

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ FARKLILIKLARININ ÇALIŞMA
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİLERİ: TÜRKİYE VE
POLONYA ÖRNEĞİ

Murat ÇOLAK

Danışman
Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

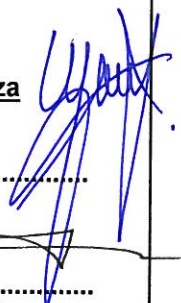
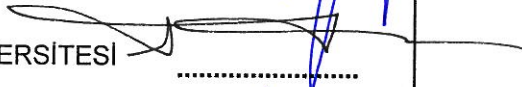
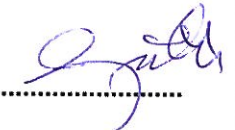
İZMİR-2013

DOKTORA
TEZ ONAY SAYFASI

2009800514

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Murat ÇOLAK
Tez Başlığı : Çalışma Kültürü Farklılıklarının Çalışma Davranışları Üzerine Etkileri:
Türkiye ve Polonya Örneği
Savunma Tarihi : 30.09.2013
Danışmanı : Prof.Dr.Mustafa Yaşar TINAR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Mustafa Yaşar TINAR	-DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Faruk SAPANCALI	-DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Ercan TATLIDİL	-EGE ÜNİVERSİTESİ	
Yrdç.Doç.Dr.Güler TOZKOPARAN	-DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Veyssel BOZKURT	-İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği ☒
Oy Çokluğu ()

Murat ÇOLAK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Çalışma Kültürü Farklılıklarının Çalışma Davranışları Üzerine Etkileri: Türkiye ve Polonya Örneği"başlıklı tezi kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Çalışma Kültürü Farklılıklarının Çalışma Davranışları Üzerine Etkileri: Türkiye ve Polonya Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

....../...../.....

Adı SOYADI

İmza

ÖZET

Doktora Tezi

Çalışma Kültürü Farklılıklarının Çalışma Davranışları Üzerine Etkileri:

Türkiye ve Polonya Örneği

Murat ÇOLAK

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı

Çalışma kültürü, bireyin çalışma ile ilgili tutum ve davranışlarının bir bileşkesi olup bireysel, örgütsel, toplumsal vb. pek çok faktörden etkilenecek şekilde şekillenen karmaşık bir kavramdır. Bireyin çalışmaya bakış açısını biçimlendiren çalışma kültürü, içinde yaşanılan toplumun kültürü ile etkileşim halindedir. Dolayısıyla, her toplum, sahip olduğu değerleri, inançları, örf, adetleri ve kendine özgü kültürel dokusu ile çalışma hayatına etkileyebilmektedir. Bu anlamda bireyin çalışmaya bakış açısı, çalışmaya yüklenen anlam, çalışmaya bağlılık, çalışma disiplini ve çalışma davranışları toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir.

Çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkisini Türkiye ve Polonya açısından inceleyen bu çalışma, çalışma kültürü farklılıklarını oluşturan tutum ve davranışların aralarındaki etkileşimi ele almıştır. Söz konusu etkileşim, çalışma kültürü modeli ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Modelin sınanması amacıyla Türkiye ve Polonya'daki şekerli ve çikolatalı mamuller sektöründe bir alan araştırması yapılmış olup, şekerli ve çikolatalı mamuller sektöründe çalışan toplam 583 mavi yakalı çalışana anket uygulanarak çalışma kültürüne ilişkin tutumları elde edilmiştir. Çalışma davranışları ile ilgili veriler, firmaların insan kaynakları birim yöneticileri aracılığıyla elde edilerek modelin analizine dahil edilmiştir. Sonuçta, çalışmaya yüklenen anlam, çalışmaya bağlılık, çalışma disiplini gibi çalışma tutumları ile etkinlik, performans, devamsızlık, işten ayrılma gibi çalışma davranışlarının

arasında bir etkileşim olduğu ve bu etkileşimin bir ürünü olan çalışma kültürünün Türkiye ve Polonya’da farklı değişkenlerin etkisiyle şekillendiği tespit edilmiştir.

Çalışma kültürü alanında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülen bu çalışmanın, literatüre olan katkısının yanı sıra, gelecekte yapılacak bilimsel çalışmalara da yol gösterici olacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Kültürü, Çalışma, Kültür

ABSTRACT
Doctoral Thesis
Doctor of Philosophy(PhD)
The Effects of Work Culture Differences on Work Behaviors: Case of Turkey
and Poland
Murat ÇOLAK

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relations
Labour Economics and Industrial Relations Program

Work culture is a complex concept of an individual's work-related attitudes and behaviors and influenced by many factors, such as individual, organizational, social. Work culture that shapes an individual's perspective to work, is in interaction with the culture of the society we live in. Therefore, every society may affect the working life with its own values, beliefs, customs and cultural texture. In this sense, an individual's perspective to work, meaning of work, work commitment, work discipline and work behaviors may vary according to each society.

This study examining the effects of work culture differences on work behaviors in terms of Turkey and Poland, aimed to put forward the interaction between work attitudes and work behaviors forming work culture differences. The interaction at issue was determined by the work culture model. The research was carried out in the sugar confectionery and chocolate industry in Turkey and Poland. 583 questionnaires were applied to blue-collars employees working in the sugar confectionery and chocolate industry in order to obtain data. Data with regard to work behaviors were obtained through the human resource department managers and added to the analysis of the model. Consequently, the relationship between work attitudes such as meaning of work, work commitment, work effort and work behaviors such as efficiency, performance, absenteeism, turnover intention was found and the results with

regard to the different effects of work culture on work behaviors in Turkey and Poland were obtained.

Besides the contribution of this study to the literature which fills an important gap in the work culture area, it is thought that this study will be a guide to develop future scientific studies in the field.

Keywords: Work Culture, Work, Culture

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ FARKLILIKLARININ ÇALIŞMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİLERİ: TÜRKİYE VE POLONYA ÖRNEĞİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
GRAFİKLER LİSTESİ	xviii
EKLER LİSTESİ	.xix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜR VE ÇALIŞMA KAVRAMLARININ İNCELENMESİ

1.1. KÜLTÜR KAVRAMI	5
1.1.1. Kültürün Tanımı	5
1.1.2. Kültürün Özellikleri	12
1.1.3. Kültürün Öğeleri	14
1.1.3.1. Dil	15
1.1.3.2. Din ve İnançlar	15
1.1.3.3. Değerler	16
1.1.3.4. Normlar	17
1.1.3.5. Semboller	17
1.1.3.6. Örf ve Adetler	17
1.1.3.7. Ahlak Kuralları	18

1.1.4. Kùltürün Sınıflandırılması	19
1.1.4.1. Genel Kùltür ve Alt Kùltür	19
1.1.4.2. Maddi Kùltür ve Manevi Kùltürü	20
1.1.4.3. Küresel Kùltür ve Ulusal Kùltür	21
1.2. ÇALIŞMA KAVRAMI	24
1.2.1. Çalışmanın Tanımı	24
1.2.2. Çalışmanın Niteliği ve Fonksiyonları	28
1.2.3. Toplumlara Göre Çalışma	31
1.2.3.1. İlkel Toplumda ve Tarım Toplumunda Çalışma	31
1.2.3.2. Endüstri Toplumunda Çalışma	34
1.2.3.3. Endüstri Sonrası Toplumda Çalışma	40
1.2.4. Çalışma, Toplum ve Kùltür İlişkisi	41

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN KAVRAMSAL ANALİZİ

2.1. ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ KAVRAMI	44
2.1.1. Çalışma Kùltürünün Tanımı	44
2.1.2. Çalışma Kùltürünün Oluşumu	47
2.1.3. Çalışma Kùltürünü Etkileyen Faktörler	50
2.1.3.1. Bireysel Faktörler	52
2.1.3.1.1. Psikolojik Faktörler	52
2.1.3.1.2. Demografik Faktörler	53
2.1.3.2. Toplumsal Faktörler	54
2.1.3.2.1. Toplumsal Yapı	54
2.1.3.2.2. Aile	56
2.1.3.2.3. Din	57
2.1.3.2.4. Değerler	64
2.1.3.3. Örgütsel Faktörler	69
2.1.3.3.1. Örgüt Kùltürü	69
2.1.3.3.2. Örgütün Yapısı ve Büyüklüğü	72

2.1.3.3.3. Çalışma Koşulları ve Ücret	73
2.1.3.3.4. Örgütün Yönetim Tarzı	74
2.1.4. Çalışma Kültürünün Ölçülmesi	74
2.1.4.1. Çalışma Kültürünün İçsel Yönü Olarak Tutumlar	75
2.1.4.1.1. Çalışmanın Anlamı	80
2.1.4.1.2. Çalışmaya Bağlılık	82
2.1.4.1.3. Çalışma Disiplini	84
2.1.4.2. Çalışma Kültürünün Dışsal Yönü Olarak Davranışlar	85
2.1.4.2.1. Etkinlik	86
2.1.4.2.2. Performans	87
2.1.4.2.3. Devamsızlık	89
2.1.4.2.4. İşten Ayrılma	90
2.1.5. Çalışma Kültürü Modeli	92

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA TÜRKİYE VE POLONYA

3.1. TÜRKİYE VE POLONYA’NIN SOSYO-EKONOMİK YAPISI	97
3.1.1. Nüfus	97
3.1.2. İşgücü ve İstihdam	100
3.1.3. Ekonomi	102
3.2. TÜRKİYE VE POLONYA’NIN ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI	105
3.2.1. Kültürlerarası Yapılan Çalışmalar Açısından Türkiye ve Polonya	105
3.2.1.1. Hofstede’nin Kültürün Boyutları Çalışması	105
3.2.1.1.1. Güç Mesafesi	106
3.2.1.1.2. Bireycilik ve Kolektivistlik	110
3.2.1.1.3. Erkeksiliğe Karşı Kadınsılık	111
3.2.1.1.4. Belirsizlikten Kaçınma	113
3.2.1.1.5. Uzun Süreli Yönelim	115
3.2.1.1.6. Kültürün Boyutları Açısından Türkiye ve Polonya	116

3.2.1.2. Shwartz’ın Kültürel Değerler Çalışması	117
3.2.1.2.1. Kültürel Değerlerin Boyutları	117
3.2.1.2.2. Kültürel Değerler Açısından Türkiye ve Polonya	120
3.2.1.3. Dünya Değerler Araştırması	122
3.2.1.3.1. Yaşam Algısı Açısından Türkiye ve Polonya	122
3.2.1.3.2. Çalışma Algısı Açısından Türkiye ve Polonya	124
3.2.1.3.3. Kültürel Değerler Açısından Türkiye ve Polonya	127

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN TÜRKİYE VE POLONYA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	129
4.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI	130
4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ	130
4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	133
4.4.1. Örneklem	133
4.4.2. Veri Toplama Araçları	134
4.4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	140
4.4.4. Analiz Yöntemi	143
4.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	144
4.5.1. Demografik Bulgular	144
4.5.1.1. Ülkeye Göre Dağılım	144
4.5.1.2. Cinsiyete Göre Dağılım	144
4.5.1.3. Yaşa Göre Dağılım	145
4.5.1.4. Medeni Duruma Göre Dağılım	145
4.5.1.5. Eğitim Durumuna Göre Dağılım	146
4.5.1.6. Dine Göre Dağılım	146
4.5.1.7. İş Tecrübesine Göre Dağılım	147
4.5.2. Çapraz Tablolar	147
4.5.3. T Testleri ve Anova Analizi	151

4.5.4. Korelasyon ve Çoklu Regresyon Analizi	176
4.6. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	180
SONUÇ	191
KAYNAKÇA	196
EKLER	

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
Çev.	Çeviren
DEA	Data Envelopment Analysis
D.E.Ü.	Dokuz Eylül Üniversitesi
Ed.	Editör
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
Iss.	Issue
İ.İ.B.F.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ltd.	Limited
No	Numara
s.	Sayfa
S	Sayı
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
TESEV	Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
Vol.	Volume
WTO	World Trade Organization

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Kültüre İlişkin Farklı Anlam ve Tanımlar	.s.11
Tablo 2: Güç Mesafesine Göre Toplumsal Eğilimler	s.107
Tablo 3: Çalışma Açısından Güç Mesafesi Eğilimleri	s.109
Tablo 4: Erkeklik ve Kadınlığa Göre Toplumsal Eğilimler	s.113
Tablo 5: Schwartz'ın Değer Boyutları	s.119
Tablo 6: Çalışma Kültürü Anketine Katılım Sayısı	s.133
Tablo 7: Türkiye ve Polonya'daki İşletmelerin Girdi ve Çıktıları	s.137
Tablo 8: Türkiye ve Polonya'daki İşletmelerin Etkinlik Sonuçları	s.138
Tablo 9: Türkiye ve Polonya'daki İşletmelerde Görülen Devamsızlık Oranları	s.139
Tablo 10: Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Sonuçları	s.140
Tablo 11: Betimsel İstatistikler	s.141
Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Ülkeye Göre Dağılımı	s.144
Tablo 13: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı	s.144
Tablo 14: Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımı	s.145
Tablo 15: Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı	s.145
Tablo 16: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	s.146
Tablo 17: Araştırmaya Katılanların Sahip Olduğu Dine Göre Dağılım	s.146
Tablo 18: Araştırmaya Katılanların İş Tecrübesine Göre Dağılımı	s.147
Tablo 19: Cinsiyete Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması	s.148
Tablo 20: Medeni Duruma Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması	s.148
Tablo 21: Yaşa Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması	s.149
Tablo 22: Dine Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması	s.150
Tablo 23: Eğitim Durumuna Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması	s.150
Tablo 24: İş Tecrübesine Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması	s.151
Tablo 25: Çalışmanın Anlamına Göre T-Testi	s.152
Tablo 26: Çalışmaya Bağlılığa Göre T-Testi	s.153
Tablo 27: Çalışma Disiplinine Göre T-Testi	s.153
Tablo 28: Çalışma Kültürüne Göre T-Testi	s.154
Tablo 29: Çalışmanın Anlamı Açısından Cinsiyete Göre T-Testi	s.154
Tablo 30: Çalışmanın Anlamı Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi	s.155
Tablo 31: Çalışmaya Bağlılık Açısından Cinsiyete Göre T-Testi	.s.156

Tablo 32: Çalışmaya Bağlılık Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi	s.156
Tablo 33: Çalışma Disiplini Açısından Cinsiyete Göre T-Testi	s.157
Tablo 34: Çalışma Disiplini Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi	s.157
Tablo 35: Çalışma Kültürü Açısından Cinsiyete Göre T-Testi	s.158
Tablo 36: Çalışma Kültürüne Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi	s.158
Tablo 37: Yaşa Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları	s.159
Tablo 38: Yaşa Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları	s.160
Tablo 39: Türkiye ve Polonya Karşılaştırılmasında Yaşa Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.161
Tablo 40: Dine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları	s.161
Tablo 41: Eğitim Durumuna Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları	s.162
Tablo 42: İş Tecrübesine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları	s.162
Tablo 43: İş Tecrübesine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları	s.163
Tablo 44: Türkiye ve Polonya Karşılaştırılmasında İş Tecrübesine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.164
Tablo 45: Yaşa Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları	s.164
Tablo 46: Türkiye'deki Çalışanların Yaşa Göre Çalışmaya Bağlılıklarına İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.165
Tablo 47: Eğitim Durumuna Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları	s.165
Tablo 48: Eğitim Durumuna Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları	s.166
Tablo 49: Dine Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları	s.166
Tablo 50: Dine Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.167
Tablo 51: İş Tecrübesine Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları	s.167
Tablo 52: Türkiye'deki Çalışanların İş Tecrübesine Göre Çalışmaya Bağlılıklarına İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.168
Tablo 53: Yaşa Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları	s.168
Tablo 54: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları	s.169
Tablo 55: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları	s.169
Tablo 56: Dine Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları	s.170

Tablo 57: Dine Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.170
Tablo 58: İş Tecrübesine Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları	s.171
Tablo 59: Yaşa Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları	s.171
Tablo 60: Türkiye ve Polonya Karşılaştırılmasında Yaşa Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.172
Tablo 61: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları	s.172
Tablo 62: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları	s.173
Tablo 63: Dine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları	s.173
Tablo 64: Dine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.174
Tablo 65: İş Tecrübesine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları	s.174
Tablo 66: İş Tecrübesine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Post Hoc Sonuçları	s.175
Tablo 67: Polonya Açısından Korelasyon Analizi Sonuçları	s.176
Tablo 68: Türkiye Açısından Korelasyon Analizi Sonuçları	s.177
Tablo 69: Değişkenler Arası İlişki	s.178
Tablo 70: Çalışma Kültürünü Belirleyen Faktörlere Göre Regresyon Analizi Modeli	s.178

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Çalışma Kültürünü Etkileyen Faktörler	s.51
Şekil 2: Çalışma ile İlgili Tutum ve Davranışların Oluşumu	s.78
Şekil 3: Çalışma Kültürünün Çalışma Davranışları Üzerine Etkisini Araştırmaya Yönelik Bir Model	s.94
Şekil 4: Shwartz’a Göre Değerlerin Yapısı	s.118
Şekil 5: Çalışma Kültürü Modelinin Değişkenleri	s.131
Şekil 6: Çalışma Kültürünün Doğrusal Regresyon Modeli	s.132

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Türkiye ve Polonya'nın Yıllara Göre Nüfusu	.s.98
Grafik 2: Türkiye ve Polonya'nın Nüfus Artış Hızı	s.99
Grafik 3: Türkiye ve Polonya'nı İşsizlik Oranları	s.100
Grafik 4: Türkiye ve Polonya'nın İşgücüne Katılma Oranları	s.102
Grafik 5: Türkiye ve Polonya'nın Enflasyon Oranları	s.103
Grafik 6: Türkiye ve Polonya'nın GSYİH Büyüme Oranları	s.104
Grafik 7: Hofstede'nin Kültür Boyutları Açısından Türkiye ve Polonya	s.116
Grafik 8: Schwartz'ın Değer Boyutları Açısından Türkiye ve Polonya	s.121
Grafik 9: Yaşam Algısı Açısından Türkiye ve Polonya	s.123
Grafik 10: Mutluluk Açısından Türkiye ve Polonya	s.124
Grafik 11: İş Seçimini Etkileyen Faktörler Açısından Türkiye ve Polonya	s.125
Grafik 12: Çalışmaya Yüklenen Anlamlar Açısından Türkiye ve Polonya	s.126

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Çalışma Kültürü Anketi (Lehçe)	ek.s.1
Ek 2: Çalışma Kültürü Anketi (Türkçe)	ek.s.3
Ek 3: Anova Analizlerinden Elde Edilen Post-Hoc Sonuçları	ek.s.5

GİRİŞ

Sosyal bir davranış olarak çalışma, toplumsal etkileşimin bir yansıması olarak görülmektedir. Bunun doğal sonucu olarak çalışma-birey-toplum arasında güçlü bir ilişki mevcuttur. Birey, doğumundan ölümüne kadar geçen sürede bu ilişkiyi anlamlaştırarak içselleştirmektedir. Bireyin çalışmaya yüklediği anlam ve çalışmaya ilişkin değerleri toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Bunun temel nedeni, her toplumun kendine özgü bir toplumsal yapısının bulunmasıdır. Her toplum, onu meydana getiren bireylerin sahip olduğu değer ve inançlarının adeta bir bileşeni durumundadır.

Söz konusu niteliği gereği çalışma, pek çok faktörden etkilenerek şekillenmektedir. Mikro düzeyde demografik ve psikolojik faktörler, makro düzeyde ise toplumun yapısı, değerler, politika, ekonomi ve sosyo-kültürel faktörler etkilidir. Bu faktörlerin arasında yer alan kültürel faktörlerin çalışmaya yansıması ise, çalışma kültürü gibi bir kavramı meydana getirmektedir. Bu anlamda çalışma kültürü, bağlı bulunan toplumun kültürel motiflerinin çalışmaya yansıması olarak düşünülebilir. Dolayısıyla, çalışma kültürü, toplumda yer alan çalışma hayatının kültür temelli bir göstergesi olarak nitelendirilebilir.

Çalışma kültürünün anlaşılması, analiz edilmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Söz konusu önem, sadece birey için değil örgütler ve içinde bulunan toplum için de söz konusudur. Çalışma kültürünün doğru analizi sayesinde, çalışan tutum ve davranışlarının hedefe yönlendirilmesi mümkün olabilmektedir. Bu noktada önemli olan husus, çalışma kültürünün içsel yönü olan çalışma tutumları ile dışsal yönü olan çalışma davranışları arasındaki etkileşimin doğru analiz edilmesidir.

Çalışma kültürünün göstergeleri olan çalışmaya ilişkin tutum ve davranışlar, çalışma faaliyetinde olduğu gibi pek çok değişkenin etkisi altındadır. Birbiriyle etkileşim halinde olan bireysel, örgütsel, toplumsal vb. pek çok faktör çalışma tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bu anlamda, çalışma kültürünün oluşumunda toplumun sosyo-kültürel yapısının etkisi yadsınamaz. Çalışma kültürü, çalışma hayatında bireylerin ortak paydasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, herhangi bir toplumda yaşayan bireylerin çalışma kültürünü bilmek, aynı zamanda söz konusu

toplumu oluşturan temel bazı unsurlar hakkında bilgi sahibi olmayı mümkün kılabilir. kılabilir.

Toplum ve çalışma ilişkisinin bir çıktısı olan çalışma kültürü hakkında ulusal ve uluslararası literatürde bilimsel ilginin az olması ve çalışma kültürü kavramının özgünlüğünü muhafaza etmesi, bu çalışmanın önemini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma kültürü kavramının teorik alt yapısına katkı sağlayabileceği ve çalışma kültürü ile ilgili yapılacak çalışmalara yol gösterebileceği düşünülen bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümü, kültür ve çalışma kavramlarını teorik açıdan incelemektedir. Toplumu oluşturan en önemli öğelerden biri olan kültür kavramının incelenmesinde, kavramın oldukça zengin bir yapısının olduğu vurgulanmaktadır. Bu vurgunun yapılmasının temel nedeni, kültürün toplumun bütün alt sistemlerini kapsayan bütünlüğünün ortaya çıkarılmasıdır. Ayrıca bu bölümde, kültürün tanımlanmasının dışında, kültürün özellikleri, öğeleri ve kültür çeşitleri ele alınmaktadır.

İlk bölümde, insanın en temel faaliyeti olan çalışma kavramı da ele alınmaktadır. Dolayısıyla bu kısımda, çalışmanın niteliği ve fonksiyonları aracılığıyla çalışma kavramının sosyal bir yapısının olduğu belirtilmektedir. Buna ek olarak, çalışmaya atfedilen önemin toplumlara göre analizi de ayrıca yer almaktadır. İlkel toplumdan endüstri sonrası topluma kadar bütün toplumlarda çalışma ve çalışmaya ilişkin değerler incelenmiştir. Birinci bölümün sonunda ise, çalışma, kültür ve toplum ilişkisini ortaya koyarak çalışma kültürü kavramına bir alt yapı hazırlanmıştır.

Çalışma kültürü konusunun detaylı olarak ele alındığı ikinci bölümde, kavramın teorik çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Çalışma kültürünün nasıl oluştuğunun da yer aldığı bu bölümde, çalışma kültürünü etkileyen faktörler de yer almaktadır. Bunun nedeni ise, çalışma kültürü kavramının temel niteliği gereği farklı pek çok faktörden etkilenmesidir. Nitekim çalışma kültürünü etkileyen bireysel (psikolojik, demografik), toplumsal (toplumsal yapı, aile, din, değerler) ve örgütsel (örgüt kültürü, örgütün yapısı ve büyüklüğü, çalışma koşulları ve ücret, örgütün yönetim tarzı) gibi farklı faktörler ayrı ayrı incelenmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümün diğer bir konusu, çalışma kültürünü ölçülmesine ilişkindir. Çalışma kültürünün ölçülmesi ile ilgili olarak, literatürde bir alan araştırmasının ve ölçeğin bulunmaması, bu bölümün önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Çalışma kültürünün ölçülmesi açısından, çalışmaya ilişkin tutum ve davranışlar bu çalışma için temel oluşturmuştur. Bunun nedeni ise, çalışma kültürü kavramının açıklanmasında başvurulan kaynakların, çalışma kültürünün belirleyicisi olarak söz konusu tutum ve davranışları işaret etmeleridir. Bu doğrultuda, çalışma kültürünün ölçülmesi için çalışma ile ilgili tutum ve davranışlar, bu çalışma için hazırlanan modele dahil edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışma kültüründeki farklılıkların çalışma davranışlarını ne ölçüde etkilediği sorusunun cevabı çalışma kültürü modeli ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, çalışma kültürü bağlamında Türkiye ve Polonya ele alınmıştır. Bu bölümde, Türkiye ve Polonya öncelikle sosyal ve ekonomik açıdan karşılaştırılarak her iki ülke arasındaki temel sosyo-ekonomik farklılıklar ortaya konulmuştur. Türkiye ve Polonya'nın kültürel açıdan karşılaştırılmasında ise, kültürlerarası yapılmış ve literatürde sıkça kullanılan çalışmalara yer verilmiştir. Bu anlamda, Hofstede'nin Kültürün Boyutları Çalışması, Schwartz'ın Kültürel Değerler Çalışması ve Dünya Değerler Araştırması Türkiye ve Polonya açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Son olarak, çalışmanın dördüncü bölümünde, Türkiye ve Polonya'nın çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkisini ölçmek amacıyla, her iki ülkede yer alan şekerli ve çikolatalı mamuller sektöründeki firmaların mavi yakalı çalışanlarının katıldığı uluslararası bir araştırma yer almaktadır. Bu araştırmaya, Türkiye ve Polonya'dan üçer firma dahil edilerek toplam 583 kişiye ulaşılmıştır. Soru formunda, çalışmanın ikinci bölümünde bahsedilen çalışma tutumlarına ilişkin ölçekler ile kişisel bilgi edinmeye yönelik demografik sorulara yer verilmiştir. Soru formları ile çalışanların tutumlarına ait veriler elde edilmiş, çalışma davranışlarına ilişkin veriler ise, araştırmaya katılan işletmelerin insan kaynakları birim yöneticileri ile yapılan mülakat sonucunda elde edilmiştir. Birim yöneticilerinden elde edilen veriler, çalışma kültürü modelinin test edilmesi amacıyla analizlere dahil edilmiştir.

Toplanan veriler SPSS 20.0 İstatistik Paket Programı aracılığıyla analizlere tabi tutulmuş, hipotezler test edilmiş ve ulaşılan bulgular literatür bilgileri doğrultusunda değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜR VE ÇALIŞMA KAVRAMLARININ İÇERİĞİ

Çalışmanın birinci bölümünü oluşturacak ve teorik çerçevenin yer alacağı bu bölümde, kültür ve çalışma kavramları ayrı ayrı ele alınacak olup, söz konusu kavramların birbiriyle olan ilişkisi ortaya koyulacaktır.

