

**T.C.**  
**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİMDALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİMDALI**

**"ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ " DEĞERLERİNİN "ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK" ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

ADNAN ALDEMİR

İstanbul, 2012

**T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİMDALI  
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİMDALI**

**"ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ " DEĞERLERİNİN "ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK" ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

ADNAN ALDEMİR

Danışman: PROF.DR VEYSEL BOZKURT

İstanbul, 2012



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans programı öğrencisi **Adnan ALDEMİR**'in “-ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ- DEĞERLERİNİN -ÖRGÜTSEL BAĞLILIK- ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI” adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 21.05.2012 tarih ve 2012/10 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **oybirliği / oyçokluğu** ile Yüksek Lisans Tezi olarak  **kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 13/06/2012

1) Tez Danışmanı : Prof. Dr. Veynel BAKUR 7

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Yasar SUCU

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Salih GENÇ

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasında, doğrudan ve dolaylı bir çok kişinin katkı olmuştur. İsimlerini sayamayacağım, emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Özellikle yoğun çalışma temposuna rağmen, zamanını ayırıp bu çalışmanın her aşamasında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli danışman hocam Prof. Dr. Veysel BOZKURT' a teşekkür ederim.

Yüksek Lisans'a başlamama vesile olan ve her aşamasında beni destekleyen sevgili eşim Gültaç ALDEMİR' e, anketlerin bilgisayar veri girişinin tamamını yapan değerli kızım Berranur ALDEMİR'e, ona elinden geldiğince yardımcı olan oğlum Eren ALDEMİR'e teşekkür ederim.

İstanbul , 2012

Adnan ALDEMİR

## ÖZET

Günümüzde örgüt içinde, örgütsel sisteme ve işe yönelik olumsuz tutum ve davranışlar giderek artmaktadır. Böyle bir ortamda, çalışanların işe ve örgüte olan bağlılık duygularının gelişmesi ise giderek zorlaşmaktadır. Dolayısıyla; bir taraftan çalışanların örgütsel bağlılık duygularının geliştirilmesi, diğer taraftan ise onların iş performanslarını etkileyen çalışma etiği ve boş zaman etiği kavramlarının çözülmesinin, bu zorlukların üstesinden gelmede çözüm yolları üreteceği düşünülmektedir. Bu çerçevede, bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ile çalışma etiği ve boş zaman etiği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında etkili olan faktörler; çalışma etiği ve boş zaman etiği kapsamına giren davranışlar ve bu davranışlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ayrıntılı olarak incelenmiştir.

***Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Çalışma Etiği, Boş Zaman Etiği***

## **ABSTRACT**

Today, in organizations, organizational system, and work and increasing negative attitudes and behaviors. In such an environment, employees' work and the development of feelings of loyalty to the organization in which it becomes increasingly difficult. Consequently, in one hand the development of a sense of organizational commitment of employees affect their job performance, on the other hand work ethics and necessity of resolving the concepts of ethics arises from leisure. In this context, organizational commitment to study the relationship between work ethic and leisure ethic. Organizational commitment and organizational factors that are effective in ensuring adherence to the study, work ethic and leisure ethic within the scope of the relationship between attitudes and behavior and organizational commitment are explored in detail.

***Key Words: Organizational Commitment, Work Ethics, Ethics of Leisure***

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLO LİSTESİ .....	xi
ŞEKİL LİSTESİ .....	xii
KISALTMALAR .....	xii
GİRİŞ .....	1
<b>1. BÖLÜM : KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Çalışma Etiği .....</b>	<b>3</b>
1.1.1.Etik Kavramı .....	3
1.1.2 Etik Kavramının Boyutları .....	5
1.1.2.1 Bireysel Boyutu .....	5
1.1.2.2 Toplumsal Boyutu .....	5
1.1.2.3 Örgütsel Boyutu .....	6
1.1.3 Çalışma Kavramı .....	7
1.1.4 Çalışma Etiği Kavramı .....	7
1.1.5 Çalışma Kavramının Faktörleri .....	8
1.1.5.1.Kamusal Alanda Gerçekleşmesi .....	8
1.1.5.2 Ücret .....	9
1.1.5.3 Toplumsal Geçerliliği Olan Mal veya Hizmet Üretimi .....	10
<b>1.2. Boş Zaman Etiği .....</b>	<b>12</b>
1.2.1 Boş Zaman Kavramı .....	12
1.2.2. Boş Zaman Etiği Kavramı .....	14
1.2.3. Boş Zamanın Algılanma Stilleri ve İçeriklendirme Çabaları .....	14
1.2.4. Modernite Öncesi Boş Zamana İlişkin Yaklaşımlar .....	15
1.2.5. Modern Dönem ve Boş Zamana İlişkin Yaklaşımlar .....	18

<b>1.3 Örgütsel Bağlılık .....</b>	<b>20</b>
1.3.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	20
1.3.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi .....	22
1.3.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması .....	24
1.3.3.1 Allen ve Meyer'in yaklaşımı .....	24
1.3.3.2 O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı .....	24
1.3.3.3 Katz ve Kahn'ın yaklaşımı .....	25
1.3.3.4 Mowday'ın yaklaşımı .....	25
1.3.3.5 Wiener'in yaklaşımı .....	26
1.3.3.6 De Cotiis ve Summers'in yaklaşımı .....	26
1.3.4 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	26
1.3.4.1 İşgörenler Açısından Sonuçları .....	28
1.3.4.2 Örgüt Açısından Sonuçları .....	32

## **2. BÖLÜM: ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ DEĞERLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ .....**

**34**

### **2.1. ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

<b>2.1.1 Çalışmanın Anlamlılığı .....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.2 Çalışmanın Değişik Yönleri .....</b>	<b>39</b>
2.1.2.1 Bir Kimlik Kaynağı Olarak Çalışma .....	39
2.1.2.2 Çekirdek Aile Dışında İlişki Kaynağı Olarak Çalışma .....	40
2.1.2.3 Mecburî Faaliyet Kaynağı Olarak Çalışma .....	40
2.1.2.4 Yetenek ve Yaratıcılığı Geliştirme Kaynağı Olarak Çalışma .....	40
2.1.2.5 Psikolojik Zamanı Düzenleme Faktörü Olarak Çalışma .....	41
2.1.2.6 Amacı Olduğunu Hissetme Kaynağı Olarak Çalışma .....	41
2.1.2.7 Gelir ve Kontrol Kaynağı Olarak Çalışma .....	42
<b>2.1.3 Çalışma ve Boş Zaman İlişkisi .....</b>	<b>42</b>
2.1.3.1 Hedonist / Narsisist Yeni Çalışma Etiği .....	46
2.1.3.2 Boş Zamanın Anlamı .....	46
2.1.3.3 Başarıda Kişisel İlişkiler ve Şans Faktörü .....	46



2.1.3.4 Kurnazlık .....	46
2.1.3.5 Kolay Yoldan Köşeyi Dönmek .....	47
2.1.3.6 Kendini Düşünmek .....	47
2.1.3.7 İyi Yaşamak .....	47
2.1.3.8 Her Şey Mübahtır .....	48

## **2.2 ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ DEĞERLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ .....**

**48**

### **2.2.1 Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler .....**

**48**

2.2.1.1 Bireysel Faktörler .....	48
2.2.1.2 İş Ve Role İlişkin Faktörler.....	49
2.2.1.3 İş Deneyimi Ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler.....	49
2.2.1.4 Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler.....	51

### **2.2.2 Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Etiği İlişkisi .....**

**51**

#### **2.2.2.1 Örgütlerde Çalışma Etiğini Etkileyen Faktörler.....**

**51**

2.2.2.1.1 Küreselleşme ve Çalışma Etiği .....	51
2.2.2.1.2 Kültür ve Çalışma Etiği.....	53
2.2.2.1.3 Sosyal Sorumluluk ve Çalışma etiği.....	54
<b>2.2.2.2 Örgütlerde Çalışma Etiğine Uygun Olmayan Tutumlar.....</b>	<b>57</b>
2.2.2.2.1 Bilgiyi Kötüye Kullanma.....	57
2.2.2.2.2 Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanma.....	57
2.2.2.2.3 İşe Devamsızlık.....	58
2.2.2.2.4 Ayrımcılık.....	59
2.2.2.2.5 Yabancılaşma.....	59
2.2.2.2.6 İş Kalitesinin Düşüklüğü.....	60
2.2.2.2.7 Madde Bağımlılığı.....	60
2.2.2.2.8 Sözlü ve Fiziksel Saldırıları.....	60
2.2.2.2.9 Güvensizlik.....	61
2.2.2.2.10 Sosyal Baskı.....	61
2.2.2.2.11 Mobbing.....	62

<b>2.2.2.3</b>	<b>Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Çalışma Etiğinin Yeri Ve Önemi ..62</b>
2.2.2.3.1	Çalışma Etiğinin İşletmeler Açısından Gerekliliği ..... 63
2.2.2.3.2	Çalışma Etiği Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ..... 64
<b>2.2.2.4</b>	<b>Örgütsel Bağlılık ve Boş Zaman Etiği İlişkisi ..... 65</b>
2.2.2.4.1	Örgütsel Açından Boş Zaman ..... 65
2.2.2.4.2	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Boş Zaman Eğilimleri ..... 69
2.2.2.4.3	İşe Devamsızlık ve İşten Uzaklaşma ..... 69
2.2.2.4.4	İşe Devamsızlık & Demografik Özellikler ..... 70
2.2.2.4.5	İşten Uzaklaşma “ Psikolojik Unsurlar” ..... 71
2.2.2.4.6	Devamsızlık Kültürü ..... 71
2.2.2.4.7	İşletmelerin Kontrol Politikaları ..... 72
2.2.2.4.8	İşe Devamsızlık ve Etkileri.....72
2.2.2.4.9	İşe Devamsızlık, İşten Uzaklaşma, Boş Zaman ve Örgütün Alması Gereken Tedbirler.....75
2.2.2.4.10	Örgütlerde Sosyal Aktiviteler ve Boş Zaman Etkinlikleri.....75
2.2.2.4.11	Çalışanın Boş Zamana Eğilimli Olmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisi .....76

### **3.BÖLÜM: "ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ " DEĞERLERİNİN "ÖRGÜTSEL BAĞLILIK" ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN**

<b>ARAŞTIRMASI</b> .....	<b>77</b>
<b>3.1 ARAŞTIRMA MODELİ, VERİ VE DEĞİŞKENLER</b> .....	<b>77</b>
3.1.1 Araştırma Modeli Ve Hipotezler .....	77
3.1.2 Verilerin Toplanması Ve Analizi .....	84
3.1.3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler .....	85
<b>3.2 BULGULAR</b> .....	<b>87</b>
3.2.1 Tanımlayıcı Bulgular .....	87
3.2.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Sonuçları .....	90
3.2.3 Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Korelasyonel İlişkiler .....	94
3.2.4 Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi .....	95

<b>3.3 Çalışma Etiği ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler .....</b>	<b>95</b>
3.3.1 Çalışma Etiği ve Yaş değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular .....	95
3.3.2 Çalışma Etiği ve Cinsiyet değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular ..	96
3.3.3 Çalışma Etiği ve Eğitim durumu değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular .....	96
3.3.4 Çalışma Etiği ve medeni durum değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	97
3.3.5 Çalışma Etiği ve çocuğa sahip olma değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular .....	98
3.3.6 Çalışma Etiği ve çalışma yılı değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	99
3.3.7 Çalışma Etiği ve çalışma saati değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	99
3.3.8 Çalışma Etiği ve pozisyon değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular..	100
3.3.9 Çalışma Etiği ve toplumsal tabaka değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	100
3.3.10 Çalışma Etiği ve çocuklarda görülmek istenilen özellik değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular .....	101
3.3.11 Çalışma Etiği ve Bir Çalışmada Olması Gereken en önemli özellik değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	102
3.3.12 Çalışma Etiği ve Dini inanç bakımından kendini değerlendirme değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	102
<b>3.4 Boş Zaman Etiği ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi.....</b>	<b>103</b>
3.4.1 Boş Zaman Etiği ve yaş değişkeni.....	103
3.4.2 Boş Zaman Etiği ve Cinsiyet Değişkeni.....	104
3.4.3 Boş Zaman Etiği ve medeni Durum Değişkeni.....	105
3.4.4 Boş Zaman Etiği ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni.....	105
3.4.5 Boş Zaman Etiği ve Çalışma Yılı Değişkeni.....	106
3.4.6 Boş Zaman Etiği ve Çalışma Saati Değişkeni.....	106
3.4.7 Boş Zaman Etiği ve Çalışma Pozisyonu Değişkeni.....	107
3.4.8 Boş Zaman Etiği ve Toplumsal Tabaka Değişkeni.....	107

3.4.9 Boş Zaman Etiği ve Çocuklarında Olması İstenen Özellikler Değişkeni.....	108
3.4.10 Boş Zaman Etiği ve Çalışanda Olması İstenen Özellikler Değişkeni.....	109
3.4.11 Boş Zaman Etiği ve İnanç Değişkeni.....	109
<b>3.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler Ve Demografik Faktörlerle Geliştirilen Hipotezlerin Kabul Edilebilirliğine İlişkin Sonuçlar.....</b>	<b>110</b>
<b>3.6 SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>113</b>
<b>4.Bölüm KAYNAKLAR.....</b>	<b>119</b>
<b>5.Bölüm EKLER.....</b>	<b>131</b>

## **Tablolar**

Tablo 1.1 : Örgütün Farklı İşgörenleri Açısından Bilgi Gereksinimleri	
Tablo 2.1 Anlamlılık Matrisi	
Tablo 2.2 Çalışma-Boş Zaman İlişki Tipleri	
Tablo-2.3 Çalışma-Boş Zaman İlişkisi ve İlgili Değişkenler (Bireysel)	
Tablo-2.4 İşe Devamsızlık Davranışının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları	
Tablo 3.1. Araştırma Grubuna Ait İstatistiksel Bulgular	
Tablo 3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Sonuçları	
Tablo 3.3 Boş zaman Etiği Ölçeği Faktör Yük Dağılımları	
Tablo 3.4. Çalışma Etiği Ölçeği Faktör Yük Dağılımları	
Tablo 3.5. Örgütsel bağlılık Ölçeği Faktör Yük Dağılımları	
Tablo 3.6. Korelasyonel İlişkiler	
Tablo 3.7. Hiyerarşik regresyon analizi	
Tablo 3.8. Yaş Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.9. Cinsiyete Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.10. Eğitim durumu değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.11. Medeni durum değişkenine dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.12. Çocuğa sahip olma değişkenine dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.13. Çalışma yılı değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.14. Çalışma saati değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.15. Pozisyon değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.16. Toplumsal tabaka değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular	
Tablo 3.17. Çocuklarda görülmek istenilen özellik değişkenine Dayalı Farklılıklara	

## İlişkin Bulgular

Tablo 3.18. Bir çalışmada olması gereken en önemli özellik değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.19. Dini inanç bakımından kendini değerlendirme değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.20. Yaş Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.21. Cinsiyet Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.22. Medeni Hal Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.23. Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.24. Çalışma Yılı Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.25. Çalışma Saati Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.26. Çalışma Pozisyonu Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.27. Toplumsal Tabaka Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.28. Çocuklarda Olması İstenen Özellikler Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.29. Çalışmada Olması İstenen Özellikler Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Tablo 3.30. İnanç Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

## Şekiller

Şekil 1-İşe Devamsızlığa Neden Olan Unsurlar

## KISALTMALAR ;

akt ; Aktaran

a.g.e : Adı Geçen Eser

s: Sayfa

vd: Ve diğerleri

## GİRİŞ

Her örgütte, çalışanların tutum ve davranışları değişiklik göstermektedir. Tutum ve davranışların ortaya çıkmasında kolektif düşünce veya ortak düşüncenin varlığı önemli bir faktördür. Bu tarz düşünce çalışanları etiksel bir düzlem içerisinde hareket etmeye kanalize etmektedir. Örgütsel bağlılık da, böyle bir etiksel bakış açısı sonucunda oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel süreçleri doğru bir şekilde uygulayabilmeleridir. Özellikle iş ahlakı, iletişim, dürüstlük, adalet, katılım, paylaşım, iş devamlılığına, politika ve stratejilere, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere olan sorumluluk duyguları onların örgüte olan bağlılıklarını ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık, örgüt-çalışan iletişimin doğru ve sağlam olmasına bağlı olarak gelişmektedir. Örgütsel değer ve inançlar ile bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar fazla ise, örgüte olan bağlılık hissi de o kadar yüksektir.

Örgütlerin, sadece kâr elde etme amacı güden ticari bir varlık veya paydaşları açısından sadece maddi menfaatler sağlayan bir varlık olarak kabul edilmesi, bugün artık etkililiğini yitirmeye başlayan bir anlayıştır. Günümüzün çağdaş işletmecilik anlayışı, bu amacın yanı sıra işletmelerin sosyal birer varlık olduğunu, içinde yaşadıkları toplumun ve kişilerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi, çevre ve doğal kaynakların korunması, bölgesel ve ulusal düzeyde sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin yükseltilmesi konularında da sorumluluk taşıyan ve toplumu tatmin edebilmeyi amaç haline getiren birer varlık oldukları kabul edilmektedir. Bir toplumda örgütler, insanları tatmin etmek amacıyla bulunurlar; bu insanların varoluş nedenleri ve ilk hedefleri olmalıdır görüşünü savunurlar. Toplumsal ve sosyal sorumluluk, örgütlerde alınan kararların ve yürütülen tüm faaliyetlerin, toplumun menfaatlerini dikkate alarak yürütülmesi ve bu doğrultuda, toplum açısından, nelerin iyi ya da kötü, nelerin doğru ya da yanlış olduğunun belirlenebilmesi; ancak konuya, çalışma ahlakı, çalışma etiği ve boş zaman etiği boyutuyla bakıldığında mümkün görülebilir. Bu nedenle çalışma etiği, örgütlerde sosyal sorumluluğun önemli ve vazgeçilmez bir parçası haline gelmeye başlamıştır. Örgütlerin sosyal sorumluluk boyutlarına ilişkin yapılan bir araştırmada

ortaya çıkan sınıflandırma kriterlerinde bu durum açıkça görülebilir (Seymen ve Bolat, 1996, s.251-252).

Yapılan bir araştırmada, örgütlerde sosyal sorumluluğun önemli ve vazgeçilmez bir parça haline gelmesinin, çalışma etiğinin toplum ve kamu baskısında önemli bir rol oynamasını, etiksel davranışların "iyi bir iş gerçekleştirme" ve buna bağılı olarak "güçlü bir kurumsal imaj yaratma" anlamına geldiğinin kabul edilmesinin de etkilediğı belirlenmiştir (Özgener, 2000,s.310).

Çalışmanın temel amacı, örgütsel bağılılık ile çalışma etiğı ve boş zaman etiğı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu kapsamda, öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılarak çalışmanın planı oluşturulmuştur. Çalışma planında örgütsel bağılılık ve örgütsel bağılılığın sağlanmasında etkili olan faktörlerin açıklanması, çalışma ve boş zaman kavramlarının tanımı, çalışma etiğı ve boş zaman etiğı kapsamına giren davranışların incelenmesi ve örgütsel bağılılık ile çalışma ve boş zaman etiğini içeren davranışlar arasındaki ilişki açıklanarak konuyla ilgili genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM : KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1 Çalışma Etiği

#### 1.1.1 Etik Kavramı

Her ne kadar etik anlayışının tam olarak ne zaman başladığı bilinmese de, Dünya'nın farklı yerlerinde birçok farklı toplulukta, çok eski çağlardan beri etik anlayışının var olduğu, bir görüşe göre; 2500 yıl öncesine kadar uzanan psikolojik bir kavram olduğu düşünülmektedir. Dinler tarihi, felsefe tarihi, antropolojik ve arkeolojik bulgular bunu kanıtlar niteliktedir. Sokrates'in etik düşüncesi bilgiye dayalı etik düşüncelerinin ilk örneklerindedir. Platon etik sorunlarını devlet ve toplum kavramlarıyla birlikte ele almıştır ve bireysel etikten ziyade toplumsal etik üzerine yoğunlaşmıştır. Platon'un etik anlayışı da çoğu Yunan filozofu gibi soylulara, köle olmayan özgür yurttaşlara yöneliktir. Ona göre toplumun çoğunu oluşturan kitleler ahlâklı olma, erdem edinme gibi yeteneklerden yoksundur. Bu nedenle bu toplumsal etikte sınıflar arasında bir *ahlâksal bağ* olduğu söylenemezdi. Aristoteles'in etik anlayışı da yine yoğun toplumsal unsurlar barındırmış, dönemin târihsel ve toplumsal gelişmelerinden de büyük oranda etkilenmiştir. Aristoteles'in etik anlayışındaki en önemli noktalardan biri, insanın özgür ve toplumsal (sosyal) bir varlık olduğudur. Bu da insanın, toplumsal bir varlık oluşunun kabulü açısından ilk adımdır (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Etik> 17 Şubat 2012).

Etik kavramının literatürümüze yerleşmesi, 1980'li yılların sonlarına kadar uzanır. Daha önceleri kavramsal anlamda ahlâk kelimesi ile tanımlanmaya çalışılan etik kavramının, günümüzde “ahlâk felsefesi” olarak incelenmesi gerektiği kabul edilmiştir (Tepe, 1998, s.4).

Etiğin; bilimsel açıdan bir felsefe alanı olarak ortaya çıktığı, düşünsel alanda, ve uygulama alanında etiğin farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. “Etik, iyi ve kötü hakkında, bir bilim ya da belirli bir grup veya her insan için geçerli eylem kurallarının geneli “olarak yorumlanabilir (Özlem, 1997, s.336).



Bir başka tanımda etik, “insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir” şeklinde tanımlanmıştır (İnal,1996, s.43).

Cengiz’e göre (1998, s.28) etiğin tanımına yönelik yaklaşımlar irdelendiğinde, adeta düzgüsel değerler dizgesi olan ahlâkın felsefi bakış açısının denetlenmesinde oynamış olduğu öncü rolün, tüm bu yaklaşımların ortak noktası olarak karşımıza çıkmasına neden olmaktadır.

Toplu yaşamın gereği olarak, bir takım kuralların davranışları düzenlediği ve onlara yön verdiği ifade edilmektedir. İnsanlar, bu kurallar sayesinde diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler kurmaktadır. Bu özellikleriyle, toplumsal kurallar birer sosyal kontrol aracıdır. Toplumda, insanların davranışlarını ve aralarındaki ilişkileri düzenleyen, ama yazılı olmayan kuralların oluşturduğu sosyal kurumlar ve yaptırımlar, ahlâk olarak nitelendirilmektedir (Güney, 2006, s.97).

Etik ve ahlâk kavramları, bazen birbirine karıştırılmakta ve birbirinin yerine de kullanılmaktadır. Fakat bu iki kavram birbiri ile özdeş değildir. Etik, bir ahlâk felsefesi olarak düşünülürken; ahlâk kavramını da kendi uygulama alanı içerisinde tutar. Toplumsal yaşamdaki yargı ve tutumların kaynağını incelemekte işlev sahibi olan etiğin, beraberinde bireysel yaşamın amacı ile birey-toplum ilişkilerinin eylemsel gerekliliklerini de ortaya koyduğu belirtilmektedir (Çalışırlar, 1993, s.135).

Pehlivan’ a göre (1998, s.10) etik kural ve ilkeler bireysel özelliklere göre değil, genel kabul görmüş kuramlara dayalı olarak gelişmektedir. Etik; ilkelerin temel taşı, arzulanen “en yüksek, en iyi” kavramıdır . Etik, yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Geniş bir bakış açısı ile, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı, neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin, neye sahip olunmak istendiği ya da neye sahip olunamayacağı bilinmesidir. Özetle etik, bir insanın tutum ve davranışlarının iyi veya kötü, doğru ya da yanlış, toplumsal kabul görmüş kurullarla değerlendirilmesidir.

## **1.1.2 Etik Kavramının Boyutları**

Etik ilkeler, genel sorgulayıcılığı ile birey, toplum ve örgüt gibi birincil alanlarda farklı yorumlara tabi tutularak boyut kazanmaktadır. Bu boyutlar aşağıda incelenmektedir.

### **1.1.1.1 Bireysel Boyutu**

Etik ilkeler; her ne kadar toplumsal yargı ve eylemleri düzenleme ve sorgulama içeriğinde olsalar da, bireysellik ön plandadır ve asla arka plana atılamamaktadır. Çünkü, toplumun yapı taşlarını bireyler oluşturmaktadırlar.

Özlem'e göre (1997, s.336) toplum içerisindeki örfler, adetler, haklar, ödevler, kurallar, buyruklar tarihsel süreçte bireylerde çeşitli yansımalar dönüşmektedirler. Bireylerde, meydana gelen bu davranış ve yansımalar, zaman içerisinde senkronize genel kabul görerek, bir takım kuralları oluşturmaya başlamaktadırlar. Bu kurallar ise, her zaman "en yüksek iyi" yi amaçlamaktadır. Bilinçli halde yaşanması ve kabul görmesiyle, etik ilke oluşumlarına da ışık tutmaktadırlar.

Gül ve Gökçe' ye göre (2008, s.381) geniş manada, toplumsallık özelliği taşıyan bu eylemler, dar anlamda bireyselliğin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü pratikte ortaya konan bu etik ilkeler, gerçek yaşamda ancak bireysel eylemlerle uygulanabilirlik kazanabilirler.

### **1.1.1.2 Toplumsal Boyutu**

Yeryüzünde, insanların gün geçtikçe artması yaşamı ortak hale getirmiş ve toplum denilen sosyal, siyasi, ekonomik ve coğrafi gruplar oluşmuş, bunun sonucunda birtakım örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. Toplumların oluşması, onları meydana getiren kişilerden çok, oluşturmuş oldukları yapının incelenmesini gerekli kılmıştır (Gül, Gökçe, 2008, s.382).

Pehlivan'a göre (1998, s.10) etik kurallar, toplumsal hayatta her zaman bireyler arası anlaşmayı hedef edinmiştir. Toplumun temel hak, değer ve hukuki anlaşmalarını gurupların çıkar çatışmalarında bile korumaktadırlar. Bireyler her ne kadar hareketlerini kendi çerçevelerinde değerlendirseler de, bu yapılanlar toplumsal bakış açısından makro düzeyde önemli bir yer tutabilmektedir.

### **1.1.1.3 Örgütsel Boyutu**

“Belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sosyal guruplara “örgüt” adı verilir” ( Dinçer, Fidan, 1997 s.17).

Eren' e göre (1998, s.86-87) toplumsal amaçları yerine getirmek için birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturduğu sistemler, örgütlerdir. Ayrıca örgütler, farklı kültürlere sahip bireyleri bir araya getirerek, onları belli bir birliktelik içerisinde çalışmalarını sağlamaktadırlar. Bu farklı inanç ve tutumlara sahip bireylerin, bir arada çalışmasını sağlayan ve yardım eden oluşum ise, örgüt kültürü olarak ifade edilmektedir.

Gökçe'ye göre (2008, s.381) örgütler, belirledikleri hedef ve sistemler doğrultusunda gerek iç, gerekse dış çevresine karşı belirli yükümlülöklere sahiptirler. Belli bir hizmet veya üretim sonucunda, örgütlerin yaşamış oldukları çevreye ters konumda olmamaları gerekmektedir. Bu bilinç, etik ilkelerin kurumsallaşması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Topluma faydalı olabilmek amacı ile kurulmuş örgütlerin, bu hedefi gerçekleştirebilmek için, bünyelerindeki çalışanlara da bu bilinci kazandırmaları gerekmektedir. İşte örgüt üyelerinin, bu düşünce yapısını kazanabilmeleri için uymaları gereken sistematik kurallar, etik ilkelerin bir ürünü olarak adlandırılmaktadır (Gül, Gökçe, 2008 s381).

Örgütlerde, etik ilkelerin kurumsallaşması farklı yollardan olabilmektedir. Etik ilkelerin geliştirilmesinin temel amacı; farklı kültürlerden gelen üyelerin aynı tür

davranışları yasal bir çerçevede gerçekleştirmesini sağlamaktır. Hatta örgütlerde, bu sosyal sorumluluk amacını yerleştirmek için, örgüt içerisinde özel kurullar ve komisyonlar kurulmaktadır (Gül, Gökçe, 2008 s.381).

### **1.1.2 Çalışma kavramı**

Bremond & Geledan (1984:168); insanın yarar sağlamak amacıyla aklını, ellerini, alet ve makinelerin yardımıyla madde üzerinde uyguladığı ve kullanım değeri olan, mal veya hizmet haline dönüşen her türlü etkinliği; sonunda insanı etkileyerek onu değiştiren eylemlerin tümünü “çalışma” olarak tanımlamıştır. Bu bakış açısıyla, ufak tamiratlar, öğrencilerin ya da ev kadınlarının yaptıkları da bu tanıma girebilmektedir (akt. Bozkurt, 2000, s.16).

Bozkurt ‘a göre (2005, s.50) çalışma; “Bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinlikler veya insan yaşamına yarar sağlamak amacıyla aklı, elleri, alet ve makine yardımı ile madde üzerinde uyguladığı ve sonunda insanı etkileyerek onu değiştiren eylemlerin tümüdür”.

Bozkurt’ a göre (2000, s.16) çalışma; belli bir ekonomik çerçevede başkası için değer üreten etkinlik olduğu gibi, ekonomik açıdan dikkate alınan, esas itibarıyla ödüllendirilen işlerdir. Özetlenecek olursa, başkası için değeri olan, bir şeyler üreten her türlü etkinliklerdir. Ekonomik anlamda ise çalışma; çalışanların tümünün üretken etkilikleridir.

### **1.1.4 Çalışma Etiği Kavramı**

Biçerli’ ye göre (2003, s.15) çalışma; bir eylemdir. Bunun için çalışan ve bir işin varolması gereklidir. Bunun yanında amaç da önemlidir. Çalışma kavramı tanımlamaları farklılık gösterir. Bazıları serbest piyasada çalışma kararı alırken, diğerleri kamuda çalışma kararı verebilir. Bazıları yarı zamanlı bir işte çalışırken, bir diğeri sekiz saatlik bir işte çalışabilmektedir. Bazıları ise gece, ek bir işe gidebilmektedir.

Çalışma etiği ise, iş dünyasında hüküm süren ve doğruluğu genel kabul görmüş, kurallara uygun davranma olarak tanımlanmaktadır. Dürüstlük, adil davranma, haklının yanında olma, insanlara ve çevreye-doğaya saygı gösterme gibi, birçok kavramı da içinde barındırmaktadır (Alayoğlu, 2005, s.1).

Başka bir tanımda ise çalışma etiği; insanların yaşamlarını sürdürebilmek için, gereksinimlerini tatmin amacıyla, “bir ücret karşılığında bedensel veya düşünsel emek güçlerini satma sürecidir” şeklinde tanımlanmaktadır (Talas, 1990, s.14).

### **1.1.5 Çalışma Kavramının Faktörleri**

Çalışma kavramı ile ilgili temel bilgilerden yola çıkarak; çalışmanın kamusal alanda gerçekleşmesi, ücret karşılığında yapılması ve toplumsal geçerliliği olan mal veya hizmet üretimi süreci olmak üzere, üç temel faktör altında incelenmektedir.

#### **1.1.5.1 Kamusal Alanda Gerçekleşmesi**

“Kamusal” sözcüğü Sennett’ in (1996,s.31-33) belirttiği gibi herkesin denetimine açık olan anlamına gelirken, “özel” sözcüğü kişinin ailesi ve arkadaşlarıyla sınırlanan, korunan bir yaşam bölgesi anlamına gelmektedir. Bu durum da “kamu”, aile ve yakın arkadaşlar dışında geçen yaşam anlamına gelmektedir. Kamu bölgesinde, çeşitli karmaşık kişiler ve gruplar bir araya gelmektedir (akt. Sapmaz, 2009, s.8).

Sanayi toplumu ile birlikte çalışma, özel alana hapsedilmiş bir etkinlik olmaktan çıkmış ve kamusal alanda gerçekleştirilen bir faaliyet durumuna gelmiştir. Bununla birlikte insanların toplumla bütünleşmesi ve kaynaşması giderek önem kazanmıştır. Sanayi öncesi dönemde, yaşadığı evi veya tarlası aynı zamanda kendi işyeri olan insan, sanayi toplumunda kendi ailesinin dışında çalışmak zorunda kalmıştır. Ancak sanayi toplumuyla birlikte kurulan fabrikalar, işçilerin yeni işyerleri olarak ifade edilmektedir (Memiş, 2001, s.21).

### 1.1.5.2.Ücret

Ücret; ekonomik açıdan bir üretim faktörü olan emeğe ödenen bedel, işveren açısından bir maliyet, çalışan açısından hayatını sürdürme aracı, iş hukuku açısından işçinin iş görme borcu karşılığında işverenin yerine getirmesi gereken asli borcu, toplum açısından sosyal adaletin gerçekleştirilme derecesini gösteren bir ölçüt, sendikalar açısından toplu görüşmelerde üyelerinin gelirlerini arttırması açısından bir başarı ölçütü olarak, görülmektedir (Balta, 2007, s.9).

Gorz (1995, s.264), ücretli çalışmayı bir ödeme amacıyla gerçekleştirilen çalışma olarak tanımladığı gibi, temel hedefin para ve ticari değişim olduğuna da, vurgu yapmaktadır. İnsanların önce yaşamlarını kazanması , daha sonra ise tatmin veya zevk için çalıştıklarını belirten Gorz; ücretli çalışmayı iktisadi amaçlı çalışma olarak adlandırmaktadır (akt. Sapmaz, 2009, s.10).

İlkel toplumlarda egemen olan ortak mülkiyet anlayışından dolayı insanların, diğer insanlara ücret veya benzeri bir maddi değer karşılığında emeklerini satmalarının söz konusu olmadığı düşünülmektedir (Işıklı, 2003, s.186).

Köleliğin hakim olduğu toplumlarda; egemen sınıfları meydana getiren büyük toprak sahipleri, atölye sahipleri, tüccar ve tefecilerin, kölelerin yalnızca emeğine değil bütün beden ve kişiliklerine de sahip oldukları bilindiği gibi, bu dönemde; “kölelerin çalışmaları karşılığında herhangi bir maddi karşılık hak etmeleri de söz konusu değildir” görüşü bilinmektedir. Kölelerin sadece çalışma gücünden yararlanılması maksadıyla ihtiyaçları, sahipleri tarafından asgari düzeyde karşılanmaktadır (Işıklı, 2003, s.187-188).

Günümüzde gelişmiş ülkelerin istihdamında, büyük çoğunluğun ücretli ve maaşlı çalışanlardan oluştuğu ifade edilmektedir. Bu ülkelerde tarım kesimi daralmıştır ve ücretsiz aile işçiliği bulunmamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise tarım hala önemini korumakta, buna ek olarak çok sayıda küçük işletme ve serbest çalışan kesimler bulunmaktadır (Koray, 2005, s.77).

