

T.C.
YAŞAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA ALGISI ÜZERİNE KUŞAKLARARASI BİR ANALİZ

Elif Sezi DALOĞLU
11300002056

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Duygu TÜRKER

İzmir, 2013

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın konusunun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar geçen sŸre içerisinde beni yŸnlendiren ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Duygu TÜRKER'e teőekkŸrŸ bir borç bilirim. Ayrıca, her zaman ve her konuda olduğu gibi, bu aőamada da destekleriyle yanımda olan sevgili annem GŸl DALOğLU ve babam Mustafa Kemal DALOğLU' na tŸm kalbimle teőekkŸr ederim.

Elif Sezi DALOğLU

İzmir, 2013

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Projesi olarak sunduğum “**Çalışma Algısı Üzerine Kuşaklararası Bir Analiz**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel inanç ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07.06. 2013

Elif Sezi DALOĞLU

ÖZET

Yüksek Lisans

ÇALIŞMA ALGISI ÜZERİNE KUŞAKLARARASI BİR ANALİZ

Elif Sezi DALOĞLU

Yaşar Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yüksek Lisans Programı

Çalışmak, tarih boyunca insan yaşamının en önemli olgularından biri olagelmıştır. Çalışma ihtiyacı her kişide farklılık gösterse de modern yaşamda bireylerin geçimlerini sağlayabilmeleri için çalışmaları başlı başına bir zorunluluk haline gelmiştir. 20. yüzyıl modernleşmenin en hızlı geliştiği dönem olduğu için bu dönemde yaşayan bireylerin çalışma kavramına bakışları hızlı bir dönüşüm göstermiştir. Yüzyıllar süren durağan bir dönemden sonra, bu yüzyılda teknoloji ve sosyo- ekonomik düzeyde yaşanan değişimleri insan yaşamını büyük oranda etkileyerek, bireylerin çalışma kavramı konusundaki algılarını değiştirmiştir. Türkiye özelinde ele alındığında, geçtiğimiz yüzyılın gerek yeni bir Cumhuriyetin doğuşu gerekse 1980 tarihinde yaşanan ekonomik ve toplumsal değişim gibi büyük kırılma noktalarının yaşandığı bir ülke tarihi karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde de devam eden bu büyük toplumsal değişimlerin bireylerin çalışmaya olan ilgisini değiştirebileceği gözlenmektedir. Bu araştırmanın amacı Türkiye tarihi için özel bir önem taşıyan 1980 tarihini temel alarak oluşturulan 2 temel kuşak arasındaki çalışma algısındaki farklılıkları analiz etmektedir. Çalışmada, Türkiye’de ve dünyada iş görme anlayışı ve nesillerin genel özelliklerine ilişkin oluşturulan bir teorik çerçeveye dayanarak, deneysel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. 110 kişi üzerinde yapılan bir anket çalışmasının sonuçlarına göre 1980 öncesi ve sonrasında doğan kişiler arasında çalışma algısının işi önemseme, boş zaman, ahlak ve etik, tasarruf ve zaman harcama boyutları arasında farklılıklar olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma, Kuşak, Protestan İş İnancı, Türk Çalışma Kültürü

ABSTRACT

Master Thesis

AN INTERGENERATIONAL ANALYSIS ON THE PERCEPTION OF WORKING

Elif Sezi DALOĞLU

Yaşar University

Institute of Social Sciences

Master of Business Administration

Working has been one of the most important phenomena of human life throughout the history. Although need to work differs from every person, in modern life, working becomes a necessity for individuals to make a living. Since 20th century is the period of modernization's the most rapidly developing, people's perception of working shows incisive transformation who live in 20th century. After a stable period of centuries, in this century changes in technologic and socio- economic level affect human life greatly so that these changes alter work perception of individuals. Considering the case of Turkey, 20th century emerges as a history witnessing two break points as both a new birth of the Republic and social and economical alteration in 1980. Today, continuing these social changes could alter individual's working interest is observed. The aim of this study is analyzing the difference between two main generations in case of work perception and this composed by basing the date 1980 which matters history of Turkey. In the study, an experimental questionnaire is conducted within a theoretical frame composed by Turkey's and world's working mentality and characteristics of generations. According to the results of a survey conducted on 110 people, between people born before and after show difference about working perception such as leisure, morality and ethics, gratification, wasting time. It is observed that these two generations differs from each other at these levels.

Key Words: Working, Generations, Protestant Work Ethic, Turkish Labor Culture

İÇİNDEKİLER

ÇALIŞMA ALGISINA KUŞAKLARARASI ANALİZ

YEMİN METNİ	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
EK LİSTESİ	x
GİRİŞ	11

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN TANIMI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE TÜRK İŞ GÖRME ANLAYIŞI

1.1.Çalışmanın Tanımı	12
1.2. Algı Kavramı ve Çalışma Algısının Tarih içinde Değişimi	14
1.3. Tutum Kavramı ve İşe Karşı Tutum	17
1.4. Çalışma İnancı	19
1.4.1 Protestan Çalışma İnancı	20
1.4.2. Protestan Çalışma İnancının Türk Çalışma İnancına Etkisi	22
1.5. Türkiye’de Çalışma İnancı	24
1.5.1. 20. Yüzyılda Türk Çalışma İnancının Değişimi	27

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ KUŞAK OLGUSU VE ÇALIŞMA ALGISINDA FARKLILAŞMALAR

2.1. Kuşak Kavramının Tanımı	31
2.2. Literatürde Çalışma Algısında Kuşaklararası Farklılıklar	32
2.3. Türkiye'de Çalışma Algısında Kuşaklararası Farklılıklar	34
2.3.1. Bir Kırılma Noktası Olarak 1980 Tarihi	34
2.3.2. Birinci Kuşağa Ait Bireylerin Çalışma Algısı	37
2.3.3. İkinci Kuşağa Ait Bireylerin Çalışma Algısı	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA ALGISI ÜZERİNE KUŞAKLARARASI ANALİZ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	41
3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Değişkenleri	41
3.3. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi	42
3.4. Araştırmanın Hipotezi	42
3.5. Araştırmanın Bulguları	43
3.5.1. Demografik Bulgular	43
3.5.2. Katılımcıların Anket Ortalamaları	44
3.5.3. Katılımcıların Çalışma Değerleri ile İlgili Bulgular	46
SONUÇ	52
KAYNAKÇA	53
EK: ANKET ÖRNEĞİ	57

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1.Kuşakların Genel Özellikleri	33
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	44
Katılımcıların Anket Ortalamaları	44
Katılımcıların Bağımsız Örneklem Testleri	47

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Tutum Bileşenleri ve Tutum Geliştirme S¼reci	18
Şekil 2. Protestan Ahlakı Puan Grafiği	23

EKLER LİSTESİ

EK:Anket Örneği

57

GİRİŞ

Geçmişten bugüne insanlar geçinmek için dönemin şartlarına bağlı olarak çok çeşitli yöntemler denemişlerdir. İlkel dönemde kişiler avcılık ve toplayıcılık ile uğraşırken yerleşik hayata geçiş ile tarım ve hayvancılığa yönelmişlerdir. Şimdiki döneme de etki eden Sanayi Devrimi ile enerji ve ulaşım temel güç unsuru iken 20. Yüzyıl ile beraber hizmet, bilgi, iletişim ve teknoloji ile beraber kentleşme meydana gelmiştir. Kişiler bu gelişmeler ile beraber hayatını sürdürecektir etkinlikler içerisinde her zaman ilgili olmuştur.

Toplumlar yerleşik düzene geçip sanayileşmesi ile ekonomi daha da gelişmiştir. Kişilerin ekonomideki rolü daha da artmıştır. Usta'ya göre (2002: 404): “İnsan *“düşünen”* ve *“eylemde bulunan”* bir varlık olarak fiziksel ve toplumsal çevresine etki eden, biyo-psiko-sosyal bir varlıktır. Bu açıdan toplum içerisindeki davranışlarını keyfine göre yapamaz”. Bunun sebebi kişilerin inanç ve değerler çerçevesi içinde kendi örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek çabasıdır. Bu çabayı gerçekleştirmek için, topluluğun kalkınma düzeyini artırmak için, kişinin kendisini ve yakın çevresini geçindirmek için bir işte çalışması gerekmektedir. İnsanlar için çalışmanın bir zorunluluk olduğu su götürmez bir gerçektir fakat insan çalışmaya karşı nasıl bir tutum içerisinde? İşi önemseme, özgüven, çok çalışma, boş zamanı değerlendirme, ahlak ve etik, tasarruf ve zaman harcama konusunda ne derece duyarlı olması araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bütün kişilerin bir işte çalışmak zorunda olduğu belirtilmiştir; ancak her çalışan kişinin aynı iş disiplinine sahip olması elbette imkânsızdır. Günümüzde Türkiye’de olduğu kadar bütün dünyada birden fazla kuşaktan insanlar aynı çatı altında çalışmaktadır. Bu kuşaklar birbirinden bağımsız iş görme anlayışına sahip bireylerden oluşmaktadır. Bunun nedeni modern hayat ile beraber gelen teknolojik gelişmeler, eğitimde meydana gelen reformlar ve sistem değişiklikleri, küreselleşmenin meydana getirdiği birtakım olaylar olarak sayılabilir. Bu ayrım Türkiye’de 1980 öncesi ve 1980 sonrası şeklindedir. Nesillerin arasında bu denli farklılıklar var ise çalışma anlayışlarında da buna bağlı bir farklılık olup olmadığı araştırmada yer alacaktır.

Çalışmanın ilk iki bölümünde ilgili literatür taranmıştır. İlk bölümde çalışma kavramı, çalışma inancı kavramı ve kuşak kavramı açıklanmaya çalışılacak, ardından ikinci bölümde 3 farklı kuşağın özellikleri ve Türkiye’nin 20. yüzyılda iş görme anlayışı detayları ile açıklanacaktır. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın amacı, kapsamı ve hipoteze yer verilecektir. Son bölümde ise araştırmada kullanılan anket bulunacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN TANIMI VE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE TÜRK İŞ GÖRME ANLAYIŞI

1.1.Çalışmanın Tanımı

Genel ifade ile çalışma kavramı insanın bedensel ve zihinsel güçlerini belli bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde kullanabilmesidir. Araştırmacılar çalışma kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapmışlardır. Bunlardan Fox ve Hesse-Biber'e göre çalışma, "diğer insanlara değer ve hizmet üretmek için harcanan enerji veya faaliyettir". Richard H. Hall'a göre ise çalışma "bireylerin kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetlerin elde edilmesindeki faaliyetlerdir".

Çalışma denilince kişilerin aklına çoğu zaman iş gelmektedir. Oysaki çalışma kavramı ile iş kavramı birbirinden farklıdır. Kincheloe (1999: 64) bu ayrımı şu şekilde yapmaktadır: "İş, insanların geçimlerini sağlamalarının bir yoludur, çalışma ise bir şeyi tamamlama, bitirme ve bir şeye erişme hislerini barındırır. İşin sonucunda ortaya çıkan şeyler tüketilmek için verilir, bunun yanında çalışma insanların hayatlarında kullanacakları mal ve hizmetler yaratır. Bireylerin amaçları ve değerleri çalışma ile ilgilidir, ancak bunları iş yoluyla ifade eder". İş kavramı bir sonuç elde etmeyi, herhangi bir şeyi ortaya koymak için güç harcayarak yapılan bir etkinliktir. Çalışma işi kapsayan, bir şeyi oluşturmak için emek harcamak, işin esas amacını içermektedir.

İş denilince akla meslek kavramı gelmektedir. Oysa iş ve meslek birbirinden oldukça farklı iki kavramdır. Meslekkavramı "insanlara yararlı mal veya hizmet üretmek ve karşılığında bir gelir elde etmek için yapılan belli bir eğitimle kazanılan ve kuralları toplumca belirlenmiş faaliyetler bütünüdür. Hem bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve hayatlarını idame ettirebilmeleri için önemlidir, hem de toplumsal statü ve doyum sağlama aracıdır" şeklinde tanımlanmaktadır. Meslek insan hayatında birçok şeyi; gelir düzeyini, sosyal statüyü, özel yaşamı ve sosyal ilişkileri, zamanı kullanma biçimini ve kişinin kendini ifade etmesi, gerçekleştirme fırsatını etkilemektedir. İş ise mesleki bilgi ve becerilen ortaya konmasına denmektedir.

Çalışma güdüsü, bireyi belirli amaçlara ulaşması için harekete geçiren kuvvetlerden biridir. Bu güdü, birincil-doğuştan kazanılmış bir güdü değil, ancak ikincil konumda, sosyal yaşamda sonradan öğrenilmiş

güdülerdendir. Kuşkusuz bireyin her davranışının arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Her şeyden önce, insan endüstri öncesi toplumlarda olduğu gibi, yiyecek, giyinme ve barınma gibi ihtiyaçlarını karşılamak, fiziksel yaşamını devam ettirmek için çalışır. Fiziksel var olmanın yanı sıra bireyler çalışma hayatına psikolojik, sosyolojik ve ekonomik olarak 3 şekilde bağlıdır:

- a) Psikolojik açıdan çalışma kavramı incelendiğinde birey ile görev arasındaki ilişki anlaşılmaktadır. Burada önemli olan çalışma koşulları ile bireysel özelliklerin birbirine uyum sağlaması ve bir denge noktasına ulaşılması sonucu ortaya çıkan durumdur. Kişilerin psikolojik olarak güdülenmesi şu şekilde meydana gelmektedir; insanlar anlamlı işler yapmak ve kendilerini yönetme ve kontrol etme yeteneğine sahip olmak istemektedirler. Kişiler becerilerini kullanarak içsel başarıyı sağarlarsa işte mutlu ve başarılı olmaktadır.
- b) Ekonomik yaşama göre çalışma ise insanın fiziksel ve zihinsel gücünün belli bir üretimin gerçekleşmesi için sarf edilmesi anlamında kullanılmaktadır. Bir diğer ifade ile çalışma bir geçim kaynağıdır. Kısaca ekonomik varlığın temelidir. Ekonomik isteklendirme; iş dışı ve ekonomik ödüller, iyi düzenlenmiş ücret sistemleri, fiziksel ihtiyaçların giderilmesi şeklindedir.
- c) Sosyolojik açıdan çalışma ise insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle olan etkileşimi hiyerarşik bir düzen içerisinde belli bir statüye ulaşmasıdır. İnsanlar, güvenli ve konforlu bir iş ortamında adil ve anlayışlı bir patronla çalışmak isterler. İş çevresinden veya üstlerinden övgü almak sosyolojik bir isteklendirmedir.

Sonuç olarak çalışma kavramı sadece insanların geçimini sağlamak için başvurdukları sıradan bir olgu değildir. Kişiler varlık amaçlarını çalışma ile ifade etmektedirler. Hem kişisel başarısı için, hem topluma ve ekonomiye sağladığı yarar için çalışmak durumundadırlar. Bu nedenle tezde çalışma algısı birden fazla boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar ile beraber çalışma inancı ve çalışma kültürü ile ilgili konular sonraki bölümlerde açıklanacaktır.

1.2.Algı Kavramı ve Çalışma Algısının Tarih içinde Değişimi

Öncelikle kavram olarak algının söz edilmesi yerinde olacaktır. Tanım olarak algı, “duyu organları tarafından kaydedilen uyarıcıların beynin tarafından örgütlenip, yorumlanarak anlamlı hale getirilmesi” demektir. Bir başka deyişle “dış dünyadaki soyut/ somut nesnelere ilişkin alınan duyumsal bilgi algılamadır”¹ (İnceoğlu, 2010: 68). Bundan farklı olarak sosyal ve psikolojik anlamda da algılama gerçekleşebilmektedir. Bir kişinin algısı kendi aklı, eğitimi, becerisi, hayat görüşü ile diğerlerinden ayrılabilir. Algıyı etkileyen etkenlerden şu şekilde söz edilebilir:

- Zaman algısı: Yaşanan zaman diliminin içinde bulunulan duruma göre olduğundan daha uzun ya da kısa algılanmasıdır.
- Mekân algısı: Gözleyenin, belirli bir nesnenin yön, büyüklük, biçim, uzaklık gibi özellikleri üzerine duyu organları yoluyla edindiği algıya denir.
- Hazırlayıcı Kurulum (Beklenti): Olması ya da gerçekleşmesi beklenen bir olay algılamayı etkiler. Birey neye hazırlanıyorsa, neyi bekliyorsa onu algılama eğilimdedir. Bu duruma da hazırlayıcı kurulum denir.
- Geçmiş yaşam deneyimleri: Geçmişte yaşanan olay ya da olaylar, ilgili nesnelere bellekte bıraktığı izler, yeni algılamaları etkiler. (Koşullanma-telkin)
- Zihinsel tutum ve kültürel ortam: Kültürel ortamın yarattığı zihinsel tutum nesne ya da olayların algılanmasını etkiler.