1.1. KÜLTÜR KAVRAMI

1.1.1. Kültürün Tanımı

Kültür, niteliği itibariyle toplumu oluşturan bütün unsurlar ile etkileşim içinde olan bir kavramdır. Toplumun önemli bir parçası olan kültür, toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Bunun altında yatan neden ise, her toplumun kendine özgü değer ve inanç sistemlerinin var olmasıdır. Kültür ile ilgili yapılan tanımlamaların da farklı olması, buna bir örnek teşkil etmektedir. Kültürün geniş bir kavram olması, farklı bilim dalları tarafından incelenmesini sağlamıştır. Bu anlamda kültür, sosyoloji, psikoloji, antropoloji, arkeoloji, tarih, din ve güzel sanatlar alanında incelenmiş bir kavram olma özelliğini taşımaktadır.

Kültür kelimesinin Latince'deki “colere” veya “cultura” fiillerinden kaynaklandığı ve “ekip-biçmek”, “bakmak” veya “yetiştirmek” anlamını taşıdığı ileri sürülmüştür. 17. yüzyıla kadar bu anlamda kullanılan “cultura” kelimesini ilk defa Voltaire, insan zekâsının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi anlamında kullanmıştır¹. Kültür sözcüğünün uygarlık ve kültürel evrim karşılığı olarak da kullanılmasıyla kelimeye değişik anlamlar yüklenmiştir². Böylece “uygarlık” anlayışının yanı başında yer alan bu yeni kavram, çok geçmeden antropolojiden

¹ Bozkurt Güvenç, **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996, s.96; Anıl Çeçen, **Kültür ve Politika**, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1996, s.11.

² Şerafettin Yamaner, **Atatürk Öncesinde ve Sonrasında Kültürel Değişimin Felsefesi ve Toplumsal Özü**, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul, 1998, s.25.

başlayarak, tarih, sosyoloji, halkbilim gibi değişik bilim dallarının ana konularından biri haline gelmiştir³.

Kültür sözcüğü Türkçe'ye ilk kez Ziya Gökalp tarafından "hars" olarak çevrilmiştir. Gökalp, "Türkçülüğün Esasları" adlı eserinin birinci kısmının 4. ve 10. bölümlerinde "Hars ve Medeniyet" başlıklarını kullanarak bu kavramlara açıklık getirmeye çalışmıştır⁴. Hars sözcüğü, Arapça'da "toprağın işlenmesi, tarım" anlamına gelen hırsaset'ten türetilmiştir. Türk Dil Kurumu (TDK), köken bilgisine ve dil kurallarına uygun olarak "kültür" karşılığında "ekin" sözcüğünü önermiş, ancak bu sözcük kullanımda tarım ve ürünle karıştırıldığı ve yanlış anlamalara yol açtığı için fazla yaygınlık kazanamamıştır. Sonuç olarak hars deyiimi unutulmuş kültür sözcüğü varlığını sürdürebilmiştir⁵. Kelimenin etimolojisinden hareketle "kültür"ün özünde üretmek, yeni bir şeyler geliştirmek zihniyetinin yattığı anlaşılmaktadır.

Kültür kavramına ilişkin olarak TDK farklı sözlükler aracılığıyla farklı tanımlar getirmiştir. Bu tanımlar aşağıdaki gibidir⁶:

- Güncel sözlüğe göre kültür, *"tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmeye kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü"* olarak ifade edilmektedir.
- Eğitim bilimleri sözlüğüne göre kültür, *"bir toplumu ya da halkı duyuş, düşünüş, yaşayış bakımından öbürlerinden ayıran ve gerek özdeksel gerek tinsel alanlarda oluşturulan ürünlerin tümü"* şeklinde tanımlanmaktadır.
- Felsefe terimleri sözlüğüne göre kültür, *"tarihin sürekliliği içinde insanlar yoluyla ve insanlarda gerçekleşen tinsel biçimlenme süreci; insanın tinsel başarıları ve yaratışları"* olarak ifade edilmektedir.
- Halkbilim terimleri sözlüğüne göre kültür, *"bireyin üyesi olduğu toplumdan öğrendiği bilgi, gelenek, görenek, davranış, yasa, sanat, uygulamı, zanaat gibi özdeksel ve tinsel ürünlerden oluşan bütün"* olarak tanımlanmaktadır.

³ Şerafettin Turan, Türk Aydın ve Kültür (Ed. Sabahattin Şen) **Türk Aydın ve Kimlik Sorunu**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 1995, s.463.

⁴ Ziya Gökalp, **Türkçülüğün Esasları**, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara 1986, s.25.

⁵ Turan, s.463.

⁶ Türk Dil Kurumu, **Kültür**, 26.09.2006, <http://www.tdk.gov.tr>, 05.02.2011.

Yukarıdaki tanımlardan da görüleceği gibi kültür, farklı disiplinlere konu olan çok geniş bir kavramdır. Çeşitli kaynaklara göre, kültür hakkında 300’ü aşkın tanımlama mevcuttur. Dolayısıyla bu çalışmada, kültür çalışmalarında literatürde öne çıkan tanımlara yer verilecektir.

Kültür ile ilgili ilk ve en bilinen tanım, 1871 yılında İngiliz antropolog Tylor tarafından yapılmıştır. Tylor “Primitive Culture” adlı eserinde kültürü, “*bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, örf ve adetlerden ve insanın toplumun bir üyesi olarak elde ettiği bütün yeteneklerden oluşmuş karmaşık bütün*” şeklinde tanımlamıştır⁷. 19. yüzyıl antropologlarından bir diğeri olan Amerikalı Antropolog Morgan “Ancient Society” adlı kitabında kültürü, “*insan rasyonalitesinin bilinçli bir yarattısı*” olarak ifade etmiştir⁸.

Kültürel antropoloji alanında 20. yüzyılın en önemli antropologlarından biri olarak bilinen Polonyalı Antropolog Malinowski, kültürün doğuştan değil, eğitim ve öğretim ile kazanıldığını ve sosyal miras olarak nakledildiğini ve devredildiğini belirtmiştir. Malinowski “Man and Culture” adlı eserinde kültürü, “*aletlerden ve tüketim mallarından, çeşitli toplumsal gruplaşmalar için yapılan anayasal belgelerden, insana özgü düşünce ve becerilerden, inanç ve törelerden oluşan bütüncül bir toplam*” olarak tanımlamıştır⁹.

Antropologlar, kendi aralarında kültür kavramına ilişkin iki farklı yaklaşım geliştirmişlerdir. Birincisine göre kültür, toplumsal yapının bir ifadesidir ve toplumsal ilişki ağıyla ilgilidir. İkincisine göre ise kültür, kalıplaşmış bilişsel bir düzendir. Bir diğere anlatımla, davranışları düzenleyen ve bazılarını yasaklayan rol ve normlar setidir¹⁰. Bu anlamda sosyal antropolojide kültür, “öğrenilmiş davranış kalıpları”, “kültürün bilinçaltında kalan yönleri” ile “düşünce ve algı kalıpları” bakımından incelenmektedir¹¹.

⁷ Edward Burnett Tylor, **Primitive Culture**, ReSayıd by Cambridge University Press, 2010, s.1.

⁸ Lewis Henry Morgan, **Ancient Society**, Transaction Publishers, Henry Holt and Company, New Jersey, 2000, s.1.

⁹ Bronislaw Malinowski, **İnsan ve Kültür**, (Çev. M. Fatih Gümüş), Ankara Üniversitesi Yayınları, 1990, s.39.

¹⁰ Max H. Boisot (1995), **Information Space, A Framework for Learning in Organizations, Institutions and Culture**, Routledge, London, 1995, s. 295.

¹¹ Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**, (Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999, s.442-443.

Kültür, antropolojide kullanılan anlamı dışında farklı bir yaklaşımla sosyolojide incelenmiştir. Toplumdan bağımsız düşünilemeyen kültür kavramı, sosyolojik açıdan bütüncül bakış açısı ile ele alınmıştır. Bu anlamda kültür, toplumda yaşayan bireylerin bütün öğrendiklerini ve paylaştıklarını ifade eden bir niteliğe sahiptir. Kültür; evrensel bilgi ve değerleri içerdiği gibi, her toplumda nesilden nesile geçen değerleri, inançları ve normları da kapsamaktadır¹².

Sosyoloji alanında önemli isimlerden olan Alman sosyolog Weber kültürü, *“Dünyadaki anlamsız olayların sınırlı bir parçasının insan varlıklarının görüş noktasından anlam ve önemle donatılmasıdır”* şeklinde tanımlamıştır. Bu tanım kendisinin hem metodolojik duruşunu hem de kültürel değişme görüşünü ifade etmektedir¹³. Parsons ise kültürü, *“insan davranışına ve davranış yolu ile meydana getirilen eserlere şekil veren değer fikir ve diğer sembolleşmiş anlam sistemlerinin devredilen ve yaratılan muhteva ve örnekleri”* olarak tanımlamıştır¹⁴.

Fonksiyonel akımdan etkilenen Eliot ise, kültür kavramını şu şekilde açıklamaktadır: *“doğumdan ölüme, sabahtan akşama kadar ve hatta uykuda bile bir toplumun sahip olduğu inanç, bir bakıma bütün bir yaşam şeklidir”*¹⁵. Çatışma yaklaşımını destekleyen Marx’a göre kültür kavramı, kültürün özgül, tarihsel belirlenimine odaklanmaktadır. Bir soyutlama olarak kültür, ancak sınıfsal yapı, ekonomik sistem ve siyasal örgütlenme kavramlarıyla bağlantılı düşünüldüğünde bir anlam ifade eder. Bu anlayışa göre kültürü alet ve makine gibi maddi üretim araçlarından ayrı düşünmek mümkün değildir. Kültürel değişimin nitelik ve niceliğini belirleyen sanat, edebiyat, felsefe ya da din yerine, sanayi ve özgül üretim tarzıdır. Kültürün temelinde üretimini ve yeniden üretimini sağlayan maddi araçlar yani “teknoloji” yatmaktadır.¹⁶

¹² Ercan Tatlıdil, **Kent Kültürü ve Boş Zaman Değerlendirme**, Dünya’da ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, Sosyoloji Derneği Yayınları, Ankara, 1994, s. 395.

¹³ Max Weber, **From Max Weber: Essays in Sociology**, (Ed. H. H. Gerth ve C. Wright Mills), Routledge, Oxford, 1991, s.212.

¹⁴ Talcott Parsons ve Edward Shils, **Toward a General Theory of Action**, Harvard University Press, 1951, s.160.

¹⁵ Thomas Stearns Eliot, **Kültür Üzerine Düşünceler**, (Çev. Sevim Kantarcıoğlu), Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1981, s. 23.

¹⁶ Albert Swingewood, **Kitle Kültürü Efsanesi**, (Çev. Aykut Kansu), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1996, s. 51-52.

Kültürün çeşitli alanlarını inceleyerek kavramın sosyolojik anlamına vurgu yapan Willams, kültürü “*bilgiyi, sanatı, ahlakı, hukuku, örf ve adetleri kapsadığı gibi bireyin toplumun bir üyesi olarak kazandığı diğer bütün yetenek ve alışkanlıkları da içine alan bir kavram*” olarak tanımlamıştır¹⁷.

Kültürdeki bütün pozitivist akımları eleştirel bir süzgeçten geçiren ve Frankfurt Okulu olarak bilinen bilimsel topluluğun önde gelen dört üyesinden biri olan Adorno, kültürü “*insanın kendine yaraşır bir toplumda yaşadığı sanısının uyanmasına yardımcı olan ve insanı rahatlatıp uyuşturan*” bir unsur olarak tanımlamıştır¹⁸. Buna ek olarak, kültürel varlıkların kâr dürtüsüyle üretilen varlıklar haline geldiğini savunarak, kültüre karşı çıkmakta ve onu kültür endüstrisi olarak tanımlamaktadır¹⁹.

Şiirlerinde kullandığı kültür (hars) kavramı ile sosyolojik bir bakış açısı sunan Gökalp, kültürü “*halkın ananelerinden (geleneklerinden), eğilimlerinden, örflerinden, sözlü ve yazılı edebiyatından, estetik ve iktisadi ürünlerinden oluşan bir bütün*” olarak ifade etmiştir²⁰. Bu bakış açısını destekleyen Turhan ise, kültürü “*bir cemiyetin sahip olduğu maddi ve manevi değerlerden oluşan bir bütündür ki cemiyetin içinde mevcut olan her nevi bilgiyi, alakaları, ihtiyatları kıymet ölçülerini umumi atittüt, görüş ve zihniyet ile her nevi davranış şekillerini içine alır. Bütün bunlarla birlikte, o cemiyetin mensuplarının ekserisinde müşterek olan ve onu diğer cemiyetlerden ayırt eden hususi bir hayat tarzını temin eder*”²¹ şeklinde tanımlarken, kültüre ilişkin maddi-manevi öğelere, davranış biçimlerine, egemen kültür ve onu diğer toplumlardan ayırt eden özelliklerine vurgu yapmıştır²².

Turhan’ın kültür tanımındaki bütünlük vurgusuna Doğan ve Erkal benzer şekilde yaklaşmışlardır. Bu anlamda, Doğan kültürü, “*bir toplumun maddi ve manevi değerlerini, inançlarını, bilgi, görgü ve davranış şekillerini içine alan bütün hayat tarzları, adetleri, örfleri, gelenek ve görenekleri ile ahlak, hukuk, sanat gibi*

¹⁷ Raymond Williams, **A Vocabulary of Culture and Society**, Oxford University Press, New York, 1983, s.92.

¹⁸ Theodor W. Adorno, **Minima Moralia**, (Çev. Orhan Koçak ve Alimet Doğukan), Metis Yayınları, İstanbul, 1998, s.166.

¹⁹ Theodor W. Adorno, **Kültür Endüstrisini Yeniden Düşünürken**, (Çev. Bülent O. Doğan), Cogito, Sayı: 36, 2003, s.72.

²⁰ Gökalp, s.25.

²¹ Mümtaz Turhan, **Kültür Değişimleri**, İstanbul, 1969, s.56.

²² Mümtaz Turhan, **Kültür Değişimleri**, Marmara Üniversitesi İlahiyat Vakfı Yayınları, İstanbul, 1997, s.12.

yetenekleri ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık fakat ahenkli bir bütün” olarak ifade etmiş²³, Erkal ise kültür kavramını, “bir arada yaşama ihtiyacı duyan, sürekli ve farklı ölçülerde teşkilatlı bir yapıya sahip insan topluluğunun, ekonomik ve sosyal bütünlüğü” şeklinde tanımlamıştır²⁴.

Kültürü “yaşam biçimini ve yaşamı anlamlaştıran sistem” olarak tanımlayan Tatlıdil, insanın öğrenme ve öğrendiklerini simgesel biçimlerde örgütleme, bu öğrendiklerini toplumun diğer üyelerine bilgi olarak iletme ve öğrendiklerini ya da kazandığı bilgileri temel olarak davranışlarını sergileyebilme gücünün tüm kültürel olgunun kaynağını oluşturduğunu vurgulamıştır²⁵.

Bireyi temel alan çalışmalarda ise kültür, davranışsal boyutu kapsar biçimde kullanılmıştır. Bu tanımlar kültürü, toplumsal açıdan değil bireysel açıdan değerlendirerek psikolojik bir yaklaşım sunmuşlardır. Bu doğrultuda Linton kültür için “bir kültür öğrenilmiş davranışlar ve bu davranışların sonuçlarından oluşan bir bileşim” tanımlamasını kullanmıştır²⁶. Jenks kültürü “ideolojilerin gerekçesini, tercih edilen davranışları ve bu davranışların standart ve normlarını içeren” bir kavram olarak tanımlarken²⁷, King, “maddi ya da simgesel biçimiyle olsun insanların sahip oldukları bir öznelilik” olarak ifade etmektedir²⁸. Tınar ise kültürü, “toplumsal sistemleri oluşturan bireylerin davranışlarıyla ilgili olan ve toplumda yaşayan bireyleri yönlendirmeyi sağlayan kurallar toplamı” olarak tanımlamıştır²⁹.

Kültürü; öğrenilmiş, sürekli, toplumsal, değişken ve bütünleştirici olarak nitelendiren Güvenç, kültürün, üzerinde çok konuşulan, tartışılan, ancak tanımı konusunda bilim adamları arasında ortaklık sağlanamayan; kullanılması çok kolay, fakat tanımlanması oldukça zor bir kavram olduğunu belirtmiş ve bu doğrultuda kültür kavramını çeşitli anlamlar ile açıklamaya çalışmıştır. Tablo 1’de bu anlam ve tanımlar detaylı bir şekilde verilmiştir³⁰.

²³ İsmail Doğan, **Sosyoloji**, Sistem Yayınları, İstanbul, 2000, s. 313

²⁴ Mustafa Erkal, **İktisadi Kalkınmanın Kültürel Temelleri**, Yenilik Basımevi, İstanbul, 1991, s.36.

²⁵ Ercan Tatlıdil, “Kent ve Kentli Kimliği: İzmir Örneği”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 9, Sayı: 1, 2009, s.324.

²⁶ Ralph Linton, The Cultural Background of Personality, s. 32’den aktaran Mahmut Tezcan, **Kültür ve Kişilik**, Bilim Yayınları, Ankara, 1987, s. 22.

²⁷ Chris Jenks, **Culture**, Routledge, London, 1993, s. 37.

²⁸ Anthony D. King, **Kültür Küreselleşme ve Dünya Sistemi**, (Çev. Gülcan Seçkin ve Ümit Hüsrev Yoksal), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1998, s. 17.

²⁹ Mustafa Yaşar Tınar, “Kurumsal Kültür: Örgütlerin Yönetiminde Görünmeyen El”, **D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi**, 1990, Cilt: 5, Sayı: 12.

³⁰ Güvenç, s.100-110.

Tablo 1: Kültüre İlişkin Farklı Anlam ve Tanımlar

Kullanıldığı Anlam	Tanım
<i>Sosyal miras ve gelenekler birliği olarak</i>	Kültür, varlığımızın yapısını belirleyen, sosyal bir süreçle öğrendiğimiz uygulama ve inançların, maddi ve manevi öğelerin birliğidir.
<i>Hayat yolu ya da biçimi olarak</i>	Kültür, bir toplumun tüm hayat biçimidir. Kültür, bir grubun yaşama biçimidir.
<i>İdealler, değerler ve davranışlar olarak</i>	Kültür, sosyal-kültürel evrendeki açık seçik eylemlerin ve araçların ortaya koyduğu ve nesnelleştirdiği anlamlar, değerler ve kurallar, bunların etkileşim ve ilişkileri, bütünleşmiş ve bütünleşmemiş gruplarıdır.
<i>�evreye uyum olarak</i>	İnsanların yaşam koşullarına uyumlarının toplamı, onların kültürüdür.
<i>Geniş anlamda eğitim olarak</i>	Kültür, toplumsal olarak öğrenilen ve aynı yoldan yeni kuşaklara aşılanan davranış kalıplarıdır.
<i>Bireysel psikoloji olarak</i>	Kültür, büyütülerek ekrana yansıtılmış bireysel psikolojidir.
<i>Oluşumu ve kökeni yönünden</i>	Kültür, sosyal etkileşimin ürünüdür. Kültür, yaşam çevremizin insan yapısı olan kesimidir. Kültür, doğanın yarattıklarına karşılık, insanoğlunun yarattığı hemen hemen her şeydir.
<i>Düşünüş olarak</i>	Kültür, belli bir düşünceler sistemi ya da bütünüdür.
<i>Simge olarak</i>	Kültür, maddi öğelerin, davranışların, düşünce ve duyguların, simgelerden oluşan simgelere dayalı bir örgütlenmesidir.

Kaynak: Güvenç Bozkurt, **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996, s.100.

Yapılan tüm tanımlar kültürün farklı alanlarını ön plana çıkarmaktadır. Dolayısı ile, çok çeşitli tanım ve anlamlara sahip kültürü belli bir kalıba sığdırmak mümkün görünmemektedir. Ancak, yapılan tanımlarından özetle kültür; toplumdan bağımsız düşünülemeyen, bireyin sosyalleşme sürecinde etkili olarak toplumu

biçimlendiren, maddi ve manevi tüm değerleri içeren bir niteliğe sahip olan çok geniş bir kavramdır.

1.1.2. Kültürün Özellikleri

Bir toplumun kültürü, sosyal sistemi oluşturan en temel faktördür. Sistemler bütünü olan toplumun değişmez bir parçasıdır. Kültür, insan yapısıdır ve insanın yaptığı her şey kültürün bir parçasıdır. İnsan üreticidir ve tüm sosyo-kültürel sistem insanın bir ürünüdür³¹. Bu bağlamda, tüm grup yaşamının ve tüm toplumun birer kültürel ürün olduğu söylenebilir. Söz konusu kültürel ürünü oluşturan insanların farklı kişilik ve özelliklere sahip olmaları, kültürel farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Bu farklılıklar aynı zamanda toplumun adeta bir kimliği olan kültürü biçimlendirmektedir.

Kültür, toplumdan topluma farklılık gösterse de belli başlı temel özellikler taşımaktadır. Bu özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Her kültür, bütün unsurları ile bir bütündür. Kültürler gelişigüzel toplanmış görenek ve inançlar değildir, bir bütündür. Adetler, değerler, kurumlar, inançlar birbiriyle ilişkilidir. Bunlardan birinde meydana gelen bir değişme diğerini de etkiler. Belli bir kültürün öğeleri uyumlu ve bütünleşmiş bir sistemi oluşturmak eğilimindedir. Bütünleşme bir yön, bir idealdir. Ancak gerçekleşmesi uzun zaman alır. Kültürün bütünleşme süreci, sosyal ve kültürel değişimin açtığı uçurumların beslediği çatışmaları uzlaştırmaya çalışır³².
- Kültür kişisel değildir, sosyal değerler ve davranışlar sistemidir. Kültür toplumsaldır; diğer bir ifadeyle, öğretiler, örgütlenmiş birliklerde, toplumlarda yaşayan insanlarca yaratılır ve ortaklaşa paylaşılır. Bütün kültürler sürekliliklerini sağlamaya çalışırlar, bu çabaları nedeniyle de benzerlik gösterirler. Grup birliğini ve dayanışmasını sağlayan duygular ve hizmetler, toplumsal denetim mekanizmaları, bu benzerlikler

³¹ Joseph Fichter, **Sosyoloji Nedir?** (Çev: Nilgün Çelebi), Atilla Kitabevi, Ankara, 1994, s.131.

³² Bozkurt Güvenç, **İnsan ve Kültür**, Büyük Fikir Kitapları Dizisi No: 20, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2002 s.104.

arasında sayılabilir. Tüm toplumlarda kamu yararı olarak bir değer yaratılmıştır ve bu kavrama saygı gösterilir³³.

- Kültür, sosyal bir mirastır ve genç kuşaklara öğrenme ve şartlanma yoluyla geçirilir. Kültür denildiğinde akla ilk gelen törelerdir. Çünkü kültürün sürekliliğini sağlayan gelenekler ve göreneklerdir. İşte bu nedenle kültür yaradılışa kadar uzanan bir geçmişe sahiptir ve bu geçmiş nesilden nesile bırakılan bir miras gibidir³⁴.
- Kültür, bir birikimdir. Ait olduğu toplumun geleceğini muhafaza etmek için kendi normlarını muhafaza etmek zorundadır. Her toplumun yaşam biçimi farklı bir kültürün göstergesidir. Bir kültür açısından olumlu sayılan bir davranış, ötekinde olumsuz olarak nitelendirilebilir. Bazı kültürlerde uyum ve bütünleşme yüksek bir düzeyde gerçekleşirken, bazılarında uyumsuzluk, hatta çatışma görülmektedir. Toplamları değerlendirirken kültürleri de araştırılmalıdır³⁵.
- Kültür, bir toplumun bütün ideallerinin ve sosyal kişiliğinin sembolüdür. Her toplum, kültürünü oluşturan bu idealleri gerçekleştirmeye çalışır. Kültür, çoğunlukla ideal kurallardan ve davranış kalıplarından oluşsa da, bireysel tutum ve davranışlar, önemli ölçüde idealden ayrılır. Ancak sistemin üyesi olan birey, kültürel kuralı ve kurala uymayan davranışları hemen tanır³⁶.
- Kültürel değerlerin korunması ne kadar hayati bir öneme sahipse, kültürde değişme olgusu da o kadar önemlidir. Koşullar değiştikçe, geleneksel çözüm yollarının sağladığı tatmin azalacak ve değişim kaçınılmaz olacaktır. Yeni ihtiyaçlar onaya çıktıkça, bu ihtiyaçları karşılayacak biçimde gerekli düzeltmelerin yapılması gerekecektir³⁷. Kültürde değişme ne şekilde olursa olsun, bir uyum ve yorum olmak zorundadır. Her çeşit kültürel değişimde, değişimin fikri ortamının var

³³ Gönül İçli, **Sosyolojiye Giriş**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2002, s.83.

³⁴ Ünver Günay, **Din Sosyolojisi**, İnsan Yayınları, İstanbul, 2005, s.28.

³⁵ Zeki Aslantürk ve Tayfun Amman, **Sosyoloji- Kavramlar Kuramlar Süreçler Teoriler**, Çamlıca Yayınları, İstanbul, 2001, s.238.

³⁶ Güvenç, 2002, s.102.

³⁷ Hank Jonhston ve Bert Klandermans, **The Cultural Analysis of Social Movements, Social Movements and Culture**. (Ed. Hank Johnston, Bert Klandermans, Sidney G. Tarrow ve Verta A. Taylor), University College London Press Limited, London, 1995, s. 4.

olması şarttır. Kültürel değişme konusunda üzerinde durulması gereken nokta, bir toplumsal sistemdeki kültürün homojen bir bütün teşkil etmemesi, kendi içinde katmanları olması sebebiyle değişkenin her türünün bu katmanlarda farklı biçimde görüneceği hususudur. Bu farklar yeme, içme, barınma, üretim biçimleri, dil, toplumsallaşma biçimleri, dünyaya bakış açısı gibi esasen hayatın her alanına denk gelen konularda ortaya çıkar³⁸.

Kültürün karmaşık ve muğlâk bir özelliğe sahip olması, kültür tanımının yapılmasında güçlükleri de beraberinde getirmiştir. İnsanlar çok büyük bir sosyal çevre içinde yaşarlar ve büyük ölçüde bu çevrenin oluşturduğu yapıya adapte olmaya çalışırlar. Söz konusu yapı, insanın doğumundan ölümüne kadar geçen sürede tüm ihtiyaçlarını giderebileceği imkânlarla donatılmıştır. Buraya kadar yapılan tüm tanım ve açıklamaların da gösterdiği gibi, kültür denildiğinde, içinde yaşanan toplumun ve onu oluşturan bireylerin her türlü taleplerini karşılayabilecek tüm nesneleri içine alan bir kavramdan söz edilmektedir.

1.1.3. Kültürün Öğeleri

Toplumlar, birbirinden farklı yaşam biçimleri ve yapısal özellikleri nedeniyle farklı kültürlerle sahiptirler. Bunun temelini, kültürün taşıdığı yerel nitelikler ve öğrenme süreci oluşturmaktadır³⁹. Dolayısıyla, genel olarak bir toplumun ya da toplumsal grubun kültüründen söz edilmektedir. Ancak, tarihsel süreçte kültür üzerinde farklı faktörler etkili olmuş ve kültür yeni özellikler kazanmıştır⁴⁰. Bütün toplumlarda kültürü oluşturan temel öğelerden söz edilebilmekle birlikte; bunların taşıdıkları önem değişmektedir. Önem dereceleri farklı olsa da, her toplumda kültürün oluşumunda ön plana çıkan belli başlı öğeler şunlardır:

- Dil
- Din ve inançlar

³⁸ Naci Bostancı, “Toplum ve Kültür”, **Sosyolojiye Giriş**, (Ed.İhsan Sezal), Martı Yayınevi, Ankara, 2002, s.115.