Koray'a göre (2005, s.77) maaşlı çalışanlardaki bu artış onları ekonomik, siyasal ve toplumsal açıdan önemli bir güç konumuna getirmektedir. Ekonomik açıdan ücretliler, üretimin en önemli ögesi olmakta ve en büyük tüketici grubu oluşturmaktadır. Siyasal ve politik açıdan da ücretliler, önemli bir seçmen grubu olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal açıdansa endüstri ilişkilerine taraf, çalışma barışı ve toplumsal uzlaşmanın sağlanmasında söz sahibi bir grup olarak yer almaktadır Avrupa Birliği standartları oluşumunda, evrensel insan haklarından dolayı, çalışanların istekleri ihmal edilemez konuma gelmektedir.

### **1.1.5.3. Toplumsal Geçerliliği Olan Mal veya Hizmet Üretimi**

Çalışmanın modern anlamda sanayi toplumu tarafından kabul edilen bir eylem olarak görülmesi, onun; kamusal alanda, ücret karşılığında ve toplumsal geçerliliği olan bir mal veya hizmet üretimi olmasına bağlanmaktadır. Toplumsal geçerliliği olan bir "mal ya da hizmet üretimi" kavramının, tüm topluma yararlı olan bir ürün veya hizmet ortaya koyma olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle sanayi toplumu; ev içi çalışma, kendi için çalışma ve özerklik faaliyetleri, gerçek anlamda çalışma olarak değerlendirilmemektedir (Sapmaz, 2009, s.12).

Bir kadın, anaokulunda öğretmenlik yaparken bunun bir iş olduğu kabul edilirken, kendi çocuklarına baktığında bunun bir iş, çalışma olmadığı söylenmektedir. Anaokulu öğretmenin yaptığı iş karşılığında para kazanması, fakat çocuklarına bakan kadın öğretmenin, maaşına eşit düzeyde, devletten yardım alsa bile, bu çalışma anlamına gelmemektedir. Bunun arkasındaki nedenin; Gorz (2001,s.12) tarafından "çalışma"nın, toplumun tamamını kapsayan toplumsal değişiklikler akışına dahil olması gereken bir etkinlik olarak tanımlanmış olmasından kaynaklandığı şeklinde ifade edilmiştir (akt. Kuş, 2007, s.34).

Azeri Türkçesi'nde çalışmak yerine "işlemek" , Kırgızistan'da da "emgeg" (yani emek) sözcüğü kullanılmaktadır. "Emek" sözcüğü de yine Batı dillerine benzer biçimde "sıkıntı" , "zahmet" , "yorgunluk" anlamına gelmektedir. Ancak zamanla, gerek Batı dillerinde gerekse Türkçe'de çalışma kavramına farklı anlamlar yüklendiği

görülmüştür. Türkçe’de de “çalışma” ve “çalma” kelimeleri arasında bir ilişki oluşunu ileri sürenlerin de olduğu ifade edilmektedir (Bozkurt, 2000, s.16).

Kuş’a göre (2007, s.34) bir tür doğayı değiştirme çabası olan "çalışma" kavramının tam bir tanımını vermek oldukça güçtür. Neyin çalışma sayılacağı, bu hareketin gerçekleştirildiği çok özel toplumsal koşullar ve bunların nasıl yorumlanacağı ile ilgilidir. Belli bir hareketin, çalışma, boş zaman veya her ikisi, var olan zamansal, mekânsal ve kültürel koşullarla sıkı sıkıya ilişkilidir. Çoğu zaman sosyolojik araştırma, çalışma kavramı ile sadece ücretli çalışmayı kasteder.

Bremond ve Geledan (1984, s.168) çalışma kavramı için; dar anlamda çalışma, “ödüllendirilen çalışmadır” derken; ekonomik çerçevede ise (ücretli, sanatkâr, serbest meslek erbabı...) “başkası için değer üreten etkinliktir” tanımını yapmışlardır. Onlara göre ekonomik açıdan dikkate alınan, esas itibarıyla ödüllendirilmiş işlerdir. Ara anlamıyla ise çalışma; "başkası için değeri olan, bir şeyler üreten bir etkinliktir." Bu anlam, örneğin kişisel temizlikle geçirilen zamanı dışarıda bırakmış, ama ailenin diğer bireyleri için bir değeri olan ev kadının çalışmasını dahil etmek suretiyle işin anlamını sınırlamıştır. Ekonomik anlamda ise, çalışanların tüm etkinliklerini, çalışma olarak değerlendirmişlerdir (Akt. Bozkurt, 2000, s.16).

"Haz ilkesinin karşıtı" bir anlam ifade eden çalışma kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için, boş zaman kavramı ile aralarındaki farkın ortaya konması gerekmektedir. Günümüzde boş zaman; çalışmanın dışında kalan, zaman eğilimi olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma, sıkıntı, gerginlik, çaba, gayret, zahmet ve sabır içerir. Oysa boş zamanın çabasız, rahat ve zevk verici bir faaliyet olduğu; çalışmanın, zorlama ve zorluk çekilerek yapıldığı, boş zamanın ise zorlamasız olduğu ve var oluşu sürdürmek için herhangi bir zorlamanın olmadığı ifade edilmiştir (Bozkurt, 2000, s.16).

Çalışma, bir hedefe yönelik araç olarak görülmektedir, fakat boş zamanın, kendi içinde bir amaç olarak görülmesi gerektiği iddia edilmektedir. Çalışmanın, başkaları için tüketilmiş bir zaman olduğu, oysa boş zamanın insanın kendine ait olan özel bir zaman dilimini ifade ettiği belirtilmektedir. Çalışmanın ödüllendirildiği, fakat boş



zamanın kendi kendinin ödülü olduğu ve kendi kendini memnun etme olduğu düşünülmüştür. Çalışma, çoğunlukla rutin ve süreklilik arz etmekte, ancak boş zaman bir özgürleşmeye ve kendi içinde seçim yapmaya olanak sağlamaktadır. Endüstriyel çalışma diğer kişilerce örgütlenmekte, detaylı olarak planlanmaktadır. Boş zaman ise işverenden, zamanlamalardan, programlardan ve sistematikleştirmelerden uzaktır. Çalışmayı, oyun ya da sanat gibi başka hoş giden aktivitelerden ayırt etmenin en doğru yolunun, zorunluluk ilkesi olduğu belirtilmektedir (Bozkurt, 2000, s.17).

## **1.2. Boş Zaman Etiği**

### **1.2.1 Boş Zaman Kavramı**

Zaman, sınırlandırılmış süre içinde etkinlikte bulunan insanlar için geriye dönüşü olmayan, harcandığında yerine geri konulamayan bir kaynaktır. Dolayısıyla bilinçli-amaçlı etkinlikte bulunan insanların onu etkili bir biçimde kullanmayı öğrenmeleri gerekmektedir. Yaşamlarının zamandan oluştuğu ve sınırlı zaman aralığına sıkıştığı gerçeği, bu zamanın dolu dolu yaşanması durumunda anlam kazanmaktadır. Yaşamının önemsendiği ve sevildiği yerde zaman boşa harcanmaz, sağlık, başarı ve mutluluğun, zamanın etkili kullanımıyla elde edildiği göz önünde bulundurulduğunda konu daha fazla önem taşımaktadır (Sucu, 2000, s.11-12).

Boş zaman, serbest olma ve doğallık içerikli bir zaman ve yaşam alanıdır. İnsanların boş zamana yüklediği anlam, deneyimlerle doğru orantılıdır. Boş zaman büyük ölçüde işin ve günlük hayatın baskısından uzaklaşma, özgürleşme anlamı taşımaktadır. Bu bağlamda boş zaman; dış baskılardan kurtulma ve kaçmayı ifade etmektedir. Gerçekte insanlar, hayatı “zorunluluklar” ve “benzeri yönelmeler” arasındaki ayırıcı sınırı dikkate almadan bir bütün olarak yaşamaktadırlar. Boş zamanın, yaşam kalitesini arttırıcı bir nitelik taşıdığı gibi, irade dışı gerçekleşen psikolojiden kaçışa da hizmet ettiği ifade edilmektedir (Aytaç, 2004, s.116).

Boş zaman olarak adlandırılan olaylar, aslında özgürleşmeden denetime kadar bir dizi anlamı içermektedir. Boş vakit, “seçme/tercih”, “kaçış”, “kendiliğinden olan” ve

“özgürlük” anlamlarıyla yakından ilişkilidir. Boş vakit, koşuşturmalı bir iş hayatından “gevşeme”, “ferahlama” ve “kendini salıverme” durumuna kaçıışı da ifade etmektedir (Hibbins, 1996, s.23 akt. Aytaç, 2004, s.117).

Aytaç’a göre (2004, s.117) boş zamanın anlamı ve taşıdığı felsefi derinlik, günümüze gelinceye kadar alabildiğine deforme olmuş, çeşitli değişiklikler göstermeye başlamıştır. Eski çağlarda, kişiye ve topluma, çalışmadan ayrı bir hava getiren, onu rahatlık ve gevşeme konumunda tutmaya yarayan bir anlama sahipken, şimdilerde, bireysel inisiyatifin, kendi kontrolümüzdeki tercihlerin ve özgürlüğün alanı olmaktan çıkmakla, kurumsal aygıtlarla organize edilen bir alan olmakla daha çok ilişkili görülmeye başlanmıştır.

Bugünkü boş zaman, gerçek kavramlarından büyük ölçüde uzaklaşmaya başlamıştır. Artık, ne eskisi gibi insanlar kendilerine vaat edilen boş zamanları yaşamaktadır ne de buna karşılık gelen görüntülerle karşılaşmaktadır. Boş zaman, birey kontrolünden çıkmış, adeta “ihtiyaçmış” ve “zorunluymuş” gibi katıldığımız bir etkinlikler alanı haline gelmiştir. Büyük ölçüde “tüketimci” bir karakter kazanmış ve örgütlü, hesaplı ve planlı stratejilerin bir aracı haline gelmiştir. Boş zaman, iktisadi ve politik iktidar unsurlarının denetimine girerek, doğal anlamının dışında değişik anlamlar, ideolojik ve politik yeni tanımlar kazanmıştır. Boş zamanın dahilindeki değişimin temelinde ise, kapitalist sistemin kontrolü altında olmasının büyük rolü bulunduğu dair bir görüş birliği bulunmaktadır (Aytaç,2004, s.117).

### **1.2.2 Boş Zaman Etiği Kavramı**

Aytaç’a göre (2004, s.116) tüketimciliğin kendisini ortaya koyduğu yaşam alanları, büyük ölçüde iş dışı leisure/boş zaman alanlarıdır. Günümüz insanları çalışmadan geriye kalan zamanlarını, daha çok tüketim odaklı etkinliklerle geçirmektedirler. Kapitalizm için hedef, artık her tür tüketimcinin boş zamanını ele geçirmek, yeni boş zaman etiği (ideoloji, değer, kanaat vs.) yaratmaktır. Böylelikle, tüketimcilik bir yaşam biçimine dönüştürülmüş, marka ve sembollerin peşinden koşan, yeni tüketici toplumu bilinci inşa edilmiş olacaktır. Kapitalizm, baskın bir iktidar aracı

olduğundan, bu konumunu sürdürecektir ideolojiyi farklı kanallarla kitleye benimsetmek , bir başka deyişle boş zamanı sömürmek için büyük çaba sarf edecektir.

Yine Aytaç (2006, s.30) bir başka çalışmasında şunu ifade etmektedir ki; kapitalizm ve modernite ile birlikte boş zaman, çok değişik toplumsal alanlarla mesela, sınıf, statü, yaşam şekli, tüketim, medya, kültür endüstrisi, yabancılaşma vs. ile bağlantılı hale gelmiştir. Bu bağlantılı alanları, çok belirgin bir şekilde boş zamanın içeriğinde yaşanan zenginleşmeyi ve değişimi de ortaya koymaktadır. Boş zaman bu sebeple, çok değişik ticari, ideolojik, medyatik, iktisadi, kültürel ilişkilere sahip bir yaşam alanı olarak değerlendirilebilir.

### **1.2.3. Boş Zamanın Algılanma Stilleri ve İçeriklendirme Çabaları**

Modern toplumda boş zamanın farklılaşma anlamı, bu konuda ortaya çıkan faaliyetlerin ideolojik ve ticari sömürüye yatkın doğası, boş zamanı bir yaşam hakkı olmaktan çıkarmakta, bu konunun ticari/endüstriyel/siyasi ve ideolojik bir av alanı olarak görülmesine neden olmaktadır (Aytaç, 2002, s.233).

Boş zaman kavramı ile ilgili kuramsal çalışmalarda, konu daha çok çalışma ilişkileri-boş zaman ikilemi paralelinde ele alınmaktadır. Çalışmanın insan hayatındaki önemli rolü ve çalışmanın dinlenme, eğlenme, rahatlama ile organik ilişkisi, boş zamanı çalışmayla alakalı olarak incelemeye yönelmektedir. Çalışmanın yüceltilmesi, kapitalist düzenin devamlılığı için bir ön şart olarak kabul ediliyorsa da, toplum bilimciler en az çalışma kadar boş zamanın da önemsenmesi gerektiğini ifade etmektedirler (Aytaç, 2002, s.233).

İlk dönem kapitalist etik tarafından pek uygun görülmeyen boş zaman hakkı, sonraları artı değer oluşması ve üretim için tüketime duyulan ihtiyaç, hem boş zamanı kabullenen hem de bu zamanı bir tüketim aracı olarak programlamak isteyen iktidar çevrelerinin, boş zaman üzerinde hakimiyet kurmalarının gerekliliğini ortaya çıkardığı ifade edilmektedir. Sosyal bilimcilerin bir yaşam hakkı olarak boş zamana yönelmeleri, kişinin varoluşunu sağlayacak bir alan olarak kabul etmeleri ve çalışma dışı zamanın

çoğaltılmasına yönelik çabalarının, boş zamanın; gönüllü katılım zamanı olarak, yeni ve özerk bir alan olarak belirmesine zemin hazırladığı belirtilmektedir (Aytaç, 2002, s.233).

Argın'a göre (1992, s.30) boş zamanın anlamlandırılmasına ilişkin ortaya atılan, farklı yaklaşımlardan söz edilebilir. Bir yandan, boş zaman için; çalışmanın bir ürünü, onun tamamlayıcısı ve çalışmaya bağımlı bir zaman dilimi olduğundan söz edilirken diğer taraftan bundan dolayı bağımsız serbest bir zaman teorisinin düşünülmemeyeceğini, ancak genel bir çalışma teorisi içinde varlığının makul ve mantıklı görülebileceğini savunan "anakronistik (uyumsuz) çalışma" teorisine karşılık, boş zaman uygarlığından söz eden, "çalışmanın sonunun geldiğini" ileri süren, üretim, emek ve işçi sınıfı gibi kavramların önceliğini inkar etmek gibi ütopyik yaklaşımlar da bulunmaktadır.

Söz konusu her iki görüşün, hem çalışmayı hem de boş zamanı, kendi bütünselliği içinde ele almaktan uzak oldukları düşünülmektedir. Bu görüşlerin bir kısmı çalışmayı yüceltirken, diğeri tümüyle neredeyse küçümsemekte ve çalışmanın sonundan bahsederek, ütopyik bir toplum öngörmektedir. Günümüzde ise artık boş zamanın çok geniş bir algılama ve kullanım değerine sahip olduğu düşünülmektedir. Boş zaman toplumsal, siyasal, iktisadi ve kültürel sistemle ilişkili ve gündelik yaşamla ilgili anlam üretimine dair politik gerektirmeler içermektedir. Bu sebeple de, iktidar çevreleri kadar, entelektüel kesimler açısından da önemli bir düşünsellik taşımaktadır (Aytaç, 2002, s.233).

#### **1.2.4. Modernite Öncesi Boş Zamana İlişkin Yaklaşımlar**

Aytaç'a göre (2002, s.234) boş zamanın varlığı, algılanması ve kabullenilmesinin tarihi oldukça eskidir. Bu kavramı ve değişen doğasını anlamak için, tarihsel birikimleri de incelemek gereklidir. Günümüzde olduğu kadar eski dönemlerde de boş zamanla yakından ilgilenilmiş, bu zamanın toplumsal şartlara göre minimum kullanımına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Zamanın yerine geçebilecek başka bir kaynak olmadığı gerçeği, bu kaynağın birey ve toplum açısından faydalı kullanılması konusundaki çabaları artırmıştır.

Antik Yunan zamanında boş zaman, iyilik, güzellik, doğruluk ve bilgelik gibi dünyanın önemli değerleriyle uğraşmak, bunlar üzerine düşünmek olarak anlaşılmıştır. Juniu' ya göre, (2000) o dönemlerde boş zaman, bir şey yapılmayan zaman olarak kabul edilmiyordu. Aksine, seçkinlik, derin düşünme, estetik hazlar ve mutluluk hissetme zamanı gibi görülüyordu. Boş zaman bir ölçüde ruhun arındırılması, derin düşünürsellik dolu bir vakit olarak görülüyordu. Boş zaman, bu yüzden iş / çalışmayla ilişkilendirilmekten uzaktı. İş/boş zaman algısı, sınıfsal düzeyde farklı değer ve ayrışma sahipti. Bir başka deyişle iş/boş zaman sınıfsal katlaşma anlamında farklı algı yükleriyle anlaşılıyordu. Çalışma alt sınıfa özgü bir etkinlik iken, boş vakit seçkinlere/iktidar çevrelerine ait bir ayrıcalıktı. Seçkinler (aristokratlar) ile az okumuşların ve kölelerin boş zamandan anladıkları ve bu zamanı kullanma biçimleri farklıydı. Toplumsal örgütlenme ve egemen anlayış, farklı kesimlerin sınıfsal konumlarıyla aynı algılama, beğeni ve estetik hazza sahip olmasını, sınıfsal ayrımlara uygun tavır sergilemesi özelliğine sahipti (akt. Aytaç, 2000, s.235).

Yine Aytaç' a göre (2002, s.235) o dönemde tartışılan konuların başında, “eğlencenin etiksel boyutu” gelmekteydi. Aristo, sınıfsal farklılaşmadan yana tavır koyarak, toplumda, seçkinlerle köleler için yapılan sanatın ve kültürel ürünlerin birbirinden ayrışması gerektiğini savunmaktaydı. Seçkinler için, kaliteli ve yüksek nitelikli kültür ürünlerinin tüketilmesi gereğinden söz ederken, düşük seviyeli, kaba kültür ürünlerinin tüketicilerinin köleler olabileceğine işaret ederdi. Aristo seçkin kültürün incelmış, saf bir nitelikte olduğunu ve ancak seçkinlerin ve yönetici konumunda olanların bu düzeydeki kültürel ürünlerin muhatabı olabileceğini belirtirdi. Yönetilen ya da köle sınıfın, kaba/yoz bir dünyaları olduğunu ve bunların düşük beğeni düzeyinde sanatlarla meşgul olmaları gereğini vurgulardı.

Aristo bu düşüncesi ile, kaba kültür içine soktuğu kölelerin, kültürel beğeni düzeylerinin gelişmesine yönelik bir çabayı gerekli görmemektedir. Kültürel ve sanatsal ürünlerin, sınıfsal seviyeye göre tüketime açılması, sınıflar arası rijit farklılıkların doğmasına sebep olmakla birlikte, Aristo toplumun devamlılığı açısından bu farklılığın bilinçli bir şekilde devamını zorunlu olarak görmektedir. Çünkü sınıfsal farklılık bu bağlamda işlevseldir. Boş zaman, bu dönemde, özerk bir alan olarak kabul edilmemekle

birlikte, bu zamanın kullanılma biçimi sınıfsal kesimler açısından değişmekteydi. Eski Yunan'da mevcut olan bu ikilem, boş zamana sahip olan bir seçkinler sınıfı ile seçkinler için sürekli çalışmaya yönlendirilmiş köleler sınıfının, üretim sürecindeki değişen rollerinden kaynaklanıyordu. Bir diğer deyişle, üretim sürecinde farklılaşan insanlar, hayatın üretim dışı diğer alanlarında da; örneğin kültürel ve sanatsal etkinliği tüketme noktasında da ayrılmaktaydı. Bu sebeple antik dönemde, tam olarak "boş zaman sınıflarının" hakimiyeti söz konusuydu diyebiliriz (Aytaç, 2002, s.235).

Romalılar ise, Yunanlılardan farklı bir boş zaman algısıyla hareket ettiler. Gevşeme/rahatlama ve eğlenceli boş vakit etkinlikleri için, iş dışı zamanı oluşturdular. Greek döneminin aksine Roma döneminde, boş zaman sınıfsal bir hak değildi, dolayısıyla bir sosyal statü ve bir yaşam tarzını ifade etmiyordu. Boş zaman, üretici aktivitelerden sonraki bir zamandı ve işin/çalışmanın yeniden üretimi için, gerekli bir rahatlama/boşalma zamanıydı. Bir bakıma boş zaman, işi destekleyici ve onu takviye edici bir eylem olarak görülüyordu. Boş vaktin, yönetsel ve toplumsal refah açısından bir işlevselliğe sahip olmasına rağmen, bu vaktin yönetici kesim tarafından değişik eğlenceler sunularak, minimal şekilde kullanılması sağlanmaya çalışılmıştır. Kitle boş zaman türleri (oyunlar, spor, gladyatör dövüşleri vs.), bu dönemde ortaya çıkmış ve işi tamamlayıcı olarak görülen bu boş zaman görüşü, modern zamanlardaki anlayışla da paralellik taşımaktadır (Juniu, 2000, s.69, akt. Aytaç, 2002, s.236).

Orta dönemde boş zaman, sadece bir dinlenme ve etkinlik zamanı değil, aynı zamanda üst sosyal tabaka arasındaki bir sosyal temsil alanıydı. Yunan düşüncesinin aksine boş zaman, işten, çalışmadan sonra hangi etkinliğe katılacağını seçme özgürlüğünü ifade ediyordu. Fakat bu boş zaman daha sonraları gösteriş, lüks, haz ve israfa doğru dönüşmeye başladı. Boş zamanın kullanımı köleci çalışma düzeninin aksine bir soyluluk işareti oldu. Veblen'in "gösterişçi tüketim" anlayışıyla çakışan bu boş zaman görüşü, yapay bir zenginlik, prestij ve güç gösterisi olarak günümüze kadar uzanmıştır (Juniu, 2000, s.70 akt. Aytaç, 2002, s236).

### 1.2.5. Modern Dönem ve Boş Zamana İlişkin Yaklaşımlar

Modern dönemin, büyük ölçekli toplumsal değişimler sonrasında ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Siyasal, iktisadi, kültürel, sanatsal aktiviteler modernlik için bir ihtiyaç haline almaya başlamıştır. Bir başka deyişle, modernliğin en aktif üretim süreci iş/çalışma zamanında ortaya çıkmaya başlamıştır. Çalışma yöntemleri ve çalışma etiğindeki değişim, modernliğin maddi gelişimi için bir sıçrama noktasını oluşturmaktadır. Bu durumun, iktisadi, siyasi, sosyal, ailesel, kentsel alan, kimlik, boş vakit vb. çok farklı sahalarda ve yeni oluşumlara yol açtığı ifade edilmiştir (Aytaç, 2002, s.236).

İş/çalışma alanındaki dönüşümlerin, 18.yüzyılla büyük bir ivme kazandığı ifade edilmektedir. 1700'ler boyunca, Püriten iş etiği, iş ve aile sorumluluğu Luther' in dinsel yorumu ekseninde, yeniden yapılanmıştır. Boş vakti "başıboşluk" ve "israf" zamanı olarak gören püritenizm, aylıklığı, hedonizmi, harcamayı, başıboşluğu günah olarak nitelendirilmiştir. Çalışmaya, tasarrufa, çileciliğe, hazzı ertelemeye kutsiyet atfederek sermaye oluşumunu teşvik eden Protestan iş etiğinin çalışma ilişkilerini belirlemesinin, dolaylı olarak iş dışı alanı (özel/sosyal alanı) da püriten öğeler doğrultusunda yeniden örgütlemiş olduğu ifade edilmiştir. Endüstri devrimi zamanında, ana hedef üretimi artırmak olduğundan, işçilerin sömürülmesinin, güç ve elverişsiz koşullara maruz kalmalarının, çalışma saatlerinde kayda değer bir artışın bu dönemde yaygınlık kazandığı belirtilmiştir (Juniu, 2000, s.70 akt.Aytaç, 2002, s.237).

Çalışma hayatının Püritenizmin yanı sıra, Taylorist (iş bölümü anlayışı) ilkeleri paralelinde giderek kuralcı, eşgüdümlü, yöntemli, sistemli ve baskıcı bir özelliğe sahip olduğu belirtilmektedir. 19. yüzyıl Batı Avrupa'sında yaşayan insanlar, belki de tarihin en ağır ve zor çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu insanların, çalışmanın erdemine ve yüceliğine şartlanmış oldukları belirtilmektedir. Çalışmadan ücret elde eden, kâr sağlayan çıkar gruplarının ve patronların da kitlesel çalışmayı planlayarak endüstri toplumunu bir çalışma kampına dönüştürdükleri belirlenmiştir. Bu zamana dek en büyük erdem olarak görülen ve sadece zengin ve seçkinlere özgü olan tembellik, artık bir hastalık olarak kabul edilir olmaktadır. Çalışmanın bu denli yüceltilmesi ve

yaşamın temel amacı haline getirilmesi, aslında toplumun düşünsel yapısına nüfuz edebilen, aktif ve manipülatif bir ideolojinin tüm toplum kesimlerine yayılmasının, somut ifadeleri olarak kabul edilebilir. Kuşkusuz reformasyon (dini reform) sonrası Protestan etiğinin, çalışmanın içselleştirilmesi ve temel bir hayat amacı haline getirilmesinde büyük rol oynadığı ifade edilmektedir (Aytaç, 2002, s.235).

Çalışma saatlerinin artırılması, kadın, yaşlı ve çocukların çok güç koşullarda çalışmaya zorlanması ve artan sömürünün, sonuçta, daha az çalışma saati ve daha çok ücret talep eden işçi hareketine yol açtığı ifade edilmektedir. Uzun mücadeleler ve sendikal hareketler sonucunda, işçilerin durumunda görece iyileşmeler sağlanmaya başlanmıştır. 16-17 saat olan o zamanlardaki çalışma saatleri azaltılmaya çalışılmış, ücret dengesizlikleri nin giderilmesi ve ücret artışı yoluna gidilmiştir. Bu gelişmeler, çalışmadan eksiltelen bir artık zamanın oluşmasına, kişinin kendince tasarruf edeceği zamanın yani boş zamanın oluşumuna yol açmıştır. Böylece tarihsel olarak boş zaman, net bir anlama kavuşmuş ve iş ve iş-dışı diye ikili bir sosyal alan oluşmuştur. Yunan'da, Roma'da, gösterişçi Ortaçağ'da ve püritenlerin döneminde bu anlam, boş vaktin net ayırımından uzak olduğu ve iş ile iç içe geçmişliğin söz konusu olduğu belirtilmektedir. Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte, boş vakit, işten arta kalan bir zaman ve işin yeniden üretimi için gerekli bir zaman olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla boş zaman, işe bağımlı ve iş'in ikamesi için gereksinilen bir alan olarak tasarlanarak yine işin uzantısı bir alan olarak konuşulmaya başlanmıştır. Hemingway (1996) ise, boş zamanın, "artan metalaşma ve tüketimcilikle deforme olduğunu" dile getirmiştir. Boş zamandaki özgürlüğün tarihsel anlamı tüketimcilikle kaybolmaya başlamıştır. Boş zaman artık ne kişisel gelişme ve derin düşümsellik zamanı ne de sosyal fayda/yararlanma zamanıdır. Çalışma ilişkileri, işçi ve işveren arasındaki alışveriş etkileşimini farklılaştırdı. Hedef, sosyal iletişimci bir düşünceyle üretimi artırmak ve ekonomik istikrarı sağlamaktı. Bu parasal (gelir) ve sosyal ödüllerle güçlendirilmeye çalışıldı. Parasal ödül, işçiye boş zamanı satın alma imkânı sağladı ve sonuç olarak mutluluğu satın alma fırsatı verdi. Fakat, işin azalmasından ortaya çıkmış olan bu yeni boş zaman, endüstrileşme tarafından tahrip edilmiş sosyal dayanışma duygusunu yenileyemedi. Boş zaman, materyalist yaşam tarzıyla ilişkilendirildi ve bir sosyal kontrol aracı olarak görüldü. Boş zamanın tüketimi işe yansdı; boş zaman daha



bireyselci hale geldi, alışveriş, satış ve pazarlama ilişkilerini içerir oldu (Hemingway, 1996; Juniu, 2000 s. 70-71 akt. Aytaç, 2002, s.238).

Aytaç' a göre (2002, s.238) tüm bu değişimler, çalışmanın yeniden üretimi için boş zamana ihtiyaç duyan sınıfların oluşmasına olanak sağlamıştır. Üretim süreçlerine göre, sınıfsal farklılıklar ve tabakalar oluşmaya başlamıştır. Değişik sınıfsal süreçleri yaşayan çalışanların, serbest vakitlerde gösterdikleri hayat deneyimleri çeşitlenmiştir. Boş vaktin anlamı ve kullanım değeri gelişmiştir. Bu durum boş vaktin, toplumsal bağlamına ilişkin farklı kuramsal görüşlerin oluşmasına zemin hazırlamıştır.

### **1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK**

#### **1.3.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Balay'a göre (2000, s.14) bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş sekiyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır.

Whyte (1956) yıllar önce, aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği "örgüt insanı" adlı çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda "örgüte ait olan kişi" olarak tanımlamaktadır. Yazara göre örgüt insanı, grubu yaratıcılık kaynağı olarak görürken, bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır. Harold Guetzkov ise (1955) bağlılığı, "kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış" olarak nitelendirmektedir. Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekil almaktadır (Akt. Çöl, 2004 14 Şubat <http://www.isguc.org>).

Örgütsel bağlılığı ilk tanımlayanlardan biri olan Grusky, 1966 da bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" şeklinde tanımlamıştır . Kiesler, Sakumura ve Salancık' e göre örgütsel bağlılık "bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir". Kidron, örgütsel bağlılığın "daha çekici alternatifler erişilebilir olduğunda örgüt üyeliğini sürdürme niyeti" olduğunu ifade etmektedir . Bir başka tanıma göre bağlılık, Bateman and Strasser (1984 s.95) "birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonudur" (a.g.e Çöl, 2004).

Benzer şekilde Locke ve Kalleberg de bağlılığı, "işe ait değerler ile örgütsel ödülleri arasındaki uyumun bir fonksiyonu "şeklinde tanımlamışlardır. Hutchison ve Sowa' ya göre örgütsel bağlılık, "çalışanların duygusal ve ekonomik ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanacağına olan inançlarına" dayanmaktadır. O'Reilly ve Chatman için örgütsel bağlılık, "bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığının temelidir" tanımları yapılmaktadır (a.g.e Çöl, 2004 ).

Aynı konuda çalışmalar yapan Becker (1996 s.464) ve arkadaşları, örgütsel bağlılığı, "iş görenin işyerine psikolojik olarak bağlanması" şeklinde tanımlamışlardır. Meğer ve Allan'a (1997 s.11) göre örgütsel bağlılık; "çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını" ifade etmektedir ve "işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur" şeklinde tanımlamışlardır (a.g.e Çöl, 2004).

Örgütsel bağlılık, Baysal ve Paksoy'a göre (1999, s.7) bireyin örgüt çıkarlarını, kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanabilir. Yüksek düzeyli örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye istekli olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranışlara yol açmaktadır.

Örgütsel bağlılık literatüründe belki de en fazla kabul gören tanımlama Porter, Steers ve Mowday tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre bağlılık; "bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve de örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkmaktadır" şeklinde ifade edilmiştir. Bu tanıma dayanarak bağlılığın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu unsurlar ;

- \* Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- \* Örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama,
- \* Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duyma

olarak sıralanabilir (a.g.e Çöl, 2004).

Mowday, Steers ve Porter, örgütsel bağlılığın, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade ettiğini öne sürmektedir. Bu yazarlara göre örgüt ile birey arasındaki bağ aktiftir, çünkü bireyler, örgütün daha iyiye gidebilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakârlıklar yapmaya hazır ve razıdırlar (Akt. a.g.e Çöl, 2004).

Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılık konusunda yapılan tanımlar, oldukça farklı içeriklere sahiptir. Bunun nedeni, işgören ile örgüt arasındaki ilişkinin yapısı ve nasıl geliştiği konusunda, yazarlar arasındaki görüş ayrılıklarıdır. Ancak örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle, işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir (a.g.e Çöl, 2004).

### **1.3.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Kayır'a göre (2008, s.8) bilim, teknoloji ve sosyal alandaki ilerlemeler, işletmeler için daha dinamik, daha etkin ve daha verimli çalışma mecburiyetini ortaya çıkarmıştır. İşletmelerin bu faaliyetleri sağlayabilmeleri için, kendilerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlara sahip olmaları gerekmektedir. Bunun sebebi ise; yüksek düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar, mensubu oldukları örgütün hedeflerini ve değer yargılarını sahiplenmekte, bu hedef ve değerlerin yerine getirilmesi için gayret göstermekte, bunun yanı sıra örgütte kalmak için güçlü istek duymaktadırlar.

Bu nedenle örgütsel bağlılık, bireyleri sorun üreten değil, sorun çözücü bireyler haline dönüştürmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütsel etki ve çıktılar üzerinde çok önemli bir faktör olarak görülmektedir (İnce-Gül, 2005, s.13).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin uzun süre doğru bir şekilde faaliyetlerini devam ettirmelerinde ve örgütsel hedeflerini gerçekleştirmelerinde, örgüt içindeki üyelerin bağlılıklarını sağlamak ve devam ettirmekte en önemli unsurlardan birisi olarak görülmektedir (Kayır, 2008, s.8).

Başaran'a göre (1982, s.78) örgüte bağlılık; örgütün amaçlarına, politikasına, görevin gereklerine uygun ve özveriyle davranmayı gerektirmektedir. Çalışanlardan; örgütün çıkarlarını, gerektiğinde kendi çıkarlarından üstün tutma, özveriyle çalışma, yeri geldiğinde örgüte daha çok çalışma süresi ayırma, yönetim buyruklarını tartışmasız yerine getirme gibi bağlılık eylemleri beklenmektedir. Böylece örgüt bir bakıma çalışanı egemenliğini de etkisi altına alarak onun örgütte sürekli kalmasını sağlamaya çalışmaktadır.

Kama'ya göre (2005, s.84) örgütsel bağlılık hem örgütler hem de işgörenler açısından avantajlı bir durumu ifade etmektedir. İşgörenler, örgütte bir takım amaçlar, değerler ve inançlar için bir araya gelerek bir bütünü oluştururlar. Örgüt içindeki bireyler arasındaki paylaşılan ortak değerler ne kadar çok ise o kadar güçlü bir örgüt kültüründen söz edilebilir. Böyle bir kültürün oluşması, örgüt içi birliği sağlayarak, etkinliği, verimliliği, sürekliliği ve başarıyı da beraberinde getirir. Örgüt ve üyeleri, devamlı bir şekilde birbirlerine katkıda buldukları sürece birbirlerine olan bağlılıkları da devam eder. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, düşük olanlara göre daha yüksek örgütte kalma niyeti taşımakta ve daha fazla özveride bulunup çaba sarf ederek, yüksek bir performans sergileyebilmektedirler. Örgütler açısından, yüksek performans gösteren çalışanlara sahip olmak, örgütsel etkinlik açısından uzun süreli bir rekabet avantajı sağlar ve beraberinde başarı getirir. Doğal olarak bu pozitif çalışma ortamını sağlayıp, devam ettirebilen örgütler, bulunduğu ortamda süreklilik sağlayıp daha uzun yıllar başarı ile varlığını devam ettirebilecektir.