Burada sözü edilen duygusal ve seçimleyici algıdır. Duygusal algı: “Bir olay ya da nesneyi algılamak, onu, yalnızca zihnimizde yer etmiş olan simge, sembol ve fiziksel nitelikteki birtakım izlenimlerle algılamakla yetinmez, aynı zamanda algılama konusu edilen bu olay, durum veya nesneye ilişkin algılama edimini sevme-sevmeme, iyi-kötü vb gibi duygusal nitelikteki birtakım izlenimlerin etkisiyle de gerçekleştiririz. Başka bir deyişle burada algılama sürecinin işleyişine duygusal tavır ve eğilimler de karışır” (İnceoğlu, 2010: 80-81). Örnek olarak, bir öğrenci en sevdiği dersi rahat bir biçimde algılamakta ve öğrenmekte

¹ Bilindiği üzere algılama 5 duyu organı ile gerçekleşen fiziksel bir olaydır (görme, dokunma, duyma, tatma, koklama).

zorluk çekmemektedir. Çünkü algısına sevgi duygusunu katmış ve nesne ile kendi arasında yakın bir algı oluşturmuştur. Seçimleyici algı ise: “Kişilerin, durumları, olayları, nesnelere, kısacası çevrelerini bu kendilerine özgü algılama eğilimleri “seçimleyici algılama” olarak adlandırılır” (İnceoğlu, 2010: 81). Seçimleyici algıda birey almış olduğu eğitim, içinde toplumsallaştığı kültürel ortam, sahip bulunduğu inanç, örf, adet, gelenek, görenekler yönlendirici etkiye sahiptirler. Genel olarak yaşam içinde bireysel tavır, davranış ve yönelimlerin özünü oluşturan bu etkenler kişiler arası ilişki ve etkileşim biçimini de büyük oranda etkiler. Her birey olayları, nesnelere, durumları, içine doğduğu toplumsal ve kültürel ortam, içinde yer aldığı ilişkiler, içine girdiği etkileşim biçimleri, bireysel gereksinimler, beklentiler, değer yargılarına göre farklı biçimde algılar. Duygusal algıda kişinin içsel yönelimleri ile algılama yaparken, seçimleyici algıda dışarıdan gelen etkilerle kişi algılamasını yapmaktadır. Belirtildiği gibi algı sadece duyu organlarının işleyişi ile değil kişinin içsel ve sosyal çevresinden etkileşimle beraber algı kavramını oluşturmaktadır.

Konu itibari ile kişilerin çalışmaya bakış açısı mercek altına alınmaktadır. Çalışmaya bakış açısının kişinin doğduğu devir ve dolayısı ile o devrin şartları ile bir iş disiplini uyguladığı savunulmaktadır. 20. yüzyılın, modernleşme süreci açısından I. ve II. Dünya Savaşı dönemlerinde yeni ulusların ortaya çıkması bazı ulusların yıkılması ile dünya siyaset tarihinin değişmesinde, Sanayi Devrimi ile birlikte ekonominin gelişmesi, toplumsal sınıfların oluşmasının, sanayileşme sayesinde yeni teknolojilerin oluşmasında diğer dönemlerden apayrı bir yeri olduğu bilinmektedir. Ancak daha eski dönemlerde çalışma insanlar tarafından nasıl algılanmaktaydı?

Öztemel ve Yüksel (2011) çalışma anlayışının tarih boyunca nasıl bir seyir izlediğini şu şekilde açıklamıştır: Endüstri öncesi toplumlarda, çalışma, ceza ya da bir kurtuluş yolu olarak algılanmış ve sadece kölelerin yapmaları gereken ve efendilerine olan sorumluluklarından kurtulmaları için uygun görülen bir yol olarak düşünülmüştür (Edgell, 2006; Grint, 2005). Bunun yanında, yorucu ve sıkıcı olma, fiziksel güç harcama ve birçok işte ortaya çıkan acımasız çalışma koşulları gibi nedenlerden dolayı tatsızlık olarak görülmüştür (Edgell, 2006; Grint, 2005). Tarıma geçilmesiyle birlikte insanlar, yaşamaya ihtiyaçları olduğu yönünde yapılan bir takım dayatmalar nedeniyle çiftçilikte ya da yoğun çaba gerektiren işlerde çalışmışlardır. O

zamanki anlayışla çalışmanın temel psikolojik özellikleri, bireyin zor yaşam koşullarıyla ayakta kalmasına ve yaşamı devam ettirmesine odaklanmıştır (Edgell, 2006; Neff, 1985).

Kuşkusuz endüstri öncesi toplumların çalışma konusundaki düşünceleri tamamıyla keder, üzüntü ve sıkıntı dolu bir yaşam olarak algılanmamıştır. Çalışan sınıflar ve çiftçiler arasında çalışma her ne kadar acı verici olarak algılansa bile yine de potansiyel ödül alma ve doyum elde etme şeklinde de anlaşılmıştır. Aynı şekilde özellikle kişinin geçim kaynağının temelini oluşturan görevlerle mücadele etmekten ve bu görevlerin yerine getirilmesinden elde edilen psikolojik bir hoşlanma olarak nitelendirilmiştir. Buna ilave olarak çalışma, kişinin daha büyük sosyal gruplarla etkileşime girerek sosyal pozisyonuna terfi etmede yardımcı bir araç olarak anlaşılmıştır (Blustein, 2006; Edgell, 2006).

Sanayi devrimiyle birlikte, ürün, mal ve eşya üretmek için geliştirilen daha karmaşık fabrikaların artması ve iş için daha becerikli ve eğitilmiş bireylere duyulan ihtiyacın ortaya çıkması, insanların çalışmayı eğitim olarak becerilerini sergileme aracı olarak algılamalarına neden olmuştur (Fischer, 2001; Neff, 1985). Bireyler mesleki geleceklerinin önemine ve seçeneklerini keşfetmelerine zaman ve enerji ayırdıkça mesleki gelecek, meslek seçimi, mesleki keşif gibi kavramlara daha fazla zaman ayırmaya ve önem vermeye başlayarak çalışmanın kendileri için önemli bir araç olduğunu düşünmeye başlamışlardır (Gini ve Sullivan, 1989).

20. Yüzyılla birlikte çalışma kavramının anlaşılmasına ilişkin gerek sosyologlar, gerek ekonomistler gerekse psikologlar farklı açılardan yaklaşarak açıklama yapmaya çalışmışlardır. Bu noktada Shertzer (1981), bir etkinlik olarak nitelendirdiği çalışmayı; yaşamımızı kontrol ettiğimiz ve çevreyi değiştirmek için kullandığımız, topluma üretken olmak için çaba gösterdiğimiz bir etkinlik ve kendi kendimize üretimde bulunduğumuz bir yol olarak tanımlamış ve bir şey üretmeye yönelik fiziksel ve zihinsel çaba, yaşamı kazanmak (geçim sağlamak) için ekonomik bir iş ve tipik olarak kazanç elde etmek için gerekli olan bir etkinlik olarak nitelendirmiştir. Super (1976), benzer özellikler üzerinde durarak çalışmayı, sadece hayatta kalmak için olsa bile kişi tarafından değer verilen, başkaları tarafından özendirilen ve çaba harcamayı gerektiren nesnel ve sistematik bir uğraş olarak tanımlayarak kişinin çalışma yoluyla yaşamına anlam kattığını ve aynı zamanda ekonomik destek sağladığını belirtmektedir. Braude (1983) ise çalışmayı bireyin bir yaşam kazandığı basit bir yol olduğunu vurgulayarak grup içerisinde üstünlük elde ederek statüsünü

devam ettirmek, zenginleştirmek ve hayatta kalmak için çaba göstermek, psikolojik ve sosyolojik etkinliklerde bulunmak olarak nitelendirmektedir.

Günümüzde ise yönetim psikolojisi ve örgütsel davranış konularına özen gösteren bir çalışma sistemi uygulanmaktadır. Kişilerin örgüt içindeki ve çevresindeki bireylerin duygu, düşünce, davranış ve ne yaptıklarının bilimsel ve sistematik olarak incelenmesi ile geleneksel yönetim tarzı geride bırakılmıştır. Bu yönetim tarzı ile beraber kişilerin iş yerinde katılımları, iş tatmini ve dolayısıyla verimlilik sağlanmaktadır. Çalışanlar sadece fiziksel güçleri ile değil bilgisi ve çalışmaya kattığı değer ile işletmelerine karşı görevde bulunmaktadır. Eskiden bireyler emek harcayarak ücret kazanmaktaydı; bugün ise işletmeler insana yatırım yaparak (beşeri sermaye) kişilerin iş yerine uyum sağlamasını amaç edinmiştir. Buna göre kişilerin çalışmaya bakış açısı değişkenlik göstermeye başlamıştır. Çünkü iş tatmini gerçekleştirilen bir işçinin verimliliği artacak ve bu da işletmeye yansımaktadır. Özetle, çalışma algısı eskisi gibi değildir. Önceden her kişi her işi yapabilmekteydi; ancak gelişen teknoloji, sanayi kollarının genişlemesi ile beraber “işe göre adam” kavramı ile beraber daha seçici bir hal almıştır. Doğru işte doğru çalışanı seçmek işletmelerin amaçlarından biri olmuştur. Üniversiteler, meslek liseleri kişilerin meslek seçimlerinde büyük rol oynamaya başlamıştır. Bu nedenle kişi ile işi arasında doğru ve uyumlu bir ilişki olması, kişinin çalışma algısını değiştiren bir olgudur.

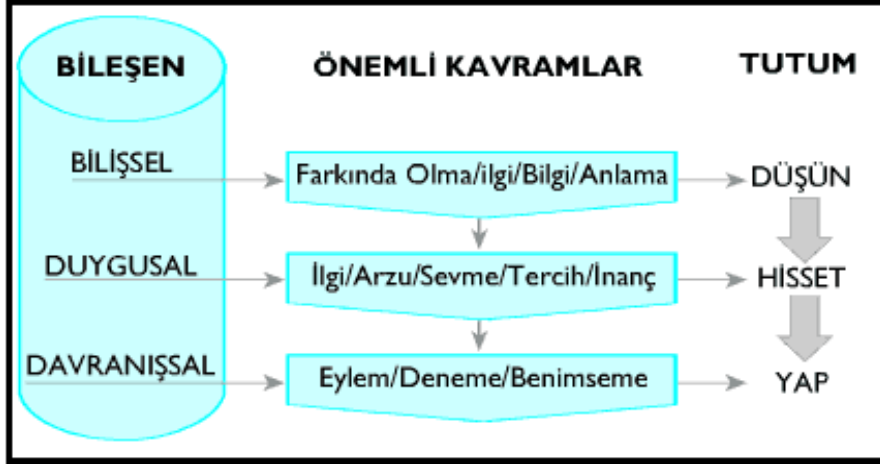
1.3.Tutum Kavramı ve İşe Karşı Tutum

Algının kişiye dışarıdan gelen uyarıların kişi tarafından çözümlenen bir süreç olduğu açıklanmıştır. Tutum ise bireyin nesnelere, fikirlere, kurumlara, olaylara ve diğer insanlara ilişkin düşünce, duygu ve davranışlarını organize eden bir eğilimdir. Eren’in deyişi ile: “tutum, bireyin kendi dünyasının (iç âleminin) bir yönü ile ilgili olarak belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan tanıma sürecidir” (1998: 119). Örneğin bir birey her gün yaptığı bir işe karşı tutum geliştirmektedir. Sürekli etkileşim içinde bulunulan bir kişiye, nesneye ya da olguya tutum geliştirmek doğal bir süreçtir.

Tutum denilince, tutumun üç bileşeninden söz etmek gerekmektedir. Bu bileşenler; bilişsel,duygusal ve davranışsal bileşendir. Bilişsel bileşen, kişinin bir nesneye yönelik düşünce, bilgi ve inançlarını oluşturur. Bilgiler ne kadar gerçeğe

dayanırsa o kadar kalıcı olur. Bilgilerin değişmesi durumunda tutum da değişmektedir. Duygusal bileşen, kişinin bir nesneye yönelik duygusal tepkileridir. Bilişsel bileşene göre daha basit yapıdadır ve kişinin değerler sistemi ile ilişkilidir. Kişi, bir nesneyi olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirip ona göre duygular besler. Davranışsal bileşen, tutumun konusuna yönelik belirli bir davranış eğilimidir. Duygusal ve bilişsel bileşenlere uygun olarak hareket etme eğilimini yansıtır.

Şekil 1. Tutum Bileşenleri ve Tutum Geliştirme Süreci



Tutum bileşenlerinin çalışan davranışları açısından önemi şu örnekle açıklanabilir: Çalışmanın geçinmek için yarar sağlayacağına (bilişsel) inanan bir kişi, işini seveceği beklenir (duygusal). Sonuçta olumlu bir davranış olarak işini daha benimseyip (davranışsal) iş yerinde kalıcı olmaya çalışacaktır. Bu duruma tezat olarak birey çalışmanın kendisine fayda sağlamayacağını düşünerek (bilişsel), işe karşı olumsuz duygular besleyecektir (duygusal). Sonuç olarak işinde mutlu olmayan bir çalışan olarak işi bırakmaya çalışacaktır (davranışsal).

Çalışmaya karşı tutum bir bakıma iş tatmini demektir. Kişiler işlerine karşı olumlu ya da olumsuz tutum geliştirebilirler. İş tutumunu neden olan etkenler şu şekildedir;

- Örgütsel Etkenler: Ücretler, Yükselme olanakları, Politikalar, Çalışma şartları
- Grupsal Etkenler: İş arkadaşları, Danışman veya nezaretçi tutumları
- Bireysel Etkenler: İhtiyaçlar, İstekler, Bireysel Çıkarlar

Sonuç olarak kişi işi ile sadece fiziksel olarak değil geliştirdiği algı ve tutumlarla da psikolojik bir bağ oluşturmaktadır. Yukarıda sözü edilen etkenlere bakıldığında kişi

yaptığı işin karşılığında yüksek ücret ve sosyal haklarını temin edebiliyorsa, çalışma ortamındaki kişiler ile uyumlu bir ilişkisi var ise, ihtiyaçlarını, isteklerini işi tarafından karşılayabiliyorsa doğal olarak o kişi işine karşı olumlu bir tutum sergileyecektir.

1.4. Çalışma İnancı

Genel olarak çalışma inancı, kişinin çalışmaya yönelik olarak sahip olunan olumlu değerlerle ve tutumlarla ilgili bir kavramdır. Bir diğer deyişle bir kişi çalışmayı ne derece sahipleniyorsa, örgüte karşı sorumluluklarını yerine nasıl getiriyorsa onun çalışma inancına işaret etmektedir. Çalışma inancı kavramını şu örneklerle tanımlanmıştır. Çalışma ahlakı, bireyin yaptığı iş adına kişisel olarak sorumlu ve hesapverebilir ve güvenilir olmasını ifade eden kültürel bir değerdir. Brauchle ve Azam'a (2004: 3) göre: "Çalışma inancı, iş görenlerin sahip olması beklenen tutumlar, değerler ve alışkanlıklarla ilgili bir kavramdır".

Altınköprü'nün (2003: 12-14) belirttiği gibi: "İnsan, "biyo-psiko-sosyal" bir varlık olması nedeniyle bireyin toplumla bütünleşmesi söz konusudur. Kişi içinde yaşadığı toplumdaki soyutlanamamakla beraber toplumla olan ilişkileri de sürekli ve sürekli olarak toplumdaki yaşam düzeyine yani gereksinimlerini karşılayacağı ve hedeflerini gerçekleştireceği daha rahat bir ortama ulaşmayı amaçlar". Kişinin içinde bulunduğu toplumun belirlediği alternatifler çerçevesinde tercih ettiği eylem biçimleri çalışma olarak tanımlandığında karşımıza çalışma biçimini belirleyecek (bireyin gelir ihtiyacı, kapasitesi, ailesi, bilgisi, eğitimi, başarı duygusu, ilgileri, zevkler vb.) birçok faktör çıkmaktadır. Çalışma inancı tek bir bölünemez yapı değildir, ancak çalışma davranışıyla ilgili tutum ve davranışların oluşturduğu düzensiz bir topluluk da değildir. Buna göre çalışma inancının özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Miller v.d., 2002:454);

- Çalışma inancı, çok boyutlu bir yapıdır.
- Çalışma inancı, sadece belli bir meslekle değil, genel olarak çalışma ve çalışmayla ilgili faaliyetlerle ilgilidir (buna rağmen çalışma dışındaki alanlara da uyarlanabilir, örneğin okul hayatı, hobiler, vb.).
- Çalışma inancı, öğrenilmiştir (doğuştan sahip olunmaz).
- Çalışma inancı, tutumlar ve inançlarla ilgilidir.
- Çalışma inancı, davranış boyutunda da gözlenebilen motive edici bir yapıdır.