³⁹ John J. Macionis ve Ken Plummer, **Sociology: A Global Introduction**, Pearson Education, Harlow, 2008, s.282.

⁴⁰ Henri Mendras, **Sosyolojinin İlkeleri**, (Çev. Buket Yılmaz), İletişim Yayınları, İstanbul, s. 23-24

- Değerler
- Normlar
- Semboller
- Örf ve adetler
- Ahlak kuralları ve yasalar

Yukarıda bahsedilen kültür öğelerinin ayrı ayrı incelenmesi, kültürün anlaşılması açısından yol gösterici olacaktır.

1.1.3.1. Dil

Dil, bireyi kültür aracılığıyla yönlendiren bir unsurdur. Bir kültürü anlamak için dil çok önemlidir⁴¹. Kültürün en temel unsurlarından biri olan dil, bir sembol sistemidir. Bu sembol sistemi, toplumun kolektif bilincini ortaya koymakta ve onu diğer toplumlardan ayıran bir yapıya büründürmektedir⁴². Dolayısıyla, dilin karakteristik yapısından hareketle, toplumun değer yapısı, önyargıları ve düşünce biçimleri kolaylıkla anlaşılabilir.

Dil, toplumdaki soyut ve somut kavramları içerip insanların birbirlerini anlamaya, geçmişi düşünüp gelecek hakkında yorum yapmalarına olanak hazırlar, kültürün özel ve ayrıcalıklı yönlerini sağlarken, kültürlerarası farklılığa da sebep olur. Dil; kültürün diğer bütün öğelerinin nesilden nesile aktarılmasına ve toplumsal ilişkilerinin düzenlenmesine aracılık etmektedir. Bu nedenle dil, kültürün en önemli parçası ve taşıyıcısıdır⁴³.

1.1.3.2. Din ve İnançlar

Din ve inançlar, kültürün diğer bir temel unsurudur. Din ve inanç sistemi, toplumu oluşturan bireyler arasında dayanışmaya dayalı ortak bir yaşam

⁴¹ John J. Macionis ve Ken Plummer, s.131.

⁴² Diana Kendall, **Sociology in Our Times: The Essentials**, Wadsworth, Belmont-USA, 2011, s.49.

⁴³ Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior**, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1989, s.356.

oluşturmaktadır⁴⁴. Din ve inançlar, sosyal yaşamın önemli bir parçasını oluşturduğundan, dayanışma, kişilerarası ilişkilerin düzenlenmesi, günlük yaşamdaki kurallara uyum sağlama gibi birtakım durumlarda teşvik edici bir unsur haline gelmektedir. Yüklenmiş olduğu söz konusu görevler dinin toplumsal bir kurum haline geldiğini göstermektedir. Bu yapıda oluşan dini değerler, dini inancın etkisiyle oluşan, iyi olanı, isteneni ve düzgün olanı betimlemektedir. Dolayısıyla değerler, kişisel davranışları yönetir ve diğer sosyal kurumları doğrudan etkileyebilir⁴⁵.

1.1.3.3. Değerler

Değerler, kültürün temel öğelerinden biri olup kişiliğin özünü oluşturmakta ve bireyin almış olduğu kararları, güvendiği bireyleri, zamanını ve enerjisini etkilemektedir⁴⁶. Bireylerin düşünce, tutum ve davranış yapılarında birer ölçüt olarak ortaya çıkan değerler, sosyal bütünlüğün ayrılmaz bir unsurunu oluşturmaktadırlar. Bireyler içinde yaşadıkları grup, toplum ve kültürün değerlerini kabullenebilmekte ve değerlendirmeleri ile tercihlerinde bunları ölçüt olarak kullanabilmektedirler. Böylece daha iyi, daha doğru, daha uygun, daha güzel ve daha önemli gibi genel yargılara ulaşırlar. Bireylerin tutum ve davranışları da, çoğunlukla ahlaki ve dini değerler ile örf ve adetlerin içerdiği değerlerin etkisi altında kalmaktadır⁴⁷.

Bireylerin çevresindeki unsurlara bakış açısını şekillendiren değerler, bir toplumun üyelerini bir arada tutan oldukça etkili kültür unsurlarıdır. Aynı şekilde değerler, önem derecesine göre kendi içinde sıralanan ve bireylerin ulaşmayı arzu ettikleri hedefler de olabilir⁴⁸.

⁴⁴ Lyn Spillman, **Cultural Sociology**, Blackwell Publishing, Oxford, 2001, s.3.

⁴⁵ Richard T. Schaefer ve Robert P. Lamm, **Sociology**, Mc-Graw Hill Inc., Chicago, 1995, s.402.

⁴⁶ Elbert W. Stewart ve James A. Glynn, **Introduction to Sociology**, Mc Graw-Hill Inc., New York, 1985, s.67; Amir N. Licht (1998), "The Mother of All Path Dependencies Toward A Cross-Cultural Theory of Corporate Governance Systems", **Delaware Journal of Corporate Law**, Cilt: 26, 1998, p. 170.

⁴⁷ Murat Çolak ve Oğuz Kara, "The Effect of Privatization on Efficiency and Working Values: Turkey's Cement Industry Example", **The Association on Employment Practices and Principles (AEPP) Eighteenth Annual International Conference Proceedings**, University of San Francisco, San Francisco, California, 2010, s.73-80.

⁴⁸ James M. Henslin, **Essentials of Sociology**, Pearson, Boston, 2004, s.43.

1.1.3.4. Normlar

Norm kavramı, “bir sosyal grubun kendisi için ilke edindiği ve grup üyelerinin davranışlarını yönlendiren davranış kuralları bütünü, ahlâk alanında doğru eylemi belirleyen kural, uygun davranış için standart, eylemlerde temel alınan davranış ilkesi, değeri yargılamak ya da değer biçmek için kullanılan ölçü” olarak tanımlanmaktadır.⁴⁹

Normlar; toplumun kültüründe önemli bir yere sahip olup, belli bir durumda bireylerin nasıl davranmaları gerektiği konusundaki beklentilerdir⁵⁰. Kültürel normlar; kültürel değerlere dayanır ve bu değerler bireylerin hedeflerine ulaşmak için seçecekleri yolları sınırlar, neyin doğru, neyin yanlış olduğunu belirler ve davranışları yönetir⁵¹.

1.1.3.5. Semboller

Semboller, aynı kültürde yaşayan bireyler için aynı anlamı taşıyan bir kültür ögesidir⁵². Semboller; sözcükler, el hareketleri (jestler), resimler ya da yalnızca o kültürün üyeleri tarafından paylaşılan özel anlam taşıyan objelerdir. Örneğin; elbise, saç biçimi, bayraklar, statü sembolleri ve ticari ürünler gibi⁵³. Herhangi bir kültürde yeni semboller kolaylıkla geliştirilebileceği gibi, eskiyenler de hızlı bir biçimde kaybolabilmektedir. Kültürel grupta yer alan semboller diğerleri tarafından kolaylıkla kopya edilebilmektedir. Sembollerin değişime yatkınlığı da kültür içindeki etkinliğini azaltmaktadır⁵⁴.

1.1.3.6. Örf ve Adetler

Örf ve adetler, yaygın ve nüfusun büyük bir bölümü tarafından uzun zamandan beri tekrar edilmekte olan, herhangi bir belirgin yaptırımı olmayan ya da

⁴⁹ Ahmet Cevizci, **Felsefe Sözlüğü**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2000, s.668.

⁵⁰ Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Alfa Yayınları, 2004, Bursa, s.101.

⁵¹ W. Vander Zanden, **Sociology: The Core**, McGraw-Hill Book Co., New York, 1993, s.34

⁵² John A. Perry ve Erna K. Perry, **Contemporary Society, An Introduction to Social Science**, Pearson Education Inc., Boston, 2006, s.54

⁵³ Bozkurt, 2004, s.98.

⁵⁴ Henry L. Tischler, **Introduction to Sociology**, Wadsworth, Belmont-USA, 2010, s.60.

yaptırımı daha az olan davranışlardır⁵⁵. Örfler, uzun zamandır toplumda yerleşmiş olan, kuşaktan kuşağa geçerek gelen ve toplumun üyeleri arasında ortak özel bir ruh dolayısıyla, sağlam bir bağ meydana getiren her türlü davranış kurallarıdır. Misafirperverlik, büyüklere saygı, yardımseverlik, cömertlik, askeri ve milli törenler vb. hepsi birer öftür. Adet ise, bir topluluğun uzunca bir zaman dilimi içinde, dışarıdan herhangi bir yaptırım uygulanmaksızın kendiliğinden uymaya, yapmaya başladığı ve topluluk tarafından yapılmasının lüzumlu olduğuna inanılan davranış kalıbıdır.⁵⁶

Sosyal bakımdan kabul görmüş ve yerleşmiş hareket tarzları olarak kabul edilen adetler, halk arasında yaygın olarak kullanılan davranış şekilleridir⁵⁷. Adetler örf'e göre daha çabuk değişir ve bölgelere göre farklılık gösterir. Taklit yoluyla yaratılan toplumsal kurallar olduğundan, mantık ve sosyal değer süzgecinden geçmiş değillerdir. Bu nedenle, mantıkla, dini ve toplumsal kurallarla çatışabilirler⁵⁸. Çoğu zaman örf ile adet aynı anlamda kullanılır. Ancak, adetin örf olabilmesi için yaptırım gücünün olması gerekir⁵⁹.

1.1.3.7. Ahlak Kuralları

Ahlak kuralları, toplumsal yaşamda bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen kurallardır. Ahlak kurallarının yaptırımı, bir diğer anlatımla ahlak kurallarının emir ve yasaklarına aykırı davranışlarda bulunanların karşılaşacağı tepki manevridir. Bu yaptırım, çoğunlukla ayıplama ve küçük görme şeklinde ortaya çıkar. Bireyler, ahlak kurallarının emir ve yasaklarına toplumun kendileri hakkında kötü bir değer yargısına varmasından, ayıplamasından, küçük görmesinden ve hatta dışlamasından korktuğu ve çekindiği oranda uyarlar⁶⁰.

⁵⁵ Robbins, 1989, s.359-360.

⁵⁶ Nihat Nirun ve Cihat M. Özönder, "Türk Sosyo-Kültür Yapısı İçinde Adetler, Örfler, Görenekler, Gelenekler", **Milli Kültür Unsurlarımız Üzerinde Genel Görüşler**, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Kültür Merkezi Yayınları no: 46, Ankara, 1990, s. 251-264.

⁵⁷ Mustafa Erkal, **Sosyoloji (Toplumbilimi)**, Der Yayınları, İstanbul, 1997, s. 27.

⁵⁸ Georg Simmel, **Sociology: Inquiries into the Construction of Social Forms**, Brill, Netherlands, 2009, s.65.

⁵⁹ Erkal, 1997, s.27.

⁶⁰ Barlas Tolan, **Toplum Bilimlerine Giriş**, Murat Kitap ve Yayınevi, Ankara, 1996, s. 240-241

1.1.4. Kültürün Sınıflandırılması

1.1.4.1. Genel Kültür ve Alt Kültür

Kültür, insanın insan tarafından tesis edilmiş ve yaratılmış olan çevresini ifade eder. Her kültür; yaygınlık derecesi, onu oluşturan unsurlar ve genelliği gibi özellikleriyle belli sınıflandırmalara tabii olur⁶¹. Bunlardan birincisi olan ve yaygınlık derecesini gösteren ayırım, kültürün genel ve alt olarak ayrılmasıdır.

Genel kültür, farklı kaynaklarda dominant, baskın veya hakim kültür olarak da adlandırılmaktadır. Burada vurgulanmak istenen, toplum içinde genel kabul görmüş değer sisteminin varlıęıdır⁶². Genel kültür, bir toplumun sahip olduğu kültür olarak düşünüldüğünde, ne kadar toplum varsa o kadar da genel kültür olacaktır⁶³. Dolayısı ile toplumun inanç yapısı, örf ve adetleri, değerleri, hareket ve yaşam tarzları genel kültürü oluşturmaktadır.

Hemen hemen tüm toplumlarda hakim kültürün yanında bir çok tali veya kısmi kültürler de bulunmaktadır. Söz konusu tali kültürlerin, mensubu bulunan fertler üzerinde, etkisi büyüktür. Hatta birçok toplumda insanların genel kültüre katılmaları tali kültürler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu anlamda sosyal sınıfların da kendilerine özgü kültürleri bulunmaktadır. Belirtilen kültür içerisinde yetişen aile bireyleri de kültürü öğrenmekte, onun aracılığıyla sosyalleşmekte, dolayısıyla kendisinin tutum ve davranışlarına yön vermektedir⁶⁴.

Alt kültür; genel kültür içinde yer alan, gereksinimlerin, isteklerin, estetik beğeni düzeylerinin yaş, toplumsal sınıf, eğitim düzeyi, cinsiyet gibi ölçütler çerçevesinde insanların bir araya gelerek k meleşmelerinden oluşan kültür adacıklarıdır. Alt kültür  yeleri, belirlenmiş amaçlar doğrultusunda bir araya gelip bir grup oluştururlar. Bir araya gelen bireyler, kendilerini tanıtacak ve diğer kişi ya

⁶¹ Amiran Kurtkan Bilgiseven, **Genel Sosyoloji**, Divan Yayınları, İstanbul, 1982, s. 16

⁶² Serena Nanda ve Richard L. Warms, **Cultural Anthropology**, Wadsworth Publishing, USA, 2010 s.85.

⁶³ İlhan Erdoğan, **İşletmelerde Davranış**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1997, s.122.

⁶⁴ David Krech, Richard S. Crutchfield ve Egerton L. Ballachey, **Cemiyet İçin Fert**, ( ev. Mümtaz Turhan), İstanbul, Sosyal İlimler Komisyonu Yayınları, 1983, s. 157.

da gruplardan ayırt edecek simgeler bulmakta, davranışlar geliştirmekte ve farklı bir dil kullanmaktadırlar⁶⁵.

Kendine özgü yaşama biçimini içselleştirmiş ve benimsemiş olan bu grupların alt kültür olarak anlamı, onun belirli bir topluma göreliği ile açıklanabilir. Diğer bir anlatımla herhangi bir alt kültür, belirli toplum içindeki konumu ile anlam kazanmaktadır. Toplumun genel dokusu, geleneksel değerleri ve yaşama biçimlerinden farklı olan gruplar, söz konusu toplumlarda birer alt kültür oluşturmaktadırlar⁶⁶.

1.1.4.2. Maddi Kültür ve Manevi Kültür

Her tür sınıflamada olduğu gibi bu ayırimda amaç, iki alanın birbiriyle ilişkisini çözümlemek, niteliklerini açığa çıkarmak ve kültürel yapı dinamiği üzerinde analizler yapmada kolaylık sağlamaktır⁶⁷. Bu anlamda kültürü oluşturan unsurlardan hareketle ikinci ayırım olan maddi ve manevi kültür sınıflaması ortaya çıkmaktadır.

Maddi kültür, bir kültürün üyelerinin yarattığı ve kullandığı tüm fiziksel yapılarıdır⁶⁸. Bazı sosyologların aynı zamanda medeniyet ismini verdikleri maddi kültür⁶⁹, bir kültürel sistem içindeki teknolojiyi, üretim araçlarını, kullanılan araç ve gereçleri, kısaca görünür alandaki her türlü insan ürününü kapsar⁷⁰. Özellikle kültür konusunda fonksiyonalist bir yaklaşım içinde bulunan antropologlar ise, bu ayırma daha fazla önem vermektedirler. Bunlardan biri olan Malinowski'ye göre kültür, toplumların yaşamak için yarattığı bir ortam olup, insanların birçok ihtiyaçlarını karşılayabildiği, sürekli değişen bir ortamdır. Bu anlamda da insanların biyolojik ve fizyolojik bu ihtiyaçlarının giderilmesi sürecinde ürettikleri her türlü unsur maddi kültürü oluşturmaktadır. Örneğin; yollar, binalar, evler, giysiler, ulaşım araçları, fabrikalar, köprüler, barajlar vb.

⁶⁵ Ken Gelder, **The Subcultures Reader**, Routledge, New York, 2005, s.14.

⁶⁶ Margaret L. Andersen ve Howard Francis Taylor, **Sociology: Understanding a Diverse Society**, Thomson Publishing, Belmont USA, 2005, s.66. USA.

⁶⁷ Bostancı, s. 111.

⁶⁸ Lan Woodward, **Understanding Material Culture**, Sage Publications Ltd., London, 2007, s.1.

⁶⁹ Amiran Kurtkan Bilgiseven, **Genel Sosyoloji**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995, s. 15.

⁷⁰ Bostancı, 111.

Manevi kültür ise, bir milleti diğer bir millettten ayırt edebilme imkanı veren örf ve adetler, kolektif davranışlar, değer yargıları, ahlak anlayışı, dini inançlar, hukuk sistemi, sosyal normlar ve zihniyettir⁷¹. Ayrıca, kültürün toplumun ruhsal ve psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olan kısmını manevi kültür oluşturur⁷².

Kültürün manevi yapısı daha karmaşık ve soyuttur. Maddi kültür, kültürün manevi yapısına göre daha hızlı değişir. Giyimde, araç ve gereçlerde söz konusu değişimi gözlemek mümkündür⁷³. Ayrıca maddi kültür ve teknolojiye objektif ve kesin değer ölçüleri vardır. Bunlar, faydalılık ve verimlilik ilkeleridir. Bir toplumda faydalı ve verimli olan, çoğunlukla başka bir toplumda da aynı özelliği gösterir. Ancak, kültürün manevi yönü için kesin değer ölçüleri mevcut değildir⁷⁴.

Manevi kültür ile özdeş anlamda ulusal kültür ifadesi kullanılır. Maddi kültür ise, milletlerarası bir özelliğe sahiptir. Hiçbir millete has değildir. Oysa kültür elemanları millidir. Belli bir topluma ait özel kural ve kurumlardan meydana gelir⁷⁵. Manevi kültürlerini koruyan, geliştiren ve canlılığını muhafaza eden milletlerin maddi kültürde de gelişme sağlamaları normaldir. Medeniyetin ve maddi kültürün alıcısı durumunda olan milletlerin kültürü, yeteri derecede güçlü ve yaratıcı ise, yabancı maddi kültür unsurlarını bir hammadde gibi işleyebilir. Maddi kültür uluslararası olduğu için bütün insanlığın emrindedir ve işlenebilir. Ancak, manevi kültür millidir ve bu özelliğinden dolayı, dışarıdan ithal edilemez. Milli kültürün milliliğini kaybettiği toplumlarda, maddi kültür unsurlarının yeterli ve modern oluşu fazla bir anlam ifade etmeyebilir⁷⁶.

1.1.4.3. Küresel Kültür ve Ulusal Kültür

Küresel kültür ve ulusal kültür ayrımı; kültürün genelliği açısından ele alınan, üzerinde uzlaşmanın olmadığı tartışmalı bir ayrımdır. Bazı düşünürler küresel kültür diye bir şey olmadığını ve bunun ulusal kültürleri yıpratmaktan başka bir şey

⁷¹ Mustafa E. Erkal, Burhan BALOĞLU ve Filiz BALOĞLU, **Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü**, Der Yayınları, İstanbul, 1997, s. 135.

⁷² Joan Ferrante, **Sociology: A Global Perspective**, Wadsworth, Belmont-USA, 2010, s.62-63.

⁷³ Jon M. Shepard, **Sociology**, Wadsworth, Belmont-USA, 2010, s.69.

⁷⁴ Margaret L. Andersen ve Howard F. Taylor, **Sociology: The Essentials**, Wadsworth, Belmont-USA 2010, s.27.

⁷⁵ Feyzullah Eroğlu, **Davranış Bilimleri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s.118.

⁷⁶ Mustafa Erkal, **Sosyoloji**, Der Yayınları, İstanbul, 1993, s. 132.

amaçlamadığını savunurken, aksi görüşü paylaşanların küresel kültürü ortak, ulaşılması gereken ve arzu edilen olarak nitelendirdiği görülmektedir.

Küresel ve ulusal kültür ayrımının oluşmasında kültürel küreselleşme modeli olarak bilinen kültürel emperyalizm etkili olmuştur. Bu model, Marx düşüncesinin kapitalist düzene bir eleştirisi olarak ortaya çıkmıştır. Saint Simon'a kadar uzanan bir sosyalist enternasyonalizm geleneğinden olan Marx, Gottfried Wilhelm Leibniz tek bir dünya toplumu, siyaseti, devlet yapısı, dini, dili ve kültürünü düşüncesini benimseyerek, gelecekteki komünist toplumun evrensel yapısına vurgu yapmıştır⁷⁷. Bu düşünce kültürel küreselleşme temelinde, dünya ekonomisini yönlendiren gelişmiş bazı ülkelerin etkisini göstermektedir. Bu sistemin oluşturulmasında anahtar role sahip çok uluslu işletmelerin, ürün, piyasa ve teknoloji hâkimiyetleri önemli yer tutmaktadır⁷⁸.

Küreselleşmenin tüm dünyada meydana getirdiği kitle kültürü, küresel iradenin baskın gücüyle; toplumların yaşayış, algılayış tarzlarını değişime uğratmış, insanların tüketim alışkanlıklarını değiştirmiştir. İnsanların benzer eğlence anlayışları, giyim tarzları, yemek tercihleri, müzik zevkleri vb. çoğu davranışları küresel kültüre vurgu yapmaktadır⁷⁹. Giddens küreselleşmenin bu boyutlarını toplumsal ilişkiler açısından değerlendirerek, modern öncesi toplumların yüz yüze ilişkilerinin daha esneyerek, ilişkilerin zaman ve mekân boyunca farklılaştığını belirtmiştir⁸⁰.

Küresel kültürde olduğu gibi ulusal kültürde de çeşitli tartışmalar ve fikir ayrılıkları söz konusudur. Farklı kaynaklarda pek çok düşünür ulusal kültürü, ulusal veya yerel kültür olarak kullanmaktadır. Milli kültür terimine vurgu yapan Gökalp, ulusal kültürü şu şekilde açıklamıştır: *“Halkın geleneklerinden, yaşaya geldiği şeylerden, örflerinden, sözlü ve yazılı edebiyatından, dilinden, musikisinden, dininden, ahlakından ve estetik ürünlerinden ibarettir. Halk, kültürün yaratıcısıdır. Onun için halka başvurmak gerekir. Milli kültür, halkın eseridir. Toplumun aydınları, elitleri bu hazineyi, kültürü işleyerek zenginleştirmelidirler.”* Yine

⁷⁷ John Tomlinson, **Globalization and Culture**, University of Chicago Press, Chicago, 1999, s.37.

⁷⁸ Diana Crane ve Kenichi Kawasaki, **Global Culture: Media, Arts, Policy, and Globalization**, Routledge, New York, 2002, s.2-3.

⁷⁹ Ulf Hannerz, **Transnational Connections: Culture, People, Places**, Routledge, London, 1996, s.17.

⁸⁰ Anthony Giddens, **Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age**, Stanford University Press, Stanford CA, 1991, s.16-18.

Gökalp'e göre: *"fart ancak milli kültürün temsilcisi olduğu zaman bir şahsiyete sahiptir. Kültür ve medeniyetin uzlaşması, manevi kültürün maddi kültüre istediğı şekli verebilme kabiliyetine sahip olması ile mümkündür. Kültür medeniyetin adeta ruhudur."*⁸¹

Gökalp hars adını verdiğı ulusal kültür ile uygarlık yerine kullandığı medeniyet, diğeri bir ifadeyle evrensel kültürü birbirinden ayırır. Kongar ise Gökalp'in bu görüşünü "bir nitelik farkı" olarak yorumladığı için yanlış bulur. Kongar'a göre ulusal kültürü evrensel kültürden ayıran öğeler; coğrafi alanlar, tarihsel dönemler, etnik farklar gibi aslında insanoğlunun kendi kendini böldüğü birimlere ilişkin ölçütlerdir. Bir başka deyişle, "ulusal kültür" ile "evrensel kültür" arasındaki fark, "nitelik farkı" değildir. Aralarında öze ilişkin bir fark yoktur. Bütün fark, niceliksel bir farktır. Biri (ulusal kültür) daha az insan tarafından, öteki ise (evrensel kültür) daha çok insan tarafından benimsenir ve kullanılır. Örneğin; tekerlek bir evrensel kültür öğesi iken, kağıt Anadolu'nun, çekçek arabası Uzakdoğu'nun, yarış arabası ise Eski Roma'nın simgeleridir⁸². Tüm bunlara bakıldığında çoğu ulusal değeri evrensel değeri ile örtüştüğü görülmektedir.

Özetle, kültür, bir milletin kimliğini oluşturmaktadır. Bir toplumun kültüründen bahsedildiğinde, o toplumun kimliği akla gelmektedir. Kimlik, bir kültürün görünümü olarak varsayılmaktadır⁸³. Dolayısıyla, kimlik, bir toplumun bireylerinin başka toplumların bireylerinden farkının ve kim olduğunun bilinmesini sağlamaktadır. Bu nedenle, bir toplumu ve onu oluşturan alt sistemlerini iyi analiz edebilmek için, söz konusu toplumun sahip olduğu kültürün dikkate alınması gerekmektedir. Birey, örgüt ve toplum için önemli bir faaliyet olan çalışma da, kültür ile etkileşim halindedir. Bu doğrultuda, çalışma kavramının ele alınması ve çalışma-toplum-kültür ilişkisinin incelenmesi faydalı olacaktır.

⁸¹ Gökalp, s.30-32.

⁸² Emre Kongar, **Kültür Üzerine**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994, s.33.

⁸³ Doğan, s.317.