### **1.3.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması**

#### **1.3.3.1 Allen ve Meyer' in yaklaşımı;**

Allen ve Meyer (1990), üç bileşenli bir model öne sürmüştür:

- **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılıkta, bireyin örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması söz konusudur. Güçlü bir bağlılık içinde olan bireyler, örgütleriyle özdeşleşir, örgütün içine girer ve örgütün bir üyesi olmaktan dolayı mutlu olurlar.
- **Rasyonel Bağlılık:** Bu tür bir bağlılık ise, bireyin örgütü terk etmesiyle kaybedeceklerini düşünerek örgütteki üyeliğini sürdürme arzusudur. Rasyonel bağlılık, iki ayrı olgunun sonucu olabilir. Birincisi; uygun is alternatiflerinin olmaması, ikincisi ise, bireyin örgüte yaptığı yatırımların büyüklüğüdür. Bir başka deyimle, birey örgüte yönelik sarf ettiği zaman ve enerji olgusunu düşündüğünde, örgütsel temelli becerilerinin başka bir örgüte transfer olması zor olduğunu algıladığında ve kıdem esaslı kazançlarını kaybedeceğini fark ettiğinde örgüte yönelik yatırımları ile örgüte bağlılığını etkileyecektir.
- **Normatif Bağlılık:** Bu bağlılık türü, bir kimsenin örgüte karşı sorumluluğu konusundaki inancının bir sonucudur. Birey, örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünür ve bu yönde inançlar taşır (Akt. Mercan, 2006, s.11).

#### 1.3.3.2 O'Reilly ve Chatman'in yaklaşımı ;

Örgütsel bağlılığı, işgörenin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır.

**Uyum bağlılığı:** Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.

**Özdeşleşme bağlılığı:** Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece işgören, bir grubun

üyesi olmaktan gurur duymaktadır.

**İçselleştirme bağlılığı:** Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki, uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; işgörenlerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (Akt Doğan ve Kılıç, 2007, s.43).

### 1.3.3.3 Katz ve Kahn'ın yaklaşımı ;

Katz ve Kahn (1977) bir örgüt ortamında kişileri, bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir (Balay, 2000, s.23).

İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Bu ayırım, kişilerin bağlılığının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Para gibi dış ödüllerin, güdümlenici bir etken olduğundan bahsedilebilir (Bayram, 2006, s.131).

### 1.3.3.4 Mowday'in yaklaşımı;

Mowday, tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayırımını yapmıştır .

- **Tutumsal Bağlılık:** Kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirir.
- **Davranışsal Bağlılık:** Kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını, geçmişteki yaptığı yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Böylece birey örgüte bağlanmak zorunda kalmaktadır. Çünkü ayrılmasının ona pahalıya mal olması olasılığı yüksek olacaktır. Her iki tür bağlılık arasında dairesel dönüşümlü bir ilişki vardır. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirir (a.g.e Çöl, 2004, s.10).

### **1.3.3.5 Wiener'in yaklaşımı;**

Wiener'e (1982) göre bağlılık, örgüt güvenliği için yapılan kişisel fedakârlığı yansıtmalıdır. Bağlılık süreklilik göstermelidir. Örneğin davranış, öncelikle ödül (destekleme) veya cezalandırma gibi çevresel bir otokontrole dayanmamalıdır. Bağlılık, kişinin, zihnini örgütle ne kadar meşgul ettiğini göstermelidir. Yani, kişisel zamanın büyük bir bölümü örgüte ilişkin eylemlere ve düşüncelere ayrılmalıdır, görüşü ile açıklanır (akt. Balay, 2000, s.52).

### **1.3.3.6 De Cotiis ve Summers'ın yaklaşımı;**

De Cotiis ve Summers bireyin örgüte tutumsal bağlılığı kapsamında dört önemli koşulu saymaktadırlar:

- 1.Örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme,
- 2.Örgütsel role bu amaç ve değerler kapsamında sarılma,
- 3.Bu amaç ve değerlere hizmet etmek için uzun süre örgütte kalma isteği,
- 4.Bireysel amaçlara ulaşmak için araçsal çaba ötesinde, örgütsel amaç ve değerler yararına çaba gösterme isteği, bu yaklaşımın açıklayıcı maddeleridir (akt Balay, 2000, s.53).

### **1.3.4 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Kayır'a göre (2008, s.23) örgütsel bağlılık, araştırmacılar tarafından değişik yönleri ele alınarak birçok tanımlamalar yapılmış karmaşık bir yapıdır. Örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacılar, tanımlamalardan daha çok dikkatlerini örgütsel bağlılığın belirleyicilerine ve sonuçlarına, özellikle de performans artırımı ve verimlilik üzerine yoğunlaşmışlardır.

Yine Kayır'a göre (2008, s.24) örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi açısından ele alındığında, yeterli veya yetersiz olabilmektedir. Yüksek derecedeki bir örgütsel bağlılığın, işletmeye her zaman faydalı olduğu söylenemez. Yüksek derecede bağlılık gösteren, fakat örgütün hedeflediği yeteneği sağlayamayan çalışanların çoğunlukta olduğu bir örgütte, zaman içinde çeşitli sıkıntılar yaşanmaya başlamıştır.

Bazen düşük örgütsel bağlılık da örgüte faydalı olabilmektedir. Birey, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için, alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilmektedir. Örgütsel düzeyde de düşük bağlılık, işlevsel olabilmektedir. İşe devamsızlık ve düşük performans gösteren çalışan, bu şekilde potansiyel zararlarını sınırlandırmaktadır. Bu tür işgörenlerin örgütü bırakması demek, diğer çalışanların tutumlarının iyileşmesi ve bunların yerine alınacakların örgüte, yeni beceriler ve enerji getirmesi anlamına gelebilmektedir. Düşük örgütsel bağlılık uzun dönemde; örgüte olumlu sonuçlar sağlayabilecek itiraz, şikayet ve söylenmelerle sonuçlanabilmektedir. Örgüt, içten gelen ve resmi olmayan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine maddi yük getirecek davaların ve kanun düzenlemelerinin tedbirini erkenden alıp bunların üstesinden gelebilmektedir.

Başaran'a göre (1982, s.77) her örgütün, işgörenleri elde tutmak için gösterdiği çaba aynı değildir. Bazı örgütler, çalışanlarının örgütten ayrılmasından pek etkilenmez. Bazı örgütler ise, yetiştirdiği çalışanın örgütten ayrılması ile büyük sarsıntı geçirir. Bir örgüt ne kadar uzmanlaşmış personele gerek duyuyorsa, o örgüt, o personelin örgüte bağlanmasına o kadar ihtiyaç duyar. İnsan gücü kaynağı çok olan, yetişmiş insan gücüne gereksinim duymayan, örgüte girmek için başvuranları çok olan bir örgüt, işgöreni örgüte bağlamak için büyük bir çabaya ihtiyaç duymaz. Özel sektör, devlet kurumlarına bakarak yetiştirdiği çalışanın örgüte bağlamak için daha çok etkili önlem ve tedbirler almak zorunda kalmaktadır.

Kayır'a göre (2008, s.24-25) Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın özellikle iş tatmini, motivasyon, örgüte katılım ve örgütte kalma arzusuyla pozitif; iş değiştirme ve devamsızlıkla ise negatif ilişkili olduğu görülmüştür. İşe katılım, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme ve daha fazla değere sahip olan yüksek performans ve çalışma etiğine uyumun, örgütsel bağlılığın en önemli olumlu çıktılarından olduğunu ifade etmektedir. Düşük örgütsel bağlılık, çoğunlukla iş devamsızlığına, işe geç gelmeye, örgütte kalma isteğinin azalmasına, düşük performans ve verimsizliğe, sadakatsizliğe, yüksek düzeyde işgücü devrine, örgüt içinde söylenti, itiraz ve şikâyetlere neden olmaktadır.



### 1.3.4.1 İşgörenler Açısından Sonuçları

“Örgüte bağlı işgören, zor zamanlarda da örgütün yanında olan, işe düzenli devam eden, tam gün çalışan, örgütün varlıklarını koruyan ve hedeflerini paylaşan çalışan olarak tanımlanmaktadır” (Ceylan ve Demircan, 2002, s.55).

Çalışanların güçlü örgütsel bağlılığı; bireyde örgüte aidiyet duygusunu artırmakta, güvenlik duygusunu geliştirmekte, örgüte faydalı olabileceği duygusunu vererek örgüt içinde ve dışında amaç birliği oluşturmasını sağladığı ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın, performansı da olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Farklı kültürlerdeki işgörenler üzerinde yapılan araştırmalarda, örgütsel bağlılık ile çalışma ve performans arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Kayır, 2008, s.25).

Bireyler, örgüt ile aralarında duygusal bir bağ oluşturduklarında, örgüt hedeflerini, bireysel hedefleriyle özdeşleştirdiklerinde, işe daha fazla katılım gösterdikleri ve işe karşı istekli olma olasılığını daha arttırmaktadır. Çalıştığı örgütte duygusal bağlılığı yüksek olan bireylerde, isteğe bağlı devamsızlıkta, büyük düşüş olduğu görülmektedir (Kayır, 2008, s.25).

Allen ve Eyer’e göre örgütsel bağlılığın, ciddi bir araştırma konusu olmasının en önemli nedenlerinden biri, işten ayrılma düşüncesi ve işten ayrılmalar ile kuvvetli bağları bulunması düşüncesidir. Bazı araştırmalar örgüt ile duygusal bağlılığın işgücü dönüşümünü ve işten ayrılmaları azalttığını ortaya koymuştur. Meğer, Allen, Zajac ve Iverson; üçlü modeldeki duygusal bağlılığın işten ayrılma düşüncesi ile ters bir ilişki içinde olduğunu ifade etmiştir (akt. Kayır, 2008, s.26).

Araştırmacılar, çoğunlukla örgütsel bağlılığı örgüte faydaları açısından ele almışlardır. Fakat bireyler açısından örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Yüksek derecede bağlılık duyan bireyler, kariyer ilerlemesi ve iş değiştirme fırsatlarını örgüte bağlılıkları yüzünden reddedebilirler. Çoğu işte, kariyer ilerlemesi örgütler arasındaki işgören hareketleriyle sağlanmaktadır. Ayrıca, bireyler iş

değiştirdiklerinde ve yeni iş ilişkilerinde başarılı olmak için çaba sarf ettiklerinde, bu durum işgörenlerin, kişisel gelişimleri olarak bir dönüşüm sağlayabilir. İşgörenler tek bir örgüte bağımlı kaldıklarında, hareketlilik aracılığı ile elde edebilecekleri kazançlardan da vazgeçmiş olacaklardır. İşgörenlerin örgüt içindeki ilerlemeleri, örgütün terfi politikaları ve fırsatları ile sınırlıdır. Örgüte bağlı işgörenler, bu fırsatları değerlendirmekten endişe duyarlar. Ancak, bağlılık bir örgütte pek çok işgören için, olumlu fırsatlar olarak neticelenebilir. Tabii bunla birlikte kendilerinde örgütsel inançları fazla olan işgörenler, genellikle bu tür değişimlere direnç gösterebilirler. Toplumun birçok kesiminde sadakat ve bağlılığa değer verilmesi, çalışanların bağlılıkları neticesinde daha büyük örgütsel kazançlar elde etmeleri ve beklentilerinin artmasına sebep olmaktadır. Örgüte bağlı çalışanlar, örgütsel ödül politikaları doğrultusunda, çaba göstermekte, üyeliklerini ve sadakatlerini devam ettirmek için bağlı olmayan çalışanlara göre daha fazla ödül beklentisi içine girmektedirler (Kayır, 2008, s26-27).

Kayır'a göre (2008, s.27) bir örgüte yüksek seviyede bağlılık, aile ilişkileri ve sosyal ilişkilerde stres ve gerginlik sonucunu doğurabilmektedir. Bir işe ve kariyere uç sınırdaki bağlılık söz konusu olduğunda, bireyler, aile ve diğer ihtiyaçlarını karşılamama pahasına zamanlarını ve enerjilerini çoğu zaman işlerine harcayabilmektedirler. Bu nedenle bazı bağımlı işgörenler, aileleriyle olan bağlarını ve toplumla olan sosyal ilişkilerini olumlu bir şekilde geliştiremeyebilirler. Doğal olarak aile bağları ve dostluk ilişkileri de zedelenebilmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık ile aileye karşı hissedilen yükümlülüklerle çatışan baskılar, birey için yüksek bir stres kaynağı ve yaşamında olumsuz sonuçlara katlanmasına neden olabilmektedir.

Ayrıca Eker'e göre (2006, s.63) örgütün çıkarlarını benimseyen bireyin, zaman zaman bunları kendi çıkarlarından daha üstün tuttuğu görülebilmektedir. Bunun neticesi olarak birey, kendi çıkarlarını göz ardı ederek ve örgütün çıkarlarına daha fazla hizmette bulunarak yaşamında olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir.

Örgüte bağlılık, esasında bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey, örgütten belirli ödül veya çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir deyişle, birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belirli ödül, çıkar ve karşılıklar beklentisi

içine girmektedir (Balcı, 2003, s.27-28).

Örgüte bağlanmanın, işgörenin davranışını etkilemesi söz konusu olduğunda dört tür çıktıdan bahsedilebilmektedir (Balcı, 2003, s.28).

1- Kendini, örgütün amaç ve değerlerine tam olarak adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.

2- Kendilerini örgüte aday işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya şiddetli istek duyarlar.

3- Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin tutarlı ve ters olduğu görülmektedir.

4- İşten doyum, işten ayrılma hakkında başlangıçta önemli bulgular vermekte iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

Yukarıdaki ifadelerle göre özetle; işgörenler, örgütlere yeteneklerini kullanacak iş ortamı beklentisiyle belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular, beklentiler içerisine girmektedir. İşgörenler, kendilerini örgütlerinin adıyla tanımlamaya ve tanıtmaya başladıkça, işlerine daha çok katkıda bulunmakta ve örgütün bir parçası haline gelmektedirler (Kayır, 2008, s.28).

Eker'e göre (2006 s.60) görüldüğü üzere, çalışanın örgüte bağlılığının işe yönelik sarf edilen emeğin artması, tutarlı davranışlar sergilemesi; işi bırakma, çalışma arkadaşlarına uyum göstermeme ya da geç kalma gibi etmenleri azaltacağı gibi performansına da olumlu katkı sağlayacaktır. Ayrıca, olumlu yönden etkileme açısından bağlılığın, bireylerden çok örgütler için daha anlamlı ve gerekli olduğu düşünülebilir.

Buna bağlı olarak örgüt iş görenleri, örgütle ilgili olarak ekonomik şartlar haricinde, gelecekteki hedeflerinden ve beklentilerinden dolayı bazı bilgileri öğrenme ihtiyacı duyarlar. Bu bilgiler özetle Tablo 1.1 'deki gibi sınıflandırılabilir.

Tablo 1.1 : Örgütün Farklı İşgörenleri Açısından Bilgi Gereksinimleri

<b>I-Üst Kademe Yönetici</b>	<b>Gereksinimleri</b>	<b>II-Orta Kademe Yönetici</b>	<b>Gereksinimleri</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İşgörenlerin örgüte karşı tutumlarını bilme</li> <li>-Örgütün kural, program ve politikalarının ne kadar iyi anlaşıldığını bilme</li> <li>- İşgörenlerin verimliliğine katkıda bulunma yollarını tahmin edebilme</li> <li>-İşgörenlerin şikayetleri ve söylentileri</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Denetleme yetkileri</li> <li>- Denetleme otoritesinin sınırları</li> <li>- Sendika ilişkileriyle ilgili politikalar</li> <li>- Üst yönetim ve bölümlerle ilgili ilişkiler</li> </ul>
<b>III - İşgörenler Gereksinimleri</b>			
	<b>İş Hakkında Bilgi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gelişme ve ilerleme olanakları</li> <li>- İş güvenliği</li> <li>- Eğitim olanakları</li> <li>- Ücret - Araştırma faaliyetleri</li> <li>-Hizmet programı</li> <li>-Menfaat</li> <li>-Departman performansı</li> <li>-Gelecekteki çalıştırılma durumu</li> </ul>		<b>Örgüt Hakkında Bilgi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Örgütün geçmişi</li> <li>- Endüstrideki yeri ve yapısı</li> <li>- Satışlar, kar ve finanssal durum</li> <li>- Ürünler ve reklam programı</li> <li>- Sendika ilişkileri</li> <li>- Yönetim ve Örgüt politikaları</li> <li>- Büyüme planları</li> </ul>

Kaynak: Halis, 2000, s.531

#### 1.3.4.2 Örgüt Açısından Sonuçları

Bağlılığın örgütler açısından sonuçları incelendiğinde; bunların en çok iş verimliliği, devamsızlık, iş tatmini ve işten kaçma gibi hususlar ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın, yüksek düzeyde olması örgütlere çeşitli faydalar sağlamaktadır. Bunlar arasında yüksek verimlilik, kaliteli üretim, aşağıdan yukarıya etkili iletişim ve yüksek düzeyde örgüte sadakat sayılabilir. (Kayır, 2008, s.29).

Örgüte olan bağlılıkları yüksek olan üyelerin, örgütün çıkarlarını korumak ve amaçlarına ulaşmak için sarf edecekleri çabanın da aynı oranda yüksek olacağı düşünülmektedir. Bağlılığın istenilen düzeyde olmasına yönelik olarak, personelin örgütte kalıcı olmak için çaba sarf etmesi sonucunda yüksek verim elde edilebileceği varsayılabilir. Genel olarak iş performansı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki karşılıklı, ılımlı ve olumlu olmasının yanında, örgütsel bağlılığın denetçiler ve çalışma grupları gibi rol davranışına ilişkin standartları belirlemesi nedeniyle, çalışma performansı ile ilişkisinin de anlamlı düzeyde yüksek olduğu savunulmaktadır (Balay, 2000, s.84).

Yüksek derecede örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerden oluşan örgütlerde bireylerin, örgüt dışında daha aktif olabildikleri görülmektedir. Bu bireylerin örgütleri hakkındaki olumlu ve övgü verici sözleri, örgüt üyesi olmayan bireylerin de dikkatini çekmekte ve doğal olarak örgütün tanıtımı sonucunu doğurmaktadır. Bu durum ise, örgütün ilişkili bulunduğu kurumlarda ve faaliyet gösterdiği çevrede, olumlu etki meydana getirmektedir. Bağlılığı yüksek çalışanlar böylece, kaliteli işgörenlerin örgüte başvurmasını sağlayabilecektir (Güçlü, 2006, s.26).

Örgüte bağlı bireylerin örgütlerinde yanlış giden olayları üst yönetime iletmeleri, örgüte olan yüksek bağlılığın olumlu sonuçlarından sayılabildiği gibi bu davranış, ihbar etme olarak da ifade edilebilir. Bu nedenle bağlılık ve ihbar etme davranışı üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Elde edilen verilere bakıldığında, bağlılığı yüksek olan bireylerin zimmetine para geçirme, usulsüzlük gibi yasal ve etik olmayan davranışları ihbar ettikleri görülmüştür. Bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütün imajına zarar verecek olayları düzeltmek için sorumluluk duymaktadırlar. Doğal olarak bağlılığı düşük olan bireylerin, örgüt içinde bu tür yanlış olayları fark etseler bile, bunları düzeltmek için çaba harcamadıkları ve ilgisiz oldukları görülmektedir. Öncelikle kendisini düşünen bireylerin, ihbar etme gibi riskli bir davranış sergilemeyi, iş

güvenliğine zararı olabileceği sonucunu düşünerek, bu tür davranışlardan kaçındıkları gözlemlenmiştir (Kayır, 2008 s.30).

Yüksek bağlılığın, örgüt açısından faydaları olduğu gibi bazı maliyetlerinin olduğu da görülmektedir. Örgüt bakış açısı ile bakıldığında, örgüte bağlı iş gücüne sahip olmak oldukça avantajlı görülmektedir. Ancak, Meğer ve Allen, (1997 s.8) örgüte körü körüne bağlılığın işgörenleri, mevcut durumu kabul etmeye kadar götürebileceğini, bu nedenle örgütün de değişime uyum sağlama ve yenilik yapma yeteneğini kaybetmesine yol açabileceği ifade etmektedirler (Akt. Kayır, 2008, s.30)

Örgütsel bağlılığın, yüksek olmasının en önemli olumsuz sonuçlarından birisi de bireyin örgüt yararına olma adına, etik ya da yasal olmayan yollara başvurma yönünde tavır sergilemesidir. Bireyler kendi zararlarını hesaba katmadan, örgüt için yasal olmayan yollara başvurabilmektedirler. Kısa vadede örgütün çıkarlarına hizmet edilse de uzun vadede örgüt imajı zedelenebileceği gibi, mevcut ve paydaşların kaybedilmesi sonucuyla da karşı karşıya kalılabilmektedir. Bunun yanında güven kazanma noktasında olumsuz sonuçlar doğurabileceği ihtimalini de beraberinde getirecektir. Bazen yüksek düzeyde bağımlı işgörenler, örgütteki politikaların değişen şartlara göre yeniden gözden geçirilmesini sağlama hususunda geçmiş uygulamalara göre değişiklikleri gerektiren cesur adımlardan kaçınarak, stratejik fırsatların farkına varılmasında da çok başarılı olamayabilirler. Bağlılık konusunda, geleneksel uygulamalara olan inançlar daha ağır basmaktadır. Genç çalışanlar, kendilerini körü körüne işverenine adanmışsa, işini sevmese dahi bu iş için tüm gayretlerini sarf etmektedirler. Bu da zaman içinde yeteneklerini kaybetmelerine neden olmakta, hem örgüt hem de toplum için zararlı sonuçlar doğurabilmektedir ( Kayır, 2008, s.31).

## **2.BÖLÜM ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ DEĞERLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ**

### **2.1 ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ ARASI İLİŞKİLER :**

#### **2.1.1 ÇALIŞMANIN ANLAMLILIĞI**

Çalışmanın doğası, anlamlılığı, yararları ve sakıncaları, şairlerden politikacılara, ekonomistlerden filozoflara kadar pek çok kişi tarafından yorumlanmaya çalışılmıştır. Tarih içinde Yunanlıların ve Romalıların özellikle bedeni çalışmaları hiç önemsemedikleri, hatta onu sadece kölelerin yapabileceği bir şey olarak aşağıladıkları, Yahudilerin de çalışmayı, geçmiş nesillerin günahlarından dolayı herkesin yapmak zorunda olduğu, şerefli bir gereklilik olarak tanımladıkları görülmektedir (Zülfikar, 2007, s.62).

Diğer bir tartışılan konu ise hayatın anlamlılığı ile çalışmanın anlamlığı, arasındaki ilişkidir. Çalışma, bir kişi için hayatın temeli veya anlamı olabileceği gibi, bir başka kişi için çok anlamsız, hoşlanılmayan ve sevilmeyen, mümkün olduğunca kaçınılmaya çalışılan, zorunlu bir aktivite olabilmektedir. Çalışmayı hoş olmayan bir mecburîyet olarak gören bir kişi, genellikle işte daha az zaman ve çaba harcamak ister. Ancak çalışmanın bir kişisel tatmin aracı veya ekonomik durumun geliştirilmesi için tek yol “daha çok çalışırsan daha çok kazanırsın” olarak görüldüğü durumlarda, kişinin çalışmaya, ailesine veya boş zamana ayırdığı vakitten daha fazla vakit ayıracağı düşünülmektedir (Zülfikar, 2007, s.62).

Çalışmanın anlamlılığı Cherrington (1980) ile hayatın anlamlılığı arasındaki ilişki çok basite indirgenerek Tablo-2.1’de gösterilmiştir (Akt. Zülfikar, 2007, s.63).

Tablo-2.1 ile vurgulanmak istenen temel fikir, çalışmaya yönelik inanç, tutum ve güdülenmelerin, doğrudan çalışma ile ilgili olmayanlardan ayrılamayacağıdır.

Hayatın anlam kazanmasında birçok neden olabilir. Yoğun dini inanca sahip

insanlar için hayat farklı bir anlam ve amaç içerebildiği gibi insanların bireysel hedef ve tutkuları hayatlarına farklı anlamlar kazandırabilir. Doktorluk gibi, insanlara yardım sağlayan işler yapanlar, verdikleri bu hizmetin hayatlarına anlam ve tatmin kattığını hissedebilirler. Bilimsel bir icat yapmak, yeni bir teori geliştirmek, kitap yazmak veya bir sanat eseri yapmak insanlara hayatta özel bir amaçları veya görevleri olduğu hissini, hazzını verebilir (Zülfikar, 2007, s.63).

Tablo 2.1 **Anlamlılık Matrisi**

	Çalışma Anlamlıdır	Çalışma Anlamsızdır
Hayat Anlamlıdır	<p>I</p> <p>Kuvvetli çalışma ahlâkı.</p> <p>Mutlu ve verimli işgörenler.</p> <p>Çalışma temel veya çok önemli bir değerdir.</p> <p>İş gücünün %50'si</p>	<p>II</p> <p>Çalışma, hayatın anlamlılığı ile tutarlı olmayan bir vazifedir.</p> <p>Çözüm: çalışma değerlerini telkin et, işi yeniden düzenle, veya İş değiştir.</p> <p>İşgücünün %20'si</p>
Hayat Anlamsızdır	<p>III</p> <p>Çalışma değiştirilmiş çok önemli bir değerdir.</p> <p>Çalışma var olmanın nedenidir.</p> <p>Çözüm: zorunlu dinlenme, önceliklerin gözden geçirilmesi, ilgi alanlarının farklılaştırılması</p> <p>İş gücünün %10 'u</p>	<p>IV</p> <p>Çalışma ruhsuz, zihni uyuşturan bir angaryadır.</p> <p>Refah (işsizlik maaşı) çalışmaya tercih edilir.</p> <p>Çözüm: "doğru davranışlar" ve "hayata katkı".</p> <p>İş gücünün %20'si</p>

Kaynak: Cherrington,1980, s.268

Cherrington'ın (1980) Anlamlılık Matrisi (Tablo-2.1) ile ilgili yaptığı açıklamalar aşağıda özetlenmiştir:



Cherrington Tablo-2.1'in I numaralı kutusunda yer alanların, hem özel hem de çalışma hayatlarında, anlamlılığı bulmuş olan insanlar olduğunu belirtirken, yapılan bir araştırmada ABD iş gücünün %50'sinin bu gruba girdiği düşünülmektedir. Güçlü çalışma değerlerine sahip olan bu işgörenlerin mutlu ve verimli olmaları beklenir. Bu kişiler işi, insanın iyi karakter özelliklerini gösteren önemli bir değer, içinde yaşadıkları toplumun daha iyiye gitmesine yardımcı olan etkili bir araç, kendilerine fayda sağlayan bir araç, yeteneklerinin ve kendine güvenlerinin bir göstergesi olarak gördüklerini ifade eder (Zülfikar, 2007, s.64).

Tablo-2.1'in IV numaralı kutusunda yer alan ve hem hayatın hem de çalışmanın anlamlılığı olmadığına inanan, bunun tam aksi düşüncede olan kişiler de aynı araştırmada, Amerikan iş gücünün %20'lik kesimini temsil ettiği kişiler olduğunu belirten Zülfikar; bu kişilerin, işi bir angarya olarak gördüklerinden ve mümkün olduğunca çalışmaktan kaçınmaya çalıştıklarından bahseder. Genellikle bu kişilerin işsizlik maaşı, kumar veya benzeri, çalışmadan para getirebilecek faaliyetleri çalışmaya tercih ettiklerinden bahseder (Zülfikar, 2007, s.64).

Tablo-2.1'in II notlu kutusunda yer alanlar, hayatın genel olarak anlamlı olduğuna inanırken, çalışmanın anlamsız olduğunu düşünen kesimdir. Aynı araştırmada Zülfikar'a göre, Amerikan iş gücünün %20'sini oluşturduğu tahmin edilen bu grup çalışmayı bir yükümlülük olarak görmektedir. Bu işgörenler, halihazırda çalıştıkları veya eskiden yaptıkları bazı işlerde karşılaştıkları problemler dolayısı ile, çalışmanın hayatın anlamlılığı ile tutarlı olmadığını düşünürler. Bu, problemlerin çözüm nedenlerine göre değişecektir. Bazı işçiler hiç bir ilerleme imkânı olmayan işlerde çalışıyor olabilirler, bu da onları zamanla yaptıkları işle bir yere varamayacakları, dolayısı ile çalışmanın anlamsız olduğu sonucuna götürebilir. Bazı işçilere hiç kimse işin gerçek anlamlılığının nasıl bulunabileceğini göstermemiş olabilir. Bu tip işgörenlerin, işleri ile olan problemlerini çözmek için yaptıkları işleri yeniden düzenlemek, farklı işler bulmak ve bu işçilerin kendi çalışma değerleri sistemine, çalışma ahlâkını aşlamak gerekebilir (Zülfikar, 2007, s.64).

Son olarak araştırmanın devamında Tablo-2.1'in III no'lu kutusunda yer alanlara göre iş anlamlıdır, ancak bu genel olarak hayatın anlamlılığına dayanmadığından yzeyssel ve önemsizdir. İş gücünün yaklaşık %10'unu oluşturan bu gruptaki insanlar çoğunlukla işkoliklerdir ve işlerine hastalıklı bir coşku ile sarıldıkları belirlenmiştir. alışmak onlar için çok önemlidir, ancak bu yanlış yönlenmiş bir değerdir ve bu kişiler sadece çalışmış olmak için çalışmaktadırlar. Çalışma içsel bir zorlama haline geldiğinden, çalışmanın olumlu bir şey olduğunu dşnrlenir, fakat bunun neden olduğunu anlayamazlar. İşe bağımlılık problemini çözmek üzere kişiler, dinlenmeye zorlanabilir, önceliklerini gözden geçirmeleri sağlanabilir ve kişisel ilgileri farklılaştırılmaya çalışılabilmektedir (Zülfikar, 2007, s.65).

Boş vakitlere, çalışma dışı zamanlara ilişkin literatüre bakıldığında, çoğunlukla çalışmanın, boş zaman üzerindeki etkisi üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Ancak, bazı araştırmalar çalışma dışındaki faaliyetlerden, çalışma faaliyetlerine doğru hareket eden önemli etkilerin olduğunu düşündürmektedir. Aile ve toplum gibi sosyal evre, yani çalışma dışındaki alanların, çalışma alanları üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların, boş vakitlerin çalışma üzerindeki etkileri ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı oldukça azdır (Göktürk, 2009, s.146).

Göktürk'e göre (2009, s.146) tarih boyunca, çalışanlar için çalışmanın önemi, mesleki davranış ile ilgili psikolojik araştırmaların en belirleyici konularından biri olmuştur. Ancak, alışanların örgütsel davranışını etkileyen tek gücün, çalışma dışına kıyasla çalışma olduğunu varsaymak yanılıtcı olabilir. Özellikle gelişmiş ülkelerde, bazı araştırmaların boş zaman aktivitelerine harcanan zamanın arttığını göstermesinden bu yana, çalışma harici alanlar ile çalışma alanları arasındaki ilişkinin doğasını anlatmak önemli hale gelmiştir. Ayrıca bugünün işgücü değerleri, en azından çalışma faaliyetleri ile çalışma dışı alanları dengelemek istemektedir. Bundan dolayı, örgütsel bağlılık gibi, olumlu örgütsel sonuçları artırmak için boş vakitler, aile ve çalışanların işini entegre edebilmek bakımından örgütlere insan kaynakları stratejilerini adapte etmeleri tavsiye edilmiştir.

Bazı çalışmalar kadınların boş vakitlerinin erkeklere kıyasla, iş ile daha ilgili olduğunu göstermektedir. Çalışma dışı alanın çalışmaya etkilerini incelediğimizde, kadınlar ile erkeklerin çalışma dışı alanlara katılım (örneğin toplumsal katılım ve eğlence) algılarının, neredeyse eşdeğer olduğu bulunmuştur. Ancak diğer bulgular, kadın kaynaklı boş-vakit üzerinde egemen olan annelik ve kadınlık ideolojilerinden kaynaklanan negatif etkilerin varlığını da vurgulamaktadır. Çocuk sahibi olup kendi çalışma alanlarını çocuk bakımı ile ilgili düşünceler yüzünden değiştiren, yani cinsiyetleri ile ilgili basmakalıp şekilde davranan kadınlar çalışmanın pratik ve psikolojik özelliklerinin yararından çok zararı ile yüz yüze gelmektedirler (Göktürk, 2009, s.146).

Boş zaman ve çalışma ilişkisi; çalışma ile çalışma-dışı arasındaki ilişkiyi tanımlayan literatür içinde, üç farklı modelden bahsedilir. Bu modellerden ikisi “yayılma” ve “tazminat” üçüncüsü ise “segmentasyon” (bölünme) olarak tanımlanmıştır. Yayılma veya genelleme modeline göre; hayatın bir alanı içinde geliştirilen davranışlar ve pratikler bir başka alana doğru yayılabilir, çalışma esnasında vakit öldürmek boş zaman içinde de zaman öldürme haline gelebilir, iş yerindeki duygusuzluk (apati) siyaset alanında da apatiye (ilgisizliğe) dönüşür, bir şeyden yabancılaşma, başka bir şeyden de yabancılaşmayı ortaya çıkarır. Yayılma modeline göre bir bireyin boş-zaman tavırları veya davranışları, aynı bireyin çalışma ilgili tavırları ve davranışları ile pozitif olarak bağlantılı olmalıdır. Bir bireyin herhangi bir alandaki tatmini/tatminsizliği bir diğer alandaki tatmini/tatminsizliği getirir. Diğer yandan tazminat varsayımı; çalışma ve boş zaman alanlarındaki tavırların ve davranışların birbirleri ile negatif korelasyon (bağlantı) içinde olduğunu öne sürer. Çalışma alanında mahrumiyet ve yoksunluk çeken bireyler, boş zamanlarında bunu tazmin edecek bir ödül ararlar. Üçüncü model ise; toplumun önde gelen kurumlarının temelde birbirlerinden bağımsız olduğunu ve bundan dolayı davranış üzerinde çok farklı etkileri olduğunu belirtir (Göktürk, 2009, s.147).

Genel olarak hangi modelin özellikle boş zaman ile çalışma alanı arasındaki ilişkiyi açıklama konusunda daha etkili olduğunu belirtme konusunda, literatürün pek net olmadığı görülmektedir. Araştırmacılar İngiliz yöneticilerin çalışma ve boş

zamanlarında, negatif yayılma göstermeye eğilimli olduklarını buldular. Alman yöneticiler ile yapılan diğer çalışmada; çalışma ile boş zaman arasında telafi edici bir bağlantının olduğu düşünülmüştür. Bu farklılıklar, çalışma ve boş zamanın anlamının kültürel olarak, belirlendiğini ortaya koyan Primeau'nun (1996) bulguları ile açıklanabilir (Göktürk, 2009, s.147).