- Çalışma inancı, dinden bağımsız bir kavramdır, herhangi bir dini inanca bağlı olması gerekmez.

Çalışma inancı denildiğinde, bir toplumda işe ve çalışmaya karşıtakinılan tavırlar anlaşılmaktadır. Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başkatoplumdan farklılıklar gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasındada farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsalkesimler işe yönelik olumlu bir tutum geliştirirken bazıları işten çok dinlenmeve eğlenceyi ön plana alabilmektedirler. Örneğin bazıları için çalışma, yaşamının başlı başına bir amacıdır. Bu tür insanlar tutumlu, dakik, çalışkan,dürüst, sade bir hayat süren ve öz disiplini olan kişilerdir. İşe ve çalışmaya butür bir yaklaşım göstermeye Püriten ahlâkı ya da Protestan çalışma inancı ya dakısaca çalışma inancı adı verilmektedir.

1.4.1Protestan Çalışma İnancı

Protestanlık Hıristiyanlığın en büyük üç ana mezhebinden biridir. 16. yüzyılda Martin Luther ve Jean Calvin'in öncülüğünde Katolik Kilisesine ve Papa'nın otoritesine karşı girişilen Reform hareketinin sonucunda doğmuştur. Bir başka deyişle Protestanlık, Erbaş'a (2004) göre: "Hıristiyanlığın yeni bir yorumu ya da öğretisi olarak ortaya çıkmış ve insanların davranışlarını düzenleyen yepyeni değerler getirmiştir".Genel hatları ile Kalvinizm, kapitalizmin ruhunu kabaca şu öğretilerle ortaya çıkarmıştır:

- Tanrı'ya sadece çalışma ile hizmet edilir.
- Zamanı boşa harcama bütün günahlar içinde ilk ve ilkece en ağır olanıdır.
- İş asketik(çileci) bir araçtır. İş yaşamın tanrı tarafından yazılmış kendi içinde amacıdır.
- Meslek boyun eğilecek ve insanın kendini geliştirmesine yarayacak bir ilahi takdir değildir, tanrının, bireylere onun şerefi için çalışmak üzere verdiği bir buyruktur.
- Meslekte uzmanlaşma, işçinin yeteneğinin gelişmesini olanaklı kıldığından, üretimde niceliksel ve niteliksel artışa yol açar ve olanaklı en fazla sayıda iyi ile aynı olan ortak iyiye hizmet eder.
- Tanrının istediği kendi başına bir uğraşı değildir, ussal bir meslek uğraşısıdır.
- Zengin olmak için, bedensel zevkler ve günah için değil, tanrı için çalışmalısınız (Weber, 2002: 122- 127).

Protestan Çalışma İnancı neden ele alınmaktadır? Çünkü tüm dinlerde olduğu gibi çalışmak bir nevi Tanrı'ya ibadet olarak kabul edilmektedir. Kişilerin çok çalışarak birikim yapmaları ve birikimlerini gereksiz yere harcamamaları ahlak açısından önemli bir yere sahiptir. Kişi çalışarak kendisine, çevresine, toplumuna dolayısıyla ülkesinin ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Mutlu'ya (1990) göre: “İnsan aklını ve yeteneğini kullanarak ve çok çalışarak ileriye gitmeye ve hep yükselmeye yönlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile cenneti örnek alarak insanın dünya koşullarını kendi uğraşı ve gayretleri ile daima daha ileri götürmesi ve Allah'a yapacağı ibadetinin en önemli kısmını teşkil ettiği inancının bu Protestan ahlakıyla getirildiğini görürüz” (s. 100). İslam inancı da Protestan inanç gibi kişileri çalışmaya ve üretmeye teşvik etmektedir. Haksız ve kumar/ şans oyunu ile kazanılan para hiçbir şey ifade etmemektedir. Kişi kendi emeği ile kazanç sağlar ise emeğinin karşılığını daha iyi anlamaktadır. Protestan Çalışma İnancının tezdeki yeri araştırmada kullanılan ifadelerin ve boyutların bu ilkedan gelmiş olmasıdır. Ayrıca Gellner'in dediği gibi: “İslam'ın özünde bireyci ve Püriten unsurlar taşıdığını” vurgulamaktadır (1994). Esası Protestan Çalışma İnancına ait çalışmak ile ilgili dört ilke vardır. Bunlar sırası ile şu şekildedir (Gelici, 2007: 26):

- 1) Rasyonel ve akılcı olmak: Meseleler gerçekçi ve akılcı bir şekilde ele alınmalıdır. Rasyonelliğin ilk adımı olarak kişiyi kurtuluşa ulaştıracak sihirli araçların reddedilmesi ve bütün batıl inançların günah olarak kabul edilmesidir. Kişinin doğaüstü olaylara değil akıl ve mantık çerçevesinde işlerini halletmesi gerekmektedir.
- 2) Bireycilik: Bireyin kendi yeteneklerini kendisi keşfetmesi gereklidir. Tanrı ile kul arasına kimse giremiyor ise kişi kendi işini kendi halletmeli ve kendi öz denetim, disiplin, kişisel girişimcilik ve ekonomik başarısını kendi yaratmalıdır. “Hayatta mümkün olduğu kadar her insan, her ihtiyacını kendi gayreti ile çalışarak ve alın teri dökerek kendi emeği ile kazanmalıdır” sözü bu ilkenin önemini vurgulamaktadır.
- 3) Çok Çalışmak: Kişi elinde olanı sıkı tutmalı ve durmadan çok çalışarak elindeki çoğaltmalıdır. Zamanı boşa harcamamalı, vaktini üretmekle ve etrafına yararlı olmakla geçirmelidir. Çok çalışma anlayışı Protestan iş inancı ilkesi olarak insanların esas var oluş nedeni olarak görülmektedir. Kişi zamanını eğlence, lüks ve boş konuşma içinde geçirmemelidir. “Vakit

nakittir” sözü çalışarak geçirilen zamanın kişiye kazanç sağladığı gerçeğini yansıtmaktadır.

- 4) Tasarruf: Harcamalardan kısarak sermaye oluşturmak ve bu sermayeyi büyütme esas amaçtır. Kişi akılcı olarak ve çok çalışarak, kendi alın teriyle kazanılanın müsriflik etmeden tekrar yatırıma dönüştürmesi gerekmektedir.

Kurtuluş’un (2005) belirttiği gibi “günümüzün hızla değişen teknolojisi, kentleşme, küreselleşme, tüketim kalıplarında değişme gibi olgular karşısında Doğu’nun gelenekçi toplumlarında ekonomide, kurum ve işçi kültürlerinde ne gibi değişimler olmaktadır? İslam ahlakı, Budizm ve Zen gibi inanç ve öğretilere dayanan Doğu toplumlarında iş hayatı nasıl şekillenmektedir? Bu sayılan hızlı teknolojik ilerleme, medya etkisi, küreselleşme gibi oluşumlar gelenekçi toplumların çalışma etiğinde düalist bir etkileşim yaratmakta mıdır?” gibi sorular Protestan ahlakın Türk iş yaşamına etkisi ve Türk Çalışma anlayışında açıklanacaktır.

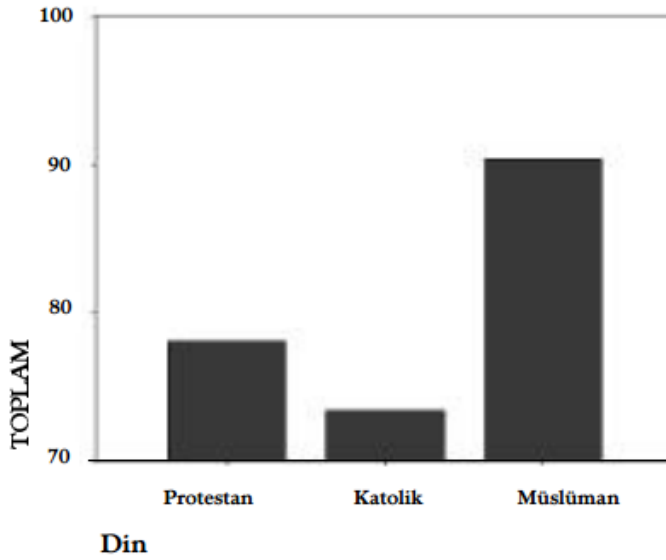
1.4.2. Protestan Çalışma Ahlakının Türk Çalışma İnançına Etkisi

Protestan Çalışma Ahlakının Türk Çalışma anlayışına etkisi küçümsenmeyecek şekildedir. Mahmut Arslan’ın (2001) Protestan İngiliz, Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticileri arasında yaptığı Protestan Çalışma İnanç araştırması beklenmedik sonuçlar elde etmiştir. Buna göre Müslüman grup en yüksek Protestan inanç değerine sahip olurken, Protestan grup ikinci, Katolik grup ise üçüncü olmuştur. Araştırmaya göre Müslüman grubun en yüksek değeri almasının nedenleri Türkiye’deki İslam inancı ile geleneksel Protestan ahlakının arasında önemli benzerlikler ve kesişmeler olmasıdır. Hatta Türk- Müslüman çalışanlar bireysel sorumluluk ve çok çalışmaya en fazla önemi vermektedirler.

Araştırmaya katılan grupların her biri kendi temsil ettiği inanç ve çalışma anlayışı dolayısı ile seçilmiştir. Katolik İrlanda’nın araştırmaya katılmasının nedeni Katolik inancın Protestan Çalışma Ahlakının antitezi olmasıdır. Kenny (1997): “Katolik din adamları, iş inancı ve ülkenin gelişmesine engel oldukları ve kişileri kaderciliğe teşvik ettikleri için aydınlar tarafından suçlanmıştır. Katoliklik ayrıca modern çalışma hayatında gerekli olan bireyciliği ve örgütsel becerileri geliştiremediğinden dolayı suçlanmıştır”. Dolayısıyla İrlanda’da Protestan Çalışma inancına ters düşen pek çok etken vardır. Bu nedenle Katolik inancın en düşük Protestan İş inancına sahip olması doğaldır.

İngiltere Protestan ahlakın ortaya çıktığı, kapitalizme ev sahipliği yapan bir ülke olduğu için araştırmaya dâhil olmuştur. İngiltere genelde bu yüzyılda sonradan Hıristiyan bir toplum olarak kabul edilmesine rağmen, Protestan Çalışma İnancının anavatanı olarak araştırmaya alınan en iyi ülkedir. İngiltere’de hala Protestan toplumunda Protestan Çalışma İnancının hala geçerli olup olmadığı alan araştırmasında ele alınmıştır. Sonuç olarak belirli bir Protestan iş ahlakına sahip olup İslam inancı karşısında daha az Protestan inancı sahiptir. Bunun nedeni ise İngiltere’nin geleneksel toplumcu ve karşıt Protestan çalışma ahlakı değerlerine eğilim göstermesidir.

Kültürlerarası bu çalışmada Türkiye’nin yeri Katolik ve Protestan toplumlara karşı Müslüman bir toplumu temsil etmektedir. Türkiye dinsel ve toplumsal kültür açısından benzersiz bir ülkedir. Çünkü dünyadaki tek demokratik ve laik Müslüman ülkedir. Hem tek kesin bir dine sahip olmamaktadır hem de modern batı ile geleneksel doğu kültürünü bir potada eritmiş bir toplumdur. Araştırmada en yüksek Protestan iş ahlakı puanını almıştır çünkü İslam inancında da çalışma ahlakı önemli bir yere sahiptir. Hatta Protestan ahlaka göre daha çok çalışma ve tasarruf eğilimi vardır.



Mahmut Arslan’ın yaptığı alan araştırmasında Mirels ve Garret’in (1971) Protestan çalışma ahlakı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 19 sorudan oluşmaktadır ve sorular Protestan çalışma ahlakının beş önemli boyutunu içermektedir. Bu boyutlar; *çalışma başlı başına bir amaçtır, sıkı çalışma başarıyı getirir, para ve zamanda tutumluluk, içsel kontrol ve tatil ve*

eğlenceye karşı olumsuz yaklaşım boyutlarıdır. Örneklem hacmi 277 işletme sahip ve yöneticilerinden oluşmaktadır. Bunlar 100 İngiliz Protestan, 103 İrlandalı Katolik ve 74 Türk Müslüman yöneticiden oluşmaktadır. Yukarıdaki grafikte Müslüman, Katolik ve Protestan yöneticilerin Protestan çalışma inancı toplam puanlarını göstermektedir. Görüldüğü gibi Müslümanlar bu grafikte Protestan ve Katolik yöneticilerden daha

fazla Protestan Çalışma Ahlakı puanı almışlardır. Protestan Çalışma İnancının %86,31'i Müslüman olan Türk toplumunda önemli bir etkisi olduğu söylenmişti. Mahmut Arslan'ın 2001 tarihinde yaptığı araştırmada Müslüman Türk yöneticilerin Protestan İngiliz ve Katolik İrlandalı yöneticilerden daha yüksek Protestan çalışma inancına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Arslan bu sonucun nedenlerini şu şekilde sıralamıştır:

1. Öncelikle Osmanlı despotizmin Türk çalışma davranışlarındaki olumsuz etkisi giderek yok olmaktadır. 1839'da yürürlüğe giren demokratik reformlar mülkiyet haklarını güvence altına almıştır. Cumhuriyetçi hükümetler özel sektörün gelişmesine olanak tanımıştır.
2. Geleneksel Sofizm inancı modern ve dünyevi Sofizme dönüşmüştür. Laik kuruluşa karşıt olan politik çabalar Müslümanları modern ekonomik gelişmeye teşvik etmiştir.
3. Azınlık psikolojisi de bir çalışma etiğinin oluşmasına yardım etmiştir.
4. İslami değerler taşıyan yeni ekonomik sınıflar- küçük ve orta boyutlu Anadolu iş dünyası- Türk iş hayatında etkili olmaya başlamıştır. Yükselen İslami girişimci sınıf kendi iş etiğini oluşturmuştur. Bu daha çok Protestan çalışma ahlakını içermektedir.
5. İslami yaşam tarzı kumar, içki, alkol ve eğlence gibi aktiviteleri yasaklamaktadır. Bu İslami inanç tüketiciliği uygun bulmamakta; tasarrufa ve birikimciliğe teşvik eden yönlendirmede bulunmaktadır.

Sonuç olarak Protestan iş ahlakı sadece Protestanlara özgü bir etik anlayış değildir. Çalışma inancının dinsel inançtan öte kültürel ve geleneksel bağlamda çalışma ahlakına etki ettiği görülmektedir. İslam inancı Protestan iş ahlakı gibi akılcı olmaya, bireysel başarıya, çalışmanın başarının şartı olmasına ve tasarrufa yer veren bir inançtır.

1.5. Türkiye'de Çalışma Anlayışı

Aldemir v.d. (2003) göre çalışma anlayışı “bireylerin, grupların ve kurumların zaman ve mekâna bağlı değişen, değerler ve bilgiler etkisinde meydana gelen, amaçlara ulaşmak için kullanılan kişilerarası ilişkileri, araçları, süreçleri, yapıları ve sistemleri açıklayan ve tespit eden bir tutumdur”.

Türk kültürünün sahip olduğu zengin kültürel birikim Türk iş görme anlayışına da etki etmektedir. Tosun'a (1990:145)göre “toplumsal kültürü, ilişki ve

etkileşim süreçlerine, kurumsal yapılara etkide bulunarak, bireylerin davranış, tutum, çalışma ve üretim biçimlerini, yönetim tarzlarını bir şekilde etkiler”. Kültürel unsur olarak kurumların, değişiklik olmaksızın ortaya çıktıkları ilk biçimleriyle sürekliliklerini korumaları, belki dışa kapalı ve türdeş yapılardan oluşan geleneksel toplumlarda söz konusu olabilmektedir. Bu yönüyle bakıldığında, Türkiye’de, sosyal, ekonomik ve hukuki işleyişi şekillendirecek bir iş yaşamı/sistemi olgusundan bahsetmek mümkündür.

Öncelikle Türk siyasi kültüründen bahsedilmesi gerekmektedir. Türk siyasi kültürü; beylik, hakanlık, sultanlık ve tek partili cumhuriyetten demokratik laik çok partili cumhuriyete doğru gelişmiştir. Osmanlı merkezi siyasi yapısı ve bürokratik düzen öğelerinin etkileri cumhuriyette görülmesine rağmen Batı tarzı demokratik rejim yerleşmektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarındaki otoriter yenilik yerini liberal demokrasiye terk etmektedir. Türk toplumunda muhafazakar liberal partilere eğilim vardır. Bu nedenle Türk çalışma sisteminde katılımcı yönetim yapısından ziyade ast-üst ilişkilerinin olduğu, hiyerarşik bir düzen vardır.