1.2. ÇALIŞMA KAVRAMI

1.2.1. Çalışmanın Tanımı

Çalışma, yaşamda önemli bir yer tutan, günlük faaliyetlerde “yapısal bir öge” konumundaki etkinliklerden biri olarak, amacı insan ihtiyaçlarını gidermek olan mal ve hizmetlerin üretiminde, zihinsel ve fiziksel çaba harcanmasını gerektiren bazı görevlerin yapılmasıdır.⁸⁴ İnsanın sosyal bir varlık olarak konumu, yaptığı işle belirlenir, yaptığı işte “kendini gerçekleştirebilir, gelişebilir, özgüven kazanabilir”.⁸⁵ Çalışma; gerek çalışma ortamında gerekse toplumda oluşturduğu etkilerle, sosyal dayanışmanın önemli bir unsuru ve doğayı değiştiren bir etkinlik niteliğindedir. Ayrıca, zaman, mekân ve kültürle sıkı ilişki içinde olup sosyal bir yapılanmaya sahiptir. Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışmanın anlamı ve içeriği tarihsel süreçte değişmiştir. Bu bağlamda çalışma olarak tanımlanacak etkinlikler, bu etkinliklerin yer aldığı sosyal koşullar ve yoruma bağlı olarak farklılıklar gösterebilmektedir.⁸⁶

Çalışma sözcüğü, insanlığın binlerce yıllık geçmişinden bugüne kadar sürdürdüğü ve var olduğu sürece sürdürmesi zorunlu olan, belirli bir amaca yönelik çabasını ifade etmektedir⁸⁷. Dilbilimciler ve etnologlar çalışma sözcüğünün “göstergesel” bir anlam taşıdığını belirtmektedirler. Farklı dillerde çalışma sözcüğünün kökeni, “acı” ve “özgürlüğün olmayışı” kavramları ile benzerlikler taşımaktadır.⁸⁸ Nitekim, Batı dillerinde çalışma anlamına gelen “travail” Latince işkence aleti olan “tripalium”dan türemiştir. Romalıların çalışma için kullandıkları “labour” sözcüğü de zahmet, yorgunluk, acı, ızdırap gibi içeriklere sahiptir.⁸⁹ Türkçe’de çalmak kökünden türemiş olan çalışma sözcüğü, kendi kendine bir işi elle başarmak, ezmek, kırmak gibi eylemleri içermektedir.⁹⁰ Çalışma kavramı iş,

⁸⁴ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, (Çev. Cemal Güzel), Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2008, s.792.

⁸⁵ İlker Belek, **Sosyal Devletin Çöküşü ve Sağlığın Ekonomi Politikası**, Sorun Yayınları, İstanbul, 2001, s. 12.

⁸⁶ Mustafa Yaşar Tınar, **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996, s. 3.

⁸⁷ İlter Akat, **Endüstri Sosyolojisi**, Mas Ambalaj, İzmir, 1982, s. 30.

⁸⁸ Keith Grint, **Çalışma Sosyolojisi**, (Çev. Veysel Bozkurt), Alfa Yayınları, İstanbul, 1998, s. 6.

⁸⁹ Veysel Bozkurt, **Pürütanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Alesta Yayınevi, İstanbul, 2000, s. 17.

⁹⁰ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadi**, Der Yayınları, İstanbul, 2005, s. 3.

istihdam, emek ya da meslek gibi bazı kavramlarla da aynı anlamda kullanılabilir. ⁹¹ Ancak, çalışma kavramıyla diğer kavramlar arasında ince bir ayrım vardır. Çalışma kavramı, iş kavramından, yapılan işin karşılığında alınan ücret hususunda ayrılmaktadır. Bu bağlamda iş kavramı, belirli bir ücret karşılığı yapılan çalışmayı ifade etmektedir. Bununla birlikte, çalışma kavramı iş kavramına göre daha geneldir. Bunun nedeni ise, çalışmanın maddi karşılığı olmadan gönüllü olarak da yapılabileceğidir. ⁹² Diğer bir ifadeyle, her iş çalışma sayılırken, çalışma kapsamındaki her faaliyet maddi karşılığı olmadıkça iş sayılmamaktadır. Buna en güzel örnek, ev içi-dışı çalışma gösterilebilir. Nitekim, çalışan bir kadının ev içinde yapmış olduğu çalışma, maddi karşılığı olmadığından iş olarak sayılmazken, ev dışı yapmış olduğu ve bu doğrultuda kazanç elde ettiği çalışma iş olarak nitelendirilmektedir. ⁹³ Meslek kavramı ise, çalışma karşılığında toplumda elde edilen unvanı simgelemektedir. Başka bir kavram olarak kariyer, bireyin mesleğinde kişisel ve örgütsel amaçlarını yönlendirme iş tecrübeleri ve faaliyetleriyle ilgili bir süreç olarak tanımlanmakta ve bireyin çalışma hayatı boyunca ilerlemesini, deneyim ve beceri kazanmasını ifade etmektedir. ⁹⁴ Kısacası, çalışma diğer tüm kavramları da içinde barındıran zengin bir kavramdır. ⁹⁵

Çalışmanın tarih boyunca yüklendiği anlam farklılık göstermektedir. Çalışma kavramının etimolojisi, modern öncesi toplumlarda çalışmaya yüklenen anlamlar konusunda önemli ipuçları vermektedir. ⁹⁶ Söz konusu toplumlarda bireyler geçimlerini sağlamak için çalışmışlardır. Antik çağda, çalışma; köle sınıfa özgü, zorunlu ve aşağılık bir eylem olarak nitelendirilmiştir. ⁹⁷ Bir başka ifadeyle, çalışma özgür bireyi aşağılayıcı bir faaliyet olarak görülmüştür. Çalışma, Aristokrat ve Eski Yunan toplumlarında aşağılanmış ve kölelikle eşdeğerde tutulmuştur. Bu dönemde, çalışmak “zorunluluğun esiri olmak” anlamına gelmiştir. Protestanlığın doğuşuyla

⁹¹ Tınar, 1996, s. 3.

⁹² Konuyla ilgili farklı görüşler de bulunmaktadır. Bkz., Marshall, 1999, s. 110.

⁹³ Christopher Orpen, “The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success”, **International Journal of Manpower**, Cilt: 15, No: 1, 1994, s. 28.

⁹⁴ William B. Werther ve Keith Davis, **Human Resource and Personnel Management**, McGraw Hill, Singapore, 1993, 311.

⁹⁵ Serap Özen, “Değişim Sürecinde İşin Anlamı”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s. 79-80.

⁹⁶ Lordoğlu ve Özkaplan, 2005, s. 3.

⁹⁷ Bozkurt, 2000, PHYÇE, s. 18.

birlikte çalışma, Tanrı için faaliyet göstermenin tek yolu olarak görülmüştür.⁹⁸ Çağdaş anlamda çalışma fikri ve teorik temelleri, kapitalizmin gelişimi ile ortaya çıkmıştır. 17. yüzyıla kadar çalışma kavramı ile tüketim maddeleri veya yaşamak için gerekli olan günlük faaliyetler ve gündelikçilerin yaptıkları iş belirtilirken; daha sonraları çalışma amacı, fazlalık yaratarak başkalarının da ihtiyaçlarını karşılamak temeline dayanmaya başlamıştır. Bu değişimle, çalışma, farklı sosyal ilişkileri geliştirmiş ve bu ilişkiler insanlar arasında planlı ve düzenli çalışmaları başlatmış, emek kavramı ekonomik ve sosyal sistemlerin dinamiklerinden biri olmuştur⁹⁹. Buna göre çalışma, bireyin saygınlık, kimlik ve belirli bir çevreye ait olma duygularının etkili olduğu bir kavram niteliğini kazanmıştır.¹⁰⁰

Çalışma kavramının, ilk akla gelen özelliği olan “para kazandırma” unsuru, 19. yüzyıldan itibaren ön plana çıkmıştır. Bunun nedeni, endüstrileşme sürecinde para getirici piyasa etkinliklerinin “çalışma” kavramıyla ifade edilmesidir. Önceleri ise, ekonomik açıdan değerli olmakla birlikte, bireye doğrudan para kazandırmayan etkinlikler de çalışma kavramına dahil edilmiştir. 17. ve 18. yüzyıllar boyunca kadınların ailelerine destek olmak için yapmış olduğu etkinlikler arasında yer alan sebze yetiştirme, hayvan bakımı, çamaşır işleri, yemek hazırlama, tarla işleri ve diğer el işleri, nakit olarak para getirmesi beklenmeyen ancak son derece değerli olduğu bilinen çalışma örnekleridir.¹⁰¹

Sosyal sorumluluk bilinciyle gerçekleştirilen gönüllü etkinlikler de birer çalışma örneğidir. Bu nedenle, çalışma kavramına sadece ücretli işler girmemektedir. Karşılığı ücret ile ödensin ya da ödenmesin, bedensel ya da zihinsel emek harcanan etkinliklerin tümü çalışma kavramına dahildir.¹⁰² Bunun gibi bireyin yaptığı işin “çalışma”, “boş vakit” ya da “angarya” olup olmadığı, yapılan işlerin biçiminden çok işleri destekleyen sosyal duruma ve toplumun üretim yapısına bağlıdır. Çalışma, toplumdaki güç, otonomi, bağımlılık ilişkilerinin inceleme alanına da girmektedir. Bu ilişkiler iki taraflıdır ve çalışma ilişkileri “bir tarafta güçsüzün olması” olarak

⁹⁸ Kuvvet Lordoğlu, Mete Törüner ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Beta Basım, İstanbul, 1999, s.3.

⁹⁹ Mustafa Erkal, **Bölge Açısından Az Gelişmişlik**, Boğaziçi Yayınları, İstanbul, 1982, s. 93; Lordoğlu ve Özkaplan, 2005, s. 8.

¹⁰⁰ Lordoğlu ve Özkaplan, 2005, s. 3.

¹⁰¹ Louise A. Tilly ve Joan W. Scott, **Women, Work and Family**, Holt – Rinehart – Winston, New York, 1978, s. 3.

¹⁰² Anthony Giddens, **Sociology**, Polity Press, Cambridge, 2001, s. 376.

kabul edilmektedir.¹⁰³ Bu bağlamda çalışma, üretimin sosyal ilişki boyutunu yansıtmaktadır.¹⁰⁴

Genel olarak insanın bedensel ya da ussal güçlerini kullanarak işlerini belirli bir amaca yönelik şekilde ve planlı bir biçimde yürütebilmesini ifade eden çalışma kavramı, pek çok bilim dalına konu olmuştur. Bu nedenle, çalışma kavramıyla ilgili olarak farklı yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımlar şunlardır.¹⁰⁵

- Fiziksel Yaklaşım: Fizikçiler, çalışmayı teknik olarak değerlendirmişler ve güç ile mesafenin çarpımı olarak formüle etmişlerdir. Bu yaklaşımda çalışma, harcanan gücün belirlenmesini ifade etmektedir.
- Biyolojik Yaklaşım: Bu yaklaşımda, çalışma eyleminde bulunan birey; kaslarını ve sinir sistemini yönlendirmekte, vücudunda ve hücre hareketlerinde fiziksel ve kimyasal değişimler yaratmaktadır.
- Psikolojik Yaklaşım: Çalışma kavramı açıklanırken, birey ile görevi arasındaki ilişki irdelenmektedir. Çalışma koşullarının özellikleri ile bireysel özelliklerin birbirine uyarlanması ve beklenen dengenin yaratılması ile çalışmanın bireye kazandıracağı psikolojik doyum sağlanabilecektir.
- Ekonomik Yaklaşım: Tüm üretim ve paylaşım sorunlarını ele alan ekonomistler, çalışmayı, daha çok herhangi bir kaynağın yararlı (değerli) hale dönüşebilmesi için harcanan çaba olarak ifadelendirmektedirler.
- Sosyolojik Yaklaşım: Sosyoloji, çalışmayı, diğer yaklaşımlardan farklı olarak daha makro bir şekilde ele almaktadır. Çalışmayı sosyalleşmenin aracı olarak gören yaklaşım, çalışmayı çok yönlü olarak incelemektedir.

Yukarıdaki yaklaşımların ışığında, çalışma kavramıyla ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Örneğin; çalışma sosyolojisine göre sosyal bir etkinlik olan çalışma, toplumların sosyal değişim süreçlerinde karşılaşılan önemli bir olgudur. Ekonomi bilimi açısından ise, "piyasadan bir karşılık elde etmek için yapılan faaliyetler" çalışma sayılmaktadır.¹⁰⁶

¹⁰³ Paul Thompson ve Christopher Warhurst, **Workplaces of the Future**, Macmillan Business, London, 1998, s. 8.

¹⁰⁴ Michael Rose, **Industrial Sociology: Work in the French Tradition**, Sage Publications, London, 1987, s. 30.

¹⁰⁵ Serap Soyer, **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1996, s. 175.

¹⁰⁶ Hüsnü Erkan, **Ekonomi Sosyolojisi**, Alper Matbaası, İzmir, 1991, s. 96.

Öte yandan, çalışma kavramı literatürde çeşitli açılardan tanımlanmıştır. Seguin'e göre çalışma, *"hane halkının ihtiyaçlarını karşılamak için ya da başka bir çıkar dolayısıyla gerçekleştirilen gelir getiren faaliyet"*dir.¹⁰⁷ Bilton ve diğerlerine göre ise çalışma, *"diğer insanlara değer ve hizmet üretmek için harcanan enerji veya faaliyettir"*.¹⁰⁸ Hall çalışmayı, *"bireylerin kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetlerin elde edilmesindeki faaliyetler"* olarak tanımlamıştır.¹⁰⁹ Zaim çalışmayı, *"her ülkenin insangücü yönünden iktisadi ve sosyal siyasetinin hedefi"* olarak nitelendirirken,¹¹⁰ Giddens, *"bireyin ruhsal durumunda ve günlük faaliyetlerde yapısal bir unsur"* olarak ifade etmiştir.¹¹¹ Tınar ise çalışmayı, *"bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile bireyin kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyeti"* olarak tanımlamıştır.¹¹²

Çalışma tanımlarının ortak noktası insanın faaliyetleridir. Bu faaliyetlerin içinde sosyal ve bireysel motifler mevcuttur. Bireyin sosyal ortamda çalışma davranışı sergilemesi hem biyolojik ihtiyaçlarının tatminine hem de sosyal ihtiyaç ve sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik bir davranıştır. Buradan hareketle çalışma, bireyin doğayla olan ilişkisini ifade etmekle beraber; ihtiyaçlarını karşıladığı andaki psikolojik durumu, ideolojisi, aile, grup ve sosyal çevreyle ilişkilerini de esas alan bir kavramdır.¹¹³ Bu noktada, çalışmanın tanımsal boyutu kadar özellikleri ve fonksiyonlarını bilmek, kavramın anlaşılmasında yardımcı olacaktır.

1.2.2. Çalışmanın Niteliği ve Fonksiyonları

Çalışma, insan mutluluğunun, yaşam doyumunun, ruh sağlığının temellerinden biridir. Yaşamın çeşitli boyutlarını içeren mutluluk, yaşam doyumu ve ruh sağlığı kavramları; güven, sevgi, huzur, başarı, zevk ve eğlenme bağlantıları ile örülü bir yeterli-iyi olma hali ortak paydasında toplanabilir. Yaşam boyu insanların istediğini elde etmesi, ancak çalışmakla mümkün olabilmektedir. Bu nedenle çalışmak,

¹⁰⁷ Sabine E. Seguin, "The Frontiers of the Sociology of Work", **Industrial Sociology: Work in the French Tradition**, (Ed. Michael Rose), Sage Publications, London, 1987, s. 77.

¹⁰⁸ Tony Bilton, Kevin Bonnett, Pip Jones, Tony Lawson, David Skinner, Michelle Stanworth ve Andrew Webster (2008), **Sosyoloji**, (Ed. Kemal İnan), Siyasal Kitabevi, İstanbul, 2008, s.298.

¹⁰⁹ Richard H. Hall, **Dimensions of Work**, Sage Publications, New York, 1986, s. 11.

¹¹⁰ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s. 9.

¹¹¹ Giddens, 2001, s. 373.

¹¹² Tınar, 1996, s. 6.

¹¹³ Metin Özkul, **Çalışma Sosyolojisi**, Isparta, 1997, s. 7-8.

hem yaşamın sürdürülmesi hem de kişiliğin gelişmesi için vazgeçilmez bir ihtiyaç haline gelmiştir. Birey çalışıp ürettikçe kendine güvenmekte ve yaptıklarıyla saygınlık kazandıkça kendini geliştirme olanağı bulmaktadır¹¹⁴.

Çalışanların büyük çoğunluğu benlik duygusunu doyurmak ya da kişisel gelişme gücünü artırmak amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma gereksinmesine önem verirler. Çalışma hayatıyla birlikte kazanılan ekonomik bağımsızlık, yaratıcılık güdüsüyle birlikte üretken olma, aitlik duygusu, başkaları tarafından önemsenme ve takdir edilme, kişiye psikolojik doyum veren etkenlerdir¹¹⁵.

Bireyleri çalışmaya iten en güçlü unsur, yaşamını ve varsa ailesinin yaşantısını sürekli kılacak yeterli bir ücret elde etmektir. Ekonomik özendirme araçları; ücret artışı, primli ücret, karara katılma ve ekonomik ödül verme olarak kategorilere ayrılabilir. Ekonomik yararlar, ihtiyaç duyulana ya da istenilene satın alabilmektedir¹¹⁶. Bireyi çalışmaya yönlendiren önemli nedenlerinden bir diğeri de, sosyal beklentilerdir. “Topluma yararlı insan olmak” amacı, bireyin sosyalleşme sürecinde öğrendiği sosyal rolünün bir parçasıdır. Ayrıca, çalışma, ekonomik ya da sosyal işlevlerinin yanında, bireyin sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını doyuma ulaştırma ve kişiliğinin gelişmesine katkı sağlama gibi önemli işlevler de üstlenmektedir¹¹⁷. Söz konusu nedenlerin tümü, bireylerin çalışma dünyasında elde etmek istedikleri statü ve başkaları tarafından değer verilme, saygınlık kazanma güdüsüyle birleşir. Başkaları tarafından övülmek, saygı görmek, beğeni kazanmak bu güdünün sonucudur¹¹⁸.

Çalışmanın sosyal yararları; bir yere gidildiğinde rahat ilişki kurmak, statü sahibi olmak, başkaları tarafından değerli bulunmak ve birileri tarafından ihtiyaç duyulan bir kimse olmak gibi durumlardır¹¹⁹. Dolayısıyla çalışmanın birey açısından yüklendiği yeni anlamlar ve işlevler, artık sadece fiziksel yaşamı devam ettirmeye yönelik değil, aynı zaman da sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da sağlamaya yönelik olmuştur. Bu bağlamda, çalışmanın anlamı ve işlevleri öncelikle birey ve daha sonra

¹¹⁴ Bekir Onur, **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitabevi, Ankara, 1997, s. 125.

¹¹⁵ Zeyyat Sabuncuoğlu, **Çalışma Psikolojisi**, Uludağ Üniversitesi Basım, Bursa, 1997, s. 91.

¹¹⁶ Özkul, s. 9.

¹¹⁷ Tınar, 1996, s. 7.

¹¹⁸ Sabuncuoğlu, s. 93.

¹¹⁹ Thukaram M. E. Rao, **Office Organisation and Management**, Atlantic Publishers, London, 2000, s. 350.

da bireyin ailesi için daha da önemli hale gelmiştir. Tüm bunlar doğrultusunda, çalışmanın birey açısından önemi şu şekilde sıralanabilir¹²⁰:

- Çalışma, bir kimlik ve statü kaynağıdır. Bireyin bir aidiyet ve kimlik duygusu oluşturmada çalışmanın rolü çok önemlidir. Bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma deneyimi, bireysel kimliğin gelişmesini sağlayan bir fırsattır. Çalışana ve onun ailesine sosyal bir statü sağlar. Ancak, çalışma ile sağlanan statü, emeklilik ve işsizlik durumunda kaybedilebilir.
- Çalışma, aile dışında arkadaşlık ilişkilerinin ve sosyal iletişimin bir kaynağı olarak hem aile ilişkilerinden duygusal bir kaçış, hem de kişisel ilişkiler alanını zenginleşmesidir.
- Çalışma, düzenli ve zorunlu bir faaliyet kaynağıdır. Bireyin zamanını planlar, böylece belirli bir düzen içinde yaşama ihtiyacını karşılamasını ve zamanın periyodik olarak algılanmasını sağlar. Önceden belirlenen zamanlarda çalışılır ve dinlenilir.
- Çalışma, bir amaç duygusu kaynağı olarak da yaratıcılık, egemenlik ve amaç duygusu sağlar. Ayrıca, çalışma, bireyin başkalarından bağımsız olarak yaşam amaçlarını gerçekleştirmesine ve başarmasına yardımcı olur.
- Çalışma, gelir ve kontrol kaynağıdır. Emeği karşılığı aldığı ücret, yaşamını sürdürmesini sağladığı gibi, boş zamanını bağımsız ve özgürce belirlemesini sağlar. Bireyin ve ailesinin hem yaşam standardını belirler, hem de buna bağlı olarak boş zaman aktivitelerini düzenlemesinde etkindir.
- Bireylerin çalışma sonucu almayı bekledikleri ödül ise, ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi olabileceği gibi içsel başarı, kişisel becerilerini kullanabilme ve kişisel gelişimlerini sağlayabilmekte olabilir.

Görüleceği üzere, çalışma birey açısından sadece günlük bir faaliyet olarak nitelendirilmeyip birey için çok farklı anlamlar ifade eden bir etkinlik olabilmektedir.

¹²⁰ Adrian Furnham, **The Protestant Work Ethic**, Routledge, New York, 1990, s. 150-151; Tınar, 1996, s. 7-8.

1.2.3. Toplumlara Göre Çalışma

Çalışma, geçmiş insanlığın var oluşuna kadar uzanan, insan davranışının bütün görünümüne hem yansıyan, hem onları etkileyen oldukça yayılmış, insan yaşamının en merkezi alanlarından ve insanın en temel özelliklerinden/aktivitelerinden birisidir.¹²¹ Bu anlamda çalışma, tarih boyunca ilkel toplumdan tarım toplumuna, endüstri toplumundan günümüz bilgi topluma doğru yapısal bir değişim yaşamıştır. Buna bağlı olarak, her dönemin kendine has özelliklerinden kaynaklanan çalışma ilişkileri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, çalışmanın tarihsel süreci ele alınırken bazı sosyal yapı özellikleri incelenmelidir.¹²²

Çalışma sosyal bir olgu niteliği taşıdığı için sosyal bir yapılanma içindeki ilişkiler ağı bütünüdür. Bu anlamda, söz konusu ilişkiler, çalışmanın anlamını değiştirebilmektedir. Çalışma tarihi, sosyal yapıların ve bunların arasında belki de en önemlisi üretim faaliyetlerinin incelenmesini gerektirir.¹²³ Bunun nedeni, çalışma tarihi ve biçimlerinin toplumun üretim biçimi ve üretim ilişkileri ile yakından ilişkili olmasıdır.

1.2.3.1. İkel Toplumda ve Tarım Toplumunda Çalışma

Toplumların tarih boyunca geçirdikleri aşamalar sırasıyla ilkel toplum, tarım toplumu, endüstri toplumu ve endüstri sonrası toplum biçimindedir. İnsanoğlu, ilkel toplumda doğanın verdiğiyle yetinmiştir. İkel toplumlar, tam eşitlik ilkesine göre örgütlenmiş, doğaya karşı verilen savaşta tüm topluluk üyelerinin benzer üretim faaliyetlerinde bulunduğu, topluluğun çeşitli yollarla (toplayıcılık, avcılık vb.) ancak tümünde kolektif olarak üretip tükettiği, daha çok toplayıcılık dönemine özgü olarak doğum ve emzirme gibi fizyolojik bağımlılıklar dışında üretimde cinsiyet ayrımının olmadığı bir sosyal model niteliği taşımıştır. Bu dönemde çalışma “en temel hak ve

¹²¹ Walter S. Neff, **Work and Human Behavior**, Atherton Press, New York, 1968, s. 15.

¹²² Peter N. Stearns, **Lives of Labour**, Croom Helm, London, 1975, s. 22.

¹²³ Lynn A. Karoly ve Constantijn W.A. Panis, **The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States**, Rand Corporation, Pittsburgh, 2004, s. 2.

sorumluluk” olarak algılanmış ve özellikleri, “yaratıcı unsurlar barındıran, kolektif, inisiyatifli, çok yönlü emek” tarafından belirlenmiştir.¹²⁴

İlkel toplumlarda “farklı ama bir bütünün içindeki faaliyetleri yerine getiren kişi ya da grupları koordine etmeyi sağlayan istikrarlı bir düzenleme” olarak tanımlanan işbölümünün gelişimi, uzmanlaşmanın artması, biyolojik, ekonomik ve sosyal evrimin ivme kazanması, günlük tüketimi aşan bir üretimin oluşmasına, diğer bir ifadeyle katma değere yol açmıştır.¹²⁵ Böylece, günümüzden beş bin yıl kadar önce Mezopotamya’da eşitlikçi toplum yapısı farklılaşmaya başlamıştır. Bu farklılaşma sürecinde, çalışmanın anlamı ile değeri de farklılaşmış ve sosyal ihtiyaçlara yanıt verdikleri halde, giderek özdeşliklerini kaybetmişlerdir. Bu değişim, kendisini bölüşümde göstermeye başlamıştır. Bu süreçte cinsiyete dayalı işbölümünün ortaya çıkışının etkili olduğu görülmektedir.¹²⁶ Cinsiyete dayalı işbölümü, toplumsal emeğin, bir başka ifadeyle toplanan ya da avlanan ürünün toplumun öteki üyeleri ile birlikte tüketilmek üzere depolanması için harcanan emeğin ilk formunu oluşturmuştur. Zamanla cinsiyet ya da yaş gibi diğer özelliklere dayanan farklılaşmaların yanında, üretim sürecindeki rollere dayanan bölünmeler ve bunun uzantısı olarak hiyerarşik bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapıda bazı kişiler ya da gruplar, oluşan artı ürünün üzerinde söz sahibi olmaya başlayarak ilk ekonomik güç odaklarını oluşturmuşlardır. Bu güç odaklarını, giderek siyasi ve askeri benzerleri izlemiştir. Böylece çalışma, sosyolojik açıdan “emek piyasalarının büyümesinin bir sonucu olarak ev eksenli işlerden ayrılan iktisadi bir rol” şeklinde görülmeye başlanmış ve toplum bireyleri üretilen sosyal üründen aynı eşdeğerlikte pay alamaz duruma gelmiştir.¹²⁷

Sosyal değişimlerin etkisiyle tarımsal üretimin gelişimi sonucu ortaya çıkan sınıflı ve devletin biçimlendiği toplumlarda, giderek çalışanlar ve çalışmayanlar şeklinde bir ayırım meydana gelmiştir. Bunun sonucunda, sosyal uzlaşma ve anlaşmalardan çok, toprakların fethine ve toplumsal fayda ile emeğe el konulmasına dayanmıştır. Üretim, köleci üretim biçiminin yaygınlaşması ve köle sayılarının

¹²⁴ Lee Braude, **Work and Workers: A Sociological Analysis**, Robert E. Krieger Publishing Company, New York, 1983, s. 5.

¹²⁵ Keith Grint, **The Sociology of Work**, Polity Press, Cambridge, 2005, s. 12.

¹²⁶ Andrew Abbott, “The Sociology of Work and Occupations”, **Annual Review of Sociology**, Cilt: 19, 1993, s. 187-188.