## **2.1.2 ÇALIŞMANIN DEĞİŞİK YÖNLERİ**

Londra da yaşanan trafik kazaları üzerine çalışmalar yapan ve klinik psikolog olarak çalışan Fagin ve Little, (1984) buldukları bölgede işsizlik üzerinde iki yıl süren incelemeler yapmışlardır. Bu araştırmanın diğer araştırmalara göre farkı ve yeniliği, işten çıkarılan veya kendi isteği ile ayrılan işgörenle birlikte bu kişinin ailesinin de incelemeye alınmış olmasıdır. Fagin ve Little iş görenler ve aileleri ile yaptıkları görüşmeler sonucunda çalışmanın yedi farklı yönü olduğunu belirlemişlerdir. Bu bulgular aşağıda özetlenmiştir (Zülfikar, 2007, s.65).

### **2.1.2.1 Bir Kimlik Kaynağı Olarak Çalışma**

Zülfikar'a göre (2007, s.65) insanlar bir kimlik etiketi olarak, kendilerini tanıtırken toplum içinde üstlendikleri roller arasında en çok, yaptıkları iş veya yaptıkları çalışmaları kullanmaktadırlar. Çalışmaları nedeniyle insanlar sınıf, statü ve etkililiklerine göre sınıflandırılabilir. Ayrıca hiyerarşiler ve gruplaşmalar ile güven, fark edilme, ait olma ve anlaşılma istekleri tatmin edilebilir. Çalışma kimliği denebilecek olan ve kişinin yaptığı işle ilgili bu kimlik, başkalarına kendini tanıtmamanın en kolay yolu olarak görülebilir. Böylelikle kişi kendi hakkında çok fazla bir şey söylemeden, kararı karşısındakinin aynı işi yapan insanlara karşı olan ön yargısına bırakmaktadır. Dolayısı ile marangoz, psikolog veya cellat gibi meslek unvanları, sadece o insanların ne yaptıklarını belirtmekle kalmaz, genellikle o tip işleri yapan insanların içsel tanımlarını da verir. Tabii bu kalıplaşmış imaj, çoğu zaman kişinin kendi kendini nasıl gördüğünden çok farklı olmaktadır.

Yine Zülfikar'a göre (2007, s.65) çalışma kimliği sadece işgören ile sınırlı değildir. Sadece erkeğin çalıştığı ailelerde, işin getirdiği statü ve etkinlikte aile de kapsanır. İşgörenin, çalışıyor olması sonucunda elde edilen sosyal statünün muhafaza edilmesi, işten ayrılmaması veya daha ileriye götürülmesi için aile motive ve bazen baskı uygular. Böylece işin statüsünü algılama konusunda iş gören ile aile arasında bazen büyük farklılıklar olabilir ve bunun neticesinde bazen çatışmalar yaşanabilir.

#### **2.1.2.2 Çekirdek Aile Dışında İlişki Kaynağı Olarak Çalışma**

Çalışma; işgörenin işi sebebiyle, ailesiyle arasında kabul edilebilir bir uzaklaşmaya müsaade eder. Çalışma dolayısı ile yaşanan kısa ayrılıklar, aile içi ilişkilerde bir emniyet sübabı olarak rol oynayabileceği gibi kişiler arası ilişkilerin de zenginleşmesine ve saygınlığın artmasına neden olabilmektedir. Bunun aile üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Böylece bu durum, ilişkilere çeşitlilik getirmekte ve aile üyeleri arasında paylaşılacak konuları arttırmaktadır (Zülfikar, 2007, s.66).

#### **2.1.2.3 Mecburî Faaliyet Kaynağı Olarak Çalışma**

İşlerinden ayrılan insanların büyük çoğunluğunun, kendileri için düzenli ve yeni bir amaca yönelik bir faaliyet oluşturmakta oldukça zorlandıkları görülmüştür. Bazıları bahçeleri ile ilgilenmeye başlamış; hatta bahçe işlerine, çalışırken işlerine ayırdıkları zamandan daha fazla zaman ayırmışlardır. Buna mukabil büyük çoğunluk vaktini hiç bir şey yapmadan geçirmiş, bu da kendilerine olan güvenlerini önemli derecede azaltmıştır. Bu kişiler, çalışırken sürekli şikâyet ederlerken, işten ayrıldıktan sonra her gün ne yapacaklarına karar vermek mecburîyetinde kaldıklarında, aslında işte olmayı ve işin doğası neyi gerektiriyorsa onu yapmayı tercih ettiklerini hissettiklerini belirtmişlerdir (Zülfikar, 2007, s.66).

#### **2.1.2.4 Yetenek ve Yaratıcılığı Geliştirme Kaynağı Olarak Çalışma**

Uzun yıllar çalışan ve o işe has yeteneklerini çok geliştiren işgörenler, hem bu yetenekleri ile gurur duymakta, hem de yeni iş aramak zorunda kaldıklarında bu

yetenekleri sayesinde kolaylıkla iş bulacaklarına inanmaktadırlar. Fakat bu durum, işgörenlerin, yeteneklerinin tamamen daha önce yaptıkları işe özel olmasından dolayı gerçekçi bir yaklaşım olmayabilir. İşverenler, yeni alacakları işçiyi eğitmeleri gereken durumlarda, genç işgörenleri tercih etmektedirler. Bir demirci ustası, Fagin ve Little'a verdiği mülakatta, sahip olduğu yetenekleri elde etmek için uzun yıllar çalıştığını, fakat benzeri bir iş bulmasının mümkün olmayışından dolayı bu yeteneğini kaybedeceğinden dolayı duyduğu üzüntüyü anlatmıştır (Zülfikar, 2007, s.66-67).

#### **2.1.2.5 Psikolojik Zamanı Düzenleme Faktörü Olarak Çalışma**

İşlerinden ayrılmış insanların zamanı, çalıştıkları döneme göre farklı algıladıkları görülmektedir. Fagin ve Little'ın araştırmasında gözlenen kişilerin işten ayrıldıktan sonra yatakta daha fazla vakit geçirdikleri, ama uykularının çalıştıkları zamana göre daha kalitesiz olduğu, hem uyumakta hem de uyanmakta daha fazla zorlandıkları görülmüştür. Bu işgörenler yatakta daha fazla zaman geçirdikleri halde, kendilerini çalışmadıkları zaman zarfında çalıştıkları dönemden daha yorgun hissettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bu işgörenlerin çoğu, işten ayrıldıktan sonra zamanlarını verimli bir şekilde kullanamamaktan şikâyetçi olmuşlardır. İşten ayrılan kişilerin eşlerinde de, zamanın düzenlenmesi bakımından küçük farklılıklar gözlenmiş, fakat bunların işgörenlerin yaşadığı farklılıklarla mukayese edilemeyecek kadar küçük olduğu görülmüştür (Zülfikar, 2007, s.67).

#### **2.1.2.6 Amacı Olduğunu Hissetme Kaynağı Olarak Çalışma**

İşten ayrılan işgörenlerle yapılan mülakatlar, bu insanların nasıl amaçsızlaştıklarını açıkça göstermiştir. Bu kişilerin söylediklerinden bazı örnekler şu şekildedir: 'Ben bir fazlalığım'; 'Ben bir marjinalim, ben hiç kimseyim ve hiç kimse beni düşünmüyor'; 'İçimde daha uzun yıllar çalışabileceğimi hissederken, elli beş yaşımda kırpıntı yığına atılmış durumdayım'. Bu insanlar arasındaki yaygın benzerlik, kelimelere dökmeseler de davranışları ile aktif dünyaya ait olmadıklarının hisleridir. Aileleri de dahil olmak üzere kendilerini diğerlerinden izole ederek kendilerini yabancılaştırmaktadırlar. Bu yabancılaşmış gruba dahil olanlar kendilerini güçsüz,

yabancılaşmış, izole olmuş ve anlamsızlaşmış görmektedirler. Bu durum çalışmayanlar arasında çok yaygın olmakla birlikte bazı çalışanlarda görülmektedir. Dolayısı ile yabancılaşmanın dereceleri olduğu ve işsizlerin bu derecelendirmede, en üst düzeyde yer aldıklarını söylemek yerinde bir yorum olacaktır (Zülfikar, 2007, s.67).

### **2.1.2.7 Gelir ve Kontrol Kaynağı Olarak Çalışma**

Elde edilen gelir insana hayatta kalmayı sağlasa da düzenli kazanılan maaşın başka fonksiyonları da vardır, dolayısıyla çalışmak başka sonuçlara ulaşabilmek için gerekli olan bir araç haline gelmektedir. Pek çokları için çalışmak, hürriyetin kaybedilmesi ve çalışma dışındaki bazı hedeflere ulaşabilmek için bazı kişisel ihtiyaçlardan vazgeçilmesi anlamına gelmektedir. Boş zaman faaliyetlerini gerçekleştirmek veya evine mobilya almak gibi hedeflere ulaşabilmek için gerekli olan araç, temel ihtiyaçları karşıladıktan sonra artan fazlalık paradır. Burada kontrolün el değiştirmesi ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, elde ettikleri gelir onlara bağımsızlık ve iş dışındaki hayatlarında geleceklerini seçebilme, istedikleri boş zaman faaliyetlerini yapabilme özgürlüğünü verdiği müddetçe kendilerini örgüte zorunlu bağlılıklarıyla birlikte, işverenlerinin eline bırakmaya hazır olmaktadır (Zülfikar, 2007, s.68).

### **2.1.3 Çalışma ve Boş Zaman İlişkisi**

Zülfikar'a göre (2007, s.73) çalışmaya en eski ve belki de hala geçerli en temel bakış açısı, çalışmanın taşınması gereken bir yük olduğudur. Bu yükün ideal olarak gücü olan herkes tarafından paylaşılması gerektiği düşünülse de, gerçekte kimler tarafından taşınacağı hemen hemen her zaman bir problem oluşturmuştur. Tarihe bakıldığında kölelik bunun bir örneği olarak görülebilir. Günümüzde robot kullanımının yaygınlaşması, konuya farklı bir boyut kazandırmaya başlamıştır. İçinde yaşanan toplumun şartları herkesin çalışması için gerekli fırsatları sağlayamayabilir. Çalışma yükünün dağıtılması, probleminin çözümüne yönelik pek çok yaklaşımlar olabilir, ancak tarih içinde üç yaklaşım ön plana çıkmıştır. Bunların birincisi ancak bolluk zamanlarında mümkün olan, "çalışmama tercihinin boş zamanın yüceltilmesine" dönüştürülmesidir. İkincisi, birincinin sonucu olarak ortaya çıkan kıtlık zamanlarında

“çalışma ahlâkına dayanarak başkalarının çalışmaya ikna edilmesidir." Üçüncüsü de, birincide belirtilen “boş zaman isteğine mukabil ikincide düşünüldüğü gibi başkalarının ikna edilememesi durumunda ortaya çıkan, diğerlerinin çalışmaya zorlanmasıdır” şeklinde yorumlanmıştır.

Çalışmanın varlığı veya eksikliği, boş zamanı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışma ve boş zaman arasındaki ilişkiler, bireyin hayatında ve yaşadığı toplumun yapısında olmak üzere iki seviyede ortaya çıkabilmektedir. Birey ile toplum arasında başka seviyeler de yer almaktadır, ancak sadece bu iki seviyeyi göz önünde bulundurmak suretiyle yapılan analizler konunun anlaşılmasını kolaylaştıracaktır. Söz konusu ilişkiler basitçe **Tablo-2.2’de** başlıklar halinde gösterilmiştir (Zülfikar, 2007 s.73).

Tablo-2.2’de gösterilen genel tanımlar, Parker’e göre (1971) çalışma ve boş zaman ilişkisine, bireyleri ve üyesi buldukları toplumu kapsamak üzere en geniş şekilde bakma yollarıdır.

**Kimlik**; çalışma ve boş zaman arasındaki benzer yapı, davranış veya amaç sergiledikleri durumları tanımlar. **Karşıtlık**; bir boyutun içeriğinin diğer boyutun yokluğu veya zıtlığı olarak tanımlanması anlamındadır. **Ayrılık**; iki boyut arasındaki ilişkinin veya etkilemenin en az olduğu durumu özetler (Zülfikar, 2007, s.73).

Tablo 2.2 Çalışma-Boş Zaman İlişki Tipleri (Kaynak: Parker 1971: 101)

Genel tanımlar	Birey seviyesi	Toplum seviyesi
Kimlik (Identity)	Uzanim (Extension)	Kaynaşım (Fusion)
Karşıtlık (Contrast)	Zıtlık (Opposition)	Kutupsallık (Polarity)
Ayrılık (Separateness)	Tarafsızlık (Neutrality)	Yumuşaklık (Containment)



Bireysel seviyede bakıldığında çalışma ve boş zaman arasında üç tür ilişkinin var olabileceğini ileri süren Parker'a göre, her insan kendi hayata bakış açısına göre bu ilişkilerden birine sahiptir.

**Uzanım yaklaşımında;** bireyin boş zaman faaliyetlerinin çalışma faaliyetlerine benzer olduğu ve çalışma olarak addedilen faaliyetler ile boş zamanda gerçekleştirilen faaliyetler arasında büyük farklılıklar olmadığı görülür.

**Zıtlık yaklaşımında;** boş zaman faaliyetleri kasıtlı olarak çalışma faaliyetlerine benzer değildir ve arada önemli farklılıklar vardır.

**Tarafsızlık yaklaşımında;** ise boş zaman faaliyetleri çalışma faaliyetlerinden farklıdır, ancak bu kasıtlı değildir. Birey, boş zaman ve çalışma arasındaki farklılığın farkındadır, ancak birini diğerinin yokluğu ile tanımlamaz.

Bireysel seviyede çalışmanın boş zamana uzanımı (veya tam tersi), bir bütün olarak toplumsal seviyede “ **kaynaşım** ” halinde ortaya çıkmaktadır. Bireysel olarak çalışma ve boş zamanın zıtlığı, toplumsal seviyede “**kutupsallık**” şeklindedir. Bireysel seviyedeki tarafsızlık ise, toplumsal seviyede “**yumuşaklık**” ile karşılanmaktadır (Zülfikar, 2007, s.74). Parker'ın (1971) yaptığı araştırmalar sonucunda ortaya koyduğu çalışma ve boş zaman arasındaki ilişkiler Tablo-2.3'te özetlenmiştir.

Tablo-2.3 Çalışma-Boş Zaman İlişkisi ve İlgili Değişkenler (Bireysel)

	<b>Uzanım</b>	<b>Zıtlık</b>	<b>Tarafsızlık</b>
<b><u>Çalışma-boş zaman ilişkisi</u></b> <b><u>değişkeni</u></b>			
Çalışma ve boş zamanın içeriği	Benzer	Kasıtlı olarak	Genellikle farklı
Seviyelerin ayrılması	Zayıf	farklı Kuvvetli	Ortalama
Hayattaki merkez ilgi alanı	Çalışma	---	Çalışma dışı
Çalışmanın boş zamana etkisi	Belirgin	Belirgin	Belirgin değil

<b><u>Çalışma ile ilgili değişkenler</u></b>			
İşte özerklik durumu Yeteneklerin kullanımı {ne dereceye kadar uzandığı) İlgililik (involvement) İş arkadaşları Çalışmanın boş zamana tecavüzü Tipik meslekler	Yüksek Tamamıyla (uzatılmış) Ahlâkî Bazı yakın arkadaşları kapsar Yüksek Sosyal yardım uzmanı	--- Düzensiz (zarar görmüş) Yabancılaştırıcı --- Düşük Uç noktadakiler (Madenciler. balıkçılar)	Düşük Hiç kullanılmaz (sıkıcı) Hesapçı Yakın arkadaşları kapsamaz Düşük Alışılmış ve kol gücü gerektirenler
<b><u>Çalışma ile ilgili olmayan değişkenler</u></b>			
Öğrenim seviyesi Boş zamanın süresi Boş zamanın temel fonksiyonu	Yüksek Kısa Kişisel gelişim	Düşük Düzensiz İyileşme	Orta Uzun Eğlence

Kaynak: Parker 1971: 103.

Zülfikar'a göre (2007, s.75-76) insanlar, hayatlarında sağlıklı bir denge oluşturabilmek için, çalışmalarını destekleyen boş zaman faaliyetleri ile uğraşmalıdırlar. Bunların başında insanların sağlıklarını koruyabilmeleri için fiziksel egzersiz ve spor yapmaları gelir. Bunun çalışırken veya boş zaman faaliyetleri ile yerine getirilmesi oldukça önemlidir. Ayrıca insanların kendilerine anlamlı birliktelikler ve sosyal dayanışma sağlayacak bir arkadaş çevresi edinmeleri de oldukça önemlidir. Kişinin yaptığı iş, onun sosyal yaşantısını kısıtlıyorsa, bazı iş dışı faaliyetlerle bu açık kapatılmaya çalışılmalıdır. İnsanlar duygularını analiz etmeli, kendileri için neyin önemli neyin önemsiz olduğu konusunda bir bakış açısı oluşturmalıdır. Tabii insanlar bu tür bakış açısını, iş başında bir stresli ortamlarda değil daha çok yeşil alanlarda , sahil yürüyüşlerinde, kamp ortamlarında veya balık tuttuğu sakin ve dingin ortamlarda geliştirebilir. Hayat sürekli öğrenme ve gelişmeyi gerektirir. İnsanlar çalışırken veya boş zamanlarında öğrenme faaliyetlerine devam etmelidirler. Zira zihinsel farkındalıkla insanlar değişen şartlara uyum sağlayabilir, etkileşim yeteneklerini geliştirebilir ve kişisel olarak ilerlerler. Örneğin sanat faaliyetleri, kişinin hayat kalitesini artırabilir. Bir konser veya sergiye gitmeyi sıkıcı ve vakit israfı olarak görebilir, ancak sanatın anlamını, değerini bilenler bu faaliyetleri anlamlı ve zenginleştirici bulabilir.

### **2.1.3.1 Hedonist / Narsisist Yeni Çalışma Etiği**

Modern/endüstriyel toplumlarla birlikte gelen birçok kültürel unsur gibi püriten çalışma etiği de, bugün yerini farklı bir anlayışa bırakmaya başlamıştır. Modern dünyanın "üretim toplumundan" günümüzün "tüketim toplumuna" geçiş sürecine paralel olarak, yeni bir çalış(ma)ma etiği tartışılmaya başlanmıştır. Bu yeni hedonist / narsisist çalışma etiğinin, en önemli özelliklerinde birisini "boş zaman" kavramına önem vermesidir (Bozkurt, 2000, s.104).

### **2.1.3.2 Boş Zamanın Anlamı**

Yeni çalışma etiği ile birlikte, püritanizmin sıkı çalışma anlayışı, yerini "boş zaman" kültürüne bırakmaya başlamıştır. Özellikle post-endüstriyel dönüşüm sürecini yaşayan ülkelerde daha fazla boş zaman talepleri ön plana çıkmaya başlamıştır (Bozkurt, 2000, s.104).

### **2.1.3.3 Başarıda Kişisel İlişkiler ve Şans Faktörü**

Günümüz spekülasyonlara dayanan finansal kapitalist düzen ve medya sayesinde, kısa sürede meşhur olmanın getirdiği imkanlar ve çabuk zengin olma hayalleriyle de birleşerek, sıkı çalışmaya yönelik isteklerin daha da azalmasına neden olmaya başlamıştır (Bozkurt, 2000, s.111).

### **2.1.3.4 Kurnazlık**

McClelland (1967) Orta-Doğu kültürlerinde kurnazlık kavramına vurgu yapar. O'na göre, modern dünyada sahtekârlık olarak yorumlanan bu tarz özellikler, Orta-Doğu'da olumlu bir nitelik olarak kabul edilir. Mc Clelland'a göre İran hikâyelerinin üçte ikisinde hilekârlık en önemli konudur. İran'daki kadar olmazsa bile, Mc Clelland'a göre Türkiye'de de hilekârlık teması vardır; ancak olumlu yönde değişmektedir. Ayrıca Türkler hilekârlığın anlamını, uzun dönem kişisel başarıya katkıda bulunacak biçimde değiştirmişler, yaptıkları kurnazlıklarla övünür olmuşlardır

(Akt.Bozkurt, 2000, s.112).

### **2.1.3.5 Kolay Yoldan Köşeyi Dönmek**

Türkiye'de ekonomi, kültür ve toplumsal hayatta önemli dönüşümlerin yaşandığı 1980'li yıllarda itibaren, gündeme gelen "köşeyi dönmek" kavramı aslında, yeni çalışma etiğinin önemli bir unsuru olan pragmatizmi (faydacılığı) ifade ediyordu. En azından bu kavramı ortaya atanların, yapmaya çalıştıklarının bu olduğu düşünülebilir.

Bu anlayışın Türkiye'de ilk gündeme geldiği yıllarda sosyalleşme sürecinin henüz başında olan üniversite öğrencileri, aslında bu yeni anlayışın da ilk kuşağını oluşturmakla birlikte ve medyanın gelişmesiyle, Türk toplumu bu bakış açısını benimsemeye başlamıştır (Bozkurt, 2000, s.116).

### **2.1.3.6 Kendini Düşünmek**

Günümüzde giderek yaygınlık kazandığı ifade edilen narsist kültür, bireylerin kendileri dışındakileri umursamayan ve giderek artan bir biçimde kendi çıkarlarını her türlü toplumsal çıkarın önüne koyan yeni bir toplum anlayışını ön plana çıkarmaya başlamıştır. Amerika'da 1993 yılında yapılan bir anket çalışmasında (NORC General Survey), "İnsan önce kendini düşünmeli sonra başkalarını" şeklindeki soruya gençlerin %58'i katıldıklarını beyan etmeleri bunu destekler niteliktedir (Bozkurt, 2000, s.120).

### **2.1.3.7 İyi Yaşamak**

Hedonist/narsist yeni çalışma kültürünün en önemli unsurlarından birisi, yarın düşüncesinden uzaklık ve aşırı tüketim eğilimidir. Bizde de giderek hakimiyetini daha çok artıran, tüketim toplumun kültürel kalıplarından en hızlı etkilenenler ise gençler olmaktadır. Fazla sıkıntıya gelemeyen, lüks hayata kavuşmanın hayali içerisinde çalışmadan, çabucak zengin olmanın peşinde olan, yeni bir nesil ortaya çıkmaya başlamıştır (Bozkurt, 2000, s.123).

### **2.1.3.8 Her Şey Mubahtır**

Mutlak doğru ya da yanlışın varlığı, antik çağlardan beri sürekli tartışılan temel sorunlardandır. Günümüz post modernleri, antik çağın sofistlerine benzer biçimde, mutlak doğru ya da mutlak yanlış diye bir şeyin olmayacağını savunmaktadırlar. Prof. Sarıbay' ın çevirisi ile “Anyhings goes” her şey mubahtır sözü, bu kapının aralandığını göstermektedir. Özellikle gelir arttıkça, arzularını bastırmayı, aşırı düzeyde tüketmek yerine elindeki kaynakları daha rasyonel kullanmayı, yarına yatırım yapmayı öngören püriten kültürün yerine, daha hazcı bir kültürün yükselişine tanık olunmaktadır (Bozkurt, 2000, s.126).

## **2.2 ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ DEĞERLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİLERİ**

### **2.2.1 Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler**

Örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca, uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk, olumlu örgüt iklimi, işgörenin örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır (Özsoy, 2004 6/2).

Mowday, Porter ve Steers'in sınıflamasına göre örgütsel bağlılığı belirleyen dört faktör bulunmaktadır. Bunlar; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörlerdir (Yalçın ve İplik, 2005, s.399). Bu faktörler, aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

#### **2.2.1.1 Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler; demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere, iki kısımda ele alınmaktadır.

Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, işgörenin psiko-sosyal

özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (Balay, 2001 s.55-61).

Yaş ve örgütte çalışılan süre, zaman ile ilişkili faktörlerdir. Bu nedenle yaş ve örgütte çalışma yılı, bir işgörenin örgüte bağlılığının en önemli göstergelerinden birisidir. Örgütte çalışma yılı arttıkça, işgörenin örgütten elde ettiği kazançlar ile beklentiler artacak ve bu kazançlar da örgütsel bağlılığı etkilediği için, işgörenin yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılığının da artacağı düşünülmektedir. İşgörenin eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasında ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığının azaldığı düşünülmektedir. Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmaları sayılabilir (Yalçın ve İplik, 2005, s.400).

İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.115).

### **2.2.2.5 İş Ve Role İlişkin Faktörler**

Özdevecioğlu'na göre (2003, s.115) iş ve role ilişkin faktörler, işin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi faktörlerden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri ve öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilir.

#### **2.2.1.2 İş Deneyimi Ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler**

Allen ve Meyer (1990b:854) tarafından örgüte yeni katılan işgörenlerin, oryantasyon dönemindeki örgüte bağlılık derecesi ile 6 ay sonraki bağlılık derecesi arasında önemli bir farkın olduğu ortaya konulmaktadır. İşgörenlerin örgütteki sosyalleşme süreci içerisinde, iş deneyimleri ve çalışma ortamına uyum düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de olumlu değişim göstermektedir (akt. Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgüt içerisinde pozisyona, çalışılan süre ve örgütte çalışılan toplam çalışma yılı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre, işgörenin örgütteki çalışma süresi ile bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki bulunurken, aynı pozisyonda geçirilen yıl sayısı ile bağlılık arasında, ters bir ilişki bulunduğu ortaya çıktığı belirlenmiştir (Balay, 2000, s.58).

Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır, ancak aynı pozisyonda geçirilen sürede ise, duygusal ve normatif bağlılığın azaldığı belirlenmiştir (Yalçın ve İplik, 2005, s.400).

Özdevecioğlu'na göre (2003, s.116) işgören ve yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda incelenmektedir. Bu gruptaki son belirleyici faktör ise iş tatminidir. İş tatmini de, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden birisidir. İşini severek haz duyarak yapan insan ile, zorunlu olarak işe gelen motivasyonu düşük insanın bağlılığı arasında mutlaka ters yönde bir ilişki olacaktır.

Örgüt içindeki iletişim ortamı ve bilgi paylaşımı, işgörenlerin bağlılıklarının sağlanmasında önemli rol oynayan faktörlerdendir. Barutçugil (2004 s.466-467)'e göre, kendisine bilgi verilen ve söylemek istedikleri dikkatle dinlenen bir işgören, kendisiyle ilgilenildiğini ve önemli olduğunu hissedecektir. Bu sebeple işgören, örgütüne ve yöneticilerine karşı daha güçlü bağlılık ile, kendisini adama duygusu hissedecektir. Ayrıca, yöneticilerin işgörenlerle olumlu ilişkiler kurması, işgörenlerin örgüte bağlılık düzeylerini artıran diğer bir faktördür.

Yine Barutçugil'e göre (2004 s.469-470) iş tatminsizliği karşısında işgörenlerin, örgütten ayrılmak ve işe/örgüte ilgisiz kalmaları şeklinde, iki tür tepkisi ortaya çıkabilir. İşin kendisinde ilerleme oluşturmak için en etkili yollardan biri işi zenginleştirmektir. Bunun anahtarı yapılan işin içeriğinde veya sürecinde pozitif değişiklikler yapmaktır. İş genişletme ve iş zenginleştirme gibi uygulamalar, işgörenlerin değişik görev ve sorumluluklar üstlenmesine, ya da kendi özerklik ve yaratıcılıklarını artıracak yollarla başarı sağlamalarına, olumlu bir performans göstermelerine olanak tanıyacaktır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirlerine benzemekle birlikte, birbirlerini tamamlayıcı bir özellik de taşımaktadırlar. İki kavram arasındaki özet slogan, “işimi seviyorum” ve “çalıştığım örgütü seviyorum” şeklinde yapılabilir. İş tatmini, işgörenin yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarıyla ilgili iken, örgütsel bağlılığın, işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği pozitif tutumlarla ilgili olduğu ifade edilmektedir (İnsan Kaynakları, 2001a).

Doğan ve Kılıç’ a göre (2007, s.52) iş deneyiminde önemli olan unsur çalışan kişidir. Fakat çalışma ortamı ile ilgili unsurlar daha çok yöneticinin denetimindedir. Kişilere işyerinde başarı ve bağlılık hissi kazandıracak pozitif ve yeni imkânlar veren bir iş, adil ücret, huzurlu bir çalışma ortamı, büyük ölçüde yöneticinin sorumluluğu altındadır.

#### **2.2.1.4 Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler**

Örgüt yapısına ilişkin faktörler için; örgüt büyüklüğü, kurumsallaşma derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer olanaklarının örgütsel bağlılık üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu faktör grubuna, işgörenlerin örgütsel etik algılamaları da eklenebilir (Özdevecioğlu, 2003, s.116).

#### **2.2.2 Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Etiği İlişkisi**

##### **2.2.2.1 Örgütlerde Çalışma Etiğini Etkileyen Faktörler**

###### **2.2.2.1.1 Küreselleşme ve Çalışma Etiği**

Günümüzde yaşanan küreselleşmenin; işgücünü, örgütleri, iş standartlarını, ticari ilişkileri ve rekabeti uluslar üstü bir konuma taşıdığı bilinmektedir. Yaşanan gelişmeler, toplumların farklılaşmasına ve iş değerlerinin değişimine neden olmakta; etik değerler ile ilgili yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulmasına sebep olmaktadır (Gök, 2008, s.10).



Küreselleşme sürecinin, çalışma etiği ve etiksel ilkeler ile ilgili etkisini üç boyutta ele almamız mümkündür:

İlk olarak; küresel piyasada rekabet avantajının elde edilmesinde, insanların tutum ve davranışlarının etkisinin gittikçe arttığı belirlenmiştir. Küreselleşme ile birlikte örgüt psikolojisi konusundaki gelişmeler, hayat standartlarındaki iyileşmeler ve çalışanların beklentilerindeki değişimlerin; iş koşullarının iyileştirilmesine, çalışma etiğine ilişkin önlemlerin alınmasına ve pozitif bir anlayışın ivme kazanmasına yol açtığı ifade edilmektedir (Gök, 2008, s.10).

İkinci etkisi; ekonomik ilişkilerde uluslararası etiğin, vizyonun ve ilkelerin gücünün hissedilmesidir. Örgütlerin uluslararası ticari ilişkilerini geliştirmelerinde veya bir takım birliklere katılımlarında, ya da uluslararası ekonomi piyasasında destek kazanmalarında, çalışma etiği ilkeleri belirleyici bir rol oynamaktadır. Örneğin, Avrupa birliğine katılım sürecindeki ilişkiler, çalışma süresi, eşit ödeme, güvenlik ve iş sağlığı gibi etiksel konularda işletmelerin dikkatli davranmalarını gündeme getirmiştir. Bu gereklilik aynı zamanda iş çevresinde, işletmelerin ilişkide buldukları tüm kişi ve kuruluşların ihtiyaçlarının giderilebilmesi için, gereksinim duyulan kurumsallaşmış uygulamaların gelişmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Avrupa birliği düzenlemelerinin ise, işletmeleri daha etik davranmaları konusunda teşvik ettiği görüşü ileri sürülmektedir (Gök, 2008, s.10).

Üçüncü etkisi ise; küreselleşme ile birlikte, bazı uluslararası uzman kuruluşlar tarafından etik kodların, sistemlerin belirlenmesi ve kullanılmasıdır. Son yıllarda, örgüt içi ilişkilerindeki davranışları düzenlemek amacıyla uzman gruplar tarafından kullanılan etik kodlar, yönetim alanındaki araştırmaların da ilgi alanını oluşturmaya başlamıştır. Bell ve Bryman (2007) tarafından, İngiltere ve ABD'deki birçok akademik sosyal araştırma kuruluşunun belirlediği etik kodların içeriği üzerine yapılan bir çalışmada, ortaya konulan etik ilkeler şu şekilde özetlenebilir:

- İtibar ve saygı,
- bilgilendirme,

- güvenilirlik,
- kişisel ve örgütsel gizliliğin korunması,
- dürüstlük ve şeffaflık,
- araştırma bulgularında yanlış beyan, anlatım ve yönlendirmelerden kaçınılması.

Sonuç olarak küreselleşme; işletmelerin ve ulusların; etik değerlerinin ve ilkelerinin, çalışma standartlarının, davranış şekillerinin, örgüt içi ve dışı ilişkilerinin planlanmasında uluslararası kuralların göz önünde bulundurulması gerektiğini ön plana çıkarmaya başladığı gibi çalışma etiğinin, iş hayatındaki düzenleyici evrensel konumunu yaygınlaştırmaktadır (Gök, 2008, s.10-11).

#### **2.2.2.1.2 Kültür ve Çalışma Etiği**

Dürüstlük, güven, eşitlik, insan hakları gibi temel ilkeler çalışma etiğinin evrensel niteliğini taşımakla birlikte; çalışma yaşamında ilkelerin yansıdığı davranışların sunuş biçimleri, etik davranışların yorumlanması, geliştirilen etik ilkelerinin ve kodlarının yoğunluk kazandığı alanlar, işletme ve toplum kültürünün olması gereken yeni bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır (Gök, 2008, s.11).

Birtakım örgütsel değerlerin ve kuralların çalışanlar tarafından paylaşılmadığı işletmelerde, çalışanların ortak bir kültüre zorlanması işten uzaklaşmalara ve tepki davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle çalışma etiğinin geliştirilebilmesi için öncelikli olarak, örgüt kültürünün oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Çalışma yaşamında ya da sosyal toplum içinde davranışlarıyla farklı bir unsur meydana getiren, grup kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle yeni bir alt kültür, çalışma etiğinin gelişimini ve çatışan değerler içinde çoğunluğu oluşturan değerlerin belirlenmesini sağlamakta, etik ilkelerin paylaşımını arttırmakta, özdenetim, eleştiri ve tartışma süreçlerinin pozitif gelişimini mümkün kılmaktadır (Gök, 2008,s.11).

Newman (1993 s.129) Cohen, (1995 s.319) örgüt kültürünün oluşturduğu ve çalışanların davranışsal ve tutumsal özelliklerinin yansıdığı örgüt ikliminin, çalışma

etiğinin yönetimi ve çalışanların etik davranışları üzerinde belirleyici etkisi bulunduğunu belirtmektedirler. Örgüt çalışanlarının yanı sıra müşterilerin ve işletmelerin ilişkide buldukları paydaşların (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, rakipler, vb.) işletmeye duydukları güven; örgüt ikliminin etik davranış ve tutumlarını yansıtılabildiği ölçüde oluşmaktadır (Akt .Gök, 2008, s.11).

Etik ilkelere sahip işletmeler; tüketicilerin bağlılık ve desteklerini kazanabilme, çalışanların olumlu tutumlarını ve işletme dışı müşterilerle, işletme menfaat ilişkileri geliştirebilme özelliklerine sahiptir (Gök, 2008, s.11).