Türk ekonomisinin yapısı Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı’nın açıklamasına göre: “rekabet kurallarının işlediği, özel sektörün ekonomide öncü, kamunun ise düzenleyici rol oynadığı, liberal dış ticaret politikasının uygulandığı, mal ve hizmetlerin bireyler ve kurumlar arasında engelsiz olarak el değiştirebildiği bir serbest piyasa ekonomisidir”. Türkiye’nin batılılaşma ve liberalleşme hareketi içinde bulunduğu ve bunun yanında geleneksel kültürün etkilerinin baskın olduğu bir ekonomi ve siyasi kültür Türkiye’nin çalışma anlayışını niteleyen etmenlerdir. Otoriteye saygı, iş saatlerine bağlılık, beşeri ilişkilerde vb. geleneksel bir tutum izlenirken; yönetim alanında yapılan reformlar, yeni neslin iş yerlerine yaptığı yenilikçi katkılar dolayısı ile eski ve yeni bakış açıları Türk çalışma kültürünün belkemiğini oluşturmaktadır.

Hofstede’nin (1967- 1978) kültür üzerine yaptığı bir araştırma ile Türk çalışma kültürünü 5 boyutta incelenmesi mümkündür. Öğüt ve Kocabacak (2008: 150- 157) Türk Çalışma Kültürünü şu şekilde analiz etmiştir:

- a) *Güç Mesafesi Boyutu*:“Güç mesafesi ya da aralığı boyutu, bir örgütte astların üstlerinin emirlerini yerine getirirken nasıl davrandıkları ile ilgilidir”. Güç mesafesinin yüksek olduğu durumlarda, üstlerin verdiği emirler sorgulanmadan yerine getirilir; yöneticilerin daha güçlü olduğuna inanılır. Güç mesafesinin düşük olduğu durumlarda ise astlar yöneticileri ile

kendilerini eşdeğer olarak görmektedir. Sosyoekonomik düzeyi yüksek ülkelerde güç mesafesi düşük, daha yüksek bireyci davranış gözlemlenirken, sosyo-ekonomik düzeyi düşük ülkelerde güç mesafesi yüksek ve daha kolektivist davranışlar gözlenmektedir. Türkiye örneğinde ise güç mesafesinin özellikle gelir dağılımındaki adaletsiz durum da göz önüne alındığında bir hayli yüksek olduğu söylenebilir. Türk kültüründe daha kıdemlilere, daha yaşlılara saygı özelliğinden dolayı Türkiye’de otoriteye karşı mutlak bir saygı ve emri öncelikli sayma davranışı vardır.

- b) *Belirsizlikten Kaçınma*:“Toplumların belirsizlik karşısındaki tolerans derecesinin bir göstergesi olarak tanımlanabilir. Belirsiz durum ve koşullar karşısında bireylerin çeşitli duygu ve buna bağlı davranışlara yöneldiği görülmektedir”. Bu davranışlar, endişe duyma, saldırgan ve sinirli olma, rahat olma, soğukkanlılığını koruma şeklinde oluşabilmektedir. Türk toplumunda belirsizlikten kaçınma oranı yüksek düzeydedir. Bu tür toplumlarda risk ve belirsizlik durumları stres yaratmakta, kişiler sürekli güvende hissetmek istedikleri için hatayı kabullenmeme, başkalarını suçlama gibi davranışlar yaygınlık göstermektedir. Ülkemizde, nitelikli ve donanımlı genç nüfusun kariyer açısından hala kamu kurumlarına öncelik vermeleri ancak “belirsizlikten kaçınma” tutumuyla açıklanabilir.
- c) *Bireysellik ve Kolektivizm*:“Bireysellik ve kolektivizm boyutu, bireylerin kendi ihtiyaçlarını mı yoksa bağlı oldukları toplum ve/veya grubun ihtiyaçlarını mı ön planda tuttıklarını göstermektedir”. Bireysellik oranı yüksek toplumlarda kişiler, kendilerini bağlı oldukları gruptan daha önemli olarak görürler. Bireysellik oranının düşük olduğu yani daha kolektivist toplumlarda ise bireyler kendilerinden önce bağlı oldukları grubun çıkarlarını gözetmektedir. Anadolu’nun zengin gelenek ve görenekleri, dini ve milli motifleri Türkiye’de kolektivist davranışa temel oluşturursa da bilişim çağında toplumsal yaşamın değişimi ve küreselleşmenin yerel anlamdaki yansımaları ile birlikte Türk iş kültüründe genel olarak kolektivist davranıştan uzaklaşıldığı görülmektedir. Dolayısıyla, Türk iş kültürünün ne salt anlamıyla kolektivist ne de salt anlamıyla bireyci bir yapı arz etmediği gözlenmektedir.
- d) *Kadınısı- Erkeksi Kültür*:“Erkeksi kültür özellikleri, “kendini öne çıkarmak, performans sergilemek, görülebilir bir başarı sağlamak ve para kazanmak” iken kadınısı kültür özellikleri,“kendini öne çıkarmamak, insan ilişkilerine

paradan daha fazla önem vermek, hayat kalitesini arttırıcı faaliyetler yapmak, çevreyi korumak, insanlara yardımcı olmak, güç gösterisinde bulunmamak” vb. özelliklerden oluşmaktadır”.Kadınları kültür ve erkeksi kültür olmabağlamında Türkiye son yıllarda yapılan araştırmalar ışığında tahmin edilenin aksine kadınları kültür özellikleri göstermektedir. Bundan dolayı, Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün en belirgin boyutudur. Kadınları kültür ve erkeksi kültür nitelikleri karşılaştırıldığında, kadınları kültür değerlerinin toplum ile uyumlu, çalışanları ile barışık, yenilik ve yaratıcılığa zemin hazırlayan, modern yönetimi yöntemlerine eğilimli bir görünüm arz ettiği ortaya çıkmaktadır. Uluslararası platformda Türk işletmelerinin son yıllarda yenilikçiliğe, girişimciliğe ve bilişimciliğe dayalı olarak kazandığı başarılar öğrenilerek içselleştirilen bu yeni kültürel kod ile izah edilebilir.

- e) *Kısa Döneme- Uzun Döneme Yönelik Olma Boyutu*: “Kısa döneme yönelik kültür, statik bir özelliğe sahip olup; geçmiş ya da şimdiki zamana odaklı daha dar bir görüş açısına sahip iken; uzun döneme yönelik kültür, dinamik ve geleceğe yönelik olarak daha geniş bir görüş açısına sahiptir”. Aynı zamanda kültürler sonuç odaklılık - süreç odaklılık, çalışan odaklılık – iş odaklılık bağlamında bir değerlemeye tabi tutulacak olursa, güç mesafesinin yüksek olduğu toplumların hiyerarşi etkili, süreç odaklı, çalışanlarının riskten kaçındığı toplumlar olduğu görülmektedir. Diğer taraftan sonuç odaklı kültürlerde ise süreç odaklı kültürlerle oranla bireyler risk almaktan endişe duymamaktadır. Çalışan odaklı kültürlerde işletmeler çalışanların refahını göz önünde bulundurmakta ve önemli kararlar gruplar tarafından alınmaktadır. İş odaklı kültürlerde ise, çalışanların kişisel ve ailesel refahı göz önüne alınmamakta, yaptıkları işle ilgilenilmektedir. Bu anlamda, genel itibariyle Türk iş kültürünün kimi sektörlerde dönüşüm yaşanmakla birlikte süreç odaklı ve iş odaklı karakterini koruduğu iddia edilebilir.

1.5.1. 20. Yüzyılda Türk Çalışma İnancının Değişimi

Tüm araştırmalar göz önüne alındığında; Türkiye’deki çalışma inancı anlayışının oldukça dinamik bir görünüme sahip olduğu söylenebilir. Cumhuriyet öncesi dönemin tarihsel mirasının etkilerinin, belli açılardan hala devam etmekle birlikte, büyük ölçüde biçim değiştirdiği ve yeni bir anlayışa dönüşmekte olduğundan söz edilebilir. Çalışmaya atfedilen önemde ve çalışmaya yönelik değerler açısından

son dönemlerde gözlenen bu sık değişim çeşitli nedenlerle ilişkilendirilebilir. 1980'lerde başlayan ve dönemselsel anlamda geç kalındığı için plansızca ve aniden hayata geçirilmeye çalışılan değişim süreci bu nedenlerden biri olarak sayılabilir. Buna bağlı olarak Akgemci ve Özgener'e (2002: 53- 56) göre Türkiye'de iş inancını 1980 öncesi ve 1980 sonrası ikiye ayırmak mümkündür.

a)1980 öncesi dönemde iş inancı: 1980 öncesi dönemde inanç konusundaki tartışmalar genelde aşırı ölçüde sorun eğilimli olmuştur. İlk dönemlerde dinsel ve sosyal fikirlerin, iş eylemlerini şekillendirdiği varsayılarak dinsel ideolojilerin rolü üzerinde durulmuştur. Bu dönemde işe ilişkin inanç sorunlar daha çok ilahiyat açısından ele alınmıştır. Dolayısıyla bu dönemde dinsel gelenekler iş inancının temelini oluşturmuştur. Ancak, iş inancının kapsamı, bugünküne nazaran çok dar kalmıştır. 1920'li yıllarda inancı sorunlar özellikle yetersiz eğitim ve düşük gelir düzeyinden kaynaklanmıştır. Yine savaş yılları olması nedeniyle ahlaki olmayan eğilimler artış göstermiştir.

Bu dönemdeki hükümet programlarında özellikle yönetimin tarafsızlığı ve yolsuzluklarla mücadele üzerinde durulmuştur. 1960'lı yıllarda, tarafsız ve etkin yönetim, yargı sisteminde reform gibi çabalar ön planda iken, 1970'li yıllarda partizanlığın önlenmesi, gelir dağılımında adaletin sağlanması, vergi reformu, enflasyonla mücadele öncelikli hedefler arasında yer almıştır. Ancak bu programlarda yer alan vaatler tutulamamıştır.

Serter'e (1997) göre: "kamu kurum ve kuruluşlarda torpil, rüşvet, kırtasiyecilik², yöneticilerde performans yetersizliği, devletin saygınlığının korunmaması, kötü organizasyon, fırsatçılık kamu yönetiminde yeniden yapılanma gerekliliğini ortaya koymada, her fırsatta öne sürülen olumsuzluklar olarak göze çarpmaktadır". Kamu görevlerinde yeterli özelliklere sahip kişilerin değil de, kayırmış personelin istihdamı, kamusal ahlak alanında aşınmayı ifade etmektedir. Buna bağlı olarak kayırmacılık ve torpil bir değer haline gelmiştir. Bir başka önemli ahlaki sorun yöneticilerin yapamayacağı şeyleri vaat etmeleridir. Aşırı vaatler, kişilerin yöneticilere ve hükümete olan güven duygusunu zedelemiştir.

b)1980 sonrası dönemde iş inancı: Bu dönemde firmaların, yöneticilerin ve politikacıların yolsuzluklara ve skandallara karışması iş inancına olan ilgiyi artırmıştır. İş inancı bir gelişme seyri içine girmiştir. Önceki mevcut sorunlara,

² Dairelerde muamelenin aşırı derecede çoğaltılıp, işlerin uzatılması

toplum ile işletme arasındaki ilişkiler de eklenmiştir. Gerçekte iş-çevre ve kamu-politika konuları iş inancının ana konularını oluşturmuştur. “1980 sonrası dönemde hızlı dönüşüm süreci içinde bulunan toplumda mevcut değerler ve inancı sistem belirsizliğin içine sürüklenmiştir. Bu belirsizlik, görüldüğü kadarıyla yine bireysel çıkar etrafında bir oluşuma yönelmiş, ekonomik değerlerin ve piyasa ilişkilerinin yönlendirdiği bireysel çıkara dayalı bir anlayışı beslemiştir” (Eken, 1998: 490). Ayrıca, Bilgin’e (1998) göre: “1980 sonrası dönemde kitle iletişim araçlarının gelişmesi, ekonomi politikalarındaki değişim, Türkiye pazarına yönelik uluslararası baskı, ticaret kanunlarındaki yenileme vb. birçok sebep iş ahlakının giderek önem kazanmasına yol açan sosyal gelişmelerdir”. 1980’li yıllarda serbest piyasa ekonomisi içinde kalkınma, kırtasiyecilikle mücadele, devletin faaliyet alanının daraltılması, enflasyonun düşürülmesi; 1990’lı yıllarda ise, yolsuzluklarla mücadele, yönetimin şeffaflaştırılması, demokratikleşme, enflasyonun düşürülmesi, vergi sistemindeki sorunlar gibi konular hükümet programlarında öncelikli hedefler olmuştur.

Günümüzde Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarı ile beraber 2002–2011 döneminde çalışma yaşamına yönelik olarak gerçekleşen çok daha fazla yasal düzenleme yapılmış olması, Türkiye’de istihdamın yapısını temelden değiştiren, gerek kamu, gerekse özel sektör istihdamını sermaye sınıfının ihtiyaçları doğrultusunda dönüştürülmesini beraberinde getirmiştir. Kamu ve özel sektör çalışma ilişkilerinde kuralsızlaştırma ve emeğin aşırı sömürülmesini öngören düzenlemeler birbirine paralel olarak ve pek çok noktada iç içe geçmiş bir içerikle gündeme getirilmiştir ve bazen yasal yollarla, bazen fiili uygulamalarla hayata geçirilmiştir. AKP’nin Kasım 2002’de tek başına iktidar olmasıyla birlikte, koalisyon hükümetleri döneminde gerçekleştirilemeyen yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi için peş peşe somut adımlar atılmıştır. Kamuya ait işletmelerin özelleştirilmesi, kamu hizmetlerinin hızla ticarileştirilmesi, 4857 Sayılı İş kanunu ile birlikte esnek çalışmanın yasal hale getirilmesi, sağlık ve sosyal güvenlik alanında gerçekleştirilen köklü düzenlemeler, AKP’nin istihdam stratejisi ve buna paralel olarak yasalaşan Torba Yasa düzenlemeleri 2002–2011 döneminde en fazla öne çıkan emeğikarşılamayandüzenlemeler olarak dikkat çekmiştir. Hükümetin 8 Şubat 2012 tarihinde 2012- 2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi gündeme getirilmiştir. Bu stratejik planda öne çıkan düzenlemeler şu şekildedir:

- Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkânı sağlanacak,
- Alt işveren uygulamasına ilişkin kısıtlamalar hafifletilecek,
- Kısmi süreli çalışanların çalıştığı süre ile orantılı olarak fazla çalışma yapabilmesine imkân tanınacak,
- İş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler hayata geçirilecek,
- Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmelerine yönelik yasal düzenleme yapılacak,
- Kıdem tazminatı fonu kurulacak.