¹²⁷ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, (Çev. Cemal Güzel), Ayraç Yayınevi, Ankara, 2005, s. 389.

arttırılması ile sağlanabilmiştir. Söz konusu dönemin topluluklarında nüfusun büyük çoğunluğunu köleler oluşturmaktaydı. Dolayısıyla çalışma biçimi, kölelik esasına dayanmıştır. Bu çalışma biçimi kendine özgü niteliklere sahiptir. Köleler, “taşınır kölelik” olarak adlandırılan bir biçimde alınıp satılabilirler ve yaptıkları iş ne olursa olsun emeklerinin karşılığını hiçbir şekilde alamazlar. Antik Yunan toplumunda, kişinin bir işte sürekli olarak çalışması “yüz kızartıcı” bulunmuş, emek, politika alanını baltalayan bir unsur olarak öne çıkmıştır.¹²⁸

Feodalizmle birlikte temel üretim aracı olarak toprak daha fazla önem kazanmış ve toprak sahipliği konumuna göre çalışma biçimleri belirlenmiştir. Bu anlamda, çalışma ilişkileri ve çalışmaya yüklenen anlam, feodal toplum düzenine göre yeniden şekillenmiştir. Feodal toplum; genel anlamda organik enerjinin, insan ve hayvan gücünün üretime egemen olduğu, temel servetin tarıma dayandığı toplum düzenidir. Feodal sistemde insanın sosyal mevkisi toprakla olan ilişkisine bağlıdır. Her tabakanın açıkça belirtilmiş olan hak ve görevleri, veraset şeklinde düzenlenmiştir.¹²⁹

Bu dönemde köleliğin yerini serflik almıştır.¹³⁰ Serflik, toprak sahipleri ve onların varislerine bağlı olarak hizmet etmelerini esas alan “özgür olmama” biçimi olup toprak sahiplerinin mülkiyetindeki toprağın işlenmesine dayanır. Köleciler toplumların son döneminde ortaya çıkan tek tanrılı din kavramı, feodal dönemin belirleyicilerindendir. Din kavramı ve özellikle Hristiyanlık, çalışmaya, insanlığın “esas günahının bir sonucu olarak” ve bundan kaçınmanın bir yolu olma rolünü yüklemiştir. Böylece çalışma, “yüz kızartıcılıktan”, “ahlak” bir göreve yükseltilerek artan sınıfsal çelişki ve ayrıcalıkları meşrulaştırmanın bir yolu olmuştur. Çalışmaya ilişkin dinsel kaynaklı farklı söylemler arasında yer alan “biriktirme, azla yetinme, itidal ve ağırbaşlılık” çalışan sınıflara verilen ana mesajlar arasında yer almıştır. Dönemin mülk sahibi sınıfı aristokrasi için çalışma bir ayırım ifade etmiş, çalışmak “aristokrasiden dışlanma” anlamına gelmiştir. Çalışma, bu özellikleri ile kapitalizm öncesi dönemlerde maddesel amaçlarının yanında sosyal amaçlar da içermiştir.¹³¹

¹²⁸ Grint, 2005, s. 14-16.

¹²⁹ Micheal Argyle, **The Social Psychology of Work**, Penguin Books, 1972 , s. 20.

¹³⁰ Doğan, s. 144.

¹³¹ Daniel B. Cornfield ve Randy Hodson, **Worlds of Work: Building an International Sociology of Work**, Kluwer Academic-Plenum Publishers, New York, 2002, s. 3-5.

1.2.3.2. Endüstri Toplumunda Çalışma

Çalışmanın doğası üzerinde ilk toplumdan bugüne en etkili olay olan teknolojik gelişme, endüstri öncesi toplumlarda ana enerji kaynağı olan insan ya da hayvan kas gücünü endüstri toplumu ile birlikte makina ve güçlü araçlara dönüştürmüştür.¹³² Bu dönüşüm ile birlikte, çalışma biçimleri ve anlamı tümenden değişmeye başlamıştır. Kapitalist ekonomik düzen ile endüstrileşmenin üretim araçlarını geliştirmesi ve bu doğrultuda açılan fabrikalar, çalışma biçimlerini belirlemede etkili duruma gelmiştir. Bu dönemde emek özgürleşmiş, feodal toprak sahiplerince tüm hakları belirlenen köylüler, fabrikalarla birlikte kentlere yönelmiş ve fabrika sahiplerinin fabrikalarında çalışmaya başlamışlardır. Böylece kapitalizm, üretim araçlarının sahibi olan kapitalistler (burjuvalar) ve emek güçlerini ortaya koyarak çalışan işçiler olmak üzere iki sınıf oluşturmuştur. Bu iki sınıf arasında kapitalist bir ekonomik düzende çalışma ilişkisi meydana gelmiş ve işçi emeğini ücret karşılığında sermaye sahiplerine satmıştır.¹³³

Kapitalist üretim tarzı, kârı artırmak için teknolojik gelişmeden yararlanmıştır. Ayrıca, bu gelişme, çalışma ortamında organize edecek yeni iş düzenlemeleri, çalışma biçimleri ve hukuksal düzenlemeleri yaratan ve tüm bunların dinamik bir süreçte yer alarak etkileştiği bir yapıyı içermiştir. Bu kapsamda, kapitalist üretimde kendi çapında yaygın ve ortak bir iş organizasyonu, sınıflararası ve sınıf içi ilişkiler, ortak bir teknoloji ağı ve belirli bir gelişmişlikte emek gücü oluşmuştur. Bu üç bileşenden sonuncusu ilk ikisini yönlendirici bir potansiyele sahip olmuştur.¹³⁴ Sermaye sahipleri üretken bir işletmeye sahip olmak ve piyasada önce değiştirilmek sonra da tüketilmek amacı ile üretilen ürünler ile maksimum düzeyde kâr elde etmek isterler. Bir başka ifadeyle, kapitalizmde maksimum verimlilik ve ekonomik rasyonellik esastır.¹³⁵

¹³² Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barabara B. Synderman, **The Motivation To Work**, John Wiley & Sons, New York, 1959, s. 3.

¹³³ Gordon F. Bloom ve Herbert R. Northrup, **Economics of Labor Relations**, Irwin-Dorsey, London, 1973, s. 7.

¹³⁴ Trudie Honour ve Roy Mainwaring, **Business and Sociology**, Taylor & Francis Press, London, 1982, s. 36-38.

¹³⁵ Gordon Marshall, **In Praise of Sociology**, Routledge Press, London, 1990, s. 100.

Endüstrileşme sürecine geçişte farklı çalışma biçimleri ile karşılaşmaktadır. Bunların bir kısmı ev ekonomisine dayanırken, bir kısmı teknolojik gelişmelerin tehdit ettiği küçük ölçekli çalışma alanlarından oluşmakta ve farklı istihdam güçleri taşıyarak, ekonomik olduğu kadar sosyal normlara da sahip bir nitelik taşımaktadır.¹³⁶ Buharlı makinelerin keşfi ile fabrikasyon üretim oluşmaya başlamış, bu üretim tarzı hem işgücünün miktar ve çeşitliliğinin çoğalmasını, hem de fabrikada yeni bir yönetim şeklini gerektirmiştir. Böylece, fabrika içinde gelişen hiyerarşi, aslında sadece teknik olarak üretimi yönetmek, denetlemek ve kontrol etmek amacını taşımamış; bu amaçtan daha çok sermaye sahiplerinin işgücünü bölerek geliştirdikleri yönetim şekliyle sosyal bir kontrol mekânizması kurmalarını sağlamıştır. Dolayısı ile, sermaye sahipleri hem kapitalizmin doğası gereği hem de bu tip teknik düzenlemeler ile yönlendirici bir pozisyona sahip olmuşlardır.¹³⁷

Kapitalizmin ilk döneminde, makinelerle üretim basitleştirilip rutinleştirildiği için geniş ölçüde niteliksiz kadın ve çocuk emeği kullanılmıştır.¹³⁸ Çalışma saatleri çocuklar için bile çok uzun, çalışma koşulları çok kötü bir nitelik taşımış ve tam gün çalışan çocuk sayısı elli binin üzerine ulaşmıştır.¹³⁹ Bu dönemde, iş kollarında homojen bir dağılım olmadığı, kırsal kesimde yaşayanlar için çalışmanın çoğul görevler anlamına geldiği (tarımsal faaliyetler ve ev işçiliği vb.), en yaygın endüstri kolunun eşit sayıda kadın erkek çalışanın istihdam edildiği tekstil sektörü olduğu görülmektedir.¹⁴⁰

Fabrika üretimi ile beraber insan emeği ve çalışma koşullarında önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu doğrultuda, fabrikada kitlesel üretimi olanaklı kılabilmek için sosyal düzeyde iki önemli dönüşüme ihtiyaç duyulmuştur. Bunlardan ilki, yeni üretim modelinin gerektirdiği büyük fabrikaların işgücü ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için serflik düzeninin kaldırılması ve böylece özgür işçilerin ortaya çıkması zorunluluğudur. Diğeri ise, üretimi kısıtlayan lonca düzeninin tasfiye edilerek, bu tasfiye sonucunda açıkta kalan usta ve kalfaların, fabrikaların ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünü karşılamak üzere buralarda istihdam edilmelerinin

¹³⁶ Toker Dereli, “Teknolojik Değişmeler-Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001, s.2.

¹³⁷ Honour ve Mainwaring, s. 44.

¹³⁸ Alvin Toffler, **The Third Wave**, Bantam Books, Cambridge, 1989, s. 110.

¹³⁹ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s. 52-53.

¹⁴⁰ Cahit Talas, **Ekonomik Sistemler**, Doğan Yayınevi, Ankara, 1977, s. 64.

sağlanmasıdır. Ekonomik yaşamın en önemli özelliklerinden birisi, artan işbölümü olmuştur. Artan işbölümü sayesinde, üretim sürecinde verimlilik artışı yaşanmıştır. Yeni teknolojilerin üretim sürecine aktarılması, “fabrika” tipi bir örgütlenme yapısı içinde gerçekleştiği için yeni sermayeyi harekete geçirmek ve yatırım yapmak önem kazanmıştır.¹⁴¹

Bir başka ifadeyle, Endüstri Devrimi, zanaat üzerine kurulmuş geleneksel üretimi niteliksizleştirmiş, basit işi endüstrinin merkezi haline getirmiştir. Kendine özgü olan işbölümünü, nitelikli olmayan bir faaliyet üzerine kurmuştur. Kısa süreli uygulamalı bir öğretimi mecburi kılan monoton, basit, basmakalıp uygulama işinin kapasite yerine konması, özel ustalığın eski anlamını yitirmesine neden olmuştur. Yeni düzende çıraklık, kalfalık sınıfı bağımlı çalışan endüstri işçisi statüsüne geçerek yeni bir işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur.¹⁴²

Yeni üretim modeline bağlı olarak Frederick W. Taylor’un önerdiği “Bilimsel Yönetim” anlayışı ilk kez 1910’lu yıllarda Henry Ford tarafından, Model-T adlı dünyadaki ilk “seri üretim” otomobilin imalatına uygulanmıştır. Bu otomobilin fiyatı, daha önceki “ısmarlama” üretim dönemine göre inanılmaz derecede düşük maliyetli olmuştur. Böylece, daha yaygın bir tüketici kitlesi bu ürünü alabilir hale gelmiştir. Seri üretim anlayışı, tüm dünyada refah düzeyini yükselten önemli bir unsur olmuştur. İlk kez Ford tarafından uygulandığı için bu seri üretim anlayışına Fordizm adı verilmiştir.¹⁴³

Yukarıda açıklanan süreci Marx, “basit elbirliği”, “manüfaktür” ve “modern endüstri” dönemi olarak üç aşamaya ayırmıştır. Basit el birliğini, “çok sayıda işçinin bir ve aynı ya da farklı ama aralarında ilişki bulunan süreçlerde bir arada çalışmaları” şeklinde tanımlamıştır. Manifaktür türü üretimde ise, üretimin bölünmesi esası vardır. Burada dikkati çeken nokta, üretkenliği çoğaltan ve giderek artan bir işbölümünün varlığıdır. Böylece işçi, üretim dizgesinin sadece bir kısmında çalışan kişi konumuna gelir ve tek bir işte beceri kazanır. Bu onun üretici güçlerini gerileten bir süreçtir ve istismarı artırır. Üretimin hemen her aşamasında çeşitli enerji biçimlerinin kullanıldığı makineli düzenekler, modern sanayiye tanımlamaktadır.

¹⁴¹ Hüsnü Erkan, **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 1997, s.5.

¹⁴² Sami Güven, **Toplum Bilim**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1999, s. 120.

¹⁴³ Arman Kırım, **Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 12.

Önceki iki üretim biçiminde işçi makineyi kullanırken, artık makine işçiyi kullanmaktadır.¹⁴⁴ Marx'ın “modern endüstri” dönemi, Blauner'in “kitlesel üretim teknolojisi” aşaması olarak adlandırdığı, daha yaygın ve bilinen adıyla “bant tipi üretim” sürecini ifade etmektedir. Taylor tarafından da incelenerek “bilimsel işletmecilik” adı verilen bu üretim tipi, II. Dünya Savaşı'na kadar kapitalizmin temel üretim organizasyonu ve çalışma şekillerindendir.¹⁴⁵

Kapitalist üretim yapısının insan üzerine etkileri, başlangıçta fiziksel faktörler üzerine odaklaşırken endüstri sosyolojisinin gelişimi ile farklılaşmıştır. Fabrika çalışma ortamları ve işçiler üzerine yoğunlaşan bu alan, işyeri faktörlerinin özellikle teknoloji ve üretim yöntemlerinin işçiler ve yönetimin hem fabrika içinde hem de fabrika dışındaki davranışlarının nedensel etkilerini vurgulamıştır. Teknoloji ve iş organizasyonu konusundaki çalışmaların artmasıyla birlikte endüstri sosyolojisi, fabrika ortamı dışındaki işlerle de ilgilenmeye başlamıştır. Günümüzde değişen çalışma biçimleri ile beyaz yakalı çalışanların sayısındaki artış bir yandan çalışma ve işe diğer yandan işin örgütlenme biçimine farklı değer, tutum ve anlamlar kazandırmıştır. Bu durum, aynı zamanda endüstri sosyolojisinin de geçirdiği dönüşümleri özetlemektedir. Bu dönüşümler; 1930-1950 erken dönem, 1960'larda geçiş dönemi, 1970'lerden sonraki dönem olmak üzere üç aşamada incelenmektedir. Endüstri sosyolojisi; önceleri iş ve işçiyi odak olarak alırken; daha sonra ekonomik sorunlara yönelmesine bağlı olarak sosyal bir aktör olarak işçi kavramını, rolü makro ekonomik faktörlerle belirlenen pasif bir obje şeklinde görmeye başlamıştır.¹⁴⁶

Çalışma yaşamındaki davranışların teknoloji ya da örgütten çok, özellikle siyaset ve işçi-işveren ilişkileri sistemi olmak üzere kültürel ve toplumsal koşullar olduğunu ve iş yapılarının toplumun siyasal, hukuksal ve eğitsel düzenlemelerinden etkilendiğinin bazı araştırmalarla gösterilmesi endüstri sosyolojisinin ilgi alanını değiştirmiştir. Endüstri sosyolojinin ilk önemli çalışmaları, çalışanların üretim sürecine katılımlarının verimliliği artırmada fiziksel etkenlerden çok daha önemli ve etkili farklı etkenlerin olduğunu gösteren “Hawthorne Deneyleri” olmuştur.¹⁴⁷

¹⁴⁴ Karl Marx, **Kapital Cilt 1**, (Çev.: Alaattin Bilgi), Sol Yayınları, Ankara, 2000, s. 727.

¹⁴⁵ Giddens, 2001, s. 745.

¹⁴⁶ Michael Lounsbury ve William Kaghan, “Organizations, Occupations and the Structuration of Work”, **Research in the Sociology of Work**, Cilt: 10, 2001, s.25-28.

¹⁴⁷ Simpson I. Harper, “The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone”, **Social Forces**, Cilt: 67, Sayı: 3, 1989, s. 565.

Bir endüstriyel çalışma şekli olarak bant tipi üretim; mekanik akışlı çalışma, monotonluk, minimum düzeyde beceri (vasıfsız ya da yarı vasıflı işgücü), alet ve teknik kullanımında seçenek yokluğu, ürünün aşırı ölçüde bölümlere ayrılması, aşırı derecede uzmanlaşma ve çalışanların yönetsel süreçlere katılımını gerekli görmeyen bir anlayışa dayanmaktadır.¹⁴⁸ Bu çerçevede, işçinin bilgi, beceri, yaratıcılık ve üretici potansiyelinin bir anlamı kalmamaktadır. Yapılan araştırmalar, bu etkenlerin, böyle bir işte çalışan kişilerde, “öz-saygı, stres, iş doyumu, güçsüzlük, öz yıkım, normsuzluk, kültürel yıkım, öz-etkinlik, genel olarak yabancılaşma, fiziksel ve genel sağlık durumu ile iş dışı yaşamdaki ilişkiler” gibi başlıklarda etkili olduğunu göstermektedir. Böylece bu üretim tipi, yenilenme ve motivasyon içermeyen, hiyerarşik yapının baskın olarak hissedildiği, monoton, üreten kişinin ürettikleri üzerinde inisiyatifinin ya da kontrolünün olmadığı, mekâna, zamana ve diğer insanların işlevlerine bağımlılığı artıran ve tüm bunların sonunda çalışmayı anlamsızlaştıran, öz saygı ve öz etkinliği azaltan yabancılaşmayı derinleştiren bir yapıya bürünmektedir. Sıralanan faktörler ile birey “içsel parçalanma” yaşayarak iş dışı sosyal yaşamında da etkilenmekte ve giderek hiçleşmektedir.¹⁴⁹

Kapitalist üretim süreci, “bant tipi üretim” örneğinde görüldüğü gibi sadece işçi sınıfını değil, toplumun genelini etkileyen bir şekilde insanın kendini geliştirme yollarını tıkayan, işi üzerindeki inisiyatifini kaldıran, işleri rutinleştiren, iş dışı yaşama yansıyan etkilerle yaşamı anlamsızlaştıran ve derin bir yabancılaşma yaratan etkilere sahiptir. Yabancılaşma en genel çerçevesiyle, “bireylerin birbirlerinden, belirli bir ortamdan ya da süreçten uzaklaşmalarını” ifade etmektedir. Marx’ın sosyoloji yaklaşımı ile birlikte anılan bu kavram, kapitalizmin sosyal ve ekonomik düzenlemelerine özgü bir durumdur. Çalışanın çalışma sırasında “emeğin çalışanın özüne ait olmayışı ile kendini kendi dışında duyması ve ancak çalışma dışı yaşamda kendini hissedebilmesi” olarak betimlenmektedir.¹⁵⁰ Bir başka ifadeyle, Marx’a göre emeğin yabancılaşması, “emeğin ürettiği nesnenin, onun ürününün, artık yabancı bir varlık olarak, üreticiden bağımsız bir güç olarak kendisinin karşısında durmasını içerir. Emeğin ürünü, bir nesnede somutlaşmış ve fiziksel bir şeye dönüşmüş olan

¹⁴⁸ Sibel Gök, **21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2006, s. 9.

¹⁴⁹ Paul M. Hirsch, “The Study of Industries”, **Research in the Sociology of Organizations**, Cilt: 4, 1985, s. 271-273.

¹⁵⁰ Marshall, 1990, s. 100-102.

emektir ve bu ürün, emeğin nesnelleştirilmiş halidir”.¹⁵¹ Kapitalizmin; bireyin ortaya koyduğu ürünü yabancı bir nesne haline getirerek, ürünü ve bireyi birbirinden uzaklaştırdığına dikkat çekilmesi ile kendi emeğine yabancılaşan birey için çalışma artık zorunlu bir faaliyete dönüşmüş ve bir araç durumuna gelmiştir. Kapitalizm, işçinin emeğini satılabilir bir nesne olarak gördüğünden, işçinin faaliyeti kendisine ait olmaktan çıkar ve yabancılaşır.¹⁵²

Bu dönemin bir diğer özelliği de, Endüstri Devrimini yaşayan ülkelerde işçilere bireysel sözleşme özgürlüğü sağlanırken, sendikaların kurulmasının yasaklanması, çalışmak zorunda olan işçileri çok düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmeye itmiş olmasıdır.¹⁵³ 1930'lara gelinceye kadar devlet, iktisadi yaşama müdahale etmemiştir. Ancak, Büyük Depresyon ve özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında devletin müdahalesine yer veren politikalar uygulanmaya başlanmıştır.¹⁵⁴

Özellikle 1960'ların sonlarında Endüstride İnsan İlişkileri Yaklaşımı ile üretim ortamının kolektif ihtiyaç ve taleplerini esas alan ve grup üretimi olarak da adlandırılan yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar, işçilerin çalıştıkları kurumların yönetimine katılımını sağlayan ve “işçilerin bir endüstri işletmesinin ya da ticari kuruluşun idare edilmesinde kısmen ya da tamamen katılması” olarak tanımlanan “endüstriyel demokrasi” kavramının oluşumuna katkı sağlamıştır. Bunlardan tam katılımı esas alanlar; kalite kontrol çemberleri, çalışma yaşamının iyileştirilmesi, işin zenginleştirilmesi, işin genişletilmesi şeklindedir. Diğerlerinde, temsiliyet oranında katılımda birlikte kararlaştırma yer alırken işletme mülkiyetine belli oranlarda ortaklıkta ise, kârın paylaşımı, gelirin paylaşımı, ana mülkiyete çalışanların ortaklığı bulunmaktadır. Kapitalist sistemde görülen bu üç yaklaşım, bant tipi üretimden kaynaklanan otoriter karakterli hiyerarşik bir yapıdaki üretim sürecini yumuşatma çabası olarak nitelendirilebilir¹⁵⁵.

¹⁵¹ Karl Marx, **Capital: A Critique of Political Economy-The Process of Capitalist Production**, Cosimo, New York, 2007, 163-165.

¹⁵² Alan Swingewood, **Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1998, s. 86-90.

¹⁵³ Güven, s. 123.

¹⁵⁴ John Hoerr, “What Should Unions Do”, **Harvard Business Review**, Cilt: 8, Sayı: 4, 1991, s. 32.

¹⁵⁵ Karoly ve Panis, s. 17.

1.2.3.3. Endüstri Sonrası Toplumda Çalışma

Kapitalizmin 1970'lere kadar süren genişleme dalgasını takiben girdiği ve halen süren yapısal kriz, 1980'lerde üretim yapısının ve teknolojisinin değişimine, çalışma biçimlerinin farklılaşmasına ve devletin rolünün değişmesine neden olmuştur¹⁵⁶. Elektronik, haberleşme ve biyoteknoloji dallarındaki gelişmeler bu değişimde önemli rol oynamıştır. Üretim sürecinin giderek artan oranda yoğun teknolojik donanımlarla çalışması (robot vb.), emek gücünün nitelik ihtiyacını arttırmış, işbölümünün derinliğini azaltmış, beyaz yakalı çalışanların ve kadın çalışanların sayısı hızla arttırıp hizmet sektörü genişletmiştir¹⁵⁷. Gerçekten, aktif nüfusun büyük bir bölümü tarım sektöründen endüstri ve hizmet sektörlerine kaymış, istihdam yapısında ortaya çıkan bu değişim sonucunda, endüstrileşmesini tamamlamış ülkelerde tarım ve endüstri sektörlerindeki istihdam oranı düşmüş, hizmet sektöründeki istihdam oranı yükselmiştir¹⁵⁸. Bilginin önemli üretim faktörü durumuna geldiği bu toplum modelinde, katma değer bilgi ile yaratılmaktadır¹⁵⁹. Bir başka ifadeyle, endüstri toplumunda doğal girdilerden endüstriye kayan girdi ağırlığı, endüstri sonrası toplumun ilk dönemlerinde nitelikli insana, ileri dönemde ise bilişimsel bilgiye kaymaktadır¹⁶⁰.

Yeni çalışma biçimleri, yaşamdan beklentileri artırmış ve farklılaştırmıştır. İşletmeler küçülerek esnekleşmiş, çalışanlar işletmenin bir parçası haline getirilmiştir¹⁶¹. Teknoloji ağırlıklı fabrikalar daha az işçi çalıştırır olmuşlar, "işsiz büyüme" olarak adlandırılan bir olgu ile işsizlik bir yandan artarken, bir yandan da sadece işini düşünen ve yaşama yabancılaşan insan tipi ortaya çıkmıştır. Bu dönemde yeni çalışma biçimleri oluşmuştur. Bunlar; yarı süreli çalışma, esnek süreli çalışma, farklı saatlerde çalışma, kısaltılmış haftalık çalışma günü, geçici çalışma, kendi işinde çalışma, tele çalışma, evde çalışma gibi değişik istihdam biçimleridir.

¹⁵⁶ Anthony Hall ve James Midgley, **Social Policy for Development**, Sage Publications, London, 2004, s. 12-13.

¹⁵⁷ Cihan Dura ve Hayriye Atik, **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2002, s. 63.

¹⁵⁸ Cristopher May, "Information Society, Task Mobility and the End of Work", **Futures**, Cilt: 32, Sayı: 5, 2000, s. 399.

¹⁵⁹ Peter F. Drucker, **Kapitalist Ötesi Toplum**, (Çev. Belkıs Çorakçı), İnkılap Kitapevi, İstanbul, 1993, s. 16.

¹⁶⁰ Yoneji Masuda, **Managing in the Information Society**, Basil Blackwell, Oxford, 1990, s. 9-10.

¹⁶¹ Frank Webster, **Theories of the Information Society**, Routledge, London, 1995, s. 156.

Belirtilen çalışma biçimleri içinde yarı süreli emek gücünün yaklaşık % 73'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Esnekliğin sadece istihdamda değil ücret, iş güvencesi ve örgütlenmede de olduğu görülmektedir¹⁶². Özetle; teknoloji ve bilgi temelli örgütlenen bu toplum, küreselleşmenin itici gücü olarak kullanılmaktadır¹⁶³.

1.2.4. Çalışma, Toplum ve Kültür İlişkisi

Çalışma davranışı, bireyin sadece kendi ihtiyaçlarını karşılamak üzere yerine getirdiği bir faaliyet değildir. Çalışma, doğası gereği içinde toplumsal ve bireysel birçok faktör barındırır¹⁶⁴. Bu faktörler aracılığıyla çalışma, toplum içinde sosyal bir değere sahiptir. Bu değer bireyin, belli bir toplumda, bir çalışma çevresi içinde icra ettiği sosyal rolünden kaynaklanmaktadır¹⁶⁵.

Birey-toplum etkileşiminin bir ürünü olan çalışma¹⁶⁶, toplumsal anlamda değişim ve ilerlemenin de temelini oluşturmuştur¹⁶⁷. Nitekim, ilkel toplumdan günümüz toplumuna kadar olan değişim ve dönüşüm, çalışma ile gerçekleşen bir olgudur. Çalışma, insan karakterini değiştirmekte, insan karakterindeki değişim ise, çalışmanın doğasını değiştirmekte ve onu yeniden üretmektedir. Çalışma, insanı, çevreyi, toplumu ve kültürü değiştirip yeniden üretir. Bu noktada önemli olan husus; insan, çevre, toplum ve kültür arasındaki sürekli ve karşılıklı ilişkidir. Bu ilişki sayesinde çalışmanın doğası, geçmişten bugüne oldukça değişmiştir. Çalışmanın

¹⁶² Daniel B. Cornfield, Karen E. Campbell ve Holly J. McCammon, **Working in Restructured Workplace: Challenges and New Directions for the Sociology of Work**, Sage Publishing Group, California, 2001, s. 427.