İşletmelerin, örgütsel değerlerini yorumlarken ve geliştirirken ilişki içinde oldukları tüm kişi ve kuruluşların toplumsal kültürlerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Örneğin, yapılan bir araştırmaya göre, Arap ülkelerinde iş değerlerinin dinden uzak olarak değerlendirilmesi ve uygulanması, çalışanların iş tatminleri üzerinde olumsuz etkiye yol açmaktadır (Gök, 2008, s.12).

Günümüzde işletmeler, küresel piyasada, sosyal ve toplumsal ilişkilerde meşruluk kazanabilmek için farklı kültürel beklentileri daha iyi anlama zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaya başlamışlardır. İşletmelerin etiksel sorumluluklarını algılamadaki kültürel farklılıkları, yönetim anlayışını da etkilemektedir. Çalışma etiğinin algılanması ile kültür arasındaki ilişkinin anlaşılması, etiksel kararların ve kültürel eğilimlerin yorumlanmasına katkıda bulunmaktadır (Schepers, 2006, s.30-32, Akt. Gök, 2008, s.12).

### **2.2.2.1.3 Sosyal Sorumluluk ve Çalışma Etiği**

Son yıllarda çalışma etiğinin, işletmeler tarafından oldukça önem verilen bir konu haline gelmesiyle birlikte, sosyal sorumluluk kavramının da dikkatleri üzerine topladığı görülmektedir. Sosyal sorumluluk; işletmelerin finansal etkinliklerinde ve kararlarında, insan haklarını göz önünde bulundurarak, satıcılar, müşteriler, tüketiciler, çalışanlar, ulusal ekonomi, çevre ve toplum için zararlı olabilecek tutum ve davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir (Gök, 2008, s.12).

İşletmelerin büyük bir çoğunluğu, sosyal sorumluluk kapsamında çeşitli etkinliklerde bulunmaktadır. Bu etkinlikler; bağışta bulunma, okul yaptırma, sosyal grupları destekleme, çevre çalışmalarına katkı sağlama gibi direkt ticaretle ve parayla ilgisi olmayan sosyal etkinlikleri kapsamaktadır. Hükümetler ve çeşitli uluslar üstü örgütler, işletmelerin sosyal sorumluluk etkinliklerini teşvik eden, bir tutum sergilemektedir. İngiltere’de işletmelerin, karbon emisyonunun azaltılması amacıyla yaptıkları düzenlemelerin, hükümet tarafından finanse edilmesi buna örnek gösterilebilir.

İşletmeler tarafından yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri, küresel piyasada işletmelerin sosyal sorumluluk konusundaki hassasiyetlerinin ve bilinç düzeylerinin bir ifadesi olarak ortaya konulmaktadır. Ancak bununla birlikte, pek çok çalışmada da ileri sürüldüğü gibi sosyal sorumluluk yaklaşımı ile örgütlerin finansal kazançları arasındaki pozitif ilişkinin de gözden kaçırılmaması gerekmektedir (Gök, 2008, s.12).

Valentine (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışma etiği değerleri ile işletme sorunları arasında negatif yönlü ilişki ortaya konmaktadır. Çalışma etiği değerlerine pek fazla önem vermeyen, algı düzeyleri düşük işletmeler; profesyonel yönetim anlayışının yokluğu, personel finans yönetiminin yetersizliği ve danışmanlık hizmetlerine güven duyulmaması gibi, sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Oysa ki uzun dönemde kârlılık ve finansal istikrara büyük ölçüde yer verdiklerini belirten işletmeler, sosyal sorumluluk ve çalışma etiği düzeyi yüksek olarak bilinmektedir. Müşteri memnuniyetine ve sosyal sorumluluğa önem veren, buna sık sık vurgu yapan işletmelerin ise başarı ve zenginliklerini arttığı görülmektedir. Yine bu araştırmaya göre, finansal getiriler konusunda daha iyi deneyimlere sahip oldukları için, sosyal sorumluluk düzeyi yüksek olarak bilinen işletmeler, örgüt içinde ve dışında zorluklarla daha az karşılaşmaktadır. İç ve dış müşterilerin yönetimini başarılı bir biçimde yürüten işletmelerin, uzun dönem kârlılıklarının arttığı ileri sürülmekte; sosyal sorumluluk etkinliklerinin, kârlılık düzeyini yükselten paha biçilmez yatırımların yapılmasına imkân sağladığı ifade edilmektedir. Bir anlamda sosyal sorumluluk etkinlikleri ve örgütsel etik davranışlar, piyasada işletmenin güvenilirliğini vurgulamaktadır ki, bu durum da dürüst işletme imajına ve uzun dönemde kazançların sürekliliğine yol açmaktadır (Gök, 2008, s.13).

Yine Gök'e göre (2008, s.13) tüketicilerin ve müşterilerin işletme saygınlığına ilişkin algıları, işletmenin ürünleri değerlendirilirken belirleyici olmakta ve ürün satışlarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Sosyal sorumluluk etkinlikleri, işletmelere uzun dönemde müşteri sayısının artmasına ve dış çevrenin desteğinin elde edilmesi gibi bir takım kazanımlar sağlamaktadır.

Sosyal sorumluluk etkinliklerinin sağladığı kazanımların yanı sıra işletmelere getirilen eleştirilerin küreselleşme nedeniyle, dünyadaki en uzak noktaya dahi kolayca ulaşabilir hale gelmesinin, olabilecek bir skandalın firma hakkında yaratacağı olumsuz bir intibaya ilişkin duyulan endişenin, işletmelerin sosyal sorumluluktan uzak bir tutum içinde olmalarını da, büyük ölçüde engellediği belirlenmiştir. Bunun sonucu olarak da günümüzde işletmelerin, sorumsuzluk olarak nitelendirilebilecek davranışlarının getireceği zararlar konusundaki farkındalıklarının, her geçen gün arttığı ifade edilmektedir (Gök, 2008, s.13-14).

Son yıllarda, medya ve internet kullanımının yaygınlaşmasıyla çalışma etiği ve sosyal sorumluluk uygulamaları, çalışanlar ve potansiyel işgücü bakımından da dikkate alınan bir konu haline gelmiştir. İş yaşamında çalışanlar tarafından firma saygınlığı değerlendirilirken, üretim ve servis kalitesi, uzun dönemli yatırımların değeri, şeffaflık, güvenilirlik, dürüstlük gibi faktörlerin yanı sıra işletme sosyal sorumluluğunun da göz önünde bulundurulduğu görülmektedir. Potansiyel işgücü tarafından işletme saygınlığı yüksek olarak düşünülen işletmelerin çekiciliği artmakta ve bu algılama işletmelerde, düşük işgücü devir oranlarına yol açmaktadır. Ayrıca, çalışanların motivasyon ve bağlılık düzeylerinin yükselmesi gibi bir takım olumlu sonuçları da beraberinde getirmektedir (Gök, 2008, s.14).

Günümüzde insan kaynakları yönetimlerinin de çalışma etiği ve sosyal sorumluluk etkinlikleri konularına bir yaklaşım içinde oldukları görülmektedir. İş güvencesinin, toplu sözleşmelerin ve işyerlerindeki bazı geleneksel uygulamaların etkinliğinin giderek azalması, çalışma etiğine olan ilgi ve dikkatleri arttırmaktadır. Çalışma yaşamındaki bu gelişmelere bağlı olarak, istihdam ilişkilerinin gücünü dengelemenin ve düzenlemenin yollarından birinin, çalışma etiğine odaklanmak olduğu

ileri sürülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi alanında çalışma etiği sorunlarına ilişkin tartışmaların bir kısmı, bireyselleşmiş istihdam ilişkileri bağlamında çalışanların sesinin duyulmamasından, güç dengesizliğinden kaynaklanan ilişkileri işaret etmeye başlarken, diğer bir kısmı ise kazanımların adaletli bir biçimde tahsis edilmesi, etiksel konuların üzerine yoğunlaşmakta, haklar, dürüstlük ve sadakat konularına, ağırlıklı olarak yer vermektedir (Gök, 2008, s.14).

#### **2.2.2.2 Örgütlerde Çalışma Etiğine Uygun Olmayan Tutumlar**

Demirel (2009, s.123) Örgütlerde yaygın olarak görülen çalışma etiğine uygun olmayan davranışları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

##### **2.2.2.2.1 Bilgiyi Kötüye Kullanma**

Çalışanların sahip oldukları mesleki bilgi ve becerilerini bilinçli olarak paylaşmamaları, bilgilerini kötüye kullanmaları sonucunda örgüt içinde güvenin azalması, hata ve eksiklerin ortaya çıkması, sosyal ilişkilerin zayıflaması, iş performansının düşmesi gibi üretkenlik karşıtı davranışlar ortaya çıkmaktadır. Örgüte ait doküman ve kayıtların tahrip edilmesi, örgüte ait özel bilgilerin üçüncü şahıslarla paylaşılması, üst yönetim ve çalışma arkadaşlarına bilinçli olarak yanlış bilgilendirmelerde bulunmak, eğitilmiş ya da tecrübeliymiş gibi davranarak yanlış bilgilerle belirli konulara gelmek, bir hatasını kapatmak için yetkililere ve üst yönetime yalan söylemek gibi davranışların, bilginin kötüye kullanımına işaret ettiği belirlenmiştir (Demirel, 2009, s.123).

##### **2.2.2.2.2 Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanma**

Çalışanların bireysel çıkarlarını örgüt çıkarlarından üstün tutmaları, örgüt adına veya örgüt amacına tahsis edilmiş olan kaynak kullanımında keyfi olarak hareket etmeye örgüt kaynağını israf etmeye ve iş verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır. Çalışanlar zaman zaman örgüt çıkarlarını göz ardı ederek, örgüte ait varlıkları, olanakları etkin bir biçimde kullanamamakta, kendi çıkarları gibi örgüte ait kaynak

kullanımında fazla hassasiyet göstermemektedir. Aynı şekilde iş saatleri içinde örgüt çalışanları, zamanı kötü niyetli kullanabilmektedirler. İş saatleri içinde özel işlerine zaman ayırabilir, çalışma saatleri içinde gereksiz molalar, mazeretsiz izinler, ziyaretçilere gereğinden fazla zamanın ayrılması gibi işin yavaşlamasına yol açabilecek eylemlerde bulunabilirler. Örgüt çalışanlarının, örgütsel konuların dışında iş akışını engelleyici tutum ve davranışlar sergilemelerinin, üretkenlik karşıtı olan bu davranışların artmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Demirel, 2009, s.123-124).

### **2.2.2.2.3 İşe Devamsızlık**

Demirel'e göre (2009, s.124) örgütlerde işe devamsızlık, örgütsel süreçlerin yavaşlatılmasına yönelik bir durumdur. Çalışanlar, zaman zaman herhangi bir sebep olmaksızın keyfi olarak işe devam etmemekte, gereksiz raporlar alıp işe gelmemekte, planlanan ve programlanan iş sürecinin normal akışını olumsuz yönde etkilemektedir. İşe devamsızlık, örgütsel verimlilik ve diğer çalışanlarla ilgili motivasyon üzerinde negatif etki yapmaktadır. Bu nedenle, örgütlerin bu konuyu daha hassas incelemelerinde yarar olacaktır.

Zerenler'e göre (2008, s.229) ise işe devamsızlık, gereksiz rapor alımları, örgüt içi sosyal ve psikolojik huzursuzluğun bir işaretidir. Bunun yanı sıra çalışanın iradesi dışında ortaya çıkan sebeplerden (hastalık, kaza, ailevi durum, vb.) dolayı da, işe devamsızlık söz konusu olabilir. Üretkenlik karşıtı davranışa temel teşkil eden devamsızlıklar, çalışanın bilinçli veya kasıtlı yaptığı davranışlardır. İşe geç gelmek, işten erken çıkmak, tatillere ve hafta sonu izinlere erken başlamak, sebep göstermeksizin sık sık izin almak, rapor almak, çalışma saatleri konusunda dürüst davranmamak, uzun süreli iş dışı telefon görüşmeleri ve randevular, çay ve kahve molalarının gereğinden fazla alınması gibi, tutum ve davranışlar, işe devamsızlık kapsamında değerlendirilebilir.

#### **2.2.2.2.4 Ayrımcılık**

Ayrımcılık, herhangi bir bireye benzer durum ve şartlarda diğer bireylere göre, olumlu veya olumsuz farklı davranmadır. Doğan (2008)'e göre, çalışanlar açısından ayrımcılık ise işe alınırken, işte çalışırken ve işten ayrılırken belli özelliklerinden (cinsiyet, renk, ırk ve ulusal köken, din, dil, politik görüş, sosyal köken, fiziksel engellilik yaş, eğitim gibi) dolayı farklı davranılmasıdır. Fakat farklı davranma, genelde negatif anlam içermektedir. Çalışanın dışlanması, düşük düzeyde ücret verilmesi, fazla çalıştırılması, ağır işte çalıştırılması, sosyal haklarının verilmemesi, çalışanlar arasında ayrımcılığın birer göstergesidir. Bireyin, kendisine negatif boyutta bir ayrımcılık yapıldığını hissetmesi; işe bakış açısını, performansını ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyecektir. Bu sebeple, üretkenlik karşıtı davranışın doğmasında ve bunun örgüt düzeyinde yayılmasında “ayrımcılık” en önemli unsurlardan biridir (Demirel, 2009, s.124).

#### **2.2.2.2.5 Yabancılaşma**

Yabancılaşma, bireyin zaman içerisinde bulunduğu ortam veya durumdan, kendisini soyutlamasıdır. Örgütler açısından yabancılaşma ise, çalışanların mevcut örgütsel koşullara veya örgüt kültürüne karşı uyumsuzlukları ve ilgisizlikleridir. Çalışanların örgüte yabancılaşması, alışıl gelmiş bir durum değildir. Bu sebeple mutlaka, bireyi örgüte yabancı kılan sebeplerin araştırılması veya açığa çıkarılması gerekir. Yabancılaşma, üretkenlik karşıtı davranışlar kapsamında ele alınmaktadır. Bireyin örgütsel amaç ve hedeflerden uzaklaşması, iş performansını da negatif bir biçimde etkilemektedir. Nelson ve O'Donohue (2006)'ya göre, örgütlerde çalışanlar, kendilerini anlamsız ve güçsüz hissettiklerinde örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Diğer taraftan bireyin kendisini yalnız hissetmesi, onu sosyal hayattan da uzaklaştırmaktadır. Bu bağlamda, iş ortamında; paylaşım, özdeşleşme, ekip çalışması, katılım, iletişim, moral, motivasyon, güven, performans, bağlılık gibi temel değerlerin göz ardı edilmesine sebep olacaktır. “Çalışanlar kendilerinin, sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılır, örgüt yaşamında beklentilerine ulaşamaz ve



yöneticilerin katı uygulamaları ile karşılaşılırsa, yabancılaşmak veya saldırgan olmak gibi farklı tepkisel davranışlarda bulunabileceklerdir” ( Akt. Őimőek vd. 2001, s.207).

Çetin vd. (2008) tarafından gerçekteştiren bir araştırmada, çalışanların yabancılaşma düzeyi artıkça, kendini soyutlaştırdıkça, örgüte olan bağlılık duygularının da azaldığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle yabancılaşma ile örgütsel bağlılık arasında, negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Akt.Demirel, 2009, s.124-125).

#### **2.2.2.2.6 İş Kalitesinin Düşüklüğü**

Çalışanlar iş yaşamları boyunca kazandıkları deneyim ve tecrübeleri, çalışma arkadaşlarıyla paylaşmama veya iş süreçlerine aktarmamaları, iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanın, alıngan, tembel, yorgun, sinirli ve stresli durumu iş yaşam kalitesine ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine de zarar vermektedir. Bu nedenle iş kalitesinin düşüklüğü, sadece fiziksel unsurlardan değil, aynı zamanda sosyo-psikolojik durumlardan da etkilenmektedir (Demirel, 2009, s.125).

#### **2.2.2.2.7 Madde Bağımlılığı**

Çalışma ortamında alkol kullanımı ve uyuşturucu kullanımının, alışıl gelmiş bir davranış olmadığı ifade edilmektedir. Fakat çalışanlar arasında zaman zaman bu tür davranışlar sergileyenler görülebilmektedir. Bu tür davranış, bireyleri ve örgütü kötü yönde etkileyebilir. Madde bağımlılığı, çalışanların iş performansını ve üretkenliklerini etkilediği gibi, örgütsel çevrede yoğun bir Şekilde düşmanca bir çevrenin oluşmasına da neden olmaktadır. Madde bağımlılığı; stres, yorgunluk, dikkatsizlik, iletişimsizlik, kişiler arası ilişkilerin zayıflaması gibi davranışlara yol açtığı gibi, istenmeyen kazalara da neden olabilmektedir (Demirel, 2009, s.125).

#### **2.2.2.2.8 Sözlü ve Fiziksel Saldırımlar**

İş yerinde yaşanan saldırılar çalışanın sosyal ilişkilerine, kişiliğine, itibarına, mesleki ve sağlığına doğrudan veya dolaylı olarak saldırılması olarak

adlandırılmaktadır. Bu tür saldırılar, çalışanı örgütten soyutlamaya yönelik bilinçli ve sistematik bir şekilde yapılmaktadır. Davenport, vd., (2003)'e göre çalışanın yalnız bırakılması, iletişiminin engellenmesi, hiçe sayılması, hakkında asılsız söylentiler çıkarmak, gülünç duruma düşürmek, arkasından kötü konuşmak gibi sosyal ve itibarı zedeleyici davranışlara maruz kalmasıdır. Aynı zamanda çalışanı, fiziksel olarak ağır işleri yapmaya zorlamak da, üretkenlik karşıtı davranışın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Akt. Demirel, 2009, s.125).

#### **2.2.2.2.9 Güvensizlik**

Demirel'e göre (2009, s.125-126) güven veya güvensizlik genel olarak üç düzeyde gerçekleşmektedir. Birincisi, "bireysel güven veya güvensizlik", ikincisi "örgüt düzeyinde güven veya güvensizlik", üçüncüsü ise "bireyler arası güven veya güvensizlik" şeklinde sıralanabilir. Güvensizliğin hakim olduğu bir yerde çalışanlar, yöneticilerine şüpheyle bakarlar. Diğer taraftan çalışanlar, yöneticilerine güvense bile, diğer çalışanlara, ya da örgütün strateji ve politikalarına güvenmeyebilir. Bu durumda çalışanlar örgüt içinde, kariyer ve gelecek konusunda endişe duyarlar. Aşırı güvensizlik çalışanların, işten korkmalarına, panik yapmalarına neden olabilir. İşleri yaparken kendilerine fazla güvenmedikleri için çok fazla hata yapabilirler. Kendilerine ve örgüte büyük zararlar verebilirler. Çalışanların örgüte ve bireylere olan güvensizlikleri arttıkça, işe olan bağlılıkları da azalmaktadır. Bundan dolayı, üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi için bireyler arası örgütsel güven ortamının oluşturulması gerekir.

#### **2.2.2.2.10 Sosyal Baskı**

Sosyal baskı; bireyin içinde yaşadığı örgütte, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerine yönelik yapılan müdahaleler olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanların, sosyal çevre ile olan etkileşimi sırasında, bireyin davranışlarının yönlendirilmesidir. Çevresinden sosyal ilişkilerine veya iletişimlerine yönelik olumlu tepkiler alan bireyin iş performansı, olumsuz tepkiler alan bireye göre daha yüksek olabilmektedir. Bu yüzden bireye yönelik yapılan sosyal baskının, bireyin üretkenlik

karşıtı davranışlar sergilemesine neden olacağı ifade edilmektedir (Demirel, 2009, s.126).

#### **2.2.2.2.11 Mobbing**

Psikolojik taciz (mobbing), çalışanı örgütten dışlamak, soyutlamak amacıyla çalışana yönelik saygısız ve zararlı davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bu tür davranışlar bir veya birden fazla çalışan tarafından, herhangi bir bireye karşı bilinçli ve kasıtlı olarak yapılabilmektedir. Örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çalışma çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Bu süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanabilmektedir. (Tınaz, 2006, s.12).

#### **2.2.2.3 Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Çalışma Etiğinin Yeri Ve Önemi**

Doğan ve Kılıç'a göre (2007, s.55) çağdaş örgütlerin faaliyetlerini düzenli olarak sürdürebilmesi, ancak donanımlı ve kendilerini çalışma etiği konusunda yetiştirmiş çalışanlar ile gerçekleşebilecektir. Günümüzde iş hayatında var olan rekabet ve örgütsel değişim, kendilerini iş süreçleri, ürünler, müşteri hizmetlerinin yürütülmesi ve geliştirilmesi konusunda, bağlılık temeline göre, ciddi bir çalışma etiği anlayışını gerektirmektedir. Çalışma etiği, çalışanın bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinliği, dilediği gibi belirleyebileceğine inandığı, aktif bir çalışma ortamını ifade etmektedir. Çalışma etiği ile ilgili bu düşünce şekli, işgörenlerin örgüte bağlılıklarının sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Çalışma etiği sayesinde kişiler, kendi çalışma ortamları ve çalışma biçimleri ile ilgili yenilikler yapabilme konusunda, kendilerinde istek duygusu hissedeceklerdir. Böylece çalışanların, örgüte karşı bağlılıkları da artacaktır. Örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte ve insanlığa faydalı olacak bir üretim sunması, örgütün amaç ve değerlerini güçlü bir şekilde kabullenmesi, kendisini örgüt ile bütünleştirilmesi, örgütsel süreçlere çalışma etiği çerçevesinde, uyum sağlaması olarak da ifade edilebilir.

Çalışma etiği ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü; anlamlı bir iş, işgörenin işe yönelik rolleri ve bireysel değer sistemi arasında

uyum sağlamaktadır. Çalışma, bireyin çalıştığı iş ortamının şartları ve kendi algılarının devamlı bir etkileşimini göstermektedir. Başka bir ifadeyle çalışanın işteki sorumlulukları ile ilgili olup, örgüte ve işe yönelik aktif bir yaklaşımı gerektirir. Çalışanlar, yaptıkları işle ilgili şartları ve iş rollerini nitelendirmek isterler. Bu anlamda çalışma etiği, kişilerin bu isteklerini gerçekleştirmeye yönelik gayretlerinden oluşan bütüncül bir kavramdır. Çalışma etiği kavramı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir etkileşimin bulunduğu çok iyi bilinmesine rağmen, bu etkileşimi güçlendiren ya da zayıflatan ara faktörlerin ne olduğu konusunda, çok az araştırma bulunduğu ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.55-56).

### **2.2.2.3.1 Çalışma Etiğinin İşletmeler Açısından Gerekliliği**

Günümüzde işletmeler faaliyetlerini yerine getirirken, çevresine, topluma çalışanlarına ve müşterilerine azami ölçüde fayda sağlamalıdır. Örneğin:

#### **• Çevre ile ilgili olarak işletmeler:**

- Doğal kaynaklara zarar vermemeli,
- Çevre kirliliğine yol açmamalı,
- Doğaya ve canlılara zarar vermemelidir.

#### **• Toplum ile ilgili olarak işletmeler:**

- Toplumsal hayatı zenginleştirecek sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katkıda bulunmalı,
- Vergisini ödemeli,
- “İyi vatandaş” gibi devletin kanun ve yönetmeliklerine uymalıdır.

#### **• Müşteriler (Tüketiciler) ile ilgili olarak işletmeler:**

- Ürün/hizmet güvenliği ve kalitesi sağlanmalı,
- Yanıltıcı pazarlama yapılmamalı,
- Garanti süre ve şartlar bakımından dürüst olunmalı.

#### **• Çalışanlarla ilgili olarak işletmeler:**

- Çalışanın iş yaşamından tatmin olabilmesi için önlemler almalı,
- Çalışanın özel hayatına saygılı olmalı,
- Yeterlilik ilkesini uygulamalı,
- İş güvenliği sağlamalıdır,
- Aile yaşamına saygılı ve yardımcı olmalıdır.

Bu maddelerle ilgili olarak, devlet ve kamu düzenlemelerinin olduğu bilinmekte ve Türkiye’de çalışanlarla ilgili olarak çeşitli mevzuatların olduğu bilinmektedir. Tüketicilerin korunmasıyla ilgili olarak da, Rekabet Kurulu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK), Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve Belediyeler bulunmaktadır. Çevre ile ilgili olarak da, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, İmar ve İskân Bakanlığı, Kültür Bakanlığı, Orman Bakanlığı, Çevre Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar, gözetim ve denetim faaliyetlerini yürütmektedir (Berkan, 2001, s.343-344).

#### **2.2.2.3.2 Çalışma Etiği Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**

Doğan ve Kılıç’a göre (2007, s.56) çalışma etiği, küreselleşme ve rekabetin ortaya çıkardığı, giderek önemi artan bir kavramdır. Çalışma etiği kavramı geliştikçe, örgüt içerisinde yardımlaşma, paylaşma, ekip çalışması yolu ile çalışanların karar verme haklarını (yetkilerini) artırma süreci de hızlanacaktır. Çalışanlar, işleri üzerinde kontrol ve sahiplenme hissettiklerinde, örgütsel bağlılık da gerçekleşecektir. Çalışma etiği konusunda eğitilmiş çalışanlar, ürettikleri işlerin kendilerine ait olduğunu hissedecekler ve sonuçlarını adil olarak sahipleneceklerinden, daha fazla sorumluluk üstleneceklerdir. İşlerin yapılmasında üstün rol alacaklar, çalışma etiği kurallarını uygulayacaklar ve böylece örgüt içindeki bağlılıkları artacaktır.

Çalışma etiğini, çalışanların gayret ve performans beklentilerinin de artmasına sebep olmaktadır. Çalışma etiğinin doğru bir biçimde uygulanışı, görev davranışlarında yönlendirici, ve bu davranışlarını devam ettirmede ısrarlı olmalarını sağlar. Çalışma etiği, örgütte önemli ölçüde bir değişimi gerekli kılmaktadır. Değişimle ilgili teorideki tüm fikirlere rağmen, aslında gerçekte günümüz yöneticileri, değişim programlarını tam olarak kabul edememektedirler. Bunun çeşitli sebepleri vardır. Yöneticilerin örgütte

çalışanların içsel motivasyonunu sağlamada sorumluluğu paylaşmalarına rağmen, değişim programları henüz örgütlerde var olmayan, yüksek düzeyde içsel bağlılık sağlayamamaktadır (Doğan, 2006, s.26).

Balay'a göre (2000 s.101) örgütlerin en çok istediği bağlılık türü ise, içsel bağlılıktır. Çünkü içsel bağlılık, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır. Ancak başarılması hem daha zor, hem de uzun zaman alıcıdır. İçsel bağlılık bir kez gerçekleştiğinde, çalışanı etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye sokulması gerekmeyecektir. Çünkü bu bağlılık türünde çalışan, yeni bir düşünceyi, fikri, değişimi, tutum veya davranışı kendisinin gibi kabul edecektir.

#### **2.2.2.4 Örgütsel Bağlılık ve Boş Zaman Etiği İlişkisi**

##### **2.2.2.4.1 Örgütsel Açından Boş Zaman**

Örgütlerde sosyal ilişkilerin düzeyi, boş zaman etiği kavramının oluşup oluşmamasına temel teşkil etmektedir. Örgüt içi sosyal ilişkilerin karmaşıklığı, boş zaman etiğini ve örgüt içi psikolojik refahı olumsuz etkilemektedir. Psikolojik refah, çalışanın örgütsel bağlılığının güçlenmesi ve örgütte bulunmaktan mutluluk duymanın sonucunda gerçekleşmektedir. Psikolojik açıdan kendini huzursuz hisseden birey, örgüte karşı olumsuz davranışlar sergilemekte ve bu durum boş zaman etiğini de etkilemektedir. Kim ve Chang (2007)'e göre, örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte olan sadakatleridir. Çalışanların; iş ahlakına, sosyal ilişkilere, iş devamlılığına, politika ve stratejilere, takım çalışmasına, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere olan sadakat duyguları, onların örgüte olan bağlılıklarını göstermektedir. Finegan (2000) ise örgütsel bağlılığın, örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak oluştuğunu vurgulamaktadır. Bu yüzden örgütsel değer ve inançlar ile, bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar yüksekse örgüte olan bağlılık duygusu da o oranda yüksektir. Bireyin örgüt üyeliğini sağlıklı sürdürebilmesi, çalışma etiği kadar şirket dışı sosyal yaşamdaki temsil ettiği kurum adına etik kurallarına da, gönülden inanması ve bunları uygulaması gerekir (Akt.Demirel, 2009, s.126).

Üretim toplumundan tüketim toplumuna geçiş, çalışma alanındaki vurgunun düşmesine sebep olmuş, yerine daha çok boş zaman tercihini arttırmıştır. Artık, daha çok tüketen daha fazla önemsenmekte, üreten ve çalışana olan ilgi azalmaktadır. Günümüz insanların yeni kıyaslama ölçüsü “tüketim” kavramı haline gelmiştir. Bu durum, özellikle gençler arasında çok fazla artmaktadır. Eğer iyi bir tüketici iseniz, çevrenizden daha çok ilgi görüyor ve daha bir saygı kazanıyorsunuz.

Bu eğilim gençler arasında böyle iken, çalışanların türlerine göre ise çeşitli farklılıklar arz etmektedir. Artan çalışan niteliğinin beraberinde getirdiği artan ücretler, kişileri daha fazla boş zaman satın almaya sevk etmektedir. Çalışanın niteliği arttıkça, işin girdisi az ama çok kıymetli, çıktısı ise daha verimli ve daha kıymetli olmaktadır. Bu açıdan örneğin bilgiyi kullanan çalışanlar, üretimde kısa zamanda çok iş yapabilmekte, bunun sonucunda da daha fazla boş zaman tercih etmektedir.

Bizler örgütlerde doğar, örgütlerde öğrenim görür ve hayatının büyük bir kısmını örgütlerde çalışarak geçiririz. Boş zamanlarımızın çoğunu örgütlere de para harcayarak, eğlenerek ya da ibadetlerle geçiririz. Birçoğumuz da mutlaka bir örgütün içinde öleceğiz. Görüldüğü üzere her zaman, örgütlerle iç içe geçmiş ve ondan kopamayacak bir yaşantımız olacaktır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009 s.2).

Boş zamana ilişkin bir ilgi; çalışmaya ilişkin olan herhangi bir bağlılığa kaçınmaya yönelik özel bir ilgiden farklı mıdır? Boş vakte ve çalışmaya yönelik eğilimler zorunlu olarak birbirlerinin karşıtı mıdır? Boş vakit ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki pek dikkate alınmamış, bu konuda özel bir çaba sarf edilmemiştir. Halbuki bu sorunlar dikkate alındığında, mevcut çalışma için mutlaka çalışmaya yönelik motivasyon sağlayacaktır (Göktürk, 2009, s.146-147).

Örgütsel bağlılık araştırmalarında Lewin'nin (1943) alan teorisi temel alındığında, genellikle bir çalışanın çalışma çevresi içindeki en yakın veya sosyal çevresinin, çalışmadaki davranışsal ilişkilerini doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Psikolojik ve fiziksel yakınlık nedeniyle, sosyal çevre bir insanın işine daha fazla kontrol ve destek sağlayabilir. Bu nedenle çalışanın, işyerindeki davranışını

yönlendirme ve ona destek olma bakımından oldukça önemlidirler (Göktürk, 2009, s.148).

Lewin (1951) tarafından yapılan diğer bir çalışma “iş çevresi içindeki mesafeli olduğu uzak kişilerin, çalışanın davranışı üzerinde yaptığı etki ile yakın kişilerin etkisinin birlikte ele alınması gerektiğini önerir”. Oysa çalışma grupları ve örgüt ikinci derecede ve uzak kişilerdir. Bu düşünce doğrultusunu izleyerek, bireyin boş zamanlardaki tavrının, onun hem çalışma grubuna, hem de örgüte olan bağlılığını belirlediğini varsaymak mümkündür. Çalışma grubu bağlılığı, boş zaman yöneliminin örgütsel bağlılığa aracılık etmesini de sağlayabilir (Göktürk, 2009, s.148).

Kirchmeyer (1992) toplum ve boş-zamanın işe olan etkisi bakımından, erkek ve kadın arasında bir farklılık bulamamıştır. Her iki grupta da boş-zaman ve toplumsal katılımın, onların iş hayatı üzerinde güçlendirici, kolaylaştırıcı ve destekleyici bir etkisi vardır. Türk toplumuna hala egemen olan eşitsiz cinsiyet rolü algılamaları göz önünde tutularak, erkeklere kıyasla profesyonel kadınlar arasında bile örgütsel bağlılık üzerinde boş zaman yöneliminin pozitif etkisi oldukça zayıftır (Göktürk, 2009, s.148).

Bu konuda Göktürk (2009) tarafından Türkiye’de öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, Yayılma modeline Wilensky, (1960) ve Lewin’in (1943) Alan Teorisine ve ilgili literatüre dayanılarak, aşağıdaki varsayımlar bu çalışma içinde test edilmişlerdir. Varsayım (1a) : bireyin boş-zaman yöneliminin düzeyi onun çalışma grubu bağlılığını öngörmeyi sağlar.(Avrasya dergisi eğitim araştırmaları 149) Varsayım (1b) : Bireyin boş-zaman yöneliminin düzeyi onun örgütsel bağlılığını öngörmeyi sağlar. Varsayım (2): Bireyin boş-zaman yöneliminin onun işe bağlılığı üzerindeki etkisi, varsayım 1a ve 1b belirtildiği üzere, erkeklerde kadınlara kıyasla daha güçlü olacaktır. Varsayım (3) Bireyin kendi çalışma grubuna bağlılığı boş-zaman yönelimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi uzlaştıracaktır (Göktürk, 2009, s.148-149).

Boş-zaman karşısında pozitif bir tavra sahip olma; çalışma grubu bağlılığı üzerinde pozitif bir etki yapmak suretiyle, bireyin örgütsel bağlılığı üzerinde de pozitif yayılım etkisi yapar. Lewin’in alan teorisi ile uyumlu olarak, çalışma grubuna bağlılık



bireyin örgütsel bağlılığını pozitif olarak etkiler. Erkeklerle ilişkin çalışma grubu bağlılığı vasıtasıyla, örgütsel bağlılık üzerindeki boş zaman tavrının dolaylı pozitif etkisi, genelde insan kaynakları yöneticileri ve özelde okul yönetimleri için cesaret veren bir bulgudur. Değişik formlardaki örgütsel bağlılıkların gelişmesi üzerinde insan kaynakları, sosyalleşme uygulamalarının etkisi çok az araştırılmıştır. Bundan dolayı bu çalışmanın sonuçları, bu türden ilişkilere ilgi duyan araştırmacılar için yol gösterici olabilir. Erkek personelin çalışma grubu bağlılığı, grup üyeleri arasında piknik yapma, parti verme ve takım sporu faaliyetleri gibi planlanmış uygun durumlar vasıtasıyla arttırılabilir. Bu, çalışanların boş-zaman ihtiyaçlarını tatmin etmeye yardımcı olur ve aynı zamanda artış gösteren çalışma grubu bağlılığı vasıtasıyla onların örgütsel bağlılığını da arttırır. Boş zaman öncesi tavırların, kadınların çalışma bağlılığı üzerindeki negatif etkisi insan kaynakları yönetimi için dikkate değerdir. Bu ilişkiler içindeki cinsiyet farklılığı, Türk kültürü içinde kadın ile erkek arasında mevcut olan rol algılama farklılıklarına katkıda bulunabilir (Göktürk, 2009, s.155-156).