Bu düzenlemelere bakıldığında istihdamda yaşanan sorunlar neo- liberal bir biçimde ele alınmaktadır; çözüm önerileri ve hedefler sermayenin çıkarları ve ihtiyaçları gözetilerek oluşturulmaktadır. Sonuç olarak Türk toplumunda yaşanan hızlı değişimler ve dahası doğrusu yozlaşma ile beraber mevcut değerler ve inanç sistemi belirsizlik içerisinde sürüklenmiştir. Bu belirsizlik ekonomik değerlerin ve piyasa ilişkilerinin yönlendirdiği bireysel çıkara dayalı bir anlayışı beslemektedir. Türkiye’de henüz tam anlamı ile bir iş disiplini ve iş görme anlayışının gelişemediği görülmektedir. Bu nedenle çalışma hayatında bulunan kişiler aynı yörüngede iş gerçekleştirememektedirler. Türkiye’de işe karşı güvensiz ve oturmeyan iş disiplininin nedenleri şu şekilde sayılabilir. Profesyonel yöneticilik anlayışının yaygınlaşması, kısa zamanda zengin olma isteği, toplumsal ve hukuksal cezaların hafifliği, ekonomik istikrarsızlık, büyüyen gelir farklılıkları, politik yozlaşma, terör, fırsatçılık, hırs, hükümetlerin ve toplumun bu konulardaki ilgisizliği, rüşvetin iş dünyasında bir değer haline gelmesi, torpiller, kötü organizasyon vb. gibi faktörler inancın egemenlik alanını daraltarak inançtan uzaklaşmaya neden olmaktadır. Bu yozlaşmayı engelleyebilecek şeyler yine insanların elindedir. Dengeli, başarılı ve istikrarlı bir sosyal ve ekonomik gelişmenin başarıya ulaşması isteniyorsa kişisel çıkara dayalı inancın terk edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, iş inancının ekonomik kalkınma ile birlikte önem kazanacağı ve ekonomideki olumlu gelişmelerin iş inancının kurumsallaşmasını sağlayacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ KUŞAK OLGUSU VE ÇALIŞMA ALIŞIŞINDA FARKLILAŞMALAR

2.1 Kuşak Kavramının Tanımı

Türk Dil Kurumu'na göre kuşak, “yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu ”dur. Diğer taraftan, Jean-Claude Lagree kuşak kavramını “aynı tarihsel olayların içinde bulunmuş, aynı dönemi yaşamış, aynı toplumsal koşullarda sosyalleşmiş ve hatta aynı kolektif kimliğe ait olmuş bireylerin oluşturdukları topluluklar” olarak tanımlamaktadır (1991, 7). Karl Mannheim ise yirminci yüzyılda geliştirilen sosyal bilimsel araştırma metotlarını bu kuşak araştırmalarında ilk kez kullanarak kapsamlı ve sistematik bir araştırma yapmıştır. 1950 yılında yaptığı çalışmasında kuşakları, ortak alışkanlıkları ve kültürü paylaşan insanlar topluluğu olarak tanımlamıştır. Mannheim, ayrıca toplumsal sınıfların ve kuşakların sosyal durumundan bahsederken, her duruma uygun davranış biçimlerinin eğilim gösterdiğini ifade etmektedir (Mannheim, 1998). Gerçek bir bütünlük oluşturabilmenin, aynı tarihsel ve sosyal zamanda ve durumda doğmaktan geçtiğini belirten Mannheim, söz konusu kuşakların tarihsel miraslarına bağlılıklarının da vazgeçilmez bir şart olduğunu ifade etmektedir.

William Strauss ve Neil Howe (1991) kuşakları tanımlamak için aşağıdaki kıstasları kullanmaktadırlar;

- Kuşak üyelerinin tarihte paylaştıkları ortak bir yaş noktası olmalıdır. Bu kişiler yaşamlarının aynı dönemini yaşarlarken tarihi olaylar ve sosyal eğilimler ile karşılaşır.
- Kuşak üyelerinin, içinde buldukları dönem, o anki çocukluk veya yetişkinlik dönemlerine göre şekillenerek risk alma, kültür, değerler, çalışma hayatı ve aile hayatı gibi tutumlar da dâhil olmak üzere davranış ve ortak inançları paylaşma eğilimindedirler.
- Akranları ile paylaştıkları deneyim ve becerilerin farkındadırlar, aynı kuşağa ait oldukları akranları ile bu aidiyeti birlikte paylaşırlar. Yapılan pek çok araştırma farklı kuşaklardaki kişilerin ait oldukları kuşağın özelliklerini her ne kadar dışarıdan o şekilde görülmeseler de benzersiz ve tek olarak tanımladıklarını göstermektedir.

2.2. Literatürde Çalışma Algısında Kuşaklararası Farklılıklar

Araştırmanın gereği olarak çalışma algısı kuşaklar açısından nasıl bir değişim göstermektedir? Kişilerin doğduğu yıllara göre çalışma disiplini bir paralellik göstermekte midir? Kişinin ait olduğu yaş grubu ile çalışma algısı değişmekte midir? Kuşak kavramının çıkış noktası Amerika Birleşik Devletlerinde meydana gelmiştir. Günümüz itibariyle 3 ana kuşak çalışma hayatında yer almaktadır. Bunlar; Geleneksel Kuşak, Nüfus Patlaması Kuşağı (Baby Boomers), X Kuşağı ve Y Kuşağıdır. Her bir kuşağın kendine özgü bir karakteri, beklentileri, yaşama amacı, içinde buldukları koşullar ve iş yapış şekilleri vardır. Literatürde bulunan Amerika temelli kuşak araştırmasının açıklanması faydalı olacaktır.

Geleneksel Kuşak: 1925 ile 1945 yılları arasındaki doğan bireylere geleneksel kuşak denmektedir. Savaş ortamı ve 1930 yılında yaşanan Büyük Ekonomik Buhran'ı tecrübe etmiş olduklarından dolayı sade bir yaşamı tercih etmişlerdir. Okur-yazar oranının en düşük olduğu dönemde yaşadıkları için kadın ve erkek arasındaki eğitim seviyesi de açılmıştır.

Nüfus Patlaması Kuşağı: 2. Dünya Savaşı'nın sona erdiği yıl 1946'dan Vietnam Savaşı'nın başladığı yıl 1963'e kadar doğan kişilerin içinde bulunduğu nesil topluluğuna denmektedir. "Bu kuşak hem evde beraber yaşadığı ailelerine hem de çocuklarına bakmanın ağırlığını yaşamıştır" (Kupperschmidt, 2000). Maddi başarı ve geleneksel değerler muhafazakâr yönetimden dolayı iş anlayışına egemen olmuştur. Bu kuşaktakiler iş yerine en bağlı kişiler olarak nitelendirilmektedir. Genellikle olumlu, kişiler arası iletişimin yakın olduğu bir iş hayatı yaşamaktadırlar. Bugün, bu üyeler iş yerlerinde yöneticilik ve danışmanlık gibi görevlerde bulunmaktadır.

X Kuşağı: 1964 ile 1980 yılları arası, mali, ailevi ve sosyal güvensizlik ve hızlı değişim, büyük çeşitlilikler ve kesin olmayan bir gelenek ortamında yetişen kuşak olarak ele alınmaktadır. Bu dönemde kadınlar iş hayatına başlamıştır ve boşanma oranları bu dönemlerde artmıştır. Bu kişiler kolektif çalışmaktan ziyade bireysel çalışmaya önem vermektedir. Önceden belirtildiği gibi belirsizlik ortamı kişileri daha bireysel, önceki kuşağa göre daha olumsuz düşünen bireyler haline getirmiştir. Kupperschmidt'e (2000) göre "X kuşağı bireyleri teknik olarak rekabetçidir ve çeşitliliğe, değişime, birden çok göreve ve rekabete alışkındırlar. Çünkü onlar Amerika tarihinde en çeşitli kuşak olarak görülmektedir ve farklılıklardan çok benzerliklere inanan bir kuşaktır."

Y Kuşağı: Bu kuşaktaki kişiler 1981- 2000 yılları arasında doğmuştur. İş hayatındaki en genç, medya ve iletişim ile arası en yakın, özgürlüklerine düşkün ve en tüketici kuşak olarak görülmektedirler. Önceki kuşaklar gibi iş yerine bağlı değildirler, bu bireylerin hayatı boyunca 10'dan fazla iş değiştirecekleri öngörülmektedir. Smola ve Sutton'a göre "Y Kuşağındakiler dünyaya gözlerini internet ile açan ilk kuşaktır" (2002). Küreselleşme olgusu ile beraber Y kuşağı birkaç kültür ile iç içe yetişmiştir. Dünyada yaşanan her türlü olaylardan ellerindeki imkanlar sayesinde haberdar olmuşlardır.

Greg Hammill'in 2005 tarihli *Mixing and Managing Four Generations of Employees* adlı makalesinde kuşaklar ile ilgili iş değerleri, aile yapıları, iletişim ve etkileşim tarzları adı altında bir tablo kuşakların daha rahat anlaşılmasını sağlayacaktır.

Tablo 2.1. Kuşakların Genel Özellikleri

	Gelenekselci Kuşak (1925- 1945)	Nüfus Patlaması Kuşağı (1946- 1963)	X Kuşağı (1964- 1980)	Y Kuşağı (1981- 2000)
Aile Yapısı	Geleneksel Çekirdek	Parçalanmış	Yalnız kalan bireyler	Birleşmiş aile yapısı
Eğitime bakış açısı	Bir hayaldir	Doğuştan bir hak	Bir amaca ulaşmak içindir	Masraftır
Etkileşim	Bireysel	Takım	Girişimci	Katılımcı
Haberleşme Şekli	Telefon Yüz yüze Hatırlatma notu	Telefon	Cep telefonları	İnternet E- posta
İletişim	Resmi	Kişisel	Dolaysız Acil	E- posta Sesli posta
İş Etiği ve Değerleri	Çok çalışma Otoriteye saygı Eğlenceden önce iş Kurallara bağlı	İşe Bağlılık Verimli Çalışma Kişisel Başarı	Görevi tamamlamak Öz güven Şüphecilik	Çoklu Görev Azimlilik Girişimcilik Hedef Odaklılık
İş ve Aile Hayatı	Bir araya gelmemektedir	Denge yoktur Yaşamak için çalışma	Dengelidir	Dengelidir
İş...	Bir zorunluluktur	Heyecanlı bir maceradır	Zorludur	Amaca hizmet eden araçtır
Öz Değerler	Otoriteye saygı Disiplin	İyimserlik Dâhil olma	Şüphecilik	Gerçekçilik Tedbirlilik
Yönetim Tarzı	Emir ve kontrol Yönerge	İş birlikçi Rızaya dayalı	Meydan okumacı Sorgulamacı	(Henüz yönetimde değil)

Çalışma algısının farklılaştıran öğeler iş etiği ve buna bağlı olarak dini inançlar, kuşaksal çalışmalar şeklinde ele alınmıştır. Bir toplumun kültürü, politik ve

ekonomik yapısı da kişilerin çalışma algısını etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bölümde Türkiye’deki kuşak sınıfları, bu kuşakların çalışma anlayışı, kuşakları ayıran 1980 tarihinin toplumsal etkisi araştırmada yer alacaktır.

2.3. Türkiye’de Çalışma Algısında Kuşaklararası Farklılıklar

İnsan davranışlarını biyolojik, psikolojik ve sosyal olmak üzere üç farklı alanda incelenmesi 1950’lerde Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan çalışmalar ile ilk kez sistematik olarak araştırılmaya başlamıştır. Türkiye’de bu denli bir nesil araştırması bulunmaması ve çalışma yaşamında kuşaklar arası farklılığa ilişkin çalışmaların genellikle aile şirketlerinde farklı kuşak temsilcisi yöneticilere yönelik olarak tasarlanması toplumsal düzeyde bir kuşak analizi yapmayı olanaklı kılmamaktadır. Diğer taraftan Amerika temelli kuşak araştırmalarının Türkiye’ye adapte edilmesi de toplumsal farklılığı yansıtamamaktadır. Bu sebeple, bu çalışmada Türkiye’ye de kuşak olgusu toplumsal yaşamda ciddi bir kırılma noktası olarak alınabilecek 1980 tarihi baz alınarak yapılmış ve Türkiye’de şu an çalışma yaşamında olan ve bu sınıfa yakın bir gelecekte dahil olabilecek bireyler, 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğumlular olmak üzere iki temel kuşağa ayrılmıştır. Buna bağlı olarak çalışmanın hipotezi, çalışma algısının 1980 öncesi kuşak ile 1980 sonrası kuşaklar arasında farklılık olduğudur.

2.3.1. Bir Kırılma Noktası Olarak 1980 Tarihi

Daha önce bahsedildiği gibi 1980 tarihi Türkiye’de meydana gelen en önemli kırılma noktasından biridir. Nesillerin açıklanmasında 1980 öncesi ve 1980 sonrası gibi ayırım yapmak araştırma açısından gerek duyulan bir şeydir. Bu bölümde 1980 tarihinde Türkiye’de meydana gelen ekonomik, kültürel, sosyal ve politik değişimler ele alınmaktadır.

1980 yılı itibari ile sadece Türkiye’yi değil bütün dünya ülkelerini etkileyen birtakım olaylar dizisi meydana gelmiştir. Bunlardan en önemlisi küreselleşme ile beraber dünya ekonomisinde liberal akımların yaygınlaşmasıdır. Türkiye’de 1980 öncesi ithal ikameci politikalar uygulanırken 1980 sonrası dışa açık büyüme politikası uygulamıştır. Bu da dışa dönük sanayileşme ve ekonomide liberalleşmek demektir. Liberal ekonomi ise “bireylerin mülkiyet hakkı ve devletten bağımsız ekonomik özgürlük kavramlarına dikkat çekmesi üzerine oluşmuş siyasal

ideoloji”dir. (Adams, 2001: 20). Bu liberal hareket Türkiye’de 24 Ocak İstikrar Kararları ile hayata geçmiştir.

Türkiye ekonomisine getirdiği yenilikler ve açılımlarla 24 Ocak kararları Türkiye’nin kapitalistleşme ve liberal ekonomiye geçiş sürecinde bir kırılma noktası olarak çok önemli bir yer tutmaktadır. 1980 yılı başında bir azınlık hükümeti kuran Süleyman Demirel, Turgut Özal’ı tam yetki ile donatarak ekonomi yönetiminin başına getirmiş, Özal’da kurduğu ekiple 24 Ocak Kararları diye bilinen istikrar paketini hazırlamıştır. 24 Ocak kararlarıyla Türkiye ekonomisinin temel değerleri değişmiştir. Bu kararlardan sonra Türkiye’nin ekonomi anlayışı, yeni bir anlayışla, “piyasa ekonomisi”yle hayat bulmuştur. Türkiye o güne kadar uyguladığı dışa kapalı devletçi politikalarından vazgeçmiştir. Planlı kalkınma modeliyle ülkenin ihtiyaç duyduğu her türlü malın ülke içinde üretilmesi anlayışıyla, “ithali ikame” etmeye çalışan Türkiye yerine, dış âleme açık bir Türkiye tercih edilmiştir. Bundan sonra Türkiye de küresel dünyanın bir parçası olacak ve kişiler her an her yerde istediği her şeye ulaşabilme imkânı bulacaktır.

24 Ocak Kararlarının toplumsal etkisini açıklamak gerekirse; Türkiye’deki gelir dağılımının bozulmasında en fazla etkiyi, 1980 sonrası uygulanan ekonomi politikaları yapmıştır. 24 Ocak kararlarıyla başlayan ihracata dayalı kalkınma stratejisi modeli ve yüksek faiz politikalarının bir sonucu olarak; ücretler ve ücretlileri baskı altına almıştır. Baskı altındaki ücretler, gelir dağılımından ve servetten alınan payı ücretliler aleyhine bozmuştur. Türkiye ekonomisi 24 Ocak kararlarıyla serbest piyasa ekonomisine adım atarken, devletin hazinesi de uzun yıllarca kendi doğurduğu bu piyasaya mahkûm olmuş ve gelir dağılımını bozucu şekilde faizle beslenen bir sermaye grubu oluşturmuştur. Ekonomide yaşanan getirim mantığı toplumsal gelir uçurumunu büyütmüştür. Bu belirsizlik ve istikrarsızlık ortamı kişilerin çalışma inancını ve değerlerini önemli bir şekilde etkilemiştir.

12 Eylül 1980 tarihinde Türk Silahlı Kuvvetleri’nin emir komuta zinciri içinde gerçekleştirdiği askeri müdahale ile yönetime el koymuştur. Yapılan bu darbenin amacı; anarşizm ve kargaşa ortamını sona erdirmek, Atatürk ilkeleri çerçevesinde düzen yeniden oluşturmak ve buna bağlı yeni bir anayasa oluşturmak, sivil otorite ve devlet otoritesini yeniden sağlamaktır. Ancak, bu baskı ortamı ile beraber yapılan darbe birçok olumsuz sayılan sonuç meydana getirmiştir. Toplumsal gerçek açısından liberal- kapitalist ekonominin oluşması sağlanarak toplumun

geleneğinden uzaklaşarak maddecileşmesine ve bireyselleşmesine yol açmıştır. Bu değişimlere bağlı toplumun tam olarak uyum sağlayamaması ve henüz bu tür değişimlere hazır olmaması sonucunda çözümler meydana gelmiştir. “Artan işsizlik ve ekonomik bunalımlarla birlikte köyden kente göçlerin artması; Turgut Özal’ın uyguladığı bazı politikalar sonrasında orta sınıfın kaybolup; alt sınıfın giderek yoksullaşması, büyük anakentlerin kenar mahallelerinde yeni kimliklerin oluşması sonucu ülkede kültürel ve toplumsal yaşamda bir bakıma sosyo- kültürel değişimler yaşanmıştır” (Sönmez, 2008: 30).