¹⁶³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Daniel Bell (1973), **The Coming of Post-Industrial Society**, Basic Books Inc. Publication, New York; Masuda, 1990; Fritz Machlup, **The Production and Distribution of Knowledge in the United States**, Princeton University Press, New Jersey, 1962; Webster, 1995; Veysel Bozkurt, **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000; Eileen M. Trauth, **Culture of an Information Economy**, Springer Press, Norwell, 2002; Peter F. Drucker, **Geleceğin Toplumunda Yönetim**, (Çev. Mehmet Zaman), Hayat Yayınları, İstanbul, 2003; Gabe Mythen ve Sandra Walklate, "Introduction: Thinking Beyond the Risk Society", (Edt.: Gabe Mythen ve Sandra Walklate), **Beyond the Risk Society**, Open University Press, New York, 2006.

¹⁶⁴ Söz konusu faktörler, çalışmanın ikinci bölümü olan "Çalışma Kültürü" bölümünde ayrıntılı bir biçimde anlatılacaktır.

¹⁶⁵ Neff, s. 146.

¹⁶⁶ Özkul, s. 12.

¹⁶⁷ Aaron Levenstein, **Why People Work, Changing Incentives in a Troubled World**, The Crowell-Collier Press, 1962, s.83.

karakterindeki büyük farklılıklar ise, bir bütün olarak insan ve var olduğu toplumu farklı şekillerde biçimlendirmiştir¹⁶⁸.

Her toplumun sosyo-ekonomik normları, inançları ve değerleri, çalışma kavramının anlamı ve değerinin belirlenmesinde etkili birer unsur olarak işlev gördüğünden, çalışmaya farklı toplumlarda ve zamanlarda değişik değer ve anlamlar yüklenmiştir¹⁶⁹. Çalışma, kimi toplumlarda yaşamı kazanmanın, bağlılığın, ekonomik ödülün, hayatı devam ettirmenin bir yolu hatta bir zorunluluk, acı¹⁷⁰ ve ızdırıp¹⁷¹ kaynağı olarak algılanırken, kimi toplumlarda ise kişinin kendini gerçekleştirmesinin dolayısıyla kişisel tatminin ve toplumsal mutluluğun kaynağı, bazen de dini inancın bir göstergesi olarak farklı anlamlar taşımıştır¹⁷².

Söz konusu anlam çeşitliliği, bireyin işle ilgili sahip olduğu inançlar, değer, ahlâk ve tutum gibi yargılarıyla ilgilidir. Çalışmanın anlamı bir yönüyle değer duygusuna bağlıdır. Değer kavramı toplumun kültürel yapısıyla alakalı olduğuna göre “iş”e ya da “çalışmaya” atfedilen anlamın belli zaman diliminde belli toplumların sosyo-kültürel öğeleri bağlamında şekillendiği söylenebilir. Bütün toplumlarda insanların çalışmaya bakış açısı, çalışmayı değerlendirmesi, çalışmaya attettikleri anlam, çalışmaya bağlılığı ve çalışma disiplini belirli bir ölçüde içerisinde yaşanan toplumun kültürünü yansıtmaktadır. Farklı kültürlerde çalışma kavramına yüklenen anlamların incelenmesi, çalışma kavramının anlam yükünün toplumsallığı gerçeğini göz önüne serecektir¹⁷³.

Kültürün çalışma ile olan bu ilişkisi ve kişilik yapısını etkileyerek bireylerin tutum ve davranışlarını ortak bir doğrultuda tutan sosyalleşme süreci¹⁷⁴ arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Bu nedenle, toplumsal ve kültürel faktörlerin çalışmayla ilgili tutumların yapılanmasındaki etkilerini daha iyi anlamak ve değerlendirmek için

¹⁶⁸ Peter L. Berger, “Some General Observation on the Problem of Work”, **The Human Shape of Work**, (Ed. Peter L. Berger), The Macmillan Company, New York, 1961, s.212.

¹⁶⁹ Mustafa Macit, “Çalışmayla İlgili Tutumlar, Zihniyet ve Din”, **Ekev Akademi Dergisi**, Yıl; 9, Sayı; 23, Bahar, 2005, s. 257-258.

¹⁷⁰ Bozkurt, 2000, ETT, s. 16.

¹⁷¹ Ferderic C. Gamst, “Considerations of Work”, Meanings of Work; **Considerations for The Twentyirst Centry**, (Ed. Frederic C. Gamst), State University of New York, New York, 1995, s. 2.

¹⁷² Max Weber, **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism**, (Çev. Talcott Parsons), Courier Dover Publications, 2003, New York, s.28.

¹⁷³ Gamst, s. 2.

¹⁷⁴ A. Selami Sargut, **Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara, 2001, s.93.

sosyalleşme sürecini iyi anlamak gerekmektedir¹⁷⁵. Bu doğrultuda, çalışmanın ikinci bölümünde yer alan “Çalışma Kültürünün Oluşumu” konusu, bu süreci kavramak açısından faydalı olacaktır.

¹⁷⁵ Barlas Tolan, **Sosyoloji**, Adım Yayınları, Ankara, 1993, s.230.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN KAVRAMSAL ANALİZİ

Çalışma kültürünün analizinin yapılacağı ikinci bölümde, kültür ile çalışma arasındaki etkileşime vurgu yapılarak, çalışma kültürü kavramının incelenmesi sağlanacaktır. Bu nedenle, bu bölümde kavramın açıklanmasında ve analizinde kültür ve çalışma kavramlarının kesiştiği alanlar yol gösterici olacaktır. Çalışma kültürünün tanımlanması dışında, çalışma kültürünün oluşumu, hangi faktörlerden etkilendiği ve nasıl ölçüldüğü de ayrıca ele alınacaktır.

2.1. ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ KAVRAMI

2.1.1. Çalışma Kültürünün Tanımı

Çalışma, niteliği gereği salt psikolojik veya davranışsal bir olgu değildir. Bu nedenle insanın çalışma davranışı, basit olmaktan ziyade karışık ve çeşitli faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Sosyal bir değere sahip olan çalışma etkinliği, bireysel ve toplumsal nitelikleri yansıtmaktadır. Bu anlamda, birey ve toplum, çalışma kavramının içeriğini birlikte oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışma, birey ile toplumun karşılıklı ve sürekli etkileşiminin bir ürünüdür. Farklı alt sistemlerin oluşturduğu bir üst sistem olan toplum ise, onu oluşturan insanların ortak yönlerini yansıtmaktadır. Söz konusu ortak yönler; dil, din, gelenek-görenek, paylaşılan değerler gibi kültürü bir araya getiren faktörlerdir. Bu noktada, birey-toplum etkileşimin temel noktası olan kültürün çalışma davranışını nasıl etkilediği konusu, farklı bir kavramı ortaya koymaktadır.

Söz konusu kavram, kültür ve çalışma arasındaki bağı ilişkilendiren ve anlamlandıran “çalışma kültürü” kavramıdır. Çalışma kültürü, kültür gibi derinlemesine inceleme alanı bulamayan, yeni ve özgün bir nitelik taşımaktadır. Gerek ulusal literatürde gerekse uluslararası literatürde, sınırlı sayıdaki çalışmada incelenen bir kavramdır.

Blackwell Sosyoloji Sözlüğü'ne göre, “*kültür, insanların ne yaptığından ziyade, onların ne düşündüğünü, neleri paylaştığını ve hangi materyalleri kullandığını açıklar*”¹⁷⁶. Bu tanımda; toplum, aile ve bireyin sosyal sistem içindeki bütünlüğüne de vurgu yapılmaktadır. 19. yüzyıl şairlerinden Arnold da, bu bütünlüğe vurgu yaparak kültürü, “*dünyadaki en iyi düşünce ve bilgi*” olarak ele almıştır¹⁷⁷. Kültürün bu denli önemli olması, bireyin içinde bulunduğu toplum, aile veya grubun davranışsal sinyalleri ve beklentileri yansıtmasından kaynaklanmaktadır¹⁷⁸. Bunun temelinde ise, kültürün bir sosyal ilişkiler kaynağı olması yatmaktadır.

Sosyal ilişkiler ile kültür arasındaki ilişki, kültürün düşünceleri, beklentileri ve davranışları dinamik içeriğiyle şekillendirmesiyle oluşmaktadır. Sosyal ilişki ve etkileşim, kültürün çeşitli alanlarda etkin olmasını olanaklı kılmıştır. Nitekim, çalışma bunlardan birisidir. Antropoloji alanına hakim bir sosyolog olan Goffman, kültürün çalışma ve yönetim üzerine etkisini şu şekilde anlatmaktadır; “*kültür, statik olmayan dinamik bir yapıya sahiptir ve sosyal etki ile çalışanların düşünce, davranış ve değerlerini etkilemektedir*”. Goffman, çalışanların bulundukları gruba bağlılıklarına da vurgu yaparak, ideolojilerin şekillenmesinde söz konusu etkileşimin önemini vurgulamaktadır¹⁷⁹.

Goffman'ın grup-ideoloji ilişkisini, Marx'ın görüşlerinden yola çıkarak açıklayan Johnson, “What is Cultural Studies Anyway?” çalışmasında, Marx'ın kültür-sosyal ilişkiler tanımını üç şekilde etkilediğini anlatmaktadır. Bu tespitlerinde¹⁸⁰;

1. Kültürel süreçlerin sosyal ilişkiler ile bağlantısı; toplumsal ilişkiler, yaş, cinsiyet, ırk vb. gibi unsurlar ile açıklarken, özellikle sınıf bilinci (işçi sınıfı) ve oluşumuna vurgu yapmıştır.
2. Kültürün, birey ve sosyal grupların yeteneklerini geliştirmede yardımcı bir güç olduğunu belirtmiştir.

¹⁷⁶ Allan G. Johnson, **The Blackwell Dictionary of Sociology: A User's Guide to Sociological Language**, Blackwell Publishers Ltd, Oxford, 2000, s.68.

¹⁷⁷ Matthew Arnold, **Culture and Anarchy and Other Writings**, Cambridge University Press, Cambridge, 1993, s.53.

¹⁷⁸ Brian Parkinson, Agneta H. Fischer ve Antony S. R. Manstead, **Emotion in Social Relations: Cultural, Group, and Interpersonal Processes**, Psychology Press, New York, 2005, s.26.

¹⁷⁹ Erving Goffman, **The Presentation of Self in Everyday Life**, Doubleday Anchor Books, New York, 1959.

¹⁸⁰ Richard Johnson, **What is Cultural Studies Anyway?**, Social Text, Sayı: 16, Duke University Press, 1987, s.39.

3. Son tespitte ise, diğer ikisini destekler şekilde, kültürün sosyal farklılıklar ve mücadelelerin odağı olduğunu savunmuştur.

Tüm bahsedilen düşüncelerden hareketle, kültürün çalışma ortamındaki davranışlar üzerindeki etkisi ve bireyin çalışma ortamına ilişkin beklentilerini çalışma kültürü ile açıklamak mümkündür.

Çalışma kültürünü Megill “Work Culture Transformation Board” adlı çalışmasında, *“belirli bir işyerinde sosyal etkileşim doğrultusunda oluşan, açık ve belirgin desenleri ile kendini gösteren ve çalışanlar tarafından paylaşılan varsayımlar, anlayış ve inançlar kümesi”*¹⁸¹ olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan etkilenen Lotze aynı paralelde bir tanım yaparak çalışma kültürünü, *“çalışanların, işletmelerine getirdikleri sağduyu”* olarak tanımlamıştır¹⁸². Pierce’a göre çalışma kültürü, *“bireyin çalışma hayatındaki beklentilerini ve davranışlarının sınırlarını koymakta, kullanılacak kıyafet gibi maddi kültür unsurları ve yeterlilik ölçütlerini belirlemektedir”*¹⁸³. Marx’ın düşüncesine yakın bir tanım ise Sunder tarafından yapılmıştır. Sunder’e göre çalışma kültürü, *“sürekli değişen, içinde çatışma ve müzakerelerin yer aldığı beklentilerdir”*¹⁸⁴.

Yapılan her tanım çalışma kültürünün farklı yönünü ele alsa da, henüz bütüncül bir yaklaşımla çalışma kültürünü ortaya koyan bir tanımın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, bütün tanımları içinde barındırabilen ve çalışma kültürünü her yönüyle ortaya koyabilen bir tanımın gerekliliği söz konusudur. Bu tanım ise şu şekilde yapılabilir:

Çalışma kültürü; içinde yaşanan toplumun kültürü tarafından etkilenen, bireylerin çalışmaya yükledikleri anlam, çalışmaya olan bağlılıkları ve çalışma disiplinine ilişkin çalışma tutum ve davranışlarının bütünüdür.

Bu tanım, çalışmanın şekillenmesi ve modelin oluşması açısından da esas alınacaktır. Tanımdan hareketle, çalışma kültürü için temelinde kültürel motiflerin yer aldığı sosyal faaliyetler bütünü denilebilir. Nasıl ki her kültür özgün olarak farklı

¹⁸¹ Kenneth A. Megill, **Thinking for a Living: The Coming Age of Knowledge Work**, Walter de Gruyter, Munich, 2004, s.57.

¹⁸² Evie Lotze, **Work Culture Transformation: Straw to Gold - The Modern Hero's Journey**, Walter de Gruyter, Munich, 2004, s.11.

¹⁸³ Jennifer L. Pierce, **Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms**, University of California Press, Los Angeles, 1995 s.184-185.

¹⁸⁴ Madhani Sunder, **Cultural Dissent**, Stanford Law Review, Cilt:54, 2001, s.495.

adet, gelenek ve değerlere sahip ise, çalışma kültürünün de kendine has disiplini, inanç ve değerleri bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışma kültürü, çalışan gruplarında çalışma faaliyetlerini bütün detayları ile düzenleyen ve gerektiği yerde kendisini hissettiren yerleşmiş bir disiplindir. Çalışma kültürü, sadece fiziksel alanlar ile sınırlı olmayıp, çalışma grubunun bütün üyelerini içine alır. Bunların hepsinin kendilerine has değerleri, inançları, özel sembolleri vardır. Bir çalışma kültürüne katılmakla birey, belirli bilgileri öğrenmek zorunda kalabilmektedir. Yeni grup üyesi olan bir bireyin, grup tarafından kabul edilmek ve onların arasında fonksiyonel olabilmek için grup normlarını ve değerlerini öğrenmesi gerekebilmektedir. Bu doğrultuda bireye çalışma ile ilgili bir dünya görüşü ve yeni tutumlar kazandırılmaktadır.

Bu noktada, çalışma kültürünün oluşumu ve bireyin adaptasyonu ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla, “çalışma kültürü nasıl oluşur?” sorusunun cevabı da çalışma kültürünün tanımlanması kadar önem arz etmektedir. Bu amaçla, bir sonraki başlıkta, çalışma kültürünün oluşma süreci ve bireyin bu süreç içindeki etkileşimi ele alınacaktır.

2.1.2. Çalışma Kültürünün Oluşumu

Çalışma kültürü tanımının daha iyi anlaşılabilmesi için çalışma kültürünün nasıl meydana geldiğinin bilinmesi önem arz etmektedir. Çalışma kültürü, sosyal süreçlerin bir toplamı olduğundan, birey üzerindeki etkisini “sosyal” niteliğiyle gösterir. Nitekim, temelde biyolojik bir varlık olarak dünyaya gelen insan, biyolojik gelişimine paralel olarak sosyal bir gelişim izler.

Sosyal gelişim, sosyalleşme içerisinde gerçekleşen bir olaydır¹⁸⁵. Sosyalleşme, insanın doğumundan ölümüne kadar uzanan, toplumsal tutumları, davranış modellerini ve düşünme biçimlerini öğrendiği ve bu öğrenme aracılığıyla kültürel olarak içinde bulunduğu topluma uyum sağladığı bir süreçtir¹⁸⁶. Sosyologlara göre bu süreç, genellikle iki aşamadan meydana gelmektedir. Birincil sosyalleşme, bebeklik ve çocukluğun ilk döneminde gerçekleşir ve bu sosyalleşme süreci birincil

¹⁸⁵ Michael A. Hogg ve Deborah J. Terry, **Social Identity Processes in Organizational Contexts**, (Ed. Michael A. Hogg ve Deborah J. Terry), Social Identify Theory and Organizational Processes, Psychology Press, 2001, Philadelphia, 2001, s.1-12.

¹⁸⁶ Daniel W. Rossides, **American Society: An Introduction to Macrosociology**, Rowman & Littlefield, 1993, s.107.

grup olarak adlandırabileceğimiz ailede başlar. İkincil sosyalleşme ise, çocukluktan sonraki dönem ile olgunluk döneminde gerçekleşir. Bu aşamada, sosyalleşmenin ilk aracı olan aileden sorumluluğun bir kısmını alır ve bunu okullara, toplumsal gruplara ve iletişim araçlarına devreder. Bu anlamda sosyalleşme süreci aile, arkadaş grupları ve okul gibi bileşenlerin toplamını ifade eder. Buna ek olarak sosyalleşme, bir yandan bireye belirli bir benlik ve bir kişilik kazandırmakta, bir yandan da toplumun sürekliliğini sağlamaktadır¹⁸⁷. Sosyalleşme sürecinin temel alınan iki aşamasına son dönemde üçüncü sosyalleşme süreci eklenmiştir. Mesleki sosyalleşme olarak da adlandırılan bu süreç, bireylerin, çalışma yaşamındaki ortamın, iş gereklerinin ve pozisyonlarının gerektirdiği kişilik yapılarını benimsemesi olarak gerçekleşebilmektedir.¹⁸⁸ Çalışmayla ilgili tutumlar açısından bakılınca da sosyalleşme, insanlara genelde liderlik eden değer ve inançlarla, “iş” hakkındaki özel tutumlarının gelişme sürecini ifade etmektedir¹⁸⁹.

Bireyin çalışma hayatına katılincaya kadar geçen süreçte, pek çok faktör dolaylı veya doğrudan etkili olmaktadır. Çalışmaya karşı reaksiyonların başlangıcı, erken sosyalleşme tecrübeleridir. Çocukluk tecrübeleri; kişinin meslek seçimlerini, çalışma davranışlarını ve tutumlarını birçok yolla etkiler. Bu tecrübeler, ailesel etki, sosyo-ekonomik altyapı, sosyo-kültürel faktörler ve kişilik tarafından etkilenen çalışma tutumlarının ve değerlerinin gelişme aşamalarından birinci periyodu oluşturur. Söz konusu periyot ile “iş” hakkında daha sonraki hisleri etkileyen tecrübeler edinilir¹⁹⁰.

Uygun bir yetişkin rolüne hazırlanan çocuk, aile, okul, toplum vb. ile etkileşimi sayesinde bir çalışma davranışı değeri ortaya koymayı öğrenir. Bu süreçte başkalarının “iş” hakkında ne düşündüğü de önemlidir. Diğer yaşam alanlarında olduğu gibi çalışma konusunda da kişi, sanki başkaları onu değerlendiriyormuş gibi kendi kendisini değerlendirerek sosyal olarak büyür. Üstelik kendi iş aktiviteleri konusunda başkalarının değerlendirmelerini paylaşmakla kalmaz, olgunlaşan kişi başkalarının “iş” hakkındaki tutumlarını da içselleştirir¹⁹¹. Örneğin; bir ailede anne

¹⁸⁷ Giddens, 2005, s.25-28.

¹⁸⁸ Mustafa Yaşar Tınar, Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik, **D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 12, Sayı:1, 1997, s.12.

¹⁸⁹ Argyle, s. 13.

¹⁹⁰ Argyle, s. 62.

¹⁹¹ Braude, s. 133-134.

ve babanın sevdiği besinlerden çocuklarının da hoşlanması, onların kabul ettikleri siyasal ve dini görüşleri uygun bulması gibi, çocuğun anne ve babasının “iş” hakkındaki tutumlarını bilerek veya bilmeyerek kendine mal etmesi, beklenen bir durumdur. Bu hallerde sempati ile şartlanmış birey, uyaranla bağlantılı bulunmayan cevapları kabul etmekte ve bu yolla giderek yakın temasta bulunduğu kişilerin birçok tutumlarını özümsemektedir¹⁹².

Yetişkinlik dönemi ile birlikte, birey iş ve meslek yaşamına adım atmaktadır. Bu süreç, bireyin yaşamının geriye kalan süresinde önemli bir yer tutmaktadır¹⁹³. Bu sürecin başlamasıyla uzun yıllar süren ve emeklilik süreciyle tamamlanan, çalışma yaşamına girilmiş olunur. Bundan böyle birey, yaşamının önemli bir dilimini kapsayacak “çalışma yaşamında” yer alacaktır. Çalışmaya başlayan bireyin daha önceki tecrübelerinin dışında, çalışma hayatı ile birlikte oluşan tecrübeleri etkili olmaya başlayacaktır¹⁹⁴.

Çalışma hayatındaki sosyalleşme süreci, bireye yaşadığı tecrübelerden hareketle var olan inanç, değer ve tutumlarını değerlendirme imkânı vermektedir. Bu değerlendirme sonucunda birey, kimi tutum ve değerlerini değiştirebilmekte, kimilerini ise sağlamlaştırabilmektedir¹⁹⁵. Buna ek olarak, çalışma kültürü yavaş yavaş biçimlenen birey, çalışma hayatındaki sosyalleşme ile yeni tutum, değer ve inançlara sahip olabilmektedir. Bireyi çalışmaya ihtiyaçları yönlendirmekte ve ihtiyaçlarla bu ihtiyaçları pekiştirme sistemi arasındaki ilişkiler çalışma ortamında sunulmaktadır. İhtiyaçların oluşturduğu çalışma güdüsüyle herhangi bir işi yapmaya yönelen kişi, ihtiyaçlarıyla çalışmanın sonucu arasında bir korelasyon aramaktadır. Çalışmanın sonucunun ona sevk eden ihtiyaçları karşılaması durumunda bir tatmin, aksi durumda ise tatminsizlik ortaya çıkmaktadır. Tatmin durumunda olumlu tutumların ortaya çıkması ne kadar kaçınılmaz ise, tatminsizlik durumunda da olumsuz tutumların ortaya çıkma ihtimali o kadar fazladır olabilmektedir¹⁹⁶.

¹⁹² Neff, s. 126.

¹⁹³ Cynthia D. Fisher, “Organizational Socialization: An Integrative Review”, **Research in Personnel in Human Resources Management**, Cilt: 4, 1986, s.101-145.

¹⁹⁴ Andrzej Huczyski ve David Buchanan, **Organizational Behavior**, Prentice Hall, New York, 1991, s.106.

¹⁹⁵ Robert A. Rothman, **Working, Sociological Perspective**, Prentice Hall, New Jersey, 1987, s.3.

¹⁹⁶ Nadene Peterson ve Roberto Cortez Gonzales, **The Role of Working in People's Lives**, Brooks/Cole, U.S.A., 1999, s.129.

Bütün çalışma kültürleri, katılımcıları tarafından oluşturulan bir takım istek ve beklentileri içinde bulundurur. Ne zaman birey, katılımcılarının oluşturduğu bir takım istek ve talepleri olan kişilerarası gruplara, ortam ya da durumlara girmeyi denediğinde, sosyalleşmeye başladığı söylenebilir¹⁹⁷. Bir diğer ifadeyle, birey, girdiği herhangi bir çalışma grup veya kültüründe o grup veya kültürün kendinden beklentilerini ve isteklerini öğrenmek, var olan norm ve kuralları benimsemek suretiyle diğer sosyalleşme biçimlerinin aksine çalışma kültürü lehine sosyalleşir. Söz konusu sosyalleşme ile normlar ve organizasyon üyelerinin beklentileri öğrenilir. Buradan da genel anlamda çalışmanın değerini pekiştiren tutumlara ve belli işleri yapmak için gerekli vasıflara değer vermeyi öğrenmeye ulaşılır¹⁹⁸.

Sonuçta, çalışmayla ilgili tutumlar; çocukluk dönemi, yetişkin dönemi ve bireyin belli bir meslek kültürü etkisi altındaki iş tecrübesi içinde şekillendirdiği çalışma algılarının etkilerine oldukça açıktır. İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur. Bu anlamda, çalışmayla ilgili tutumların, bireysel özelliklere dayanarak toplumun kültürü ve buna bağlı olarak oluşan çalışma kültürü tarafından şekillenmekte ve sosyalleşme süreciyle yapılanarak garanti altına alındığı görülmektedir.

2.1.3. Çalışma Kültürünü Etkileyen Faktörler

Çalışma kültürü çok sayıda ve karmaşık faktörler tarafından etkilenmektedir. Bu faktörlerin bir kısmı bireysel ve kişinin psikolojik özellikleri ile ilişkili olduğu halde diğerleri sosyal ve kültürel şartlar gibi toplumsaldır¹⁹⁹. Birey ile çalışma arasındaki ilişki, sadece bireyin iç dünyası ve çalışma şartları ile sınırlı değildir. Bireye çalışmanın anlamını veren bireysel faktörler, bireyin duygu, düşünce, tutum ve davranışları gibi sosyo-psikolojiktir. Toplumsal etkenler ise, makro seviyede,

¹⁹⁷ Braude, s.134.

¹⁹⁸ Raymond Boudon ve François Bourricaud, **A Critical Dictionary of Sociology**, University of Chicago Press, 1989, s.355-358.

¹⁹⁹ Neff, s.242.

ekonomik, politik ve sosyo-kültürel²⁰⁰. Bu faktörlerin karmaşık etkileriyle çalışmanın anlamı, kişinin sosyo-psikolojik yapısı, yaş, cinsiyet gibi bireysel değişkenlere bağlı olarak kişiden kişiye değişiklik gösterdiği gibi, toplumlar arasında, aynı toplum içerisinde sosyo-ekonomik sınıf, alt kültür, meslek ve iş grupları arasında da farklılıklar arz edebilmektedir²⁰¹. Harris, çalışma kültürünün temelde bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörlerin etkisiyle şekillendiğini belirtmiştir.²⁰²

Çalışma kültürünü etkileyen ve yukarıdaki paragrafta bahsedilen faktörler Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Çalışma Kültürünü Etkileyen Faktörler



Kaynak: Harris Philip R., **The New Work Culture**, HRD Press, Amherst, 1998.

Bireysel faktörler açısından bakıldığında, insanların psikolojik ve demografik özelliklerinden doğan, aynı objeye karşı oluşmuş, birbirinden çok farklı ve genelleştirmeye müsait olmayan çok sayıda tutumdan bahsedilebilir. Aksine, toplumsal faktörler açısından bakıldığında, aynı toplumsal ve kültürel şartlar altında

²⁰⁰ Robert Westwood ve Peter Lok, “The Meaning of Work in Chinese Contexts, A Comparative Study”, **International Cross Cultural Management**, Cilt: 2/3, 2003, s. 142.

²⁰¹ Peterson ve Gonzales, s.67-69.

²⁰² Philip R. Harris, **The New Work Culture**, HRD Press, Amherst, 1998, s.6.

oluşmuş, benzer ve söz konusu toplumsal yapının tümü için genelleştirilebilecek yargılardan söz etmek mümkündür. Aynı şekilde örgütsel faktörler açısından da bu genellemeyi yapmak söz konusudur. Bu faktörlerin karşılıklı ve sürekli etkileşimi de, çalışma kültürünü şekillendirmektedir.