Türkiye’de kadın hala birinci derecede ailenin bakımı, çocuklar ve kocadan, dolayısıyla ikinci derece de çalışmadan sorumlu görülmektedir. Cinsiyete ilişkin rollerin bu şekilde farklı algılanmasındaki yaygın ve baskın kanaat ki bu yüksek iş pozisyonuna sahip Türk kadınları ve erkekleri arasında bile bu şekildedir. Aile, çalışma grubu veya örgüt bağlılığı üzerinde bir çatışma yaşayan kadın öğretmenlerde de aynı durum söz konusudur. Kadın öğretmenler, çalışma grubu veya örgüt içinde geçirmiş oldukları zamanı, kendi aileleri ve çocukları ile yaşayabilecekleri bir boş-zamana, veya gerçek bir ödüle ulaşmada bir engel olarak algılayabilirler. Bu yorumlama, aile ve boş-zaman tatmini arasındaki örtüşmeyi gösteren bulgular ile uyumludur. Kadınlar, Türkiye de aile bakımı konusunda, daha fazla sorumlu olarak algılandıkları için, Kelly’nin (2000) bulguları erkeklerden ziyade kadınlara -Türk kadınlarına- uygulanabilir. Genel olarak, bu çalışmanın bulguları, çalışma ile çalışma-dışı alanların birbirleriyle ilişkisi olmadığını ve bu alanlar arasında hiçbir ilişki olmadığını öne süren segmentasyon modelinden çok, yayılma modelini desteklemektedir. Ancak, gelecekteki araştırmalar için, aile içindeki cinsiyet farklılıkları, boş-zaman tatmini ve özellikle cinsiyetlerin rolüne ilişkin algılamalarda eşitsizlik bulunan kültürlerde, yukarıdaki sonuçları test etmek önemli görünmektedir. Ayrıca, gelecekteki araştırmalar için bireylerin kendi

akrabalık ilişkilerinin ihtiyaçlarına kıyasla, kendi özgür iradelerinin ihtiyaçlarından kaynaklanan boş-zaman aktivitelerine motive oldukları toplumcu olmayan bir kültür içinde, örgütsel bağlılık ve boş-zaman öncesi tavırlar arasındaki ilişkide çalışma grubu bağlılığının uzlaşmayı sağlayıp sağlayamayacağını test etmek önemli olabilir (Göktürk, 2009,s156).

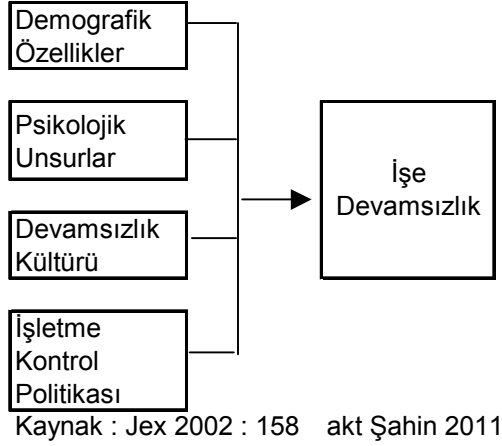
#### **2.2.2.4.2 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Boş Zaman Eğilimleri**

Şahin'e göre (2011, s.25) çalışanlar bazen, çeşitli unsurların etkisiyle, işletmenin amaçlarının tersine olacak şekilde davranabilirler. Verimliliği ve etkililiği olumsuz yönde etkileyebilen bu davranışlar düşük performans, işe devamsızlık, işten ayrılma ve güvenli olmayan davranışlar şeklinde olabilir. Bu tür davranışlar, işletmelerin amacına hizmet etmeyen davranışlar olduğu gibi, örgütsel bağlılığı azaltan ve zarar veren davranışlardır. Bu nedenle, çalışanların bu davranışlarını anlamak önemlidir.

#### **2.2.2.4.3 İşe Devamsızlık ve İşten Uzaklaşma**

Mazeretsiz işe devamsızlık, işgörenin, yöneticisine herhangi bir mazeret bildirmeden işine gitmemesi veya bildirse bile kabul edilebilir bir mazereti olmadığı halde işine gitmemesidir. Tabii iş görenlerin ileri sürdükleri bu mazeretlerin kabul görüp görmeyeceği, işletmeden işletmeye farklılaşmaktadır. Mazeretli işe devamsızlık, işletmenin kabul ettiği mazeretler veya durumlar karşısında (örneğin sağlık sorunları gibi) işgörenin işe gelmemesi davranışıyla ortaya çıkabilir. Örgütsel bağlılığı ve motivasyonu azalan çalışanlar, işe gitmemek için mazeretli-mazeretsiz bahaneler üretebilir, rapor alarak veya çeşitli mazeretler üreterek, bir nevi çalışmadan kaçma eyleminde bulunurlar. İşe devamsızlık, örgütsel bağlılığın azalması sonucunda meydana gelen unsurlardan biridir. Yapılan birçok çalışmanın, işe devamsızlık konusunu açıklayan, anlaşılır bir modeli ortaya çıkaramadığı görülmüştür. Literatürde ağırlıklı olarak yer alan ve Kuzey Amerika ile Batı Avrupa'daki işgörenleri kapsayan çalışmalar oldukça fazladır. Aşağıda, işe devamsızlık konusunda sonuçları itibariyle, önemli çalışmalara değinilerek kavramın anlaşılmasına çalışılmıştır (Şahin, 2011, s.25-26).

Şekil 1-İşe Devamsızlığa Neden Olan Unsurlar



#### 2.2.2.4.4 İşe Devamsızlık & Demografik Özellikler

Geçmiş bazı çalışmalarda Harrison ve Martocchio (1998) kadınların, erkeklerden daha fazla işe devamsızlık davranışları gösterdikleri ortaya koymuşlardır. Hatta iş, uzmanlık, sektör, yaş ve çocuk durumu da dikkate alındığında bu sonucun pek değişmediği görülmüştür. Belki de, kadın işgörenlerin işe devamsızlık davranışlarının, işten kaynaklanan güçlüklerle karşı verilmiş bir tepki olabileceği görüşü öne sürülmüştür. İşgörenlerin yaşı dikkate alındığında, bununla ilgili net bir tanı ortaya konulmamıştır. Erkek işgörenlerde yaş ilerledikçe, işe devamsızlıklarının azaldığı, fakat kadın işgörenlerde aynı durumun geçerli olmadığı görülmüştür. Bazı çalışmalarda, işgörenlerin yaşı ilerledikçe stres ve genel sağlık durumlarındaki bozulmalar nedeniyle, işe devamsızlıklarında artış olduğu bulunmuştur. Geçmiş araştırmalar işgörenlerin aile ve çocuk durumlarının da işe devamsızlık davranışları üzerinde etkisi olabileceğini göstermiştir. Evli ve çocuklu işgörene oranla bekâr işgörenin daha az devamsızlık yaptığı gözlemlenmiştir. Bu demografik özelliklerin yanında, işgörenlerin eğitim düzeyi, hizmet süreleri, kıdemlilik gibi unsurların da işe devamsızlık davranışı üzerinde etkisi olabileceği bulunmuştur (Şahin, 2011, s.27).

#### **2.2.2.4.5 İşten Uzaklaşma “ Psikolojik Unsurlar”**

İşten ayrılmaları açıklamak üzere geliştirilen Çekilme Teorisi (Withdrawal Theory) genel olarak, işe devamsızlık ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine odaklanmaktadır. Çekilme Teorisi kısaca, işgörenlerin iş tatminlerinin azalmasının motivasyonlarını da düşüreceğini, bu durumun devamsızlık ve boş zamana yönelme davranışlarına neden olacağını belirtmektedir. Bununla birlikte, işten ve örgütten kaynaklanan diğer tüm negatif unsurların da iş tatminini etkileyerek devamsızlık, boş zamana meyletme davranışına neden olabileceği söylenmektedir. Bazı araştırmacılar işe devamsızlık davranışı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi, meta-analiz yöntemi ile incelemiş ve iş tatmini artıkça işe devamsızlığın azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Harrison ve Martocchio (1998), iş tatmini ile işe devamsızlık arasında, sadece birkaç doğrudan ilişkinin var olduğunu, yani bu tutarsız sonuçlar ile, işe devamsızlık davranışının, doğrudan iş tatminiyle ilişkili olamayacağını belirtmişlerdir (Şahin, 2011, s.28).

#### **2.2.2.4.6 Devamsızlık Kültürü**

İşe devamsızlık konusunda yapılan bazı çalışmalar ise boş zamana meyletme, işten kaçma ve yeni bir kültürün -devamsızlık kültürünün- üzerine yoğunlaşmışlardır. Devamsızlık kültürü, devamsızlık sıklığını ve süresini etkileyen yönetim anlayışı ile diğer işgörenlerin tutum, davranışlar ve inançlarından kaynaklanmaktadır (Şahin, 2011, s.28).

Bir işgörenin işe devamsızlığı, üyesi olduğu grubun devamsızlık kültüründen etkilenebilmektedir. Başka bir ifadeyle, eğer bir işletmede işe devamsızlık davranışını esnek bir eğilim içerisinde ve hoşgörü ile karşılayan bir kültür yaygın ise devamsızlık artabildiği gibi, tam tersi durumda ise işe devamsızlıklar azalabilir. Burada önemli olan nokta, devamsızlık kültürünün var olduğu grupta, devamsızlık davranışının grup üyelerince kabul görmüş ve benimsenmiş bir eylem olmasıdır. Bu nedenle, bir işgörenin devamsızlığa meyletmesi, yönetimden ve çalışma arkadaşlarından gözlemlediği davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. İşgören, hangi davranışların kabul gördüğünü zamanla öğrenmekte ve bu bilgiyi, kendi davranışlarını oluştururken

kullanabilmektedir. Ayrıca, kişisel özellikler ile iş çevresinden kaynaklanan özellikler, bölüm veya grup düzeyinde devamsızlık kültürünü etkilemektedir (Şahin, 2011, s.29).

#### **2.2.2.4.7 İşletmelerin Kontrol Politikaları**

İşletmelerin kontrol politikaları, işgörenlerin işe devamsızlık davranışlarına cesaret verebilir veya cesaretlerini kırabilir. Bazı işletmeler devamsızlık konusunda gevşek davranabilmekte, işgörenlerin devamsızlıklarına ait kayıt bile tutmamaktadırlar. Bazı işletmeler ise devamsızlıkla ilgili kayıt tutmakta ve hatta mazeretlere ilişkin belgeleri işgörenlerden mutlaka talep etmektedirler. İşe devamsızlık davranışını inceleyen geçmiş çalışmalar, bu durumu, işgörenlerin demografik özellikleri, iş ve örgütten kaynaklanan psikolojik unsurlar (iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi), işletmenin kontrol politikası ve devamsızlık kültürü ile açıklamaya çalışarak, konuyu daha anlaşılır hale getirmiştir (Şahin, 2011, s.29).

#### **2.2.2.4.8 İşe Devamsızlık ve Etkileri**

İşe devamsızlığın, işletmeler üzerindeki olumsuz iş kaybı vs. maliyetleri bilinmektedir. Bu davranışın her zaman işgücünü de olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkün değildir. Örneğin, işe devamsızlık davranışının bazen işgörenin performansını artırabileceği söylemiştir. Başka bir ifadeyle işe devamsızlık; aşırı stres nedeniyle iş tatmini ve motivasyonu azalan işgöreni rahatlatmakta, tekrar işe döndüğünde bazı durumlarda daha üretken olabilmektedir. İşe devamsızlık davranışının, stresten koruyucu ve onarıcı özelliğinin olduğu göz ardı edilmemelidir. Vardiya usulü çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada, bir gün işe gitme bir gün dinlenme şeklindeki çalışma düzeninde, dinlenmenin (devamsızlık) söz konusu çalışanlar üzerinde, iş stresinden koruyucu ve onarıcı özelliği olduğu tespit edilmiştir (Şahin, 2011, s.32).

Bu nedenle, işe devamsızlığın kontrollü bir şekilde boş zaman ortaya çıkaran işyerlerinde; olumsuz sonuçlarıyla beraber olumlu sonuçlarının da var olduğu belirtilmektedir. Buna göre, işe devamsızlık davranışının, işgören, çalışma arkadaşları,

çalışma grubu, yöneticiler, örgüt, aile ve toplum üzerindeki olası etkilerinin birbirine bağlı olduğu düşünülmektedir. Tablo 2-4’de yer alan olumlu ve olumsuz sonuçlar durumdan duruma göre farklılık gösterebilir; belki de bu sonuçlar işe devamsızlık davranışının hemen sonrasında değil de belirli bir süre sonra da görülebilir. Bu sonuçlara bakıldığında, birbiriyle çelişkili gibi görünse de, işe devamsızlık bir taraf için olumlu sonuçlar ortaya çıkarırken, bir taraf için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, bir işgören işinden kaynaklanan stres nedeniyle motivasyonunun azaldığını hissettiğinde, biraz olsun rahatlamak için işten uzaklaşma ve işe devamsızlığı tercih edebilir. Bu durum, devamsızlık yapan işgören için olumlu sonuç doğursa da, geride kalan çalışanlar için iş yükünün artmasına, belki de uyumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Şahin, 2011, s.32-33).

İşe devamsızlığın önemli bir sonucu da işgörenin, işten ayrılmasına olan etkisidir. Staw ve Oldham (1978) işinin kendisine uygun olmadığını düşünen bir işgörenin devamsızlık davranışının, iş dışında çeşitli olanaklar sağlayabildiği görüşünü belirtmektedirler. Öte yandan iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığın azalması gibi devamsızlık davranışlarına neden olan unsurların uzun süre devam etmesi halinde, işgörenin devamsızlık davranışından işi bırakmaya yönelebileceği de düşünülebilir (Akt.Şahin, 2011, s.33- 34).

Tablo-2.4 İşe Devamsızlık Davranışının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

	<b>Olumlu</b>	<b>Olumsuz</b>
<b>Bireysel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş stresinin azalması</li> <li>• İş dışındaki diğer yükümlülüklerini yerine getirme</li> <li>• İşle ilgili olmayan diğer faaliyetlerden yarar elde etme</li> <li>• Devamsızlık normlarına uyma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ücret kaybı</li> <li>• Resmi veya resmi olmayan disiplin uygulamaları</li> <li>• İş kazalarında artış</li> <li>• İş algılamada farklılık</li> </ul>
<b>Diğer Çalışanlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İç zenginleştirme</li> <li>• Beceri geliştirme</li> <li>• Fazla Ödeme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş yükü artışı</li> <li>• İş tatmininin azalması</li> <li>• İş kazalarında artış</li> <li>• Devamsızlık yapanla uyumsuzluk</li> </ul>
<b>Çalışma Grubu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşe devamsızlığa ve üretimde/hizmette yaşanan problemleri karşılamada esneklik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düşük verimlilik</li> <li>• İş kazalarında artış</li> </ul>
<b>Yönetim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İşgücü potansiyelinin farkına varma</li> <li>• İşgücü esnekliğinin farkına varma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düşük verimlilik</li> <li>• Artan maliyetler</li> <li>• Artan sorunlar ve şikâyetler</li> <li>• İş kazalarında artış</li> </ul>
<b>Aile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hastalık sorunlarıyla ilgilenme</li> <li>• Evlilik sorunlarıyla ilgilenme</li> <li>• Çocuk sorunlarıyla ilgilenme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ücret kaybı</li> <li>• Çalışma arkadaşları arasında kötü imaj</li> </ul>
<b>Toplum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş stresinin ve buna bağlı rahatsızlıkların azalması</li> <li>• Aile ve evlilik problemlerinin azalması</li> <li>• Toplumsal yaşamla kaynaşma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düşük verimlilik</li> </ul>

Kaynak: Westhuizen, 2006, s.45 Akt. Şahin , 2011.

#### **2.2.2.4.9 İŖe Devamsızlık, İŖten UzaklaŖma, BoŖ Zaman ve Örgütün Alması Gereken Tedbirler**

İŖletmeler, iŖ görenin iŖe devamsızlık yapmasını, iŖten kaçmasını, iŖten uzaklaŖmasını engellemek, kontrol altına almak ve azaltmak için çeŖitli önlemler alabilirler. Genel olarak, iŖe devamsızlığı azaltmak için üzerinde durulan konular Ŗunlardır:

- İŖgörenin yaptığı iŖi daha cazip hale getirme,
- İŖe devamsızlığı iŖgören için daha az tercih edilir hale getirme,
- İŖgörenin iŖiyle ilgili güçlükleri azaltmadır.

İŖletmeler, iŖe devamsızlığı azaltmak için iŖgörenin yaptığı iŖi daha cazip hale getirme yoluna baŖvurabilir ve bunu farklı Ŗekillerde gerçekteŖtirebilirler.

Örneğın iŖletmeler; iŖgörenin iŖini yeniden tasarlayabilir, karar verme sürecinde iŖgörenlerin katılımını sağlayabilir veya örgütsel desteklerini artırarak yapılan iŖin iŖgören için daha cazip hale gelmesini sağlayabilirler. Bu sebeple iŖletmeler; iŖe devamsızlığı azaltıp, çalıŖanın iŖ yerinde mutluluğunu, iŖ tatminini ve örgütsel bağılılığını arttırıcı, iŖ görenin yaptığı iŖi çekici bir hal alması için çalıŖmalar yapabilir. Kontrol politikalarıyla da iŖgörenin yaptığı iŖin daha çekici olmasını sağlayabilirler. Örneğın, bazı iŖletmeler kullanılmayan istirahat veya dinlenme günleri nedeniyle iŖgörenlerini ödüllendirmektedirler. Bu kontrol politikası, iŖe devamsızlığı cezalandırmak yerine, iŖgörenin iŖe katılımını ödüllendirmek üzerine kuruludur. Böylelikle iŖletmeler, iŖe devamsızlığa etki edebilen unsurlardan biri olan iŖten veya örgütten kaynaklanan unsurları, daha çekici hale getirmeye çalıŖmaktadır (Ŗahin, 2011, s.34).

#### **2.2.2.4.10 Örgütlerde Sosyal Aktiviteler ve BoŖ Zaman Etkinlikleri ;**

Günümüzde büyükten küçüğe, birçok Ŗirket çalıŖanın motivasyonunu arttırmak ve boŖ zamanlarını değerlendirmek için kiŖisel geliŖim eğitimleri, piknik, konser, dans,



spor turnuvaları, tekne turları, günübürlük veya hafta sonu konaklamalı doğa ve kültür gezileri düzenlemeye başlamıştır. Çalışanlar, aktiviteler ile iş dışındaki boş zamanlarını birlikte değerlendirme, farklı departmanlarda görev yapan personel ile kaynaşma, hobi edinme ve hobilerini gerçekleştirme fırsatı bulmaya başlamışken, şirketler de çalışanlarla ilişkilerini güçlendirmeleri açısından bu tür aktivitelerin önemini kavramaya başlamıştır. Her geçen gün bu tür aktivitelere yenilerini eklemeye başlamışlardır.

Bunun yanı sıra spor takımları, müzik stüdyosu, orkestra ve koro aktivitelerinde de bulunan bazı şirketler bünyesinde dans, tiyatro, kitap, fotoğraf, yelken, doğa sporları, sağlık ve yaşam stili, yamaç paraşütü, halk oyunları, takı-tasarım, havacılık, müzik, su sporları, motosiklet, kış sporları ve of-road gibi çeşitli kulüpleri olan şirketler her geçen gün artmaya başlamıştır (<http://www.businews.eu/tag/mercedes-benz/> Erişim Tarihi 24 Şubat 2012).

#### **2.2.2.4.11 Çalışanın Boş Zamana Eğilimli Olmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisi**

Çalışanlar, genelde yoğun çalışma temposundan kendilerine vakit ayırıp spor ve eğlence fırsatı bulamamaktadırlar. Özellikle eğlence ve spor aktiviteleri ile deşarj olma imkanı bulamayan çalışanlar için bu serbest zaman eğilimleri, örgütsel bağlılıklarının artırılması için bir fırsat olarak düşünülebilir.

Aslında çalışanların içindeki eğlence ve boş zamana eğilimleri; şirket, okul, bölge, birim takımları oluşturularak giderilebileceği gibi, bu eğlence ve aktiviteler örgütsel bağlılığın artmasına sebep olacaktır. Özellikle erkek çalışanlardaki, bu eğlence ve serbest zamana olan eğilim; spor vb. aktivitelerle aidiyet duygusunu pekiştirdiği gibi çalışanların da birbirleriyle olan ilişkilerinin ve takım ruhunun gelişmesine olanak sağlayacaktır.

Bazen zorunlu yapılan şirket eğitimlerinde kazanılmayan dostluklar, basit bir futbol takımındaki havayla çok çabuk kazanılabilir. Aynı şekilde örgüt içi personelle yapılan piknik, kamp, kültürel gezi ve şehir dışı organizasyonlarında geçirilen zaman, örgüt bağlılığına pozitif etki ederek geri dönüşüm sağlayabilir.

### **3. BÖLÜM: "ÇALIŞMA ETİĞİ VE BOŞ ZAMAN ETİĞİ " DEĞERLERİNİN "ÖRGÜTSEL BAĞLILIK" ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

#### **3.1. ARAŞTIRMA MODELİ, VERİ VE DEĞİŞKENLER**

##### **3.1.1 Araştırma Modeli Ve Hipotezler**

Etik, insan davranışında neyin doğru, neyin yanlış olduğuyula ve davranışın kontrolüyle ilişkilidir. İnsanın, ya da onun davranışının iyi, kötü, doğru ya da yanlış olduğuna karar vermenin neye göre algılandığı ile ilgili sorulara yanıt arar. İş etiği bireyin mesleğini icra ederken aldığı görev ve sorumlulukları yerine getirme biçimini ortaya koyar. Çalışma etiği bir işletmede çalışan herkesin sahip olması gereken önemli bir anlayış ve kurallar bütünüdür. Bu kanlayış ve kurallar işletmenin başarılı bir biçimde çalışma hayatında var olabilmesi açısından vazgeçilmez öneme sahiptir. Buradan yola çıkarak çalışma etiği ile boş zaman etiği arasında bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Bireyin çalışırken işine verdiği önem kadar boş zamanlarında yaptığı faaliyetlerinde onun performansı üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca iş hayatı denilince en çok karşılaştığımız değişkenlerden birisi de örgütsel bağlılık kavramıdır. Bağlılık kavramı 30 yıldan bu yana; kariyer, organizasyon, moral, is, görev, is ile ilgili yan faydalar ile ilgili kavramların terminolojisinde kullanılmaya başlanmıştır. Örgütsel bağlılık bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koymasdır. Başka bir ifade ile kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olarak ta düşünülebilir. Ayrıca Örgüt içi etik davranışlar daha çok güven üzerine kurulur. Güven kazanmak için de sadece etik olmak yeterli değildir. Güven dışında birçok tutum ve davranış hem çalışma etiğinin çatısını oluşturur hem de uyulmaması durumunda bu konularda etik sorunların yaşanmasına neden olur. Bu anlamda örgütsel bağlılığın hem çalışma etiği hem de boş zaman etiğiyle kişinin kurumuna karşı hissettikleri açısından ilişki içerisinde olabileceği düşünülmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekildedir.

**H<sub>1</sub>: Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği, boş zaman etiği ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.**

**H<sub>2</sub>: Çalışma Etiği ve Boş Zaman Etiği Özel sektör çalışanların örgütsel bağlılık algılarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır.**

Boş zaman etiği ve çalışma etiğiyle ele alınan değişkenlerden birisi de yaş değişkenidir. Çalışma etiği, iş dünyasında hüküm süren ve doğruluğu genel kabul görmüş kurallara uygun davranma olarak tanımlanabilir. Bu anlamda bireylerin buldukları yaş aralıklarının onların etik anlayışları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Burada bireylerin sahip oldukları hayat ve meslek tecrübesinin iş etiği üzerinde ne kadar etkili olabileceği üzerinde durulmaktadır.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir

**H<sub>3</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile ait oldukları yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>4</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile ait oldukları yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Boş zaman etiği ve çalışma etiği konusunda ele alınan bir diğer değişken ise cinsiyet değişkenidir. Davranışları etkileyen etik değerler toplumsal değişmelere bağlı olarak değişir. Etik daha objektif davranış ve kuralları içerir. İnsanları ırk, renk, cinsiyet, din, mezhep, sınıf ayrımı yapmadan görmeyi, onlara adaletli ve saygılı yaklaşımı ifade eder. Her birey kendi yapısı doğrultusunda bir etik anlayışına sahip olabilmektedir. Burada bireysel farklılıklar önemlidir. Bu anlamda boş zaman etiği ve çalışma etiğiyle bireylerin cinsiyetleri arasında bir ilişki olması beklenmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>5</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>6</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile cinsiyetleri**

**arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Eğitim durumu bir bireyin yaptığı meslekteki performansını ve o mesleğe duyduğu saygıyı etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Çalışma etiği insanların yaşamlarını sŸrdŸrebilmek için, gereksinimlerini tatmin amacıyla bir Ÿcret karşılığında bedensel veya dŸřŸnsel emek gŸlerini satma sŸrecidir. Bu bağlamda bireylerin yaşamlarını en iyi şekilde sŸrdŸrme istekleri ortaya eğitimin önemini bir kez daha çıkarmaktadır. Bireylerin eğitim dŸzeyi arttıķa daha saygın işler bulabilme ve daha memnun olabilme şansları da artmaktadır. Bu anlamda eğitim durumunun önemli bir değişken olduğu dŸřŸnŸlmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>7</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>8</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Medeni hal çalışma etiği ve boş zaman etiği ile ele alınan bir diğer değişkendir. Kişilerin alışma kavramını tanımlamaları farklılık gösterir. Bazıları piyasada çalışmama kararı alırken, çalışma kararı verenler de aynı sŸrelerle çalışmayabilir. Kimi kısmi sŸreli, kimi sekiz saat olan bir işte, kimileri de gece ikinci bir işte çalışabilmektedir. Bu duruma etki eden en önemli unsurlardan birisi de bireylerin evli ya da bekâr olmalarıdır. Birey eğer evli ise yaşam karşısındaki Ÿstlendiđi sorumluluk bekâr olandan fazladır ve bu durum da onun etik anlayışına yansıtacaktır. Bu anlamda aralarında manidar bir ilişki olduğu dŸřŸnŸlmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>9</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>10</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile medeni hal değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Bireylerin bir çocuğa sahip olması zaman zaman hayata karşı bakışları üzerinde etkili olabilmektedir. Bir çocuk kişiye yaşamda yeni sorumluluklar yüklemektedir. Bu durum çalışma etiği ve boş zaman etiği açısından değerlendirildiğinde literatürde konuya ilişkin çok fazla çalışmanın yer almadığı görülmektedir. Bu anlamda bir çocuğa sahip olmanın getirdiği manevi yükün çalışma ve boş zaman etiği arasında nasıl bir etkiye sahip olduğu bu araştırmayı diğerlerinden ayıran önemli bir unsur olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>11</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile çocuğa sahip olma değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>12</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile çocuğa sahip olma değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Çalışma yılı bireylerin mesleki performansları üzerinde en etkili olan değişkenlerden birisidir. Bu anlamda iş etiği üzerinde de etkili olduğu düşünülmektedir. bireyin bir işte kazandığı tecrübe onun işine olan bakış açısını yıllar içinde değiştirebilmektedir. Zamanla kazanılan profesyonellik bireylerin yaptıkları iş üzerindeki ahlak yargılarını da etkilemektedir. Bu anlamda çalışma yılı ile çalışma etiği ve boş zaman etiği arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>13</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>14</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Çalışma saati bir bireyin iş başında geçirdiği toplam süreyi ifade eder. Bu kavram çalışma etiği ile daha fazla ilgili görünse de boş zaman etiği ile de doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Boş zaman, günümüzde üzerinde en çok tartışılan kavramlardan biridir. Aşırı uzmanlaşma, işbölümü, kazanmak ve tüketimin egemen olduğu modern /endüstriyel toplumların temel simgesi olan çalışmanın hayatımızdaki ağırlığı tartışılırken; dünyanın başka bölgelerinde –özellikle az gelişmiş ülkelerde- modern/kapitalist toplum yapısı inşa edilmeye çalışılarak adeta çalışma yüceltilmektedir. Bu anlamda burada manidar bir ilişkinin var olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>15</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile çalışma saati değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>16</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile çalışma saati değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Pozisyon bireyin çalıştığı örgüt içerisindeki konumunu ifade etmektedir. Bu konum onun üstlendiği sorumluluk ve yaptığı görevlerle doğrudan ilişki içerisindedir. Post-endüstriyel dönüşüm süreci ile birlikte, çalışma - boş zaman ilişkisindeki değişime paralel olarak bireylerin kurum içindeki pozisyonlarına bağlı olarak serbest zaman olgusunun algılanma şeklinde de ciddi değişimler yaşanmaktadır. Bu anlamda bireylerin çalışma ve boş zaman etiği anlayışlarının kurum içinde sahip oldukları haklarla doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>17</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>18</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Toplumsal tabaka etik konusu ile önemli düzeyde etkili olduğu düşünülmektedir. Boş zaman göreceli bir kavram olup toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık arz etse de sosyolojik anlamda insanların kendilerine ayırdığı özgür zaman olarak ifade edilebilir. Bu anlamda alt veya üst sosyal tabakaya mensup olmak bireylerin boş zaman etiği algıları üzerinde etkiye sahip olabilmektedir. Benzer bir durum çalışma etiği açısından da düşünülebilir. Üst tabakadan olan bireyler daha sıkı çalışma hayatı içerisinde olduklarından işlerine karşı geliştirdikleri etik anlayış daha alt sınıflardan daha yüksek olabilmektedir. Dolayısıyla burada manidar bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>19</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile sosyal tabaka değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>20</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile sosyal tabaka değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Bir birey kendisi ne ise yetiştirdiği çocuklarında da o özellikler var olabilmektedir. Zaman zaman bazı bireyler çocuklarının kendi yaptıkları işleri yapmalarını istemezler. Burada sosyo ekonomik faktörler etkili olduğu kadar değerler, inanışlar ve etik anlayışlarında rolü olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>21</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile “Çocuklarınızda en çok görmek istediğiniz özellik” sorusu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>22</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile “Çocuklarınızda en çok görmek istediğiniz özellik” sorusu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Yukarıdaki hipotezlere paralelinde düşünüldüğünde, bireyler kendileri hangi algıya sahipse yaptıkları işe onu yansıtırlar. Bireyin yaptığı iş hakkındaki düşünceleri önemli olduğu kadar kendisi ve performansı hakkındaki düşünceleri de önemlidir. Bu anlamda bireylerin “sizce bir çalışanda olması gereken en önemli özellik hangisidir?” sorusuna verecekleri cevabın onların düşündükleri ile davranışları arasında çalışma ve boş zaman etiği açısından anlamlı bir farkın olup olmadığının ortaya koyulması bakımından önemli görülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>23</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile “Sizce bir çalışanda olması gereken en önemli özellik hangisidir?” sorusu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>24</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile “Sizce bir çalışanda olması gereken en önemli özellik hangisidir?” sorusu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

Dini inanış belki de etik üzerinde en çok etkili olduğu düşünülen unsurlardan birisidir. Bir toplum üzerinde egemen olan ahlak yasaları o toplumda yaşayan insanların geliştirdikleri etik anlayış üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Ahlaklı bireylerin etik kurallara dikkat ettikleri var sayılır. Çünkü ahlaklı olmak herkesin hakkına saygı



göstermek anlamına gelir. Bu anlamda dini inanışın çalışma ve boş zaman etiği üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>25</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile dini inanış değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

**H<sub>26</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile dini inanış değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.**

### **3.1.2 Verilerin Toplanması Ve Analizi**

Araştırma 2010- 2011 yılında İstanbul ilinin Esenyurt ilçesinde GEZER Ayakkabı Deri San. Ve Tic. A.Ş ve Zeytinburnu ilçesinde UPS United Parcel Service of America Inc kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma grubu yönetici, yönetici kademesinde çalışan ve işçi branşlarındaki personelle yapılmıştır.

UPS'e 220 adet likert ölçekli anket gönderilmiş 202 adet anket uygun doldurulduğu için dikkate alınmıştır. 7 anket boş olarak geri gelmiş, 11 tanesi ise eksik ya da hatalı doldurulduğu için dikkate alınmamıştır. GEZER'e 350 adet anket gönderilmiş; 209 adet veri girişine uygun olduğu için dikkate alınmış.33 adet boş olarak geri gelmiş, 12 adet eksik yada hatalı doldurulduğu için dikkate alınmamıştır. 96 anket geri gelmemiştir. Sonuç itibariyle UPS'ten 202 ; Gezer 'den 209 anket ile toplam 411 anket ile veri analizleri yapılmıştır.

Araştırma için toplanan verilerin analizinde SPSS 13.0 (Statistical Package For Social Sciences) programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistik teknikleri ile değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdeler bulunmuştur. Verilerin dağılımlarının parametrik analiz tekniklerine uygun olduğu belirlendikten sonra çalışma etiğinin cinsiyet, çocuk sahibi olma ve medeni hal değişkenleri arasındaki

ilişki bağımsız t testi ile incelenmiştir. Çalışma etiğinin eğitim düzeyi, çalışma saati, çalışma yılı, pozisyon, toplumsal tabaka, çocuklarda en çok görülmek istenilen özellik, bireylerde en çok görülmek istenilen özellik ve dini inanış değişkenleri ile ilişkisi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan anket, 5'li Likert Skalasına göre tasarlanmıştır. Bu 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması, "1: kesinlikle katılmıyorum", "2: katılmıyorum", "3:kararsızım", "4:katılıyorum" ve "5: kesinlikle katılıyorum" şeklinde yapılmıştır.

### **3.1.3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada demografik bilgi formu dahil 4 adet ölçek kullanılmıştır. Bunlar Leisure Ethic Scale (Boş Zaman Etiği Ölçeği) Buchholz, (1977) ; Work Ethic Scale (Çalışma Etiği Ölçeği) Buchholz, (1977) ve örgütsel bağlılık ölçeğidir.