Teknoloji, kavram olarak “insanoğlunun gereklerine uygun yardımcı alet ve araçların yapılması ya da üretilmesi için gerekli bilgi ve yetenek” demektir. İlerleyen zamanda ihtiyaçların değişmesi ile beraber teknolojiye büyük atılımlar meydana gelmiştir. Bunun sonucunda teknolojik gereçler insan hayatında büyük yer edinmiştir. Gündelik yaşamda iletişim, tıp, eğitim, boş zamanların kullanımı gibi birçok alanda kolaylıklar meydana gelmiştir. 1980 sonrası yaşanan kültürel değişim ile beraber teknoloji de önemli bir yere gelmiştir. Büyük kentlerin sanayileşme sonucunda sahip olduğu iş imkânları ülkede iç göçe neden olmuştur. Bu yerlere yaşanan göçler, kentlerde yapısal görüntü, asayiş, nüfus dengesizliği, yerel yönetimlerde aksamalar gibi problemler meydana getirmiştir. Sanayileşmenin dışında 1980 darbesi ile beraber batılılaşma akımı ile teknoloji insanların hayatında bir gereklilik halini almıştır. 1950’li yıllardan itibaren telefon, radyo, televizyon gibi gereçler toplum kültürünü ve değerlerini değiştirmeye devam etmektedir. Buna günümüzde cep telefonları ve bilgisayarlar da eklenmiştir. Kişiler her an yanında taşıdıkları bilgisayar görevi gören cep telefonları ile dünyayla irtibatını rahat bir şekilde kurmaktadır.

Özetle, Türkiye Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana birkaç kez keskin dönemeçlerle karşılaşmıştır. Fakat 1980’de meydana gelen askeri darbe ve politiksizleşme süreci Türkiye tarihinde bir kırılma noktası olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte yaşanan ekonomide dışa açılma, toplumda sağ- sol çatışmalarının arka plana atıldığı, modernleşme yolunda Türk toplumunun batıyı örnek aldığını, teknolojik anlamda genellikle dışarıdan ithal edilen araçlar ile bir toplumun nasıl dönüşüm geçirdiği görülmektedir. Bu nedenle 1980 tarihi gerek toplumsal gerek kuşak ayırımı konusunda gerçek bir kırılma noktasıdır. Bu nedenle, Türkiye’de çalışma algısının, 1980 öncesi ve sonrası doğan bireyler arasında farklılaşabileceği öngörülmektedir.

2.3.2. Birinci Kuşğa Ait Bireylerin Çalışma Algısı

Bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu yıl olan 1923'ten Türkiye'nin genel portresini değiştiren 1980 yılları arasında doğan kuşak birinci kuşak olarak ele alınmaktadır. Bu dönemlerde Türkiye'de yaşanan birtakım sosyo-politik olaylar bu şekilde sıralanabilir; 1923- 1950 arası tek partili dönem, 1950'li yıllarda çok partili döneme geçiş ve Kore Savaşı, 1960'lı yıllarda 27 Mayıs Darbesi ve 1970'li yıllarda 12 Mart Muhtırası ile Kıbrıs Harekâtıdır.

Birinci kuşğı kendi içinde üçe ayırmak mümkündür. Nedeni ise 1950'li yıllarda meydana gelen refah ve teknolojinin etkisi ile 1950'li yıllardan sonra doğanların önceki yıllarda doğanlara göre daha farklı özellik göstermesidir. 1970'li yıllarda doğan kişiler teknolojinin gündelik hayata iyice girmesi ile bireylerde etkili olmuştur. Bu farklılık nasıl meydana gelmiştir? Neden bu kuşak kendi içinde üçe ayrılmıştır? soruları ayrıntıları ile açıklanacaktır.

- a) Öncelikle kuruluştan 1950'lere kadar doğan kişiler, dünya toplumlarının yeni düzenlerine, savaşlara ve yokluğa şahit olmuş kişilerdir. Buna örnek olarak 2. Dünya Savaşı örnek gösterilebilir. Türkiye 2. Dünya Savaşı'na aktif olarak katılmamasına rağmen ekonomik olarak etkilenmiştir.

“Savaş sırasında hükümet tarafından alınan sıkı ekonomik önlemler, üretici durumdaki nüfusun askere alınması üretim hacminde ciddi düşmelere yol açmıştır. Hükümet tarafından savaş öncesinde planlanmış ve başlatılmış yatırım programları askıya alınmış, bütçe büyük oranda savunma harcamalarına ayrılmıştır. Sanayileşmiş ülkelerin savaş içinde olmaları ve ithalata getirilen kısıtlamalar, ithalatın önemli ölçüde daralmasına yol açtı. Ülkede yerli üretimin daralması, buna karşılık ithalatın da azalması, bir kıtlık ortamı oluşturmuş, enflasyon oranlarında ciddi artışlar yaşanmıştır. Temel tüketim maddelerinin bulunamaması karaborsa ortamı oluşturmuş, ticaretle uğraşan belirli çevrelerde ciddi bir sermaye birikimi yaşanmıştır (Kılıç, 2012).

Bu ekonomik darboğaz ve savaş ortamı bu kuşak üyelerini daha tasarrufçu, otoriteye karşı itaatkâr, dengeli ve düzenli bir yaşamı tercih eden bireyler haline getirmiştir. İş hayatında geleneksel bir tutum içerisinde olmuşlardır. Başarılı olmak için uzun süreli çalışmak gerektiğini düşünmektedirler. Genç kuşğın sahip olduğu özgür ortama sahip olamadıkları ve özgüven eksikliği nedeni ile “bu kuşak üyeleri tartışma, çıkarım ve süreç odaklı olmakla birlikte karar vermekte oldukça sıkıntı çeken

bireylerdir” (Toruntay, 2011). Ayrıca bu kuşağın üyeleri genç kuşaklara göre teknoloji ile ilişkilerinde sıkıntı çeken bireylerdir. Türkiye’de bu kuşağa ait kişiler çok az sayıdadır ve genellikle aile şirketlerinin başında bulunan büyüklerdir. Örnek olarak, Sabancı Holdingin yönetim kurulundan Erol Sabancı (1938 doğumlu), Koç Holdingin yönetim kurulundan Rahmi Koç (1930 doğumlu) ve Yaşar Holdingin yönetim kurulundan Selçuk Yaşar (1925 doğumlu) çalışma hayatından hala etkin oldukları için sayılabilir.

- b) Birinci kuşağın ikinci yarısındaki bireyler “1950’li ve 1960’lı yıllarda gelişen şehirleşme ve artan refah düzeyi ile birlikte büyümüştür (Pekala, 2001). Bu dönemin en önemli olayları; dünyadaki kadın hakları ve insan hakları hareketleri, Ay’a seyahat, Vietnam Savaşıdır. Türkiye’de ise ihtilalin ve çok partili döneme geçiş yılları yaşanmaktaydı. Bu bireyler yalnızca babası çalışan annesi evde çocuk bakan son nesil olarak kabul edilmektedir. Bu neden bu bireyler geleneksel cinsiyet rollerini genç kuşaklara göre daha fazla desteklemektedirler.

Çalışma yaşamında bu kuşak takım çalışmasına ve takım toplantılarına önem vermektedir. “İşbirlikçi ve rızaya dayalı bir yönetim biçiminde çalışmayı tercih ederler. Çalışma ortamındaki işe katılım ve takım ruhu onlar için önemlidir. Daha çok iletişim, paylaşılan sorumluluklar ve bireysel özerkliğe önem verirler” (Families and Work Institute, 2002). Önceki yıllarda doğanlar gibi bu kuşak da çok çalışmanın başarı sağlayacağını düşünmektedirler ve çalışma yaşamında daha olumlu tutumda bulunmaktadır. Bunun nedeni daha demokratik ve huzurlu bir toplum içerisinde yetişmiş olmalarındandır. Günümüzde bu dönemde doğan kişilerin halen çalışma yaşamında bulunmaktadır. Ekonomik şartlar, insanlar ile iletişim içinde olmak gibi nedenler bu kişilerin çalışma hayatından kopmamasına neden olmuştur. Bu bireylerin teknoloji ile ilişkileri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kimi teknoloji ile ilgilenmiyorken kimisi teknoloji ile yakın ilişki içerisinde olmuştur.

- c) 1961- 1980 yılları arasında doğan bireyler, kendi kendine yaşamayı, televizyon ile dünyadan haberdar olan bir nesil olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde petrol krizleri, ekonomik sarsıntılar, 68 kuşağı, üniversite olayları, sağ- sol çatışması ve televizyonun evlere girişi en önemli olgulardır. 1960’lı ve 1970’li yıllarda meydana gelen sivil politik hareketler Türk toplumunda

protest bir alt- kültürün oluşmasına neden olmuştur. Bu kişiler geleneksel aile yapısından tek çocuklu, anne ve babası çalışan aile yapısına geçen ilk üyeler olmuştur. Wolfburg'a göre:

“Bu grubun temel tutumları ve değerleri arasında bireysellik, pratiklik, olumsuzculuk ve farklı yaşam biçimlerine karşı hoşgörü ve kültürel çeşitlilik yer almaktadır. Birinci neslin son yıllarda doğanlar genelde umursamaz ve amaçsız olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar bu durumun, televizyonun evlere girişi ile çok daha fazla şiddet ve negatif olaya tanıklık etmiş bir grup olan birinci nesil sonu bireylerin sahip olduğu kolektif bir olumsuzluktan türeyen bir olgu olabileceğini düşünmektedirler” (2001).

Böylece, daha özgür bir ortamda yetişmiş olan bu grup iş yaşamında da daha rahat ve pratik bir tutum içerisinde bulunmaktadır. Önceki kuşaklara göre daha bireysel oldukları için yalnız çalışmaya ve kendilerinin takdir edilmesinden hoşnut olmaktadır. Bu grubun üyeleri geleneksel iş odaklı çalışma biçimlerinden çok sınırların daha az belirgin olduğu çalışma ortamlarında çalışmak istemektedirler. Bu bireylerin yaşadığı dönem bir geçiş dönemidir; çünkü bu dönemdeki kişiler hem geleneksel ve eski anlayışa hem de elektronikleşme ve teknoloji yolunda arada kalmış bir gruptur. Teknolojinin bu dönemlerde geliştirilmesine rağmen bu kuşağın üyeleri genç kuşağa göre teknoloji ile ilişkileri geride kalmıştır.

2.3.3.İkinci Kuşağa Ait Bireylerin Çalışma Algısı

Türkiye’de bu kuşağı etkileyen dönemin başlıca olayları; artan terör olayları, Körfez Savaşı, Irak Savaşı, internet, küreselleşen dünya ve cep telefonu olmuştur. Özellikle 12 Eylül 1980 İhtilali sonrasında Türkiye’de siyasal ve ekonomik yasama damgasını vuran 24 Ocak kararları ile karma ekonomik sistemden serbest piyasa ekonomisine geçiş yaşanmasının ikinci kuşağın üzerinde çok büyük etkileri olmuştur.

24 Ocak Kararları ile Türkiye ekonomisi tamamen öncekinden farklı bir sisteme geçmiştir. Bu dönemde dünyaya gelen ikinci kuşak üyeleri, Türkiye’de 1980 dönemi öncesindeki yağ kuyruklarını, benzin sıkıntısını, karne ile alınan gıda dönemlerini, yurtdışına seyahat eden tanıdıklar vasıtası ile getirilen alkol, kozmetik ve kot pantolon dönemlerini bilmedikleri ve Türkiye’de bu gibi sıkıntıları yaşamadıkları için önceki kuşakların yaşadığı zorlukları anlamamaktadırlar. Bu nedenle önceki

kuşak gibi tasarruf ve düzen konusunda eski kuşak kadar düşünceli davranış göstermemektedirler.

Wolburg: “Küreselleşmenin bu kuşak üzerinde çok büyük etkileri olmuştur. Bu kuşak internetin olduğu yıllarda dünyaya gelen ilk kuşaktır, farklı etnikler ve kültürler ile günlük etkileşimi en yüksek olan kuşaktır ve üyeleri önceki kuşaklara göre çok daha fazla kültürel zenginliğe sahiptir. Doğdukları andan itibaren medya ve reklamların etkisinde kalan ve bu nedenle ebeveynlerine göre daha fazla marka bilincine sahip bir kuşak olarak yetişmişlerdir” (2001).

Haserot’a göre “bu kuşağın güdülenmesi diğer kuşaklardan farklıdır. Bu kuşak çalışanları, aldıkları maaştan çok, sosyal yardımlar, esnek çalışma saatleri gibi manevi olarak da onları tatmin edecek faktörlere odaklanmaktadır. Bu kuşak için iyi bir maaştan çok, yaptıklarının onaylanması, eğitim ve öğrenme fırsatlarının da dâhil olduğu bütünsel bir iş tatmini çok daha önemlidir”. Teknolojinin getirmiş olduğu hız onları hızlı düşünmeye, hızlı hareket etmeye ve dolayısıyla da hızlı tüketmeye yöneltmektedir. Önceki kuşaktakiler gibi aynı yerde uzun sürede çalışma gibi bir düşünce içerisinde değildiler. Otoriteye saygı önceki kuşak gibi bir zorunluluk olarak algılanmamaktadır. “Bu kuşak üyeleri aile içerisinde sorumluluklarını aktif bir şekilde yerine getirerek yetiştirildikleri ve saygıyı bir zorunluluktan çok ancak hak ettiğini düşündüğü kişilere gösterdikleri için bu davranışları geleneksel ve hiyerarşik organizasyonlarda çatışmalara neden olmuştur” (DiGillio). Genellikle işte hızlı şekilde ilerleyip en hızlı şekilde terfi alma beklentisi içerisindeyler. Bunun yanı sıra genç kuşak iş içerisinde eğlence ve boş zamanı önemsemektedirler.

Sonuç olarak, birinci kuşak kendi içerisinde ayrı ayrı gruplara sahip olmasına rağmen esas ayrımı 1980 tarihinde yaşanan politik ve ekonomik müdahale ile yaşamıştır. Amerika’da olduğu gibi Türkiye’de toplumu etkileyen birden fazla politik ve ekonomik olaylar yaşanmamıştır. Türkiye’de yaşayan birinci nesil her ne kadar geleneksel bir tutum içerisinde ise ikinci nesil daha özgür, daha rahatına düşkün bir biçimde tutum izlemektedir. Etik konularından eski kuşaklar daha özenli bir davranış sergilerken yeni kuşak etik kavramına eskiler kadar önem vermemektedirler. Bu ayrımı da 1980 darbesi ile yaşanan toplumsal yozlaşma, ahlak/etik değerlerindeki tabuların yıkılması şeklinde meydana geldiği söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA ALGISINA KUŞAKLARARASI ANALİZ

Bu bölüm; araştırmanın konusu ve önemi, amacı, kapsamı, değişkenleri, hipotezi, veri toplama yöntemi, istatistik tekniği, varsayım ve kısıtları, bulgular ve yorum ile araştırmaya katılan 2 farklı kuşaktan kişilere önerilerden oluşmaktadır.

3.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Yapılan araştırmanın esas amacı; değişen teknoloji ve küreselleşme karşısında hayat şartlarının değişmesi ile kişilerin çalışma disiplinlerinin bu süreçlere bağlı olarak nasıl değişimlerden geçtiğini göstermek ve buna bağlı olarak Türk iş görme anlayışının değişimini açıklamaktır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Değişkenleri

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak bir anket çalışması yapılmıştır. Bu anket içerisinde çeşitli demografik soruların yanı sıra, araştırmanın kapsamında bulunan kişilerin hangi kuşağa ait olduklarını öğrenmek için yaş değişkenine yer verilmiştir. Dolayısıyla bu yaş değişkeni sayesinde çalışmada iki temel kuşak ayrımı yapılmıştır. Araştırma konusunu oluşturan kuşakların çalışma konusundaki algılarının farklılığı ölçmek amacıyla, Mirels ve Garret (1971) tarafından derlenen Protestan İş Ahlakı, Çok Boyutlu İş Ahlakı Envanteri (Miller v.d. (2001) ve İşe Katılım Envanteri (Lodahl ve Kejner (1965) araştırma için oluşturulan ölçeğin geliştirilmesinde kullanılmıştır. Belirtilen envantere 65 adet ifade bulunmaktadır; ancak çok sayıda tekrar eden ifadenin yer aldığı bu envanter içerisinde, çalışmanın amacına uygun olarak belirli sayıda ifadenin alınması öngörülmüştür. Bu amaçla, yönetim ve örgüt alanında çalışan üç akademisyenden görüşler alınarak ilgili soru havuzundan belirlenen 7 temel boyuta ilişkin 21 ifade seçilmiştir. Bu boyutlar;

- İşi Önemsemeboyutu
- Özgüven boyutu
- Çok Çalışma boyutu
- Boş zaman boyutu
- Ahlak/ Etik boyutu
- Tasarrufboyutu
- Zamanı boşa harcama boyutu

3.3. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın evrenini farklı yaş gruplarına mensup bireyler oluşturmaktadır. Çalışma konusunda algı farklılıklarını tam olarak yansıtabilmek amacıyla çalışmada, farklı alanlarda çalışan (kamu kurumu, özel sektör kurumu ve sivil toplum kurumunda çalışan), çalışmayan, emekli olan veya üniversitede okuyan 18 yaşında büyük bireyler ulaşılmaya çalışılmıştır. Nisan ayının ilk iki haftasında yürütülen bir veri toplama süreci ile Türkiye genelinde farklı sektörlerde çalışan, emekli olan, henüz çalışmayan veya lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilere e-posta yolu ile anket dağıtılmıştır. Google Drive Anket sistemi üzerinden doldurulan 110 formun tamamı geçerli kabul edilmiştir. Araştırma sürecinde elde edilen verileri analiz etmek için SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Demografik faktörlerin dağılımlarını görmek amacıyla SPSS programı, frekansdağılımı tablolarından yararlanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek, çalışma algısının 7 temel kavramını esas almaktadır. Bu kavramlar sırasıyla; işi merkezileştirme, özgüven, çok çalışma, boş zaman değerlendirme, ahlak/ etik, ödülü erteleme ve zamanı harcama olarak sıralanmıştır.