2.1.3.1. Çalışma Kültürünü Etkileyen Bireysel Faktörler

2.1.3.1.1. Psikolojik Faktörler

Çalışma kültürünü etkileyen bireysel faktörlerden ilki olan psikolojik faktörler; insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Davranışların içinde her ne kadar arzu ve amaçlar saklı bulunsa da, bunların yanında, kişinin davranışını etkileyen ve yön veren birçok uyarıcı unsur mevcuttur. Bu anlamda psikolojik faktörler, bireyden bireye değişen algılama, güdülenme, öğrenme, kişilik ve benlik gibi pek çok farklı unsuru içinde barındırmaktadır²⁰³. Bunlar genel olarak çevresel koşullar, kişisel izlenimler, sosyal çevre ve kültürün etkisi ile şekillenmektedir. Bireye bağlı olarak farklılık gösteren söz konusu faktörler, çalışma kültürünün psikolojik kısmını ortaya koymaktadır. Bu anlamda çalışma kültürünü etkileyen psikolojik faktörler, bireyin çalışmaya ait psikolojik bütünlüğünü ifade ettiği söylenebilir²⁰⁴.

Bu çalışmada, farklı iki toplum açısından genelleştirmeye elverişli değişkenler inceleneceğinden, konu; bireysel faktörlerde yer alan psikolojik faktörler yerine, genelleştirmeye elverişli ortak tutum ve bu tutumların oluşturduğu davranışlar üzerinden irdelenecektir.

²⁰³ John Arnold ve Joanne Silvester, **Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace**, Pearson Education, London, 2005, s.7-9.

²⁰⁴ Adrian Furnham, **The Psychology Of Behaviour At Work: The Individual In The Organisation**, Psychology Press, New York, 2005 s.231.

2.1.3.1.2. Demografik Faktörler

Bireysel farklılıklardan kaynaklanan ikinci bir ayrım, bireyin demografik özellikleridir. Çalışma davranışında farklılık gösteren demografik faktörler cinsiyet, yaş, uyruk, medeni durum, eğitim durumu, iş tecrübesi gibi sıralanabilir. Bu demografik faktörler ile ilgili literatürde yapılan çalışmalarda genel olarak yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve iş tecrübesine göre farklılıklar ön plana çıkmaktadır.

Yaş faktörüne ilişkin yapılan çalışmalarda, çalışmaya bakışa ilişkin tutum ve davranışlar ile yaş arasında aynı yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar, yaş ile çalışmaya yüklenen anlam, çalışmaya bağlılık ve çalışma disiplini arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu durum genellikle yaşla birlikte elde edilen olanakların ve çalışma tecrübesinin çeşitlenmesi sonucu oluştuğu düşünülebilir.²⁰⁵

Cinsiyete yönelik bazı çalışmalar, kadın ve erkeklerin çalışmaya yükledikleri anlam ve beklentilerden hareketle farklı tutum ve davranışlara sahip olduklarını göstermektedir. Çalışmaya ilişkin tutumlara bakıldığında, kadınların erkeklere göre çalışmaya daha bağlı olduğu, erkeklerin ise çalışma disiplinine daha önem verdiği görülmektedir. Yine bu çalışmaların sonuçlarında, evli olanların bekâr olanlara²⁰⁶, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi fazla olanların az olanlara²⁰⁷ göre çalışmaya daha pozitif anlam yükledikleri belirtilmektedir.²⁰⁸

²⁰⁵ Alan Felstead, "Closing the Age Gap? Age, Skills and the Experience of Work in Great Britain", **Ageing & Society**, Cilt: 30, Sayı: 8, 2010, s.1293-1314; Carl Hult ve Jonas Edlund, "Age and Labour Market Commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden", **Work, Employment & Society**, Cilt: 22, Sayı:1, 2008, s.109-128.

²⁰⁶ Avner Ahituv ve Robert I. Lerman(2005), **How Do Marital Status, Wage Rates, and Work Commitment Interact?**, IZA Discussion Paper Sayı: 1688, 2005, s.15-24.

²⁰⁷ Richard T. Mowday, Lyman W. Porter ve Robert Dubin, "Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Spatially Units", **Organizations Behaviour and Human Performance**, Cilt: 12, Sayı: 2, 1974, s..231-248.

²⁰⁸ Ingrid Esser, Has Welfare Made us Lazy?, **Employment Commitment in Different Welfare States**, (Ed. Alison Park, John Curtice, Katarina Thomson, Miranda Phillips ve Elizabeth Clery), British Social Attitudes, The 25th Report, Sage, London, 2009, s.79-105; Carl Hult ve Stefan Svallfors, "Production Regimes and Work Orientations: A comparison of Six Western Countries", **European Sociological Review**, Cilt:18, Sayı:3, 2002, s.315-331; Stefan Svallfors, Knut Halvorsen ve Jorgen G. Andersen, "Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden", **Acta Sociologica**, Cilt:44, Sayı:2, 2001, s.139-156.

2.1.3.2. Toplumsal Faktörler

Çalışma kültürü üzerinde etkili olan faktörlerin; çalışma koşul, biçim ve anlamı açısından toplumsal yapı ile olan ilişkisi, göz ardı edilmemesi gereken bir konudur. Pek çok faktörün etkisi altında olan çalışma tutum ve davranışlarının; toplumsal yapı ile ilişkili olduğu ve bir yönüyle içerisinde yaşanılan toplumun sosyal ve politik çerçevesine dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır²⁰⁹. Bireylerin çalışmaya bakış açılarını sadece bireysel faktörelere bağlayarak değerlendirmek, yanıltıcı olabilir. Bu anlamda; ülkeler, toplumlar ve kültürlerarasında çalışmayla ilgili tutum ve davranışlarda oluşan farklılıklar, çalışma kültürünün toplumsal yönünü ortaya koymaktadır.²¹⁰ Dolayısıyla, çalışma kültürünü etkileyen toplumsal faktörlerin incelenmesi, söz konusu farklılıkların oluşmasına neden olan etkileşimi ortaya koymak açısından anlamlı olacaktır.

2.1.3.2.1. Toplumsal Yapı

Çalışma kültürünü etkileyen önemli faktörlerden biri olan toplumsal yapı, toplumsal sistemin sahip olduğu niteliksel ve niceliksel tüm özelliklerden meydana gelmektedir. Her toplum zaman içinde kendi toplumsal yapısını geliştirmektedir. Söz konusu yapı, büyük oranda bireylerin davranışını ve birbiriyle ilişkilerini etkilemektedir. Toplumsal yapı; inanç, hukuk, gelenek, sanat, adet, örf ve bir toplumun üyelerinin kazandığı bireysel yetenek ve alışkanlıkları içeren çok karmaşık bir yapıdadır. Bu anlamda, çalışma kültürü; toplumun sosyal-kültürel yapısını oluşturan gelenek, görenek, değerler, eğitimsel ve dinsel tutumlar, bilimsel ve kültürel düzey, demografik özellikler vb. unsurlardan etkilenmektedir.²¹¹

Toplumsal yapı; çalışma koşulları ve birey-çalışma ilişkilerini etkilemek suretiyle çalışma kültürü üzerinde belirleyici olabilmektedir. Toplumun çalışmaya yüklediği anlam, hangi çalışma biçiminin saygıdeğer ve toplumca kabul edilebilir,

²⁰⁹ Raymond Firth, “Antropological Background to Work”, **The Social Dimensions of Work**, (Ed. Clifton D. Bryant), Prentice Hall, New Jersey, 1972, s. 15.

²¹⁰ Tom W. Smith , “A Cross-national Comparison on Attitudes Towards Work by Age and Labor Force Status”, National Opinion Research Center, Chicago, 2000, s.1-15.

²¹¹ Wendy Robson, **Strategic Management and Information Systems**, Pearson Education, London, 1997, s.32.

hangi çalışma biçiminin değersiz ya da toplumca hoş görülemez olup olmadığı, toplum yapısının bileşenleri tarafından belirlenebilmektedir.²¹² Dolayısıyla, toplumsal yapı unsurları ile oluşan değerler ve inançlar, çalışmaya ilişkin tutumları etkilemekte ve sonrasında çalışma davranışının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.²¹³

Her toplumun kendisine özgü bir yapısı söz konusudur. Bu nedenle farklı toplumda yaşayan insanların farklı tutum ve davranışlar göstermesi doğaldır. Çalışma kültürü açısından da söz konusu durum benzerlik göstermektedir. Nitekim, farklı toplumlarda yaşayan bireylerin farklı çalışma tutum ve davranışına sahip olması, bireysel farklılıklardan ziyade, toplumsal yapı farklılığından kaynaklanan bir durumdur.

Çalışma kavramının açıklandığı ilk bölümde de vurgulandığı gibi, çalışma ile toplumsal yapı arasındaki ilişki ilkel, tarım, endüstri ve endüstri sonrası gibi toplum türlerinde farklılık göstermektedir. Çalışmaya bir ihtiyacın karşılanmasından farklı bir şekilde bakılmadığı dönemlerden, çalışmanın insan için önemli bir faaliyet olduğu anlayışına gelmesi de bunun bir göstergesidir.²¹⁴ Bu ek olarak, çalışma kültürü ve çalışmaya yüklenen değer, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Japonya’da çok çalışmanın değerli olması, Amerika’da çalışma ile tüketimin bir parçası olunabilmesi²¹⁵ ve Rusya’da ulusal disiplinin bir parçası olarak düşünülmesi anlatılanlara örnek gösterilebilir.²¹⁶

Her toplum ve ülkeye göre farklılık gösteren çalışma kültürü, aynı toplum içerisinde toplumsal sınıflar, sosyal kesitler ve çeşitli meslek grupları arasında da farklılık gösterebilmektedir. İçinde bulunulan sosyal sınıf, üyelerinin çalışma yönelimlerini ve tutumlarını etkilediğinden, aynı toplum içinde herhangi bir toplumsal sınıfta diğer sınıflardan farklı, kendi içinde ise birbirine benzer çalışma tutumları gözlemlemek mümkündür.²¹⁷

²¹² Marshall, 1990, s.804.

²¹³ Neil J. Smelser, Social Structure, **Handbook of Sociology**, (Ed. Neil J. Smelser), Sage, Beverly Hills CA, 1988, s.103-105.

²¹⁴ Yves R Simon, **Work, Society and Culture**, (Ed. Vukan Kuic), Fordham University Press, New York, 1997, s.2.

²¹⁵ Neff, s.125.

²¹⁶ Samuel Certo, **Modern Management**, Prentice Hall, New Jersey, 1997, s.32.

²¹⁷ Peterson ve Gonzales, s.67-69.

Görüldüğü gibi, toplumsal yapı çalışma kültürünü makro düzeyde etkileyen bir faktördür. Bu nedenle örgütler de, faaliyet gösterdiği toplumun yapı bileşenlerini iyi bilmek durumundadırlar. Bu hassasiyeti gösteremeyen örgütler, uzun vadede olumsuz olarak etkilenmekte ve istikrarsızlık gibi önemli sorunlarla karşılaşabilmektedirler.

2.1.3.2.2. Aile

Aile, insanın varlığını ve sürekliliğini sağlayan, birincil sosyalleşme sürecini oluşturan, karşılıklı ilişkileri belirli kurallara bağlayan, toplum kültürünü kuşaktan kuşağa aktaran biyolojik, psikolojik, ekonomik, hukuksal vb. yönleri bulunan toplumsal bir kurumdur.²¹⁸

Ailenin bireyin sosyalleşmesinde, kimlik kazanmasında ve toplumdaki norm ve değerlerin özümseyerek gelecek kuşaklara aktarılmasında etkili olması, onu toplumun temel yapı taşlarından biri haline getirmektedir. Aile bu özellikleri ve yerine getirdiği görev ve işlevleriyle insan hayatında ve dolayısıyla toplum hayatında vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Aile kurumunun önemi, niteliği gereği üstlendiği bu fonksiyonlarda ve bunların aile dışında başka bir kurum tarafından aynı ölçüde başarılı ve istikrarlı bir şekilde yerine getirilemeyeşindendir. Başka bir ifadeyle aile, niteliği ve işlevleriyle toplumda kendisi yerine bir başka kurumun mümkün olmadığı bir kurumdur.²¹⁹

Bireyin yetiştiği aile yapısı, genişliği, sosyo-ekonomik ve kültürel düzeyi, onun ilk sosyal deneyimlerini, dolayısıyla duygusal ve toplumsal gelişmesini etkileyecektir. Üst sosyo-ekonomik seviyelerdeki ailelerin çocuklarının, çoğunlukla sosyo-ekonomik ve kültür düzeyi daha aşağıda olan ailelerden gelen çocuklara göre daha başarılı bir sosyal gelişim gösterdikleri savunulur. Ailenin çocuğa çeşitli etkileri vardır. Bu etkiler aşağıdaki gibi sıralanabilir²²⁰;

- Aile, grup içinde dengeli bir birey olabilmesi için çocuğa güven duygusu aşılar.
- Onun sosyal kabul görmesi için gerekli ortamı hazırlar.

²¹⁸ David M Newman ve Elizabeth Grauerholz, **Sociology of Families**, Pine Forge Press, CA, 1999, s.2.

²¹⁹ David M Newman ve Elizabeth Grauerholz, s.2-5.

²²⁰ Tuğrul, 1993; 48

- Sosyalleşmeyi öğrenebilmesi için kabul edilmiş uygun davranış biçimlerini içeren birer model oluşturur.
- Sosyal açıdan kabul edilmiş davranış biçimlerinin gelişimi için rehberlik eder.
- Uyum için gerekli olan davranışla ilgili, sözlü ve toplumsal alışkanlıkların kazanılmasına yardımcı olur.
- Okul ve sosyal yaşamda başarılı olabilmesi için çocuğun yeteneklerine uygun arzularının gelişimine yardım eder.

Aile, bireylerin sahip oldukları tutumların ilk kaynağını oluşturan, sosyalleşme sürecinde en öncelikli ve en etkin rolü oynayan, en uzun süreli sosyalleşme grubudur. Her grubun, kendi normlarına ters düşen tutumların oluşmasını engellediği ve uygun tutumları artırıcı rol oynadığı sosyal psikolojik araştırmalarla ortaya konulmuştur.²²¹ Hemen hemen bütün toplumsal kesitlerde genel sosyalleşme sürecinin öncelikli belirleyicisi aile, çalışmayla ilgili tutumlar üzerinde en etkili süreç olan çalışma hayatındaki sosyalleşmenin de birincil ünitesidir.²²²

2.1.3.2.3. Din

Din, mensuplarında oluşturduğu bilinç düzeyi sayesinde onların tutum ve davranışlarını etkileyerek, sosyal hayatın önemli bir parçası olan ekonomiye bakışlarını yönlendirmektedir. Böylece din, bir yandan bireysel ve sosyal eylemlerin meşruluğunu sorgularken, diğer yandan bu tür eylemlerin itici gücü olmuştur. Üretim, tüketim, dağıtım, yatırım, tasarruf gibi hususlar basit birer davranış biçimi değildir. İnsan, bilerek veya bilmeyerek bu konularda dinin etkisi altındadır². Dolayısıyla, insanlar inançlarından, sosyal ve psikolojik yapılarından kaynaklanan farklılıkları ekonomik ilişkilerine yansıtabilmekte ve onların etkisinde kalabilmektedirler. Böylece ekonomik ilişkilerinde din, hukuk, örf-adet ve ahlâk kurallarının etkileri izlenebilmektedir²²³.

²²¹ Eileen Appelbaum, Peter Berg ve Arne L. Kalleberg, “Balancing Work and Family: Effects of High Performance Work Systems and High Commitment Workplaces”, (Ed. Eileen Appelbaum), **Balancing Acts: Easing the Burdens and Improving the Options for Working Families**, Economic Policy Institute, Chapter 8, Washington, 2000.

²²² Talcott Parsons, Family Structure and the Socialization of the Child, **Family: Socialization and Interaction Process**, (Ed. Talcott Parsons ve Robert Freed Bales), Routledge and Kegan Paul Ltd., 1956, s.35-39.

²²³ Tevhit Ayengin, “Çalışmanın Dinî Temelleri: Kalvinizm ve İslam Örneği”, **İslami Araştırmalar**, Cilt: 18, Sayı: 4, 2005, s. 463.

Dinin insan ve toplumların hayatında bu denli etkilere sahip olması, inananların çalışmayla ilgili öğreti, değer, tutum ve davranışlarının biçimlenmesini sağlamaktadır²²⁴. Bu etkileşimin niteliği ile ilgili çeşitli tartışmalar mevcuttur. Örneğin, Comte dini “bireyin kişiliğini ve doğayı düzenleyen kaynak”²²⁵, Durkheim “değerlerin korunması ve kolektif bilinç”²²⁶, Weber “insanın var oluşuna anlam veren, toplumsal bütünleşme ve değişim kaynağı”²²⁷, Marx “halkın uyutulmasını sağlayan bir afyon”²²⁸ ve Parsons ise, “değerleri oluşturabilen, normları şekillendirebilen, sosyal rolleri öğretebilen ve toplum, kişilik ve davranış sistemlerine kapsamlı bir rehberlik hizmeti sunabilen yüksek bir konum”²²⁹ olarak nitelendirmiştir. Farklı görüşlerin bulunduğu ortak nokta, dinin birey ve toplum üzerindeki etkisidir.

Toplumsal hayatta etkisi farklı sosyologlar tarafından ifade edilen din kurumu, bir toplum içinde ortaya çıkmakta ve gelişmektedir. Bilinen bütün insan toplumlarında bir dine rastlandığı gibi, sosyal bir olgu olması nedeniyle, sorunların, olayların ve çatışmaların olmadığı bir din de mevcut değildir. Çünkü, dinin objektifleşip sosyalleştirici araç olması, bir topluma mal olması, bir cemaati ortaya çıkarması, dini olayların belli ölçülerde ve karşılıklı olarak öteki sosyal kurumsal ve kavramsal yapılara, coğrafi faktörlere ve çeşitli değişkenlere bağlı bulunduğunu göstermektedir. Bu da, din ve toplum arasındaki ilişkiyi açıkça göstermektedir²³⁰.

İnsan, hangi toplumda bulunursa bulunsun, kendini benzer bağlılığa çağıran bir çevre içinde bulacağından, din kurumu yalnız insanın iç dünyasını etkilemekle kalmayıp aynı zamanda tarihi ve sosyal bir gerçeklik içinde topluluk ile ilgili gelenek ve törenlerde de kendini gösterir²³¹. Bireyin eğitimden, kültürden, toplumdan ve sahip olduğu psikolojisinden oluşmuş kişiliği ile din, karşılıklı etkileşim haline girer.

224 Mübeccel B. Kıray, **Türk Toplumunda Yapısal Değişme, Toplumsal Yapı, Toplumsal Değişme**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 1999, s. 329.

225 Andrew Wernick, **Auguste Comte and the Religion of Humanity: The Post-Theistic Program of French Social Theory**, Cambridge University Press, Cambridge, 2001, s.2-7.

226 Emile Durkheim, **Durkheim on Religion**, (Ed. W. S. F. Pickering), Scholar Press, Atlanta, 1994, s.91-93.

227 Bozkurt, 2004, s.248.

228 Karl Marx, **A Contribution to the Critique of Hegel's Philosophy of Right**, Deutsch-Französische Jahrbücher, February, 1844.

229 Roberto Cipriani, **Sociology of Religion: an Historical Introduction**, Transaction Publishers, New York, 2000, s.117-120.

230 Ünver Günay, **Din Sosyolojisi**, İnsan Yayınları, İstanbul, 1998, s.211-212.

231 Günay, s.222.

Böylece din, hem günlük yaşamı çeşitli şekillerde etkileyerek bir hayat tarzı kazandırır, hem de kişisel ve toplumsal davranışların oluşmasında önemli bir rol oynar²³². Bu önemli etkileşim, kendini çalışma alanında da göstermektedir. Bu anlamda her din, onu benimseyen bireylerin çalışma hayatına farklı bakış açıları getirmektedir.

Dinlerin çoğuna göre çalışma, Tanrı'nın yarattığı evreni insanın yaşanır hale getirmesi anlamında “yaratmada bir birliktelik ve katılımıdır”.²³³ Her din, ona inananların tutum ve davranışlarını kalıplaştıran karakteristik bir tavır ve düşünceyi beraberinde getirir. Weber; dinin topluma etkisinin kaynağını söz konusu karakteristik tutumun oluşturduğunu ve sadece toplumu değil, evlilik ve aile, iş ve meslek, iktisat ve devlet gibi bir takım sosyal yapıları da etkilediğini savunmuştur.²³⁴ Bir dine ait düşüncenin o dine inananlar arasında paylaşılması ve yayılması sonucunda ortak bir tavır oluşur. Bu nedenle, bir dini inancı paylaşan bireylerin herhangi bir konudaki karakteristik tutumlarını ve ortak eylemlerini anlamak için sahip oldukları din, önemli ipuçları verebilir.²³⁵

Çalışmak, üretmek ve tüketmek insanlığın ortak eylemlerindendir. İnsan hayatının devamını sağlayan zorunlu ihtiyaçların, zaman içerisinde şekli ve öncelik sırası değişebilse de, zorunlulukları hiçbir zaman ortadan kalkmamaktadır. Diğer yandan, bu eylemleri düzenleyen, emreden ve sınırlayan etik, dini ve hukuki öneri ve yaptırımların varlığı söz konusudur. Diğer alanlarda olduğu gibi, kişinin kendisinin ve sorumlu olduğu insanların geçimini sağlamaya yönelik olarak yapacağı çalışma alanlarında da dikkate alması gereken hususlarda dinin etkisinin bulunduğu bir gerçektir. Ayrıca, toplumsal varoluşu mümkün kılan bir gelişmişlik düzeyini yakalamaya yönelik olarak, insanın bir çalışma içerisinde olması da dini toplumsal bir zorunluluk olarak ortaya çıkarmaktadır.²³⁶

Tarihsel süreç içerisinde çalışma ile din arasındaki ilişkinin belirginleşmesini sağlayan gelişmeler; Avrupa’da yaşanan Rönesans ve Reform hareketleri, coğrafi keşifler, aydınlanma felsefesi, pozitivist dünya görüşünün bir sonucudur. Özellikle

²³² Davut Dursun, **Din Bürokrasisi**, İşaret Yayınları, İstanbul, 1992, s. 11

²³³ Mevlüt Albayrak, “İkbalde Tanrı’nın Kudreti”, **Tasavvuf Dergisi**, Ankara, 2001, Sayı; 7, s. 191.

²³⁴ Hans Freyer, Hans, **Din Sosyolojisi**, (Çev. Turgut Kalpsüz), A.Ü.İ.F. Yayınları, Ankara, 1964, s.71-72.

²³⁵ Alex Mucchielli, **Zihniyetler**, (Çev. Ahmet Kotil), İletişim Yayınları, İstanbul, 1991, s. 23

²³⁶ Ayengin, s.467.

Luther²³⁷ ve Calvin²³⁸ gibi iki anahtar role sahip lider 16. yüzyılda Hristiyanlığın Reform sürecinde etkili olmuşlardır. Bu süreç, Luther ve Calvin'in öncülüğünde Katolik Kilisesi'ne ve Papa'nın otoritesine karşılık Protestanlığın oluşmasına yol açmıştır. Lutheryanizm ve Kalvinizm, Protestanlık içinde önemli dini akımlar haline dönüşmüştür. Bu akımların sahip olduğu reformist ve seküler yapı çalışma kavramına bakışı da değiştirmiştir.

Çalışmanın ahlâki ve dini arka planını irdeleyen Luther ve Calvin, çalışmayı teolojik düzlemde ele almışlardır. Luther'e göre çalışma, insanın Tanrı'nın rızasını kazanması için bir vesiledir. Bu, kişinin bir meslek içerisinde çalışmasıyla gerçekleşmektedir. Çünkü meslek, yaşamın amacı ve sınırsız çalışma alanı anlamına gelmektedir. Calvin de onu destekleyerek çalışmanın Tanrı'nın emri olduğuna, yeryüzünde Tanrı'nın hâkimiyetinin ancak insanın çalışması ve alın teriyle gerçekleşeceğine inanır. Bir insanın çalışması ve buna bağlı olarak mesleğinde başarılı olması, onun yaptığı işin Tanrı tarafından beğenildiğinin de işaretidir. Kişinin sahip olduğu zenginlik, onun Tanrı'nın sevgili bir kulu olduğuna işaretir. Bu sebeple birey olarak zenginler ve bir değer olarak zenginlik yüceltilmiştir²³⁹.

Protestanlığın kapitalizm ile bağını "Protestan Ahlâki ve Kapitalizmin Ruhu" adlı çalışmasında açıklayan Weber, din ile çalışma arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde ele almıştır. Kapitalizmin temel kaynağının Protestanlık olduğunu savunan Weber, Batı kapitalizminin arkasındaki itici gücün, hedonistik kişisel ilgi değil, kendini çalışmaya adanmanın ruhu olduğunu savunmuştur. Bu ruhun temelinin, Protestanlık içinde özellikle de Kalvinizm ve Puritanizmde olduğunu ileri sürmüştür. Çalışma, kutsal sayılan ve Tanrı'nın hoşnutluğunun kazanılması için bir yol olarak gösterilmektedir. Boşa geçirilen her zamanın bir kayıp olduğu, çalışma ve üretkenliğin genel bir bilinç olarak kabul gördüğü Protestanlık, zengin olma, gösterişte bulunma, bedensel zevkleri tatmin etme veya lüks tüketimi gerçekleştirme amacıyla yapılan çalışmayı onaylamamaktadır²⁴⁰.

²³⁷ Martin Luther, **A Treatise on Good Works**, Arc Manor LLC, Mayland, 2009.

²³⁸ Jean Calvin, **Institutes of the Christian Religion**, (Çev. Henry Beveridge), Hendrickson Publishers, , Massachusetts, 2008

²³⁹ Ayengin, s.464.

²⁴⁰ Weber, s.95-98.

Weber'in çalışma merkezli olarak asketik (dünya zevklerinden vazgeçmiş) Protestanlığın Calvinizm kolu hakkındaki belirlemelerinden amaç, araç ve sonuçlarını da dikkate alarak şu tespitler yapılabilir²⁴¹:

Amaç:

- Zengin olma düşüncesi çalışmanın ana hedefi değildir. Bu sebeple gösteriş, bedeni zevkleri tatmin ve lüks tüketim onaylanamaz.
- Zenginlik, Tanrı'yı kutsamayı gerçekleştiren bir eylem olduğunda hoş karşılanabilir.
- Tanrı katındaki ebedi ve değişmez ilâhî takdiri öğrenebilmek için bir meslek disiplini içerisinde çalışmak zorunludur.

Araç:

- Bir meslek içerisinde çalışmak.
- Sürekli ve sistematik çalışmak.
- Zamanı olabildiğince verimli kullanmak.
- Çalışma hayatının ahlâk kurallarına uygun davranmak.

Sonuç:

- İnsan, Tanrı katındaki yerinin neresi olduğunun ipuçlarını elde eder.
- Tüketim sınırlaması ve sermaye birikimi gerçekleşir.
- Yukarıdaki özellikler, insanın yeniden doğuşunu ve gerçek inancını en emin ve en açık bir biçimde ispat etmiştir.
- Kişi kutsanmışlığını, ancak metodik bir çalışmayla kontrol edebileceğini öğrenmiş olur.
- Din, çalışma hayatını düzenleyen önemli bir kurumdur.