Demografik bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, bireylerin cinsiyet, çocuk sahibi olma ve medeni hal eğitim düzeyi, çalışma saati, çalışma yılı, pozisyon, toplumsal tabaka, çocuklarda en çok görülmek istenilen özellik, bireylerde en çok görülmek istenilen özellik ve dini inanış değişkenleri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

#### **Leisure Ethic Scale (Boş Zaman Etiği Ölçeği) Buchholz, 1977 akt. Bozkurt 2008**

1. Daha çok boş/serbest zaman toplum için kötüdür. (Revers soru)
2. Bir insan çalışarak ne kadar az zaman harcarsa ve ne kadar çok boş/serbest zamana sahip olursa o kadar iyidir.
3. Başarının anlamı, boş/serbest zaman aktivitelerini yapabilmek için, insanın bol zamanı olmasıdır.
4. Çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik mevcut eğilim teşvik edilmelidir.
5. Boş zaman faaliyetleri, çalışmadan daha ilginçtir.
6. Çalışmak çok fazla zamanımızı alıyor ve rahatlamak için bize çok az zaman bırakıyor.
7. Daha fazla boş zaman toplum için iyidir.
8. Boş zamanın artmasına yönelik eğilim iyi bir şey değildir. (Revers soru)

### **Work Ethic Scale (Çalışma Etiği Ölçeği) Buchholz, 1977 akt. Bozkurt 2008**

1. Bir insan sıkı çalışarak hayatta karşısına çıkan her engeli aşabilir.
2. Bir insan her nerede olursa olsun, diğer kişilere bağlı olmaktan kaçınmalıdır.
3. Bir insan işinde cesaretle kendi (çizdiği yolda tek) başına çalışarak, başkalarının tavsiyelerinden daha fazla şey öğrenebilir.
4. Sadece kendilerine güvenen insanlar, hayatta ilerlerler.
5. Bir insan sonuçları kendisini tatmin edinceye kadar üstlendiği işlerde köle gibi çalışmalıdır.
6. Bir insan mümkün olduğunca diğerlerinden bağımsız olarak kendi hayatını yaşamalıdır.
7. Üstün Olmak İçin, bir insan tek başına olmalı (kendi ayakları üstünde durmalıdır).

Araştırmada kullanılan Buchholz'un (1978) Çalışma Ahlâkı ve Boş Zaman Ahlâkı Ölçeği, çalışanların çalışma ve boş zaman ile ilgili düşüncelerini ölçmek için düzenlenmiştir. Türkiye' de Prof. Dr. Veysel Bozkurt Protestan İş Ahlakı Ve Kırgız, Türk ve Avustralyalı Üniversite öğrencileri arasında Hedonizm (Orijinal çeviri; The Protestant Work Ethic and Hedonism among Kyrgyz, Turkish and Australian College Students by Glenn Dawes, Veysel Bozkurt, Adrian Furnham) isimli araştırmasında kullanmıştır (Bozkurt , 2008, s.469-749). Bu ölçek Türkiye'de yapılan çalışma etiği ve boş zaman etiği üzerine yapılan araştırmalarda kullanılan ve uygulanan önemli ölçeklerden biridir.

### **Orhanizational Commitment Scale (Örgütsel Bağlılık) Allen ve Meyer 1990 akt. Bozkurt 2008**

1. Bu işyerinin başarısı için yapmam gerekenden çok daha fazla iş yükü almak isterim.
2. Bu işyerine çok az bağlılık duyuyorum.R (revers soru )
3. Bu işyerinde çalışmaya devam edebilmek için her tür işi yapmaya hazırım.
4. Benim ve bu işyerinin değerleri birbirine çok benziyor.

5. Bu işyeri için çalışmaktan gurur duyuyorum.
6. Sadece bu işyerinde çalışabilmek için, daha yüksek ücretli bir iş teklifini reddederdim.

Araştırmada kullanılan son ölçek örgütsel bağlılık ölçeğidir. Örgütsel bağlılığı ölçebilmek için literatürde çeşitli ölçekler geliştirilmiş olduğu görülmüştür. Bu ölçek örgütsel bağlılığı; 'duygusal bağlılık', 'devam bağlılığı' ve 'normatif bağlılık' olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır. (Baysal ve Paksoy, 1999, s.8)

Bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramı için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve literatürde yaygın olarak kullanılan "örgütsel bağlılığın üç bileşenli modeli" esas olarak alınmış olup, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyutuyla ölçmek amaçlanmıştır. Allen ve Meyer'in çıkardıkları ölçek alanındaki ölçekler arasında en çok uygulanan ölçeklerden biri olarak görülmektedir (Ege Akademik Bakış / 8 (2) 2008, s.504-505).

### 3.2 BULGULAR

Bu bölümde araştırmayla ilgili bulgulara yer verilmektedir.

#### 3.2.1 Tanımlayıcı Bulgular

**Tablo 3.1.** Araştırma Grubuna Ait İstatistiksel Bulgular

		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	306	74,5
	Kadın	105	25,5
	Toplam	411	100
<b>Eğitim Durumu</b>	ilkokul	30	7,3
	lise	208	50,6
	üniversite	158	38,4
	lisansüstü	15	3,6
	Toplam	411	100,0

<b>Medeni hal</b>	Evli	245	59,6
	Bekar	166	40,4
	Toplam	411	100,0
<b>Çocuk sahibi olma</b>	Yok	198	48,2
	Var	213	51,8
	Toplam	411	100,0
<b>Çalışma yılı</b>	0-9 yıl	193	47,0
	10-19 yıl	162	39,4
	20-29 yıl	43	10,5
	30 ve üstü yıl	13	3,2
	Toplam	411	100,0
<b>Çalışma saati</b>	0 – 9,5 saat	143	35,0
	9,5 ve üstü saat	267	65,0
	Toplam	411	100,0
<b>Çalışma pozisyonu</b>	yönetici	50	12,2
	çalışan	135	32,8
	işçi	226	55,0
	Toplam	411	100,0
<b>Toplumsal tabaka</b>	alt tabaka	51	12,4
	orta tabaka	200	48,7
	orta-üst tabaka	137	33,3
	üst tabaka	23	5,6
	Toplam	411	100,0
<b>Çocuklarınızda en çok görmek istediğiniz özellik?</b>	çalışkan olması	164	39,9
	kurnaz olması	36	8,8
	çok para kazanması	49	11,9
	itibarlı olması	162	39,4
	Toplam	411	100,0

<b>Sizce bir çalışanda olması gereken en önemli özellik hangisidir?</b>	zeka-yetenek	80	19,5
	eğitim-bilgi	111	27,0
	ahlaki değer	160	38,9
	çalışma coşkusu	60	14,6
	Toplam	411	100,0
<b>Dini inanç bakımından kendinizi nasıl tanımlarsınız ?</b>	inanıyorum dini sorumluluklarımı yerine getiriyorum	188	45,7
	inanıyorum ama dini sorumluluklarımı yerine getirmiyorum	190	46,2
	kuşkucuyum	15	3,6
	inanmıyorum	18	4,4
	Toplam	411	100,0

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmanın katılımcılarına ait demografik bilgiler tablo 3.1 'de incelenmiştir. Buna göre katılımcıların cinsiyete göre dağılımları 306 erkek (%74,5) ve 105 kadın (%25,5) biçimindedir. Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde, 30 kişi ilkököl mezunu (%7,3), 208 kişi lise mezunu (%50,6), 158 kişi üniversite mezunu (%38,4) ve 15 kişi lisans üstü (%3,6) mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların medeni hal durumları incelendiğinde 166 kişi bekar (%59,6), 245 kişi ise evli (%40,4) olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların çocuk sahibi olma durumlarına bakıldığında ise, 198 kişinin çocuğunun olmadığı (%48,2), 213 kişinin ise (%51,8) 1 veya daha fazla sayıda çocuğunun olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çalışma yılları incelendiğinde ise, 193 kişi 0- 9 yıl (%47), 162 kişi 10- 19 yıl (%39,4), 43 kişi 20- 29 yıl (%10,5) ve 13 kişi 30 yıl ve üstü (%3,2) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların çalışma saatleri incelendiğinde 143 kişi 0-9,5 saat (%35,0) ve 267 kişi 9,5 saat ve üstü süre (%65,0) çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin pozisyonları ele alındığında ise, 50 kişinin yönetici (%12,2), 135 kişinin çalışan (%32,8) ve 226 kişinin işçi (%55) statüsünde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin toplumsal tabakaya ait olma algıları incelendiğinde ise,

51 kişinin alt tabaka (%12,4), 200 kişinin orta tabaka (%48,7), 137 kişinin orta- üst tabaka (%33,3), 23 kişinin üst tabaka (%5,6) olarak kendini algıladığı ifade edilebilir. Araştırmanın diğer demografik değişkenleri ve onlara ait bilgiler tablo 3.1 de özetlenmiştir.

### 3.2.2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Sonuçları

**Tablo 3.2.** Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alfa Değeri	Örneklem Sayısı
1. Boş zaman Etiği Ölçeği	0,64	411
2. Çalışma Etiği Ölçeği	0,68	411
3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,72	411

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere araştırmada kullanılan *Boş Zaman Etiği ölçeğinin* güvenilirlik seviyesi yani *Cronbach's Alfa Değeri .64* olarak belirlenmiştir. *Çalışma etiği ölçeğinin* güvenilirlik seviyesi yani *Cronbach's Alfa Değeri .68* olarak belirlenmiştir. Son olarak *örgütsel bağlılık ölçeği* güvenilirlik seviyesi yani *Cronbach's Alfa Değeri .72* olarak belirlenmiştir. Dolayısı ile araştırmanın genel güvenilirlik düzeyleri yeterlidir.

**Tablo 3.3.** Boş zaman Etiği Ölçeği Faktör Yük Dağılımları

Faktörler	Faktör 1
A03	,926
A02	,869
A07	,869
A05	,636
A04	,478
A08	-,081
A06	,390
Toplam varyans	50,241

Açımlayıcı faktör analizinde, faktörleştirme tekniği olarak sosyal bilimlerde çok sık kullanılan temel bileşenler analizi (Principle Component Analysis) kullanılmış, faktörler arası korelasyonun sıfırlanmasını, böylelikle faktörlerin yorumlanmasında açıklık ve anlamlılığı sağlamak için, Varimax dik eksen döndürmesi yapılmış ve faktör sayısının belirlenmesinde madde öz değerleri alt sınırı 1.00 alınmıştır. Uygulama sonrası örneklemin büyüklüğünün geçerliğini istatistiksel olarak test etmek için Kaiser-Meyer-Oklin'in (KMO) örneklem yeterliği ölçümü yapılmıştır. 0 ile 1 arasında değer alabilen KMO değeri; 0.5 ile 0.7 arasında normal, 0.7 ile 0.8 arasında iyi, 0.8 ile 0.9 arasında çok iyi ve 0.9'un üzerinde ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca Bartlett's Sphericity testinin anlamlı çıkması örneklem büyüklüğünün, faktör analizi için iyi ve korelasyon matrisinin uygun olması şeklinde yorumlanmaktadır (Field, 2005, akt. Büyüköztürk, 2002).

Bu bağlamda ilk olarak dağılım matrisi incelendiğinde, ve varimax döndürmesi yapıldığında, ortaya tek faktör yük değerli bir yapı çıktığı belirlenmiştir.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu değerinin, 0, 748 ve Bartlett'in küresellik testinin anlamlılık seviyesinin 0,000 çıkması ( $p \leq 0,05$  için), verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Toplam varyansın açıklanma oranları varimax döndürmesi yapıldıktan sonra, ortaya tek faktörlü bir yapı çıkmıştır. Bu faktör incelendiğinde, toplam varyansın %50,241 ini açıklamaktadırlar.

**Tablo 3.4.** Çalışma Etiği Ölçeği Faktör Yük Dağılımları

	Faktör 1
B02	,933
B04	,779
B06	,699
B03	,565



B01	,520
B05	-,048
B07	,487
Toplam varyans	50,913

Açımlayıcı faktör analizinde faktörleştirme tekniği olarak sosyal bilimlerde çok sık kullanılan temel bileşenler analizi (Principle Component Analysis) kullanılmış, faktörler arası korelasyonun sıfırlanmasını böylelikle faktörlerin yorumlanmasında açıklık ve anlamlılığı sağlamak için, Varimax dik eksen döndürmesi yapılmış ve faktör sayısının belirlenmesinde madde öz değerleri alt sınırı 1.00 alınmıştır (Büyüköztürk, 2002). Uygulama sonrası örneklemin büyüklüğünün geçerliğini istatistiksel olarak test etmek için Kaiser- Meyer-Oklin'in (KMO) örneklem yeterliği ölçümü yapılmıştır. 0 ile 1 arasında değer alabilen KMO değeri; 0.5 ile 0.7 arasında normal, 0.7 ile 0.8 arasında iyi, 0.8 ile 0.9 arasında çok iyi ve 0.9'un üzerinde ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca Bartlett's Sphericity testinin anlamlı çıkması örneklem büyüklüğünün, faktör analizi için iyi ve korelasyon matrisinin uygun olması şeklinde yorumlanmaktadır (Field, 2005, akt. Büyüköztürk, 2002).

Bu bağlamda ilk olarak dağılım matrisi incelendiğinde ve varimax döndürmesi yapıldığında ortaya tek faktör yük değerli bir yapı çıktığı belirlenmiştir.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu değerinin 0,746 ve Bartlett'in küresellik testinin anlamlılık seviyesinin 0,000 çıkması ( $p \leq 0,05$  için), verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Toplam varyansın açıklanma oranları varimax döndürmesi yapıldıktan sonra ortaya tek faktörlü bir yapı çıkmıştır. Bu faktör incelendiğinde, toplam varyansın %50,913 ünü açıklamaktadırlar.

**Tablo 3.5.** Örgütsel bağlılık Ölçeği Faktör Yük Dağılımları

	Faktör 1
E06	,940
E03	,887
E04	,797
E01	,794
E05	,492
Toplam varyans	48,564

Açımlayıcı faktör analizinde faktörleştirme tekniği olarak, sosyal bilimlerde çok sık kullanılan temel bileşenler analizi (Principle Component Analysis) kullanılmış, faktörler arası korelasyonun sıfırlanmasını böylelikle faktörlerin yorumlanmasında açıklık ve anlamlılığı sağlamak için, Varimax dik eksen döndürmesi yapılmış ve faktör sayısının belirlenmesinde madde öz değerleri alt sınırı 1.00 alınmıştır (Büyüköztürk, 2002). Uygulama sonrası örneklemin büyüklüğünün geçerliğini istatistiksel olarak test etmek için, Kaiser- Meyer -Oklin'in (KMO) örneklem yeterliği ölçümü yapılmıştır. 0 ile 1 arasında değer alabilen KMO değeri; 0.5 ile 0.7 arasında normal, 0.7 ile 0.8 arasında iyi, 0.8 ile 0.9 arasında çok iyi ve 0.9'un üzerinde ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Field, 2005). Ayrıca Bartlett's Sphericity testinin anlamlı çıkması, örneklem büyüklüğünün, faktör analizi için iyi ve korelasyon matrisinin uygun olması şeklinde yorumlanmaktadır (Field, 2005, Büyüköztürk, 2002).

Bu bağlamda ilk olarak, dağılım matrisi incelendiğinde ve varimax döndürmesi yapıldığında, ortaya tek faktör yük değerli bir yapı çıktığı belirlenmiştir.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonrasında, ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu değerinin 0, 762 ve Bartlett'in küresellik testinin anlamlılık seviyesinin 0,000 çıkması ( $p \leq 0,05$  için), verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Toplam varyansın açıklanma oranları varimax döndürmesi yapıldıktan sonra, ortaya tek faktörlü bir yapı çıkmıştır. Bu faktör incelendiğinde, toplam varyansın %48,564 ünü açıklamaktadırlar.

### 3.2.3 Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Korelasyonel İlişkiler

**Tablo 3.6. Korelasyonel İlişkiler**

	1	2	3	Ss	Ort
Bos Zaman Etiği	1	,311(**)	,045	,63870	3,1515
Çalışma Etiği		1	,408(**)	,71167	3,2788
Örgütsel bağlanma			1	,78617	3,1723

\*\* p<0.01

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin boş zaman etiği algıları ile, çalışma etiği algıları arasında pozitif yönde, korelasyonel bir ilişki olduğu belirlenmiştir (r=311, p<0.01). Bununla beraber, boş zaman etiğiyle örgütsel bağlılık arasında, anlamlı korelasyonel bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan çalışma etiği ile örgütsel bağlılık arasında, pozitif yönde anlamlı bir korelasyonel ilişki olduğu belirlenmiştir (r=408, p<0.01).

Ortaya çıkan bu bulgulardan hareketle, araştırmaya katılan bireylerin boş zaman etiği algıları ile çalışma etiği algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, bireyin boş zaman etiği puanlarının arttıkça çalışma etiği puanlarının da yükseldiği belirlenmiştir. Aynı zamanda bireylerin çalışma etiği puanları yükseldikçe, örgütsel bağlılık puanlarının da yükseldiği belirlenmiştir. Buradan çalışma etiğine sahip olan bireylerin, örgütlerine karşı daha çok bağlılık yaşadıkları düşünülmektedir.

### 3.2.4 Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

**Tablo 3.7. Hiyerarşik regresyon analizi**

Model	Yordayan	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	df	B	B	p
1	(Constant)	,408	,166	,164	81,533	1/409	1,696		,000*
	Çalışma etiği						,450	,408	,000*
2	(Constant)	,417	,174	,170	3,634	1/408	1,944	,212	,000*
	Çalışma etiği						,481	,052	,000*
	Boş zaman etiği						-,111	,058	,057

\***p<0.01**

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde, çalışma etiği ve boş zaman etiğinin, katılımcıların örgütsel bağlılık algılarını, anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, araştırmaya birinci adımda dahil edilen çalışma etiği toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır ( $F_{(1/409)} = 81,533$ ,  $p < 0.01$ ). Ayrıca çalışma etiğinin modele, anlamlı katkısı olduğu belirlenmiştir ( $B = .408$ ,  $p < 0.01$ ).

Araştırmaya ikinci adımda, dahil edilen boş zaman etiği değişkeni de toplam varyansın % 17'sini açıklamaktadır ( $F_{(1/408)} = 3,634$ ,  $p < 0.01$ ). Bunun yanında boş zaman etiğinin modele, anlamlı katkısının olmadığı belirlenmiştir.

Bu bulgulardan hareketle çalışma etiği ve boş zaman etiği araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir.

### 3.3 Çalışma Etiği ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

#### 3.3.1. Çalışma etiği ve Yaş değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile eğitim durumu farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.8'de özetlenmektedir.

Tablo 3.8. Yaş Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	2,805	3	,935	1,858	,136
	Gruplar arası	204,848	407	,503		
	Toplam	207,654	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma etiği ile yaş değişkeni açısından, anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir.

### 3.3.2 Çalışma etiği ve Cinsiyet değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın, bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile cinsiyet farklılıklarına dayalı bulgular, bağımsız *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.9'da özetlenmektedir.

Tablo 3.9. Cinsiyete Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	p
Çalışma etiği	Kadın	105	3,3741	,72988	1,595	,112
	Erkek	306	3,2460	,70354		

Yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan bireylerin, çalışma etiği ile cinsiyet değişkeni açısından, anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir.

### 3.3.3. Çalışma Etiği ve Eğitim durumu değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, eğitim durumu farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.10'da özetlenmektedir.

Tablo 3.10. Eğitim durumu değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	6,320	3	2,107	4,259	,006*
	Gruplar arası	201,333	407	,495		
	Toplam	207,654	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma etiği anlayışları ile eğitim durumu değişkenleri arasında, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir (F=4,259, p<0.05 ). Ortaya çıkan anlamlı farkın kaynağını bulmak amacıyla, Post Hoch LSD istatistiğinde faydalanılmıştır.

Buna göre üniversite mezunu (X= ,70952) olan bireylerin aldığı puanların, lise mezunu olanlardan (X= ,53594), anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lise mezunu olan bireylerin puanlarının (X= ,41652), ilkokul mezunu olanlardan (X= ,11943) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgulardan hareketle eğitim düzeyi, bireylerin çalışma etiği anlayışları üzerinde etkilidir. İş yerinde kurallara uyan sorumluluklarını bilen eğitilmiş bireylerin, iş hakkındaki süreçlere daha saygılı olmaları beklenir. Kendilerine, yönetici ve arkadaşlarına karşı daha uyumlu olmaları, etik açıdan güçlü olmaları beklenir. Bu bulgu bu düşüncüyü doğrulamıştır.

### 3.3.4. Çalışma etiği ve medeni durum değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın, bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile medeni durum arasındaki farklılıklara dayalı bulgular, bağımsız *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçları 3.11’de özetlenmektedir.

Tablo 3.11. Medeni durum değişkenine dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Medeni hal	N	Ort.	Ss.	t	p
Çalışma etiği	Evli	243	3,2152	,69773	-2,181	,030*
	Bekar	166	3,3709	,72588		

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların çalışma etiği anlayışları ile medeni hal değişkeni arasında, anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir (t=-2,181, p<0.05). Buna göre bekar bireylerin çalışma etiği puanlarının, evlilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgulardan hareketle bekar bireylerin çalışma etiği algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli bireylerin yaşamda daha sorumlu davranmaları beklenir. Bir aileye sahip olmak kişiyi sorumluluklarının bilincinde olmaya itmektedir. Bu anlamda evli bireylerin çalışma etiği puanlarının yüksek olması yerine bekar bireylerin yüksek çalışma etiği algısına sahip olmaları bu araştırma açısından dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

### 3.3.5. Çalışma etiği ve çocuğa sahip olma değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, çocuğa sahip olma değişkeni arasındaki farklılıklara dayalı bulgular, bağımsız *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.12’de özetlenmektedir.

Tablo 3.12. Çocuğa sahip olma değişkenine dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Çocuğu olma	N	Ort.	Ss.	t	p
Çalışma etiği	Yok	83	3,2272	,73795	,472	,638
	var	82	3,1742	,70417		

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çocuklarının olma durumları ile , çalışma etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.3.6 Çalışma etiği ve çalışma yılı değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, çalışma yılı farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.13’de özetlenmektedir.

Tablo 3.13. Çalışma yılı değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	,734	3	,245	,481	,695
	Gruplar arası	206,919	407	,508		
	Toplam	207,654	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma yılı değişkeni ile, çalışma etiği arasında , anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.3.7 Çalışma etiği ve çalışma saati değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, çalışma saati farklılıklarına dayalı bulgular, bağımsız t testi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 14’de özetlenmektedir.

Tablo 3.14. Çalışma saati değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	,892	3	,297	,585	,625
	Gruplar arası	206,761	407	,508		
	Toplam	207,654	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin günlük çalışma saatleri ile, çalışma etiği arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.



### 3.3.8. Çalışma etiği ve pozisyon değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, pozisyon değişkeni farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.15’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.15. Pozisyon değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	2,588	2	1,294	2,574	,077
	Gruplar arası	205,066	408	,503		
	Toplam	207,654	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan bireylerin pozisyonları ile, çalışma etiği arasında, anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir

### 3.3.9 Çalışma etiği ve toplumsal tabaka değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, toplumsal tabaka değişkeni farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.16’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.16. Toplumsal tabaka değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	3,527	3	1,176	2,344	,073
	Gruplar arası	204,127	407	,502		
	Toplam	207,654	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin sosyal tabakaları ve çalışma etiği arasında , anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.3.10. Çalışma Etiği ve çocuklarda görülmek istenilen özellik değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, çocuklarda görülmek istenilen özellik değişkeni farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.17’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.17. Çocuklarda görülmek istenilen özellik değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	5,786	3	1,929	3,888	,009*
	Gruplar arası	201,868	407	,496		
	Toplam	207,654	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan bireylerin çalışma ahlakı ile, çocuklarda görülmek istenilen özellik değişkenine göre, anlamlı bir farkların olduğu belirlenmiştir (F=3,888, p<0.05). Ortaya çıkan anlamlılığın kaynağını belirlemek amacıyla, Post Hoch LSD istatistiği uygulanmıştır.

Buna göre Çocuğunun kurnaz olmasını isteyen bireylerin çalışma etiği puanlarının (X= ,43533), itibarlı olması gerekir (X=,34401) diyenlerin puanlarından, anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kurnaz olması gerekir diyen bireylerin puanlarının (X=,09133), çok para kazanması gerekir diyenlerden de (X= ,04722), anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgular göstermektedir ki, araştırmaya katılan bireylerin genel olarak çocuklarının, kurnaz olmalarını istedikleri görülmektedir. Bu bağlamda çalışma etiği puanı yüksek olan bireylerin, çocuklarının kurnaz olmalarını istemeleri, bu araştırmanın dikkat çeken bulguları arasındadır. Çalışma etiği yüksek bireylerin, işlerine ve sorumluluklarına karşı özenli olmaları beklenir. Bu anlamda özel sektörün de koşulları

dikkate alındığında, bireylerin genellikle akıllarıyla ön plana çıkmaları gerektiği ve bu yüzden çocuklarının da bu alanda kurnaz, açığözlü, dikkatli olmaları istemeleri manidar bulunmaktadır.

### 3.3.11. Çalışma Etiği ve Bir Çalışanda Olması Gereken en önemli özellik değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, bir çalışanda olması gereken en önemli özellik değişkeni farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.18’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.18. Bir çalışanda olması gereken en önemli özellik değişkenine dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	1,283	3	,428	,844	,471
	Gruplar arası	206,370	407	,507		
	Toplam	207,654	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma etiği puanlarının, bir çalışanda olması gereken en önemli özellik sorusuna yönelik verilen cevaplar açısından, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.3.12. Çalışma etiği ve Dini inanç bakımından kendini değerlendirme değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışma etiği ile, dini inanç bakımından kendini değerlendirme değişkeni farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.19’ da özetlenmektedir.

Tablo 3.19. Dini inanç bakımından kendini değerlendirme değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Çalışma etiği	Gruplar içi	6,328	3	2,109	4,264	,006*
	Gruplar arası	201,326	407	,495		
	Toplam	207,654	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma etiği ile, dini inanç bakımından kendini değerlendirme arasında, anlamlı farkların olduğu belirlenmiştir (F=4,264, p<0.05). Ortaya çıkan anlamlı farkın kaynağını bulmak amacıyla, Post Hoch LSD istatistiğinde faydalanılmıştır.

Buna göre, dini inanç bakımından kendinizi nasıl tanımlarsınız sorusuna verilen cevaplar ele alındığında, inanmıyorum cevabını verenlerin puanlarının (X=,57911), inanmıyorum ve dinin gereklerini yerine getiriyorum (X=,46307) diyenler ile, inanmıyorum fakat dinin gereklerini yerine getiremiyorum diyenlerden (X=,33175), anlamlı düzeyde yüksek çalışma etiği puanları aldıkları belirlenmiştir.

Bu bulgular, araştırmanın dikkat çeken bulguları arasındadır. Burada çalışma etiği puanları yüksek olan bireylerin, daha çok inanmayan kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dinin etik kavramı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda, dinine bağlı kişilerin yaptığı işte de hak ve adalet anlayışlarının güçlü olması beklenir. Ancak burada tam tersi bir sonuçla karşılaşmıştır.

### 3.4 Boş Zaman Etiği ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi

#### 3.4.1 Boş Zaman Etiği ve yaş değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, yaş değişkeni farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.20' de özetlenmektedir.

Tablo 3.20. Yaş Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	,586	3	,195	,477	,698
	Gruplar arası	166,669	407	,410		
	Toplam	167,255	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin yaş değişkeni ile boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.4.2. Boş Zaman Etiği ve Cinsiyet Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, cinsiyet farklılıklarına dayalı bulgular, bağımsız t testi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.21’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.21. Cinsiyet Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	p
Boş zaman etiği	Kadın	105	3,2776	,62954	2,356	,019*
	Erkek	306	3,1083	,63710		

\*p<0.05

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir (t=2,356, p<0.05). Buna göre kadınların boş zaman etiği puanlarının, erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgudan hareketle, kadınların boş zaman etiği konusunda erkeklerden yüksek puanlara sahip olduğu ifade edilebilir. Burada kadınların toplumsal anlamda boş zamanlarına, erkeklerden daha ciddi yaklaşıtları ve daha verimli değerlendirdikleri, düşünülmektedir. Bu noktada, erkeklerin iş yükündeki fazlalığın ve sorumluluk bilincinin de, bu sonuç üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir.

### 3.4.3. Boş Zaman Etiği ve medeni Durum Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, medeni hal farklılıklarına dayalı bulgular, bağımsız t testi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.22’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.22. Medeni Hal Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Medeni Hal	N	Ort.	Ss.	t	p
Boş zaman etiği	Evli	243	3,0882	,65333	-2,327	,020*
	Bekar	166	3,2367	,60378		

\*p<0.05

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan bireylerin medeni hal değişkeni ile, boş zaman etiği arasında anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir ( $t=-2,327$ ,  $p<0.05$ ). Buna göre evli bireylerin boş zaman etiği puanlarının, bekarlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgulardan hareketle evli bireylerin boş zaman etiği konusunda, daha güçlü algıya sahip olduğu düşünülmektedir. Evli bireylerin yaşamda daha çok sorumluluğa sahip olmaları, onları zamanlarını daha iyi değerlendirmek konusunda duyarlı kılmaktadır. Bu anlamda işe ve boş zamana verdikleri değer, bekarlardan anlamlı çıkması manidardır. Bekar çalışanlar nispeten hayatı daha özgür yaşadıklarından, boş zaman konusunda da, daha özgür seçimler yaptıkları düşünülmektedir.

### 3.4.4. Boş Zaman Etiği ve Çocuk Sahibi Olma Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, çocuk sahibi olma farklılıklarına dayalı bulgular, bağımsız t testi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.23’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.23. Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Çocuk Durumu	N	Ort.	Ss.	t	p
Boş zaman etiği	Var	83	3,0757	,70599	-,305	,761
	Yok	82	3,1080	,65352		

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çocuk sahibi olma değişkeni ile, boş zaman etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

#### 3.4.5. Boş Zaman Etiği ve Çalışma Yılı Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, çalışma yılı farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.24' de özetlenmektedir.

Tablo 3.24. Çalışma Yılı Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	1,163	3	,388	,950	,417
	Gruplar arası	166,092	407	,408		
	Toplam	167,255	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma yılı değişkeni ile, boş zaman etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

#### 3.4.6. Boş Zaman Etiği ve Çalışma Saati Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, çalışma saati farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.25' de özetlenmektedir.

Tablo 3.25. Çalışma Saati Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	2,609	3	,870	2,150	,093
	Gruplar arası	164,645	407	,405		
	Toplam	167,255	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma saati değişkeni ile, boş zaman etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.4.7. Boş Zaman Etiği ve Çalışma Pozisyonu Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, çalışma pozisyonu farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.26' de özetlenmektedir.

Tablo 3.26. Çalışma Pozisyonu Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	1,314	2	,657	1,615	,200
	Gruplar arası	165,941	408	,407		
	Toplam	167,255	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma pozisyonu değişkeni ile, boş zaman etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.4.8. Boş Zaman Etiği Ve Toplumsal Tabaka Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, toplumsal tabaka değişkenine yönelik farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.27' de özetlenmektedir.



Tablo 3.27. Toplumsal Tabaka Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	2,628	3	,876	2,166	,092
	Gruplar arası	164,627	407	,404		
	Toplam	167,255	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin ait oldukları toplumsal tabaka ile, boş zaman etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.4.9. Boş Zaman Etiği ve Çocuklarında Olması İstenen Özellikler Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, çocuklarda olması istenen özelliklere yönelik farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.28’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.28. Çocuklarda Olması İstenen Özellikler Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	3,057	3	1,019	2,526	,057
	Gruplar arası	164,198	407	,403		
	Toplam	167,255	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çocuklarda olması istenen özellikler ile, boş zaman etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.4.10. Boş Zaman Etiği ve Çalışanda Olması İstenen Özellikler Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, çalışanlarda olması istenen özelliklere yönelik farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.29’ de özetlenmektedir.

Tablo 3.29. Çalışanda Olması İstenen Özellikler Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	,382	3	,127	,310	,818
	Gruplar arası	166,873	407	,410		
	Toplam	167,255	410			

Yapılan analiz sonuçlarına göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışanlarda olması istenen özellikler ile, boş zaman etiği arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

### 3.4.11. Boş Zaman Etiği ve İnanç Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan boş zaman etiği ile, inanç değişkenine yönelik farklılıklarına dayalı bulgular, tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Sonuçları Tablo 3.30’ da özetlenmektedir.

Tablo 3.30. İnanç Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bulgular

Değişken	Faktör	Kt	Sd	Ko	F	p
Boş Zaman etiği	Gruplar içi	4,251	3	1,417	3,538	,015*
	Gruplar arası	163,004	407	,401		
	Toplam	167,255	410			

\*p<0.05

Yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan bireylerin inanç değişkeni ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir (F=3,538, p<0.05).

Ortaya çıkan bu anlamlılığın kaynağını belirlemek amacıyla, Post Hoch LSD istatistiği gerçekleştirilmiştir.

Buna göre inanmıyorum ( $X=,36584$ ) ve kuşkucuyum ( $X=,25606$ ) diyen bireylerin, boş zaman etiği puanlarının, inanıyorum ve dinimin gereklerini yerine getiriyorum ( $X=,15607$ ) diyen bireylerin puanlarından, anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgu, araştırmada dikkati çeken bulgular arasındadır. Burada inanan bireylerin boş zaman ahlakı bakımından, daha gelişmiş bir algıya sahip olmaları öngörülürken, inanmayan ya da kuşkucu olarak kendini tanımlayan bireylerin, çalışma etiği puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **3.5. Araştırmada kullanılan ölçekler ve demografik faktörlerle geliştirilen hipotezlerin kabul edilebilirliğine ilişkin sonuçlar**

H<sub>1</sub>: Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği, boş zaman etiği ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre bu üç değişken arasında, farklı düzeylerde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

H<sub>2</sub>: Çalışma Etiği ve Boş Zaman Etiği Özel sektör çalışanların örgütsel bağlılık algılarını, anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre boş zaman etiği ve çalışma etiği, örgütsel bağlılığı, farklı düzeylerde anlamlı olarak açıklamaktadır.

H<sub>3</sub>: Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile ait oldukları yaş grubu arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>4</sub>: Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile ait oldukları yaş grubu arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>5</sub>: Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile cinsiyetleri arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>6</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile cinsiyetleri arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre erkeklerin, kadınlardan daha yüksek boş zaman etiği algısına, sahip oldukları belirlenmiştir.

H<sub>7</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile eğitim durumları arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, daha yüksek etik algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

H<sub>8</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, eğitim durumları arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>9</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, medeni hal değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre bekar bireylerin, daha yüksek çalışma etiği algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

H<sub>10</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, medeni hal değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre bekarların, daha yüksek boş zaman etiği algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

H<sub>11</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, çocuğa sahip olma değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>12</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, çocuğa sahip olma değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>13</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, çalışma yılı değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>14</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, çalışma yılı değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>15</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, çalışma saati değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>16</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, çalışma saati değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>17</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, pozisyon değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>18</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, pozisyon değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>19</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, sosyal tabaka değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>20</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, sosyal tabaka değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>21</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, “Çocuklarınızda en çok görmek istediğiniz özellik” sorusu arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kabul edilmiştir. Buna göre, çocuğunun kurnaz olmasını isteyen bireylerin çalışma etiği puanlarının, itibarlı olması gerekir diyenlerin puanlarından, anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

H<sub>22</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, “Çocuklarınızda en çok görmek istediğiniz özellik” sorusu arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>23</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, “Sizce bir çalışanda olması gereken en önemli özellik hangisidir?” sorusu arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>24</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, “Sizce bir çalışanda olması gereken en önemli özellik hangisidir?” sorusu arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmemiştir.