3.4. Araştırma Hipotezleri

Literatür taraması kısmının sonunda, verilen teorik çerçeveden hareketle bir ana hipotez öne sürülmüştür. Buna göre, “1980 öncesi ve sonrası doğan kuşakların çalışmaya bakış açısında farklılık” olması beklenmektedir. Bu ana hipotez, çalışma kapsamında kullanılan ölçek bağlamında, çalışma algısı için belirlenen 7 boyuta ilişkin olarak şu şekilde 7 ayrı alt hipotez halinde tekrar yazılabilir:

H1: 1980 öncesi ve sonrası doğan kişiler, çalışma algısının işi hayatının merkezi yapma boyutu konusunda farklılık göstermektedir.

H2: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişiler, çalışma algısının özgüven boyutu konusunda farklılık göstermektedir.

H3: H0: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişiler, çalışma algısının çok çalışmayı üstlenme boyutu konusunda farklılık göstermektedir.

H4: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişiler, çalışma algısının boş zamana verilen değer boyutu konusunda farklılık göstermektedir.

H5: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişiler, çalışma algısının ahlak/ etik boyutu konusunda farklılık göstermektedir.

H6: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişiler, takdir boyutu konusunda farklılık göstermektedir.

H7: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişiler, çalışma algısının zamanı boşa harcama boyutu konusunda farklılık göstermektedir.

3.5 Araştırmanın Bulguları

Anketin kişisel bilgiler kısmından elde edilen diğer bilgiler aşağıdadır.

3.5.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcılara ait bulgular Tablo 3.1.'de verilmiştir. Tabloda katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzdelik dağılımlarına göre yer almaktadır.

Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %34,54'ü 20-30 yaş aralığında, %22,72'si 31- 40 yaş aralığında %28,18'i 41-50 yaş aralığında, %11,81'i 51-60 yaş aralığında ve %2,72'si 60 yaşın üzerinde kişilerdir. Bu sonuç, araştırma kapsamında katılanların çoğunluğunun gençlerden oluştuğunu göstermektedir. Araştırmaya %62,73 oranında kadın, %37,27 oranında erkek katılmıştır.

Eğitim durumuna bakıldığında %2,72 ilköğretim mezunu, %20 lise mezunu, %3, 63 ön lisans mezunu, %65,45 lisans mezunu, %6,36 yüksek lisans mezunu ve %1, 81 doktora mezunu kişiler araştırmaya katılmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun lise ve lisans düzeyinde olması dikkat çekmektedir.

Araştırmada sadece çalışan kesimin değil, çalışmayan, öğrenci ve emeklilerden oluşan bir katılımcı grubu bulunmaktadır. Tabloya göre %2,72 çalışmamakta, %5,45 emekli, %8,2 ev hanımı, %8,2 kamu sektöründe çalışmakta, %20,1'i öğrenci, %2,72 öğretmen, %37,27'si özel sektörde çalışmakta, %6,36'sı ticaret ile uğraşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu özel sektörde çalışan ve üniversitede okuyan öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında çalışmayanlar, emekliler ve öğretmenler en az katılım sağlayan kişilerdir.

Tablo 3.1. Çalışanların Demografik Özellikleri			
		Frekans	Yüzdeler Oran
Yaş Aralığı	20-30	38	34,54
	31-40	25	22,72
	41-50	31	28,18
	51-60	13	11,81
	60+	3	2,72
	Toplam	110	100
Cinsiyet	Kadın	69	62,73
	Erkek	41	37,27
	Toplam	110	100
Eğitim Durumu	İlk Öğretim	3	2,72
	Lise	22	20
	Ön Lisans	4	3,63
	Lisans	72	65,45
	Yüksek Lisans	7	6,36
	Doktora	2	1,81
	Toplam	110	100
Meslek Durumu	Çalışmıyor	3	2,72
	Emekli	6	5,45
	Ev hanımı	9	8,2
	Kamu görevlisi	9	8,2
	Öğrenci	32	20,1
	Öğretmen	3	2,72
	Özel sektör	41	37,27
	Ticaret	7	6,36
	Toplam	110	100

3.5.2. Katılımcıların Anket Ortalamaları

İFADE A: İşi Önemseme	I.KUŞAK (68 Kişi)	II. KUŞAK (42 Kişi)
Günümü çalışmakla geçirdiğim zaman memnun hissederim	4,19	4,14
Finansal durumum uygun olsa bile çalışmayı bırakmazdım	3,95	4,16
Benim için her zaman çalışmaya muktedir olmak çok önemlidir	4,01	3,57

İFADE B: Özgüven	I.KUŞAK (68 Kişi)	II. KUŞAK (42 Kişi)
Kendine güvenmek başarılı olmanın anahtarıdır	4,69	4,54
Bir insan kendi hayatını mümkün olduğu kadar başkalarından bağımsız olarak yaşamalıdır.	3,52	3,73
Bir insan diğerlerine (maddi olarak) bağımlı yaşamaktan mümkün oldukça kaçınmalıdır	4,69	4,09

İFADE C: Çok Çalışma	I.KUŞAK (68 Kişi)	II. KUŞAK (42 Kişi)
Çok çalışmak kişiyi iyi bir insan yapar	4,10	2,88
Eğer çok çalışırsanız başarılırsınız	3,77	4
Sadece yeterince çok çalışarak bir insan amaçlarına ulaşabilir	3,52	3,66

İFADE D: Boş zaman	I.KUŞAK (68 Kişi)	II. KUŞAK (42 Kişi)
Daha çok boş zaman olsaydı hayat daha anlamlı olurdu	2,70	2,54
Bana daha çok boş zaman vaat eden işi tercih ederdim	2,39	2,92
Çalışmak için daha az, boş zaman için daha fazla zaman ayırmak en iyisidir	1,91	2,66

İFADE E: Ahlak/ Etik	I.KUŞAK (68 Kişi)	II. KUŞAK (42 Kişi)
Diğerlerine size davranılması istediğiniz gibi davranmak önemlidir	4,63	2,14
Size ait olmayan bir şeyi almak asla uygun olmaz	4,39	4,11
İnsanlar diğerleri ile ilişkilerinde adil olmalıdır	4,77	3,97

İFADE F: Tasarruf	I.KUŞAK (68 Kişi)	II. KUŞAK (42 Kişi)
Bir şey satın almak istediğim zaman, hep ödeyeceğim zamana dek beklerim	3,83	3,28
Bir şeyi ödeyebileceğim zamana kadar para biriktirmeyi ve kredi kartı kullanmamayı tercih ederim	3,53	3,14
Değerli bir şeyi elde etmenin tek yolu onun için para biriktirmektir	3,51	3,64

İFADE G: Zaman Harcama	I.KUŞAK (68 Kişi)	II. KUŞAK (42 Kişi)
Zaman boşa harcanmamalı, verimli kullanılmalıdır	4,51	4,50
Zamanımı sürekli üretken bir şekilde kullanmaya çalışırım	4,19	3,85
Boşa zaman harcamamak için iş günümü planlamaya çalışırım	4,27	3,52

Anket sonuçlarından anlaşılacağı üzere 1980 öncesi ve sonrası doğanlarda işi hayatın merkezine koymakta pek fark görülmemektedir. Ancak “Finansal durumum uygun

olsa bile çalışmayı bırakmazdım” ifadesinde 1980 sonrası doğanların daha yüksek puan vermesi dikkat çekmektedir. Bu da Türkiye’de meydana gelen ekonomik belirsizliğin genç nesli güvensiz bir düşünceye sevk etmektedir. 1980 öncesi doğanlar 1980 sonra doğanlara göre özgüvene daha fazla değer vermektedirler. Fakat “bir insan kendi hayatını mümkün olduğu kadar başkalarından bağımsız olarak yaşamalıdır” ifadesinden anlaşılacağı gibi genç nesil kişisel bağımsızlıklarına daha çok önem vermektedir. Daha önceden de belirtildiği gibi eski nesil her ne kadar otoriteye saygı gösteriyorsa genç nesil otoriteye o derece saygı göstermemektedir. Çok çalışma konusunda 1980 öncesi ve sonrası doğanlar arasında fazla bir fark yoktur. Ancak “Çok çalışmak kişiyi iyi bir insan yapar” ifadesinden arada çok fark olması dikkat çekicidir. Boş zamana verilen önem açısından 1980 sonra doğumlular daha yüksek değere sahiptirler. Ancak çalışırken boş zamanı 1980 önce doğanlar daha yüksek puanlandırmışlardır. Ahlak/ etik konusunda 1980 öncesi doğanlar daha yüksek puana sahiptirler. Bu da Türkiye’de 1980 sonrası iş ahlakında bozulmalar meydana geldiğini göstermektedir. Ödülü erteleme/ harcamayı erteleme konusunda genelde 1980 öncesi doğanlar daha yüksek değere sahiptirler. Özellikle kredi kartı kullanımı konusunda iki grubun arasında önemli bir fark görülmektedir. 1980 sonrası doğan kişilerin zamanını daha çok boşa harcadığı gözlenmiştir. Her ifadede 1980 öncesi doğan kişiler zamanı verimli kullanma konusunda daha yüksek puana sahiptir. Özetle, çalışma her iki kuşak için de önem arz etmektedir. Her iki kuşak başarıyı ve ödülü çok çalışmaya bağlamışlardır, ancak ahlak/ etik konusunda birinci kuşak daha duyarlıdır. Çünkü birinci kuşağın yetiştiği dönemde toplumların daha içine kapanık, daha muhafazakâr bir yapısı bulunmaktaydı. 1980’ler ve 1990’larda gelişen değişim süreci ile yeni kuşağın ahlaki yapısında çözümler meydana gelmiş ve araştırma sonucu itibarıyla ahlak/etik boyutunda büyük farklar meydana gelmiştir. Zamanı geçirme konusunda ikinci kuşak birinci kuşağa göre daha fazla dinlenmeye ve işte dahi boş zaman geçirmeye önem göstermektedir. Bunun nedeni hızlı tüketen genç neslin zamanı daha az iş daha çok dinlenme ve eğlenmeye ayırma isteğinden meydana gelmektedir.

3.5.3 Katılımcıların Bağımsız Örneklem Testleri

Araştırmanın modeli bölümünde ifade edilen değişkenler arasındaki ilişkinin herbirinden bir hipotez geliştirilerek test edilmiştir. Çalışma değerleri ve yaş gruplarına yönelik hipotezler ve bağımsız örneklem test yorumları aşağıdaki gibidir.

A: İşi Önemseme

Aşağıda tabloda görüldüğü gibi Sig. değeri 0,05'ten büyüktür ve dolayısıyla varyanslar eşit kabul edilmektedir. Bunun sonucunda Sig. (2- tailed) (p) değeri 0,05'in üstündedir. Buna göre 1980 öncesi ile 1980 sonrası doğan kişiler işi hayatının merkezine almakta mutlak bir farklılık göstermemektedirler. Bu durumda “1980 öncesi ve sonrası doğan kişilerde işi hayatının merkezi yapma tutumunda farklılık yoktur” hipotezi kabul edilecektir.

H0: 1980 öncesi ve sonrası doğan kişilerde işi önemseme açısından farklılık yoktur

H1: 1980 öncesi ve sonrası doğan kişilerde işi önemseme açısından farklılık vardır.

Grup İstatistikleri

	Yaş Grubu	Veri Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
A	1980 öncesi	68	4,0686	,86446	,10483
	1980 sonrası	42	3,8889	,88473	,13652

Bağımsız Örneklem Testi

	Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T- Testi							
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı	95% Güven Aralığı Farkı		
								Alt Sınır	Üst Sınır	
A	Varyanslar eşit	,031	,861	1,050	108	,296	,17974	,17117	-,15956	,51904
	Varyanslar eşit değil			1,044	85,431	,299	,17974	,17212	-,16246	,52194

B: Özgüven

Aşağıda tabloda görüldüğü gibi Sig. değeri 0,05'ten büyüktür ve dolayısıyla varyanslar eşit kabul edilmektedir. Bunun sonucunda Sig. (2- tailed) (p) değeri 0,05'in üstündedir. Buna göre 1980 öncesi ile 1980 sonrası doğan kişiler özgüven açısından mutlak bir farklılık göstermemektedirler. Bu durumda “1980 öncesi ve sonrası doğan kişilerde özgüven açısından farklılık yoktur” hipotezi kabul edilecektir.

H0: 1980 öncesi ve sonrası doğan kişilerde özgüven açısından farklılık yoktur

H1: 1980 öncesi ve sonrası doğan kişilerde özgüven açısından farklılık vardır

Grup İstatistiği

	Yaş Grubu	Veri Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
B	1980 öncesi	68	4,3235	,50935	,06177
	1980 sonrası	42	4,1190	,70929	,10945

	Varyansların Eşitliği için Levene Testi	Ortalamaların Eşitliği için T- Testi								
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı	95% Güven Aralığı Farkı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
B	Varyanslar eşit	3,381	,069	1,756	108	,082	,20448	,11643	-,02630	,43526
	Varyanslar eşit değil			1,627	67,111	,108	,20448	,12567	-,04636	,45532

C: Çok Çalışma

Aşağıda tabloda görüldüğü gibi Sig. değeri 0,05'ten büyüktür ve dolayısıyla varyanslar eşit kabul edilmektedir. Bunun Sig. (2-tailed) (p) değeri 0,05'in üstündedir. Buna göre 1980 öncesi ile 1980 sonrası doğan kişiler özgüven açısından mutlak bir farklılık göstermemektedirler. Bu durumda "1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde çok çalışmayı üstlenme açısından farklılık yoktur" hipotezi kabul edilecektir.

H0: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde çok çalışmayı üstlenme açısından farklılık yoktur

H1: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde çok çalışmayı üstlenme açısından farklılık vardır

Grup İstatistiği

	Yaş Grubu	Veri Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
C	1980 öncesi	68	3,3799	,97389	,11810
	1980 sonrası	41	3,4797	,89147	,13922

	Varyantların Eşitliği için Levene Testi	Ortalamaların Eşitliği için T- Testi								
		F	Sig.	T	Def	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	St.HataFarkı	95% Güven Aralığı Farkı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
C	Varyantlar eşit	1,382	,242	-,535	107	,594	-,09977	,18664	-,46976	,27022
	Varyantlar eşit değil			-,546	90,349	,586	-,09977	,18257	-,46246	,26291

D: Boş Zaman

Aşağıda tabloda görüldüğü gibi Sig. değeri 0,05'ten küçüktür ve dolayısıyla varyanslar eşit kabul edilmemektedir. Bunun sonucunda Sig. (2- tailed) (p) değeri 0,05'in altındadır. Buna göre 1980 öncesi ile 1980 sonrası doğan kişiler boş zamana verilen değer açısından mutlak bir farklılık göstermektedirler. Bu durumda “1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde boş zamana verilen değer açısından farklılık vardır” hipotezi kabul edilecektir

H0: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde boş zamana verilen değer açısından farklılık yoktur

H1: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde boş zamana verilen değer açısından farklılık vardır

Grup İstatistiği

	Yaş Grubu	Veri Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
D	1980 öncesi	67	2,3134	,92091	,11251
	1980 sonrası	42	2,7500	1,09893	,16957

Bağımsız Örneklem Testi

	Varyansların Eşitliği için Levene Testi	Ortalamaların Eşitliği için T- Testi								
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	Std. HataFarkı	95% Güven Aralığı Farkı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
D	Varyanslar eşit	,807	,371	2,234	107	,028	-,43657	,19542	-,82396	-,04918
	Varyanslar eşit değil			2,145	75,906	,035	-,43657	,20350	-,84188	-,03126

E: Ahlak/Etik

Aşağıda tabloda görüldüğü gibi Sig. değeri 0,05'ten büyüktür ve dolayısıyla varyanslar eşit kabul edilmektedir. Bunun sonucunda Sig. (2- tailed) (p) değeri 0,05'e yakındır. Buna göre 1980 öncesi ile 1980 sonrası doğan kişiler ahlak/etik açısından mutlak bir farklılık göstermektedirler. Bu durumda “1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde ahlak/ etik açısından farklılık vardır” hipotezi kabul edilecektir.