H<sub>25</sub>. Özel sektör çalışanlarının çalışma etiği algıları ile, dini inanış değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre inanan bireylerin, inananlara kıyasla daha fazla çalışma etiği algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

H<sub>26</sub>. Özel sektör çalışanlarının boş zaman etiği algıları ile, dini inanış değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kabul edilmiştir. Buna göre çalışma etiğine paralel olarak inanan bireylerin, inananlara kıyasla daha fazla çalışma etiği algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

### 3.6 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada çalışma etiği ve boş zaman etiği ile, örgütsel bağlanma üzerindeki bazı değişkenlerin etkileri incelenmiştir. Çalışma etiği ile boş zaman etiği cinsiyet, çocuk sahibi olma ve medeni hal eğitim düzeyi, çalışma saati, çalışma yılı, pozisyon, toplumsal tabaka, çocuklarda en çok görülmek istenilen özellik ve bireylerde en çok görülmek istenilen özellik, dini inanış değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- Araştırmada ortaya çıkan ilk sonuca göre, araştırmaya katılan bireylerin boş zaman etiği algıları ile, çalışma etiği algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, bireyin boş zaman etiği puanlarının arttıkça çalışma etiği puanlarının da yükseldiği belirlenmiştir. Aynı zamanda bireylerin çalışma etiği puanları yükseldikçe, örgütsel bağlılık puanlarının da yükseldiği belirlenmiştir. Buradan çalışma etiğine sahip olan bireylerin, örgütlerine karşı daha çok bağlılık yaşadıkları düşünülmektedir.

- Çalışma etiği ve boş zaman etiğinin, araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılıklarını, anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Burada çalışma etiği ve boş zaman etiğinin, örgütsel bağlılığın, önemli yordayıcıları olarak görülmektedir.
- Bir diğer sonuca göre, araştırmaya katılan bireylerin çalışma etiği ile, yaş değişkeni açısından, anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre araştırmaya katılan bireylerin çalışma etiği ile, cinsiyet değişkeni açısından, anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre, eğitim düzeyi bireylerin çalışma etiği anlayışları üzerinde etkilidir. İş yerinde, kurallara uyan sorumluluklarını bilen eğitilmiş bireylerin, iş hakkındaki süreçlere daha saygılı olmaları beklenir. Kendilerine, yönetici ve arkadaşlarına karşı, daha uyumlu olmaları, etik açıdan güçlü olmaları beklenir. Araştırmada ulaşılan sonuç, bu düşünceleri doğrulamıştır.
- Bir diğer sonuca göre, bekar bireylerin çalışma etiği algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli bireylerin, yaşamda daha sorumlu davranmaları beklenir. Bir aileye sahip olmak, kişiyi, sorumluluklarının bilincinde olmaya itmektedir. Bu anlamda evli bireylerin, çalışma etiği puanlarının yüksek olması yerine, bekar bireylerin yüksek çalışma etiği algısına sahip olmaları, bu araştırma açısından, dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.
- Bir diğer sonuca göre bireylerin çocuklarının olma durumları ile, çalışma etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre bireylerin çalışma yılı değişkeni ile, çalışma etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre bireylerin günlük çalışma saatleri ile, çalışma etiği arasında, anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

- Bir diğer sonuca gore bireylerin pozisyonları ile, çalışma etiği arasında, anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir
- Bir diğer sonuca gore bireylerin sosyal tabakaları ile, çalışma etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca gore, araştırmaya katılan bireylerin genel olarak, çocuklarının kurnaz olmalarını istedikleri gorlmektedir. Bu bağlamda çalışma etiği puanı yuksek olan bireylerin, çocuklarının kurnaz olmalarını istemeleri, bu araştırmanın dikkat çeken bulguları arasındadır. Çalışma etiği yuksek bireylerin, işlerine ve sorumluluklarına karşı, ozenli olmaları beklenir. Bu anlamda, ozel sektorn de koşulları dikkate alındığında, bireylerin genellikle akıllarıyla on plana çıkmaları gerektiği ve bu yuzden çocuklarının da bu alanda kurnaz, aıkgozl, dikkatli olmaları istemeleri manidar bulunmaktadır.
- Bir diğer sonuca gore bireylerin çalışma etiği puanlarının, bir çalışanda olması gereken en onemli ozellik sorusuna yonelik verilen cevaplar açısından, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca gore, çalışma etiği puanları yuksek olan bireylerin, daha çok inanmayan kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dinin, etik kavramı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda, dinine bağlı kişilerin yaptığı işte, çalışma, hak ve adalet anlayışlarının gl olması beklenir. Ancak burada tersi bir sonuçla karşılaşılmıştır.
- Bir diğer sonuca gore, araştırmaya katılan bireylerin yaş değişkeni ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca gore kadınların boş zaman etiği konusunda, erkeklerden yuksek puanlara sahip olduğu ifade edilebilir. Burada kadınların, toplumsal anlamda boş zamanlarına, erkeklerden daha ciddi yaklaştıkları ve daha verimli



değerlendirdikleri düşünülmektedir. Bu noktada erkeklerin, iş yükündeki fazlalığın ve sorumluluk bilincinin de, bu sonuç üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir.

- Bir diğer sonuca göre, evli bireylerin boş zaman etiği konusunda, daha güçlü algıya sahip olduğuna yöneliktir. Evli bireylerin, yaşamda daha çok sorumluluğa sahip olmaları, onları zamanlarını daha iyi değerlendirmek konusunda, duyarlı kılmaktadır. Bu anlamda işe ve boş zamana verdikleri değer, bekarlardan farklı çıkması manidardır.
- Bir diğer sonuca göre araştırmaya katılan bireylerin çocuk sahibi olma değişkeni ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre bireylerin çalışma yılı değişkeni ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre araştırmaya katılan bireylerin çalışma saati değişkeni ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre araştırmaya katılan bireylerin çalışma pozisyonu değişkeni ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre araştırmaya katılan bireylerin ait oldukları toplumsal tabaka ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Bir diğer sonuca göre araştırmaya katılan bireylerin çocuklarda olması istenen özellikler ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

- Bir diğerk sonuca göre araştırmaya katılan bireylerin çalışanlarda olması istenen özellikler ile, boş zaman etiği arasında, anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Araştırmada ulaşılan bireylerin inançlarına yönelik sonuç, araştırmada dikkati çeken sonuçlar arasındadır. Burada inanan bireylerin, boş zaman ahlakı bakımından, daha gelişmiş bir algıya sahip olmaları öngörülürken, inanmayan ya da kuşkucu olarak kendini tanımlayan bireylerin, çalışma etiği puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda bazı öneriler geliştirilmiştir.

1. Özel sektör çalışanlarının çalışma ve boş zaman etiği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri kapsayacak daha derinlemesine çalışmaların gelecekte yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
2. Araştırmada alışma etiği ve çalışma yılı değişkeni arasında bir anlamlılık bulunamamıştır. Bu noktada da bireylerin çalışma yılları ile, çalışma etiği arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine inceleyen çalışmaların yapılması önerilmektedir.
3. Kendinde alışma ve boş zaman etiğinin yeterli düzeyde olduğunu bilen ve hisseden kişilerin bunu ne şekilde kazandıkları, nelerden etkilendikleri ile ilgili bir çalışma yapılıp ilerde firmalarda iş etiğine sahip kişilerin işe alınırken birer kriter belirlenmesinde faydalı olabilir.

Araştırmanın kısıtlılıkları ise aşağıda sıralanmıştır:

- Araştırma yalnızca özel sektör çalışanı 2 firma arasında rnekleml alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın en önemli kısıtlılığıdır.

- Ayrıca araştırmanın zaman, mekân ve kişisellik yönünden sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışanların ölçekleri boş zamanlarında, iş aralarında ya da kendi odalarında doldurmaları, ölçegin doldurulurken bireyin karşılaştığı fiziki şartlardan kaynaklanan faktörler birer sınırlılık olarak görölmektedir.
- Araştırmanın temelinde insan unsurunun bulunması sebebiyle, sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü genel sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.
- İnsan unsurundan dolayı toplam sayısal verilerin güvenilirliği, veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlıdır.
- Anketin uzunluğu ve bazı reverse sorular sebebiyle sıkılan kişiler bir an önce bitmesi için soruları çok fazla düşünmeden cevap vermesi de bir kısıtlılık olarak görölmektedir.

#### 4.Bölüm KAYNAKLAR

Abbas, J. Ali And Ahmed Azim , “Work Ethic And Loyalty İn Canada”, The Journal Of Social Psychology, Volume 35, Number 1, 2001, Pp.31-37.

Alayoğlu, Nihat, “İş Ahlakı, Etik Ve Sosyal Sorumluluk, Eğitim Gelişim”, 2005, [Http://Www.Ekocerceve.Com/Egitimgelisim/Detay.Asp?İ=7&K=5](http://Www.Ekocerceve.Com/Egitimgelisim/Detay.Asp?İ=7&K=5), (02.01.2012).

Allen, Natalie J. Ve John P. Meyer, “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis Of Links To Newcomers’ Commitment And Role Orientation”, Academy Of Management Journal, 33(4), 1990b Ss. 847-858. akt Mercan, 2006

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, 1-18. akt Bozkurt 2008

Allen, N.J. Meyer, J.P., & C.A.Smith; “Commitment To Organizations And Occupations-Extension Of A Test Of A Three -Component Conceptualization,” Journal Of Applied Psychology, 1993, 78, Science Direct, (Çevrimiçi) [Http://Www.Sciencedirect.Com](http://Www.Sciencedirect.Com), 26 Ekim 2006. akt kayır 2008

Argın, Şükrü, “Boş Zamanın Toplumsal Anlamı Üzerine Notlar”, Birikim, Sayı 43, Kasım 1992

Aydın, İnayet Pehlivan, "Yönelisel, Mesleki Ve Örgütsel Etik", Ankara: Pegem Yayınları, 2002

Aytaç, Ömer , “Kapitalizm Ve Hegemonya İlişkileri Bağlamında Boş Zaman”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 28, Sayfa 2, Aralık 2004: 115-138

Aytaç, Ömer Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Fırat University Journal Of Social Science Cilt: 12, Sayı: 1, Sayfa: 231-260, ELAZIĞ-2002 “Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar “

Aytaç , Ömer Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (11) 2006 / 1 : 27-53 Tüketimcilik Ve Metalaşma Kıskaçında Boş Zaman

Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi “Eurasian Journal of Educational Research” 149-159

Bacak, Bünyamin ve Yusuf Yiğit (2010), "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları Ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler", Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 5(1): 29-44.

Balay, Refik, Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, 2000,

Balcı, Ali; Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji Ve Taktikler, Ankara, Pegem Yayıncılık, 2003.

Balta, Avniye Tuğba , “İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonu Olarak Ücret Yönetimi, Motivasyon Ve Bir Uygulama Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2007.

Barutçugil, İsmet, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, Yayın No: 59, Yönetim Dizisi: 15 , 2004, 499s.

Başaran, İbrahim Ethem; Örgütsel Davranış, Ankara :Ankara Ü., Eğt. Fak. Yay., 1982.

Batmaz, Veysel,"Popüler Kültür Üzerine Değişik Kuramsal Yaklaşımlar" İletişim, No L, L981

Bayram, Levent; (2006), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, (59), Ss. 125-139.

Baysal,A.C. ve M.Paksoy,1999,”Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”,İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi,C:28,S:1,s.7-15

Bell, Emma & Alan Bryman, “The Ethics Of Management Research: An Exploratory Bentein, K., Stinglhamber, F., & Vandernberge, C. (2002). Organization-, supervisor-, and workgroup-directed commitments and citizenship behaviours: a comparison of models. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(3), 341-362. akt Gök 2008

Berkman, Ümit, “İş Ahlakı Ve İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğu Gelişimi Ve Yakın Geleceği, Yönetim Ve Organizasyon, (Ed.) Salih Güney 1.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

Biçerli, M. Kemal; Çalışma Ekonomisi, İstanbul : Beta Basım, 2003.

Bozkurt, Veysel, Yeni Çalışma Etiği, Bursa: Albesta Basım Yayım, 2000

Bremond, Janine & Alain Geledan, İktisadi Ve Toplumsal Kavramlar Sözlüğü, Remzi Kitabevi,Çeviren:Ertuğrul Özkök,1984,S.168 (akt Bozkurt V.2000)

Buchholz, R. A. (1977). The belief structure of managers relative to work concepts measured by a factor analytical model. Personnel Psychology, 30: 567–587 akt Bozkurt 2000

Büyüköztürk, Ş (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (32)(470-483).

Çalışırlar, Aziz Ansiklopedik Kültür Sözlüğü, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi,1993 135

Cengiz, Erdal, “Törebilimde Değer Ve Ölçüt Sorunu”, Etik, S:4, 1998, S.28.

Ceylan, Adnan Ve Nigar Demircan; “Çalışanların Örgüte Bağlılığı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma”. İstanbul Üniv. İşletme Fak. Dergisi. Cilt:31, Sayı:1, Nisan 2002, S. 53-65.

Cherrington, David J. (1980). The Work Ethic: Working Values And Values That Work [Çalışma Ahlâkı: Çalışma Değerleri Ve İşe Yarayan Değerler]. New York: AMACOM. (akt Zilfikar 2007)

Cohen, Deborah Vidaver, “Creating Ethical Work Climates: A Socio Economic Perspective”, Journal Of Socio-Economics, Volume 24, Issue 2, 1995, Pp.317-343. (akt Gök 2008)

Çetin, C.; Özdemirci, A. Ve Kaplan, N., “Yabancılaşma Yalnızca Mavi Yakalıların Sorunu Mudur? Bilgi Çağında Beyaz Yakalıların Yabancılaşması Ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, 16. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 16 – 18 Mayıs Antalya, 2008, 718-721

Çöl, Güner Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Benzer Kavramlarla İlişkisi GOP Üniv. Zile Meslek Yüksekokulu Yıl: 2004/ Cilt: 6 Sayı: 2 Sıra: 9/ No: 233 14 Şubat 2012 [Http://Www.İsguc.Org/?P=Article&İd=233&Cilt=6&Sayi=2&Yil=2004](http://www.İsguc.Org/?P=Article&İd=233&Cilt=6&Sayi=2&Yil=2004)

Davenport, N.; Schwartz, R.D & Elliott, G.P., Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, (Çev.: O. C. ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003 akt Demirel 2009

Dinçer, Ömer. Ve Fidan, Yahya, İşletme Yönetimine Giriş, İstanbul : Beta Basım Yayın Dağıtım, 3. Baskı, 1997, S17.

Doğan, İ., Örgütlerde Ayrımcılık, (Ed. M. Özdevecioğlu Ve H. Karadal) Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Ankara: İlke Yayınevi, 2008.

Doğan Selen, Kılıç Selçuk, "Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi", Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, Ss.37-61

Ege Akademik Bakış / 8 (2) 2008:487-518 Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi [http://eab.ege.edu.tr/pdf/8\\_2/C8-S2-M6.pdf](http://eab.ege.edu.tr/pdf/8_2/C8-S2-M6.pdf)

Eker, Burcu; "Halkla İlişkiler Açısından Örgütsel Bağlılık: Oyak Bankası Örneği", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006.

Elma, C. (2003). İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Eren, Erol, Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 5. Baskı, 1998, 86-87.

Eren, Ayşin, "Çalışma Etiğinde Güncel Açılımlar" Yüksek Lisans Tezi, 2007

Eren, Erol (2007), Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, 10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul

Field, A. (2005). Discovering Statistics Using SPSS (2. baskı). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc akt Büyüköztürk 2002

Furnham, Adrian. (1990b). The Protestant Work Ethic: The Psychology Of Work-Related Beliefs And Behaviours [Protestan Çalışma Ahlakı: Çalışma İle İlgili İnanç Ve Davranışların Psikolojisi]. New York: Routledge.akt Bozkurt 2008

Gök, Sibel, "İş Etiğı İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki Ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler." Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2008



Güçlü, Hatice; “Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, Anadolu Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 2006.

Gül Hasan, Hakan Gökçe; "Örgütsel Etik Ve Bileşenleri", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi , C.13, S.1, 2008, S.377-389.

Gorz, Andre (2001) Yaşadığımız Sefalet Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2001, S12. akt Kuş 2007

Gorz, Andre. (1995), İktisadi Aklın Eleştirisi, Çev.I.Ergüden,İst:Ayrıntı Yay akt Sapmaz 2009

Göktürk, Şüheyda Eurasian Journal of Educational Research, Issue 36, Summer 2009, 145-160 Does Being Leisure-Oriented Preclude a Person's Commitment to Work?

Güney, Salih (2006) Davranış Bilimleri Nobel Yayın Dağıtım 2006 s.97

Halis, Muhsin “ Örgütsel İletişime İlişkin Bir Değerleme “ 8.Yönetim Organizasyon Kongresi, Nevşehir Mayıs 2000 S531

Hemingway, John L., “Emancipating Leisure: The Recovery The Freedom İn Leisure” Journal Of Leisure Research, 28 (1), 1996, P. 27-43 akt Aytaç 2002

Harrison, David A. & Joseph J. Martocchio (1998), "Time For Absenteeism: A 20-Year Review Of Origins, Offshoots, And Outcomes", Journal Of Management, 24(3): 305-350. akt Şahin 2011

Hibbins, Ray, “Global Leisure” Social Alternatives, Jan, Vol L5, İssue L 1996,P 22-25 akt Aytaç 2004

[Http://Www.Businews.Eu/Tag/Mercedes-Benz/](http://Www.Businews.Eu/Tag/Mercedes-Benz/) Erişim Tarihi 24 Şubat 2012

İnal, Kemal, "Sosyalist Etik", Gelecek, Y:1, S:1-3, Eylül-Ekim, 1996, S.43.İnce, Mehmet Ve Hasan Gül; Yönetimde Yeni Bir Paradigma:Örgütsel Bağlılık, İstanbul: Çizgi Kitabevi, 2005.

İverson, Roderick, Donna, D., Buttigieg, M.; "Affective, Normative, And Continuance Commitment: Can The Right Kind Of Commitment Be Managed", Working Paper, 7, 1998, (Çevrimiçi) [Http://Www.Ebscohost.Com](http://www.Ebscohost.Com).

Janssen, Onne; "The Barrier Effect Of Conflict With Superiors İn The Relationship Between Employee Empowerment And Organizational Commitment", Work & Stress, January/March, 2004, 18(1), Ss.56-65. akt Kayır 2008

Jex, Steve M. (2002), Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach, John Wiley & Sons, New York.

Juniu, Susana, "Downshifting: Regaining The Essence Of Leisure" Journal Of Leisure Research, Win, V.32, İssue1, 2000, P.69-73 akt Aytaç 2002

Kama, Bülent; "Çalışanların İş Güvencesine İlişkin Algılamalarının İş Tatminleri, Örgütsel Bağlılıkları Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkileri İncelenmesi", Dumlupınar Üniv. S.B.E., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2005.

Katz, Daniel Ve Kahn, Robert L.; "The Social Psychology Of Organizations", Wiley: New York, 1978. akt Balay 2000

Kayır, Hüseyin, "Örgütsel Bağlılığın Artırılmasında Halkla İlişkilerin Önemi: Tusaş", T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008.

Kagıtcıbası, C. (1986). Status of women in Turkey: Cross-cultural perspectives. International Journal of Middle East Studies, 18(4), 485-499.

Kelly, John R., Valeria. J. Freysinger, "21st Century Leisure: Current Issues", Boston: Allyn And Bacon, 2000 akt Göktürk 2009

Kırel, Çiğdem, "Örgütlerde Etik, Ahlak Ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar", M.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:XVI, Sayı:L, 2000, S.231-248.

Koray, Meryem, Sosyal Politika. İmge Kitabevi, Ankara, 2005, S. 77

Kuş, Ali, "Muhazakar Türk Girişimcisinin Değerleri", (Uygulamalı Bir Araştırma), Yüksek Lisans Tezi, 2007

Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of non-work to work spillover: Challenging the common view of conflict ridden domain relationships. Basic and Applied Social Psychology, 13(2), 231-249.akt Göktürk 2009

Lewin, K.(1943) Defining the "field at a given time" Psychological Review 50 292-310.akt Göktürk 2009

Mcclelland, D.C. The Achieving Society, New York: Free Press.1967 akt Bozkurt 2000

Mercan, Mustafa, "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık", Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Meyer, J. P. Ve Allen, N. J.; "Commitment İn The Workplace, Theory, Research And Application", Sage Publications, 1997. akt Kayır 2008

Mathieu, J. E. & Zajac, D. M.; "A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment", Psychological Bulletin, Vol:108, No:2, 1990, S. 171- 194. akt Kayır 2008

Mowday, Richard T., Lyman W. Porter & Richard M Steers; Employee- Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover, Newyork, Academic Pres, 1982. at öl 2004

Nelson, L. & O'Donohue, W., "Alienation, Psychology And Human Resource Management, Proceedings Of The 2nd Australian Centre For Research In Employment And Work (ACREW)", Conference, Prato, Italy, 2006. akt ŐimŐek 2001

Newman, Karen L., "Procedural Justice And Ethical Decision-Making", Social Justice Research, Volume 6, Number 1, March 1993, Pp.113-133.akt Gök 2008

O'reilly, Charles & Jennifer Chatman ; "Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification, And Internalization On Prosocial Behavior". Journal Of Applied Psychology. Vol:71, No:3, Aug.1986, S. 492-499. akt öl 2004

Örücü, Edip Ve Elif Kaplan (2001), "Kamu Ve Özel Sektör alıŐanlarında Devamsızlık Sorunu", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 7(1): 93-111.

Özdevecioğlu, Mahmut, "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2), 2003, Ss. 113-130.

Özlem, Doğan, Günümüzde Felsefe Disiplinleri, İstanbul: İnkılap Kitapevi Yayınları, 2. Baskı, 1997, S.336.

Özsoy, Süheyla A., "Bir Yüksekokul alıŐanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", İş, Güç - Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(2), 2004. [Http://Www.İsguc.Org/](http://www.İsguc.Org/)

Parker, Stanley. (1971). The Future Of Work And Leisure [alıŐma Ve Boş Zamanın Geleceği]. New York: Praeger Publishers. akt Zülfikar 2007

Pehlivan, İnyet (1998), "Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik", Pegem Yayınları, Ankara,S10

Porter, L. & Diğ.; "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians", Journal Of Applied Psychology, 1974, 59 S. 603-610.akt Yalçın & İplik 2005 ve Çöl 2004

Primeau, L., A. (1996). Work and leisure: Trencending the dichotomy. American Journal of Occupational Therapy, 50(7), 569-577. akt Göktürk 2009

Sapmaz, Çağlar "Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinin Çalışma Etiğine Etkileri", (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Tezi, 2009), S.12

Savaşır, Rebi (1999). Türkiye Ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Küçük Ve Orta Boylu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları. Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1999.

Şeçer, H.Ş. Ve Şeçer, B., "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri Ve Önlenmesi, TİSK Akademi, 2007/II:147-175.

Seymen, Oya Aytemiz Ve Tamer Bolat, "Hizmet Kalitesinin Arttırılmasında İç Ve Dış Müşteri Tatmininin Ölçülmesi Ve Değerlendirilmesi", Turizm İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Hafta Sonu Semineri III, Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu, Nevşehir, 13- 15 Aralık 1996, , S.244-258.

Staw, Barry M. & Greg R. Oldham (1978), "Reconsidering Our Dependent Variables: A Critique And Empirical Study", Academy Of Management Journal, 21(4) 539555 akt Şahin 2011

Steers, Richard M. & Susan R. Rhodes (1978), "Major Influences On Employee Attendance: A Process Model", Journal Of Applied Psychology, 63(4): 391-407.akt Çöl 2004

Sucu, Yaşar (2000) Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler: Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli Güncellenmemiş Kitap S25

Şahin; Faruk “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları Ve Örgütler İçin Önemi “ Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 2011, Cilt: 4, Sayı: 1, S. 24-39

Talas, Cahit, Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara: İmge Kitabevi, 1990, S. 14.

Tepe, Hakan, “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik”, Doğu Batı, Y:1, Eylül-Ekim 1998, S.4.

TÜSİAD-Kalder., TÜSİAD-Kalder Öz Değerlendirme El Kitabı, İstanbul, 1996

Tınaz, P., “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma Ve Toplum, 2006/3: 11–22.

Wiener, Y.; “Commitment İn Organization A Normative View”, Academy Of Management Review, Vol. 7, No. 3, 1982, S. 418-428.akt Balay 2000

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. International Social Science Journal, 12(4), 543-560. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0001/000168/016832eo.pdf> akt Göktürk 2009

Westhuizen, Christelle Van Der (2006), "Work Related Attitudes As Predictors Of Employee Absenteeism", Unpublished Thesis, University Of South Africa. akt Şahin 2011


Yalçın, Azmi Ve F. Nur İplik, “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 2005, Ss. 395-412.

Yılmaz Sadi , Sarpkaya Pınar Yıl:2009 Cilt:6 Sayı:2 Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma Ve Yönetimi

Zerenler, Muammer, Örgütlerde İşe Devamsızlık (Ed. M. Özdevecioğlu Ve H. Karadal), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Ankara: İlke Yayınevi, 2008.

Zülfikar ,Y. Fahir Ankara, 2007 Doktora Tezi Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaşayan Türk Ve Amerika'lı Çalışanların İşe Yönelik Değerlerinin Karşılaştırılması Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

## 5 . Bölüm EKLER

Bu araştırma, İstanbul Aydın Üniversitesi'nde yüksek lisans tezi olarak yapılmaktadır. Çalışanların "Çalışma ve Boş Zaman Konusundaki Tutumlarını" ölçmeye yöneliktir. Vereceğiniz yanıtlar tamamen anonim olarak değerlendirilecektir. Lütfen adınızı yazmayınız. Görüşlerinizi sorunun karşısında rakamla ifade edilen yerlere işaretleyiniz. Açık yürekli cevaplarınız için teşekkür ederiz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1 . Kesinlikle katılmıyorum	Adnan Aldemir					
2 . Katılmıyorum	İstanbul Aydın Üniversitesi					
3 . Kararsızım	İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi					
4 . Katılıyorum						
5 . Kesinlikle katılıyorum						
(1) Daha çok boş/serbest zaman toplum için kötüdür.		1	2	3	4	5
(2) Bir insan çalışarak ne kadar az zaman harcarsa ve ne kadar çok boş/serbest zamana sahip olursa o kadar iyidir.		1	2	3	4	5
(3) Başarının anlamı, boş/serbest zaman aktivitelerini yapabilmek için, insanın bol zamanı olmasıdır.		1	2	3	4	5
(4) Çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik mevcut eğilim teşvik edilmelidir.		1	2	3	4	5
(5) Boş zaman faaliyetleri, çalışmadan daha ilginçtir.		1	2	3	4	5
(6) Çalışmak çok fazla zamanımızı alıyor ve rahatlamak için bize çok az zaman bırakıyor.		1	2	3	4	5
(7) Daha fazla boş zaman toplum için iyidir.		1	2	3	4	5
(8) Boş zamanın artışına yönelik eğilim iyi bir şey değildir.		1	2	3	4	5
(9) Benim boş/zaman faaliyetlerim, benim işim kadar önemlidir.		1	2	3	4	5
(1) Bir insan sıkı çalışarak hayatta karşısına çıkan her engeli aşabilir.		1	2	3	4	5
(2) Bir insan her nerede olursa olsun, diğer kişilere bağlı olmaktan kaçınılmalıdır.		1	2	3	4	5
(3) Bir insan işinde cesaretle kendi (çizdiği yolda tek) başına çalışarak, başkalarının tavsiyelerinden daha fazla şey öğrenebilir.		1	2	3	4	5
(4) Sadece kendilerine güvenen insanlar, hayatta ilerlerler.		1	2	3	4	5
(5) Bir insan sonuçları kendisini tatmin edinceye kadar üstlendiği işlerde köle gibi çalışmalıdır.		1	2	3	4	5
(6) Bir insan mümkün olduğunca diğerlerinden bağımsız olarak kendi hayatını yaşmalıdır.		1	2	3	4	5
(7) Üstün olmak için, bir insan tek başına olmalı (sadece kendi ayakları üzerinde durmalı)dir.		1	2	3	4	5
(1) Çalışan insanlar, başarıyı hak eder.		1	2	3	4	5
(2) Sıkı çalışma, kendi başına tatmin edicidir.		1	2	3	4	5
(3) Eğer yeterince sıkı çalışırsanız, hiçbir şey imkânsız değildir.		1	2	3	4	5
(4) Sıkı çalışırsanız başarılı olursunuz.		1	2	3	4	5
(5) Yaptığın işlerde en iyi olmalısın.		1	2	3	4	5
(6) Sıkı çalışarak bir birey, hayattaki engelleri aşip, dünyada kendi yolunu açabilir.		1	2	3	4	5
(7) Sıkı çalışmak, başan için bir anahtar değildir.		1	2	3	4	5
(1) İşimden tümüyle memnunum.		1	2	3	4	5
(2) Genelde işimi sevmiyorum. *		1	2	3	4	5
(3) Genelde mevcut işimde çalışmayı seviyorum.		1	2	3	4	5
(1) Bu işyerinin başansı için yapmam gerekenden çok daha fazla iş yükü almak isterim.		1	2	3	4	5
(2) Bu işyerine çok az bağlılık duyuyorum. *		1	2	3	4	5
(3) Bu işyerinde çalışmaya devam edebilmek için her tür işi yapmaya hazırım.		1	2	3	4	5
(4) Benim ve bu işyerinin değerleri birbirine çok benziyor.		1	2	3	4	5
(5) Bu işyeri için çalışmaktan gurur duyuyorum.		1	2	3	4	5
(6) Sadece bu işyerinde çalışabilmek için, daha yüksek ücretli bir iş teklifini reddederdim.		1	2	3	4	5
		Diğer sayfaya geçiniz 				



	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
(1) Çoğu insan hiç bir kazancı olmayan eğlencelerle çok fazla zaman harcıyor.	1	2	3	4	5
(2) İnsanların daha az serbest zamanları olsaydı, toplumumuzda daha az problem olurdu.	1	2	3	4	5
(3) Kolay yoldan kazanılan para (kumar ve vurgunculuk vb), genellikle akılsızca (hesapsız) harcanır.	1	2	3	4	5
(4) Bir insanın bir işi en iyi yapması kadar, insanı mutlu eden çok az şey vardır.	1	2	3	4	5
(5) Üniversitede en zor olan dersler, genellikle en yararlı olanlardır	1	2	3	4	5
(6) Hayatta başarılı olamayan insanların çoğu kesinlikle tembeldirler.	1	2	3	4	5
(7) Her şeyini kendi kazanan insanların, zengin doğan insanlara göre daha ahlaklı olmaları muhtemeldir.	1	2	3	4	5
(8) Belli zevklerimden özveride bulunmuş olsaydım, daha başarılı olacağımı sık sık düşünürüm.	1	2	3	4	5
(9) İnsanlar, dinlenmek/rahatlamak için kendilerine ayıracak daha çok serbest zamana sahip olmalıdır.	1	2	3	4	5
(10) Sıkı çalışma gücü ve çalışma arzusu olan insanların başarı şansları daha yüksektir.	1	2	3	4	5
(11) İşinde başarısız olan insanlar genellikle yeteri kadar çaba göstermiyorlardır.	1	2	3	4	5
(12) Eğer acı çekmemiş olsaydık, hayatın çok az anlamı olurdu.	1	2	3	4	5
(13) Sıkı çalışmanın, başarıyı getireceği çok da garanti değildir.	1	2	3	4	5
(14) Kredi kartı, dikkatsiz harcamalar için, bir araçtır.	1	2	3	4	5
(15) Eğer kendimize ayıracak daha çok serbest zamanımız olsaydı, yaşam daha anlamlı olurdu.	1	2	3	4	5
(16) Sıkıcı işlere hevesle yaklaşabilen adam, ilerler.	1	2	3	4	5
(17) Yeterince sıkı çalışan insan, kendisi için muhtemelen iyi bir yaşam kurar.	1	2	3	4	5
(18) Şayet yapacak çok az iş varsa, kendimi huzursuz hissederim.	1	2	3	4	5
(19) Sıkı çalışmadan hoşlanmama, genellikle karakterin zayıflığını gösterir	1	2	3	4	5
<b>1) Yaşınız: .....</b> <b>Cinsiyetiniz</b> a) Kadın b) Erkek					
<b>3) Eğitim durumunuz:</b> a) İlkokul b) Lise c) Üniversite e) Lisansüstü					
<b>4) Medeni durumunuz:</b> a) Evli b) Bekâr c) Diğer					
<b>5) Varsa Çocuk Sayısı: .....</b>					
<b>6) Kaç yıldır çalışma hayatındasınız? .....</b>					
<b>7) Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?.....</b>					
<b>8) Çalışma hayatındaki pozisyonunuz?</b>					
a) Yönetici b) Yönetim Kademesinde Çalışan c) İşçi					
<b>9) Ailenizin sizin çocukluğunuz döneminde hangi toplumsal tabakaya ait olduğunu düşünüyorsunuz?</b>					
a) Alt tabaka b) Orta-alt tabaka c) Orta-üst tabaka d) Üst tabaka					
<b>10) Çocuklarınızda en çok görmek istediğiniz özellik? Lütfen sadece bir tanesini işaretleyiniz?</b>					
a) Çalışkan Olması b) Kurnaz olması c) Çok para kazanması d) İtibarlı olması					
<b>11) Sizce bir çalışmada olması gereken en önemli özellik hangisidir? Lütfen sadece bir tanesini işaretleyiniz?</b>					
a) Zekâ-yetenek b) İyi eğitim-bilgi c) Ahlaki değerler d) Çalışma coşkusu-tutkusu					
<b>12) Dini inanç bakımdan kendinizi nasıl tanımlarsınız ?</b>					
a) İnanıyorum ve dini vecibelerimi yerine getiriyorum b) İnanıyorum fakat dini vecibelerimi yerine getiremiyorum					
c) Kuşkuçuyum d) İnanmıyorum					
İlginize Teşekkürler 😊					



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

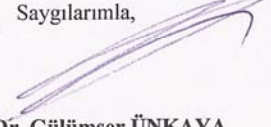
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Sayı : B.30.2.AYD.0.41.00.00-500/210  
Konu : Adnan ALDEMİR

23.03.2011

İLGİLİ MAKAMA,

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı Programı, Y0912.040017 numaralı öğrencisi Adnan ALDEMİR'in, "Yeni İş Etiği" başlıklı tezinin anket çalışması yapılabilmesi açısından gerekli iznin verilmesini arz ederim.

Saygılarımla,

  
**Prof. Dr. Gülümser ÜNKAYA**  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

FLORYA YERLEŞKESİ: Beşyol Mh. İnönü Cad. No:40 Sefaköy-K.Çekmece/İSTANBUL Tel:0 (212) 425 61 51 Faks: 0(212) 425 57 59  
BAHÇELİEVLER YERLEŞKESİ: Adnan Kahveci Bulvarı No:78 Bahçelievler/İSTANBUL Tel:0 (212) 442 61 60 Faks: 0 (212) 442 61 46

[www.aydin.edu.tr](http://www.aydin.edu.tr)

[info@www.aydin.edu.tr](mailto:info@www.aydin.edu.tr)