H0: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde ahlak/ etik açısından farklılık yoktur

H1: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde ahlak/ etik açısından farklılık vardır

Grup İstatistiği

	Yaş Grubu	Veri Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
E	1980 öncesi	68	4,6176	,63940	,07754
	1980 sonrası	41	4,3577	,72030	,11249

Bağımsız Örneklem Testi

	Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T- Testi							
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı	95% Güven Aralığı Farkı		
								Alt Sınır	Üst Sınır	
E	Varyanslar eşit	1,565	,214	1,960	107	,053	,25992	,13263	,00301	,52285
	Varyanslar eşit değil			1,902	76,702	,061	,25992	,13663	,01215	,53200

F: Tasarruf

Yukarıda tabloda görüldüğü gibi Sig. değeri 0,05'ten büyüktür ve dolayısıyla varyanslar eşit kabul edilmektedir. Bunun sonucunda Sig. (2- tailed) (p) değeri 0,05'in altındadır. Buna göre 1980 öncesi ile 1980 sonrası doğan kişiler tasarruf açısından mutlak bir farklılık göstermektedirler. Bu durumda “1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde tasarruf açısından farklılık vardır” hipotezi kabul edilecektir.

H0: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde tasarruf açısından farklılık yoktur

H1: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde tasarruf açısından farklılık vardır

Grup İstatistiği

	Yaş Grubu	Veri Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
F	1980 öncesi	68	3,6029	,84887	,10294
	1980 sonrası	42	3,2024	,94964	,14653

Bağımsız Örneklem Testi

	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	Std. HataFarkı	95% Güven Aralığı Farkı	
								Alt Sınır	Üst Sınır
F Varyanslar eşit	,642	,425	2,297	108	,024	,40056	,17437	,05494	,74618
F Varyanslar eşit değil			2,237	79,592	,028	,40056	,17908	,04416	,75696

G: Zamanı Boşa Harcama

Yukarıda tabloda görüldüğü gibi Sig. değeri 0,05'ten büyüktür ve dolayısıyla varyanslar eşit kabul edilmektedir. Bunun sonucunda Sig. (2- tailed) (p) değeri 0,05'e yakındır. Buna göre 1980 öncesi ile 1980 sonrası doğan kişiler zamanı boşa harcama açısından mutlak bir farklılık göstermektedirler. Bu durumda “1980 öncesi ve 1980 sonrası doğankişilerde zamanı boşa harcama açısından farklılık vardır” hipotezi kabul edilecektir.

H0: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde zamanı boşa harcama açısından farklılık yoktur

H1: 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğan kişilerde zamanı boşa harcama açısından farklılık vardır

Grup İstatistiği

	Yaş Grubu	Veri Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata
G	1980 öncesi	68	4,3260	,73100	,08865
	1980 sonrası	42	4,0397	,79019	,12193

Bağımsız Örneklem Testi

	Varyansların Eşitliği için Levene Testi	Ortalamaların Eşitliği için T- Testi								
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı	Std. HataFarkı	95% Güven Aralığı Farkı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
G Varyanslar eşit	2,128	,147	1,935	108	,056	,28630	,14798	,00702	,57962	
G Varyanslar eşit değil			1,899	81,811	,061	,28630	,15075	,01360	,58619	

SONUÇ

Özetle dünyada yaşanan değişimler kişilerin yaşam ve disiplininde etki göstermişlerdir. Özellikle 20. yüzyıl modernleşme yolunda en büyük değişimlerin yaşandığı yüzyıl olarak sayılabilir. Kuşak kavramlarının bu dönemde çıkması şaşırtıcı değildir. Türkiye’de belirli bir kuşak sınıfı olmamasına rağmen 1980 öncesi dönem ve 1980 dönem diye ikiye ayrılmıştır. Araştırmamızın amacı bu ayrımın kişilerin iş görme anlayışında bir fark olup olmamasını ortaya çıkarmaktadır. Yapılan anket çalışmasında görüldüğü gibi 1980 öncesi doğanlar boş zamanı daha verimli kullanmakta, otoriteye daha fazla saygı göstermekte ve ahlak/etik konusunda daha dikkatli davranmakta, yaptığı çalışmanın karşılığında ödüle daha fazla değer göstermekte ve harcamalarını dikkatli planlamakta ve son olarak zamanı boşa harcamamaya dikkat etmektedir. Buna karşılık 1980’den sonra doğan nesil dinlenmeye daha önem vermekte, otoriteye 1980 öncesi doğanlara göre daha az saygı göstermekte ve bağımsızlığa daha fazla önem vermektedir. Ahlak/ etik konusunda daha düşük değerlere sahiptirler. Zamanı boşa harcama konusunda 1980 sonrası doğanlar iş gününü fazla planlamamakta ve zamanı daha fazla boşa harcamaktadırlar. Bu etkileri meydana getiren en önemli unsur geleneksel toplum yapısından modern toplum yapısına geçiş olarak söylenebilir. Kısaca, geleneksel değerler bırakılıp modern yaşama geçildiğinde kişiler konforuna daha düşkün oldukları gözlenmektedir. Çağın gereği rekabetçi ve hızlı davranmak bir gerek haline gelmiştir. Genç nesil de bu hıza, rekabete ve hayatı kolaylaştıran değerlere doğuştan uymak zorunda kalmıştır. Önceki kuşaktaki bireyler klasik denilen yöntemlerle iş görmektedirler. Gelişen teknoloji onları da etkilemiştir ancak genç kuşak kadar birebir ilişki içerisinde olamamışlardır. Günümüzde, artan nüfus ve emeklilik yaşının yukarı çekilmesi ile beraber genç ve yaşlı kuşak bir arada çalışmak durumunda kalmıştır. Bu zıtlıkların beraberliğinde iş yerlerinde kimi zaman çatışmalar meydana gelmektedir. İşletmeler yeni ve eski kuşağın iş değerlerini doğru saptayabilirlerse hem topluma hem de ekonomiye yararlı sonuçları olacaktır. Nedeni şu ki eski kuşak iş ahlakı ve tasarrufçu tutumu ile yeni kuşağa örnek olacak iken yeni kuşak da teknoloji becerisi ve sınır tanımayan hayal gücü ile işletmeye ve topluma yepyeni soluk getirebilecektir. Eski ve yeni kuşak farklılıkların meydana getirdiği krizleri fırsata çevirebilmesi mümkündür.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ADAMS, I. (2001). *Political Ideology Today*. Manchester: Manchester University Press, 20.

ALTINKÖPRÜ, T. (2003). *Şahsiyet Analizi*. İstanbul: Hayat Yayıncılık. **(aktaran Özkul, 2007)**

BRAUDE, L. (1983). *Work and worker: A sociological analysis*. Malabar, Fla: R.E. Krieger Pub. Co. **(aktaran Öztemel, 2011)**.

ERBAŞ, A. (2004). *Hıristiyanlıkta Reform ve Protestanlık Tarihi*. İstanbul: İnsan Yayınları **(aktaran Gelici, 2007)**

EREN, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları

GINI, A. & SULLIVAN, T. J. (1989). (Eds). *It Comes with the territory: An inquiry concerning work and the person*. New York: Random House **(aktaran Öztemel, 2011)**

GELLNER, E. (1994). *Conditions of Liberty*. Penguin Press. **(aktaran Arslan, 2001)**.

GRINT, K. (2005). *The sociology of work*. Malden, MA: Polity Press. **(aktaran Öztemel, 2011)**

HOWE, N. STRAUSS, W. (1992). *The New Generation Gap*. **(aktaran Toruntay, 2011)**

İNCEOĞLU, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi

KENNY, M. (1997). *Goodbye to Catholic Ireland*. London: Sinclair and Stevenson Ltd. **(aktaran Arslan, 2001)**

KINCHELOE, Joe L. (1999). *How Do We Tell The Workers?: The Socio-Economic Foundations of Work and Vocational Education*. Colorado: Westview Press. **(aktaran Ünal, 2010)**

MANNHEIM, K. (1998). *Collected Works of Karl Mannheim*. New York: Routledge. **(aktaran Toruntay, 2011)**

NEFF, W.S. (1985). *Work and human behavior*. (3rd ed.). New York: Aldine Publishing Company. **(aktaran Öztemel, 2011)**

SERTER, N. (1997). *Dinde Siyasal İslam Tekeli*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
(aktaran Akgemci)

SHERTZER, B. (1981). *Fundamentals of Guidance*. Boston: HoughtonMifflin
(aktaran Öztemel, 2011)

WEBER, M. (2002). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü*. Ankara: Ayraç Yayınevi.

MAKALELER

ALDEMİR C., ARBAK, Y. ve ÖZMEN, Ö. (2003) Türkiye’de İş Görme Anlayışı Tanım ve Boyutları, Yönetim Araştırmaları Dergisi.

AKGEMCİ, T. ve ÖZGENER, Ş. Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi. 45- 59.

AKIN, A. (2010). Kültür Penceresinden Türk İş Sisteminin Temelleri ve Atasözleri Bağlamında Bir Model Önerisi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, c7, 809- 838.

ARSLAN, M. (2000). A Cross- cultural Comparison of British and Turkish Managers in terms of Protestant work ethic characteristics. Business Ethics: A European Review. 13- 19.

ARSLAN, M. (2001). The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers, c4, Journal of Business Ethics, 321-339

ARSLAN, M. (2003). Türkiye’de İslam ve Çalışma Ahlakı Değerleri. Değerler Eğitimi Dergisi, c1, 7- 21.

AYDOĞANOĞLU, E. (2013). AKP ve Çalışma Yaşamındaki Başlıca Değişiklikler. Özgürlük Dünyası, s40, 1-3.

AZAM, S. ve BRAUCHLE, Paul E. (2003). “A Study of Supervisor and Employee Perceptions of Work Attitudes In Information Age Manufacturing Industries”, Journal of Vocational Education Research, 28 (3), ss. 185-215 **(aktaran Ünal, 2010)**

BİLGİN, M.H. (1998). Politik Yozlaşmaya Ekonomik Bir Bakış ve Türkiye için Alternatif Öneriler. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. **(aktaran Akgemci)**

BLUSTEIN, D. L. (2006). *The psychology of Working. A New Perspective for Career Development, Counseling and Public Policy*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc. **(aktaran Öztemel, 2011)**

- DIGILIO, J., J., GAYLE L., N. (2004). The Millennial Invasion Are You Ready? Information Outlook, sayı 8/11, 15-20.
- EDGEELL, S. (2006). *The Sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*. London; Thousand Oaks, California: Sage Publications **(aktaran Öztemel, 2011)**
- FISCHER, W. (2001). Poverty in history. In *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (pp. 11907-11911). Amsterdam, Netherlands: Elsevier. **(aktaran Öztemel, 2011)**
- HAMMILL, G. (2005). Mixing and Managing Four Generations. FDU Magazine.
- HASEROT, P.W. (2011). How Dramatically will Gen Y change the Workplace? (Çevrimiçi) <http://www.accountingweb.com/item/106968>. **(aktaran Toruntay, 2011)**
- KILIÇ, N. (22 Mayıs 2013). II. Dünya Savaşı'nın Türkiye'ye Etkileri. 01 Haziran 2013, http://www.tarihtendersler.com/nbk.asp?shf=3&id=25&id1=&id2=&id3=&mk_id=73
- KUPPERSCHMIDT, B.R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19: 65–76. **(aktaran Sutton, 2002)**
- KURTULUŞ, B. (2005). İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. c50. 737-759
- MILLER, M.J. ve diğ. (2001). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 1- 39. **(aktaran Ünal, 2010)**
- MUTLU, K. (1990). Toplumların Gelişmesinde Dini Değer Yargılarının Önemi. *İslami Araştırmalar Dergisi*, Nisan, cilt 4, sayı:2. **(aktaran Gelici, 2007)**
- ÖĞÜT, A. ve KOCABACAK, A. (2008). Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 145-170.
- ÖZTEMEL, K. ve YÜKSEL, G. (2011). Ergenlerin Çalışma Anlayışının Yordayıcıları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c12, 205- 226.
- PEKALA, N. (2001). Conquering the Generational Divide. *Journal of Property Management*. November/ December. 30.38. **(aktaran Toruntay, 2011)**
- SALED, S.D. ve HOSEK, J. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *The Academy of Management Journal*, c19, 213- 224.
- SUPER, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington: U.S. Dept. of Health, Education, and Welfare, Office of Education. **(aktaran Öztemel, 2011)**.

TOSUN, K. (1990), Yönetim ve İşletme Politikası, C.1, İst: İ.Ü.İşletme Fak. Yay. **(aktaran Akın, 2010)**

SMOLA, K.M. ve SUTTON, C.D. (2002) Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. Journal of Organizational Behaviour, 363- 382.

USTA, A. (2012). Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, c17, 403- 421.

ÜNAL, A. ve ÇELİK, İ.T. (2010). Çalışma Ahlakına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler, c8, 217- 240.

WOLFBURG, J.M. (2001). A Psychographic Analysis of Generation Y College Students. Journal of Advertising Research. 41 (5): 33- 53. **(aktaran Toruntay, 2011)**

TEZLER

GELİCİ, M. (2007). *Protestan İş Ahlakı ile Ahilik İş Ahlakının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZKUL, A.S. (2007). *Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

SÖNMEZ, S. (2008). 1980 sonrası Türkiye’deki Sosyo-politik ve Ekonomik Değişimlerin 2000’li Yıllara Yansımaları. . Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

TORUNTAY, H. (2011). *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırılmalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

EK: ANKET ÖRNEĞİ

Sayın katılımcı,

Bu anket çalışması Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında yürütülen yüksek lisans bitirme projesi için bilimsel veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilecek veriler hiçbir kurum veya kuruluşla paylaşılmayacak, sadece araştırma yapan kişi tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir. İstedığınız takdirde çalışmanın bulguları tarafınıza iletilecektir.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Elif Sezi DALOĞLU

I. KISIM GENEL BİLGİLER

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz:
 - Kadın
 - Erkek
3. Eğitim Durumunuz:
 - İlköğretim
 - Lise
 - Ön Lisans
 - Lisans
 - Yüksek Lisans
 - Doktora
4. Meslek:
 - Çalışmıyorum
 - Emekli
 - Ev Hanımı
 - Kamu Sektörü
 - Öğrenci
 - Öğretmen
 - Özel Sektör
 - Ticaret

II. KISIM ANKET SORULARI

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak, kendinize en uygun seçeneği işaretleyiniz

1

2

3

4

5

Kesinlikle Katılmıyorum

Kesinlikle Katılıyorum

	1	2	3	4	5
Günümü çalışmakla geçirdiğim zaman kendimi memnun hissederim					
Finansal durumum uygun olsaydı bile çalışmayı bırakmazdım					
Benim için her zaman çalışmaya muktedir olmak önemlidir					
Kendine güvenmek başarılı olmanın anahtarıdır					
Bir insan hayatını mümkün olduğu kadar başkalarından bağımsız olarak yaşamalıdır					
Bir insan diğerlerine (maddi olarak) bağımlı olmaktan mümkün olduğunca kaçınmalıdır					
Çok çalışmak kişiyi iyi bir insan yapar					
Eğer çok çalışırsanız başarabilirsiniz					
Sadece yeterince çok çalışarak bir insan amaçlarına ulaşabilir					
Daha çok boş zamanımız olsaydı hayat daha anlamlı olurdu					
Bana daha çok boş zaman vaat eden bir işi tercih ederim					
Çalışmak için az, boş zaman için daha fazla zaman ayırmak en iyisidir					
Diğerlerine size davranılmasını istediğiniz gibi davranmak önemlidir					
Size ait olmayan bir şeyi almak asla uygun olmaz					
İnsanlar diğerleri ile ilişkilerinde adil olmalıdır					
Bir şey satın almak istediğim zaman, hep ödeyeceğim zamana kadar beklerim					
Bir şeyi ödeyebileceğim zamana kadar para biriktirmeyi ve kredi kartı kullanmamayı tercih ederim					
Değerli bir şeyi elde etmenin tek yolu, onun için para biriktirmektir.					
Zaman boş harcanmamalı, verimli kullanılmalıdır					
Zamanımı sürekli üretken bir şekilde kullanmaya çalışırım					
Boşa zaman harcamamak için iş günümü planlamaya çalışırım					