Kısaca, bireysel asketizm ve dinî inançlar, teorik olarak, Protestan ahlâkını oluşturmakta ve bu oluşum sıkı ve disiplinli bir çalışma, zamanı verimli kullanma, harcamadan biriktirme, yenilik ve değişime açık olma ve dürüstlüğü beraberinde getirmekte, süreç kişinin dinî mükafata hak kazanmasıyla sonuçlanmaktadır.

Hristiyan dünyasının en yaygın mezhebi ve Roma Katolik Kilisesi mensubu olan Katolikler, gelenekler ve toplumsal bağlar gibi değerlere saygı göstermeye

²⁴¹ Ayengin, s.466-467.

Protestanlardan daha yatkın²⁴² olduklarından, çalışma ile ilgili yaklaşımlarında da bu niteliklerini yansıtmaktadırlar. Katoliklerin çalışmaya ilişkin yaklaşımını vurgulayan ilk Papa, John Paul olmuştur. Papa II. John Paul çalışmayı “*insanın varoluşunun temel boyutu*” olarak tanımlamıştır. Papa, bireyin çalışma sayesinde sadece ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, doğayı da insan için yaşanabilir hale getirdiğini vurgulamaktadır²⁴³.

Çalışmayı Tanrı’nın evreni yaratımına katılım olarak gören Katolikler, çalışma aracılığıyla bireyin kendini gerçekleştireceğini düşünmektedirler. Nitekim, Katolik bir teolog olan Loyola “*duanın her şeyi ile Tanrı’ya bağlı olduğunu ancak çalışmanın her şeyi ile insana bağlı olduğunu*” vurgulamıştır²⁴⁴. Bu anlamda çalışmanın, bireyde var olan gücün etkisiyle oluşabileceği gösterilmektedir. Katolikler açısından çalışma, sadece bir hak değil, aynı zamanda bir görev olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca, insanın çalışma için değil de, çalışmanın insan için var olduğu savunulmaktadır²⁴⁵.

Çalışmayı insan aktivitesinin bir sonucu olarak gören Katolikler, çalışmanın bireyin kendini açıklama, kendini geliştirme ve birey özünün gerçeği olarak ifade etmektedirler. John Paul çalışmanın sadece bireysel bir aktivite olmanın dışında, toplumsal bir aktivite olduğunu belirterek, çalışma aracılığıyla toplumsal birliğin ve iletişimin sağlanacağını ve dolayısıyla, birey-aile-toplum dayanışmasının oluşacağını vurgulamıştır. Bu anlamda John Paul, tüm bakış açısını “çalışma hem insan için, hem de insanlık için iyi bir şey” olarak özetlemiştir²⁴⁶.

Hristiyanlığın çalışmaya ilişkin değerlendirmelerinden sonra İslam’ın çalışmaya bakış açısını değerlendirmek faydalı olacaktır. İslam, bir hayat tarzı ve kültür oluşturmada birçok dinden farklı etkilere sahip olmuştur. Çünkü İslam, tüm hayatı kuşatan, pek çok alanla ilgili düzenlemeler barındırır. Bu açıdan bakıldığında, İslam dininin toplum hayatına etki ettiği kanallardan biri de çalışmadır. İslam’ın çalışmaya bakışının çerçevesini İslam dininin temel kaynağı Kur’an ve sünnetin

²⁴² Emile Durkheim, Carol Cosman ve Mark Sydney Cladis, **The Elementary Forms of Religious Life**, Oxford University Press, 2001, s. 239.

²⁴³ John Paul II., **Laborem Exercens**, 1981, http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/, (05.01.2012).

²⁴⁴ Ignatius Loyola, **Spiritual Exercises**, Rule 13 Henry Bettenson, ed. Documents of the Christian Church, Oxford University Press, London, 1963, s. 260.

²⁴⁵ John Paul II, 1981.

²⁴⁶ John Paul II, 1981.

öğretileri ve bu öğretilerin tarihi/toplumsal, kültürel şartlar ve tecrübenin ürünü yorumları oluşturmaktadır²⁴⁷.

Arapça “selem” kökünden türemiş olan İslam, “itaat etmek, boyun eğmek, teslim olmak” anlamları ile kadercilik özelliğini vurgulasa da, farklı nitelikleri ile çalışmayı ele almıştır. İslam, kendi ölçülerine uyan her türlü çalışmayı ibadet derecesine çıkarmıştır²⁴⁸. “Onlar ki zekâtı öderler”²⁴⁹, “Ey iman edenler! Kazandıklarınızın iyilerinden ve yerden sizin için çıkardıklarımızdan Allah yolunda harcayın”²⁵⁰ vb. ayetler, hem doğrudan, hem de dolaylı olarak çalışmayı emretmektedir. Bunun dışında “İnsan için ancak çalıştığı vardır”²⁵¹, “Gecenin dinlenme zamanı ve gündüzün de rızık arama zamanı ve çalışma vakti kılındığı”²⁵², “Ey iman edenler! Cuma günü namaz için çağrı yapıldığı zaman, hemen Allah’ın zikrine koşun ve alışverişi bırakın. Namaz kılınınca artık yeryüzüne dağılın ve Allah’ın lütfundan nasibinizi arayın”²⁵³, “bir işi bitirince diğerine koyul”²⁵⁴ vb. ayetler de çalışmaya vurgu yapmaktadır.

Hz. Muhammed de el emeğini övmüş; kişinin nefesine, çocuklarına, ailesine ve işçisine yapacağı harcamalara kutsal değer atfetmiş ve onları sadaka kapsamında değerlendirmiştir. Yine Hz. Muhammed’in, ailesinin geçimini sağlamak için çalışanları Allah yolunda mücadele eden veya geceleri namaz kılan, gündüzleri oruç tutan kimselerle eş değerde tutması çalışmaya verilen önem açısından oldukça dikkate değerdir²⁵⁵. Kur’anda yer alan “Ben, erkek olsun, kadın olsun, sizden hiçbir çalışanın amelini zayi etmeyeceğim”²⁵⁶ ve “iyiliğe çalışan (erdemli) kimselerin mükâfatını zayi etmeyiz”²⁵⁷ ayetleri de herkesin emeğinin karşılığını alacağını vurgulaması açısından önemlidir. Emeğin niteliğini ise “Allah bir işi yapanı ve onu mükemmel yapanı sever”²⁵⁸ ayeti ortaya koymaktadır.

²⁴⁷ Muzaffer Sencer, **Dinin Türk Toplumuna Etkileri**, Sarmal Yayınları, İstanbul, 1999, s. 135

²⁴⁸ Ayengin, s.469.

²⁴⁹ Mü'minûn.23/4

²⁵⁰ Bakara, 2/267.

²⁵¹ Necm, 53/39.

²⁵² İsrâ, 17/12, 28/73; Nebe, 78/11.

²⁵³ Cum’a, 62/9-10.

²⁵⁴ İnşirah, 94/7.

²⁵⁵ Ayengin, s.469.

²⁵⁶ Âl-i İmrân, 3/195.

²⁵⁷ A'râf, 7/170.

²⁵⁸ Bakara, 2/195.

İslâm'ın çalışmaya bakışını hayata bakışından ayrı düşünmek mümkün değildir. İslam'a göre hayat, insanın faaliyetlerinin bütünüdür. Amaç iyi ve doğruyu elde etmek olarak belirlenirse sadece iktisadî faaliyetler değil, insanın bütün eylemleri ibadet haline dönüşmüş olur. Başboş ve gagesiz çalışmak maddî olarak bir şeyler kazandırmış olsa da bunların ahiret yurdu için hiçbir değeri yoktur. Hanefi mezhebinin üç büyük imamından biri olan Muhammed Bin Hasan, çalışmayı, sosyal hayatın ve Allah'a yakınlaşmanın bir parçası olarak görmüş ve verdiği örneklerle bu durumu delillendirmeye çalışmıştır. Hangi çeşit çalışma olursa olsun, meşru sınırlar içerisinde olduğu sürece desteklenmesi gerektiğine işaret etmiştir. İmam Muhammed, kişinin kendisinin ve ailesinin zorunlu ihtiyaçlarını temin için çalışmasının farz, bunun ötesinde bir çalışmanın ise mübah olduğunu belirtmiştir²⁵⁹.

Tüm bu anlatılanlardan hareketle, İslam, Kur'anda ve Sünnette iyi güzel şeyler yapmaya, çalışmaya ve aktiviteye vurgu yapmaktadır. Çalışma, sadece dünyevi gayelere değil, ahiret hayatıyla Tanrı ile olan ilişkiye dayandırılmıştır. Zira ahiret hayatına vurgu ve insanın yaptığı en küçük fiilden sorumlu tutulacağı, yapılacak her “iş”in Tanrı tarafından görüldüğü inancı, bütün davranışlar için olduğu gibi çalışma davranışı için de etkileyici bir unsurdur²⁶⁰.

2.1.3.2.4. Değerler

Bireylerin gerek iş gerekse özel yaşamlarında önemli bir yer tutan değerler; olaylar ve olgular karşısında inançları, günlük faaliyetleri ve buna bağlı olarak meydana gelen olaylar arasındaki neden-sonuç ilişkisi ile çalışma yaşamına ait yargıları taşımaktadır. Bir toplumda değerler, bazı çelişkiler içerebilir. Bununla birlikte, belirli bir tutarlılığı olan bir sistem bütünlüğünde düzenlenirler ve bir yandan toplum, diğer yandan onu oluşturan unsurları aracılığıyla biçimlenir ve zenginleşirler.

Değerler, bireylerin yaşamdaki idealleri, ilkeleri ve davranış öncelikleri konusundaki tercihlerini açıklayan bilişsel bir yapıdır. Dolayısıyla değerler, ulaşılması mümkün olanı değil, ulaşılma arzusu duyulan ideal hedefleri temsil

²⁵⁹ Ayengin, s.470.

²⁶⁰ Abdel Rahman Abdel Abder Rahmen, “An İslamic Perspective On Organizational Motivation”, **The American Journal of Social Science**, Cilt: 12, Sayı: 2, 1995, s. 19

ederler²⁶¹. Değerler, kişiliğin özüdür²⁶². Bu bağlamda, değerler “diğerlerine karşı olayların belli durumlarını tercih eden genel eğilimlerdir”²⁶³. Bireylerin çevresindeki unsurlara bakış açısını şekillendiren değerler, bir toplumun üyelerini bir arada tutan oldukça etkili kültür unsurlarıdır. Aynı şekilde değerler, önem derecesine göre kendi içinde sıralanan hedeflerdir²⁶⁴.

Fichter, değeri; mantıksal olarak tanımlamanın gerekli olduğunu ve gerçeğin, “bir nesnenin o nesnenin kendisine transfer ettiği önemlilik” biçiminde tanımlanması gerektiğini, böylece herhangi bir nesnenin sadece sosyal açıdan değerli olmakla kalmayıp, kendisinin de sosyal bir değer olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca Fichter, insanların zihinlerinin nesnelere, olaylara, olgulara belli bir değer atfettiği kabul edilecek olursa, bu atfın belirlenmesi için incelemeler yapıldığında bazı unsurlar üzerinde durulması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu unsurlar; nesnenin özünde değerli olması, nesnenin sosyal ihtiyaçları karşılama potansiyeli ve insanların nesneyi takdir etmesidir. Buna göre, toplumdaki insanlar tarafından değerlendirilen nesneler, davranışlar, olaylar olabileceği gibi, bazı “değerli” nesneler hem sosyal değer hem de sosyal değer ölçütleri olabilir²⁶⁵.

Değer kavramı ister bireyle (kişisel değerler), ister herhangi bir sosyal grupta (aile, sınıf vb.), isterse genel anlamda toplumla ilgili olsun değer, onu belirleyen bir özneyle ilişkiyi ya da bağıntıyı içerir. Bir şeyin belirtilen özne için bir değer olduğu söylendiğinde, bu değer sahib olduğu özelliklerin söz konusu öznenin ihtiyaçlarını (bilgi ile ilgili, duygusal, fiziksel, ya da her ikisi veya hepsiyle ilgili) gideren bir nesne (bir şey, bir şeyin durumu veya bir eylem) olduğu anlamına gelir²⁶⁶.

Değerler, sosyal ortamda gelişir. Bu bakımdan sosyal sistemin ya da kültürün ürünüdür²⁶⁷. Bireyin toplumsal değerleri kazanması ve aynı zamanda onları yaşaması süreci hayatı boyunca devam eder ve değerler bireye hayatı boyunca kılavuzluk ederler²⁶⁸. Nitekim, bireyler, doğumdan ölüme kadar ebeveynlerinin, arkadaşlarının,

²⁶¹ John J. Macionis, **Sociology**, Prentice Hall, New Jersey, 2001, s.67.

²⁶² Licht, s.170.

²⁶³ Elbert W. Stewart ve James A. Glynn, s.67.

²⁶⁴ Henslin, s.43.

²⁶⁵ Fichter, s.148.

²⁶⁶ Stewart ve Glynn, s.68.

²⁶⁷ Bruce M. Meglino ve Elizabeth C. Ravlin, “Individual Values In Organizations: Concepts, Controversies and Research”, **Journal of Management**, Cilt: 24, No: 3, 1998, s.357.

²⁶⁸ Sigrun Gudmundsdottir, “Values in Pedagogical Content Knowledge”, **Journal of Teacher Education**, Cilt: 41, Sayı: 3, 1991, s.44-52.

önemli gördükleri ve sevdikleri bireylerin, yaşamındaki önemli değişikliklerin ve deneyime dayalı öğrenmenin, yasaların, gelenek ve göreneklerin, dinin, eğitimin ve medyanın etkisi ile kısaca toplumun içinde sürekli sosyalleşme süreci sayesinde değerleri öğrenirler. Bir başka ifadeyle, bireyin değer sistemleri sosyalleşme süreci ile erken çocukluk döneminde gelişerek kültürel ve sosyal açıdan bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçası haline gelir²⁶⁹. Birey, yaşı ilerledikçe toplumda farklı yaşam biçimleri, ilgiler ve ilişkileri fark ederek yeni değerler kazanabilmekte ya da mevcut değerlerinde değişme ve gelişme yaşayabilmektedir.

Değerler; bireylere iyi kötü, güzel çirkin, arzu edilen ya da edilemeyenler hakkında birtakım ölçütler sunmaktadır. Bu nedenle değerler, bireylerin hedef ve davranışlarını saptamada neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirten standartlardır²⁷⁰. Diğer yandan değerler en güçlü sosyal kontrol aracı niteliğindedir ve bireyleri doğru olanları yapmaya, yanlış olanlardan uzak kalmaya yöneltmektedir. Değerler, normlara dönüşerek de toplumdaki bireylerin ve grupların yaşamlarının düzenlenmesini sağlayabilmektedir²⁷¹. Ayrıca, değerler, bireye sosyal rolleri hakkında fikir verebilmektedir. Böylece birey, sosyal değerlerle çevrelenmiş rollerine uygun davranış örüntüleri geliştirmektedir. Örneğin, herhangi bir toplumda bir kadının çalışma yaşamındaki rolüne rağmen annelik ve eşlik rolleri daha yüksek bir değere sahipse, bireyden ona uygun davranış sergilemesi beklenmektedir. Ayrıca, değerler aracılığıyla bireyler sosyal rolleri doğrultusunda diğer birey ve gruplarla ilişki içerisine girerek büyük ölçüde değerler tarafından düzenlenen ve kontrol edilen sosyal ilişki ağının oluşumuna katkı vermektedirler²⁷².

Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yolları, değerler tarafından işaret edilir. Sosyal olarak kabul edilebilir davranışın adeta şemasını çizerler. Böylece bireyler de hareket ve düşüncelerini en iyi hangi yolda gösterebileceklerini kavrayabilirler²⁷³. Değerler, bireylerin çoğunluğu tarafından paylaşılan ve uzlaşılan nitelikte olmasına rağmen toplumdan topluma, zamandan zamana hatta kuşaklar

²⁶⁹ Edward F. Murphy, William A. Snow, Phillips P. Carson ve Drea Zigarmi, "Values, Sex Differences And Psychological Androgyny", **International Journal of Value-Based Management**, Cilt: 10, Sayı: 1, 1997, s.74-76; Ayrıca bkz. Robert F. Russell, "The Role of Values In Servant Leadership", **Leadership & Organization Development Journal**, Cilt: 22, Sayı: 2, 2001, s.81.

²⁷⁰ Henry L. Tischler, **Introduction to Sociology**, Thomson Learning, Toronto, 2002, s.64.

²⁷¹ Mendras, s. 105-108.

²⁷² Fichter, s.150.

²⁷³ Fichter, s.150.

arasında değişerek farklılık gösterebilirler. Bu anlamda değerler, zamanla değişebilir, eskiyebilir ve yerlerini yenilerine bırakabilir.²⁷⁴

Değerlerden bağımsız bir kültür düşünölemeyeceği gibi, kültürden bağımsız değerlerden de bahsedilemez. Kültür, dil, alışkanlıklar, hayat tarzları, dinî inançlar, dünya görüşü, zihniyet ve değerler ile her türlü insani ve doğal ilişkileri kapsayan veya bu ilişkilerden ortaya çıkan sosyolojik bir bütün; hayatın biçimlenişı ve davranışın değerdendirilmesinde ortak bir yöntemdir²⁷⁵. Bu anlamda, değerdelerin, tıpkı inançlar, semboller ve normlarda olduğu gibi²⁷⁶, bütün kültürlerin temelinde yer aldığı söylenebilir²⁷⁷.

Bireyin içinde bulunduğu toplumun belirlediği alternatifler çerçevesinde tercih ettiği eylem biçimleri çalışma olarak tanımlandığında, ortaya çalışma biçimini belirleyecek olan bireyin gelir ihtiyacı, kapasitesi, ailesi, bilgisi, eğitimi, başarı duygusu, ilgileri, zevkler vb. birçok faktör çıkmaktadır. Bu faktörler doğrudusunda, bireyin, çalışmaya ilişkin olarak değerdeleri oluşmakta ve çalışma hayatındaki davranışlarını etkilenmektedir²⁷⁸. Bireyin toplam değerdelerinin alt kümesi olan çalışma değerdeleri, kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir²⁷⁹.

Bireylerin çalışmaya ilişkin değerdelerini anlamak, örgütte bir anahtar rol sağlayabilmektedir. Paylaşılmış değerdeler; ortak eylem ve başarı için bir temel çerçeve oluşturmaktadır²⁸⁰. Nitekim, yapılan çalışmalar bunu destekler niteliktedir. Bu çalışmalarda değerdeler ile bireyin mesleği arasındaki etkileşime²⁸¹, yönetsel anlamda değerdelerin niteliđine²⁸², kültür-yaşam-çalışma ilişkisine²⁸³, değerdelerin amaçsal ve

²⁷⁴ Irvin J. Lehmann, "Some Socio-Cultural Differences in Attitudes and Values", **Journal of Educational Sociology**, Cilt: 36, Sayı: 1, 1962, s. 1-9.

²⁷⁵ Celaleddin Çelik, "Değişim Sürecinde Merkez-Çevre İlişkileri ve Çevresel Dinî Yönelimler, **İslamiyat**, Cilt: 5, Sayı: 4, 2002, s. 81-97.

²⁷⁶ Bozkurt, 2004, s.93.

²⁷⁷ Giddens, 2005, s.22.

²⁷⁸ Özkul, s.9.

²⁷⁹ Donald E. Super, **Work Values Inventory Manual**, Houghton Mifflin, Boston, 1970, s.56.

²⁸⁰ Stephen Connock ve Ted Johns, **Developing Strategies: Ethical Leadership**, IPD Publishing, New York, 1995, s.89-90.

²⁸¹ Gordon W. Allport, Philip E. Vernon ve Gardner Lindzey, **A Study of Value**, Boston: Houghton Mifflin, 1931.

²⁸² George England, **The Manager and His Values**, Ballinger Publishing, Cambridge, 1975, s. 60; James A. Lee, "Changes in Managerial Values", **Business Horizons**, Cilt:31, Sayı:4., 1988.

²⁸³ Vincent S. Flowers, **Managerial Values for Working**, Amacom, New York, 1975; Abbas J. Ali, Managerial Value Systems and Sector of Enterprises, **International Journal of Public Sector Management**, Cilt: 5, Sayı: 2, 1992.

araçsal bütünlüğüne²⁸⁴ ve farklı kültürel yapılara sahip ülkelerdeki yansımalarına²⁸⁵ yer verilmiştir.

Değerlerin, yukarıdaki çalışmalarla ortaya çıkan sosyal yönü ve görüntüsü ile kişilerin çalışma hayatlarındaki eğilimlerinden sosyal hayatta oluşturdıkları imajlara kadar somutlaşan etkilerini görmek mümkündür. Bu nedenle, bireylerin sahip olduğu değer kümesi, çalıştıkları işletmelerin değer profili açısından önem arz etmektedir. Çalışanlarına ortak değer bütünlüğü sağlamak isteyen her örgütün, bu gerçeğin farkında olması gerekmektedir.

Ortak değerler, sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli etmenlerden biridir. Bu anlamda ortak değerlerin doğru analizi²⁸⁶:

- Yöneticilere davranışlar ve kararlarla ilgili olarak yol gösterir.
- Yeni işgörenler için eylem parametrelerini tanımlar ve her yönüyle işgücü için bir yaşam biçimi haline gelen bir ahlaki kültür inşa eder.
- Örgütün stratejik eğilimini destekler.
- Örgütün vizyonunu ve stratejik planlarını uyumlu hale getirerek onu başarıya götürür.
- Örgütün kamuoyundaki imajını iyileştirir ve müşteri güven düzeylerini yükseltir.
- Birinci derecede motive edici olmalarından dolayı hem bireyin hem de örgütün rekabet gücünü artırır.
- Açık iletişimi sağlayarak doğru ve net bilgi akışını sağlar.

Bu bilgilerden hareketle, değerlerin; örgütsel kuralları belirleyen ve örgüt üyelerinin eylemlerini düzenleyen güçlü bir etkisinin²⁸⁷ olduğu söylenebilir. Her örgüt, toplumun kültüründen çalışanları eliyle getirdiği bu değerleri kendi içinde özümsemelidir²⁸⁸. Bu şekilde, çalışanın örgüte bağlanmasını, yönetimin kolay

²⁸⁴ Milton Rokeach, **The Nature of Human Values**, New York, Free Press, 1973.

²⁸⁵ Geert Hofstede, **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**, Sage Publications, London, 1980; Sholam H. Schwartz, "Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries", (Ed. M. P. Zanna), **Advances in Experimental Social Psychology**, Cilt: 25, 1992; Dov Elizur, Ingwer Borg, Raymond Hunt ve Istvan Magyari Beck, "The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:12, 21-38, 1991.

²⁸⁶ Connock ve Johns, s.89-90.

²⁸⁷ Gilbert W. Fairholm, **Leadership and the Culture of Trust**, Praeger, Westport, 1994, s.15.

²⁸⁸ İbrahim Ethem Başaran, **Örgütsel Davranış**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982, s.3.

işlemesini, üretimin daha nitelikli ve nicelikli olmasını, örgütün programlarının desteklenmesini ve çalışanın daha özverili olmasını sağlayabilir²⁸⁹.

2.1.3.3. Örgütsel Faktörler

Bireylerin çalışma kültürünü etkileyen diğer bir faktör, örgüt ile daha yakından ilgilidir. Çalışmaya yönelik çevresel etkiler olarak da görülebilen örgütsel faktörler, çalışanların çalışmaya yönelik tutumlarının oluşmasında örgütsel etkileri içermektedir. Bazı araştırmacılar, çalışma tutumlarına etki eden faktörleri; işin kendisi, ücret, yükselme olanağı, yönetim ve iş arkadaşları olarak sıralarken²⁹⁰, bazı araştırmacılar ücret, yükselme, yöneticiler, ek imkânlar, olası ödüller, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim boyutları olarak belirtmişlerdir.²⁹¹ Farklı ayrımlara tabi olsa da, örgütsel faktörler; örgüt kültürü, örgütün yapısı ve büyüklüğü, çalışma koşulları, ücret ve yönetim tarzı olmak üzere sınıflandırılmaktadır.

2.1.3.3.1. Örgüt Kültürü

Örgütler içinde bulundukları toplumun bir alt sistemi olduklarından toplum kültürü ile örgüt kültürüne birbirlerinden bağımsız olarak değil de, karşılıklı ilişki açısından bakılması gerekmektedir. Bunun nedeni ise, toplum ve örgüt arasındaki karşılıklı ilişkidir. Toplumların nasıl kendilerine özgü bir kültürü varsa, o toplumda faaliyetlerini sürdüren örgütlerin de, toplumsal kültürden farklı, fakat ona aykırı olmayan kültürleri vardır.

Örgüt kültürü; bir grubun etkin bir biçimde çalışabilmesi için gerekli olan ve yeni üyelerce de kabul edilen, dışa karşı bütünleşme ve içsel uyumlaşmayı sağlamaya yönelik temel yaklaşımlardır.²⁹² Örgüt kültürü, sosyal normlar, paylaşılmış değerler, paylaşılan zihinsel modeller ve sosyal kimlikler aracılığıyla

²⁸⁹ Daniel Katz ve Robert L. Kahn, 1977, **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, (Çev. Halil Can ve Yavuz Baydar), TODAEİ Yayını, No: 167, Ankara, s.71.

²⁹⁰ Fred Luthans, **Organizational Behavior**, Mc Graw Hill, New York, 1995.

²⁹¹ Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior**, Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc, New Jersey, 2005.

²⁹² Edgar Schein, **Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View**, Jossey-Bass, San Francisco, 1992, s. 9.

örgüt üyelerinin davranışlarını örgütleyip denetlemekte, böylece örgüt üyelerinin ortak amaçlar etrafında toplanarak benzer şekilde davranıp düşünmelerine yol açmaktadır.²⁹³ Örgüt kültürünün temel amacı, çalışanların davranışlarını standart kurallar ve değerler içine sokmak ve bireysel amaçlarla örgütsel amaçları uyumlu hale getirmektir.²⁹⁴ Örgüt kültürünün şekillenmesi, işletmeyi oluşturan insanlar arasında uzun bir etkileşim ve sosyalleşme süreci gerektirir. Bu etkileşimin ürünü olan kültürel doku değişkenleri, o etkileşim içerisinde yer alan insanların algı çerçevesini oluşturur.²⁹⁵

Konuya modern yönetim yaklaşımları açısından bakıldığında, örgütlerin çevreleriyle ve çevrenin alt sistemleriyle sürekli ilişki ve etkileşimde bulunan birer açık sistem oldukları rahatlıkla görülebilir. Başka bir ifadeyle örgütler, toplumdan girdi sağlayan ve bu girdileri çıktı haline döndürerek yaşamlarını devam ettirmeye çalışan, bu nedenle de çevreyle sürekli alışveriş ilişkisi içinde olan birer açık sistemdirler. Dolayısıyla, toplum ve örgüt kültürü arasında, en azından sistem-alt sistem etkileşimi çerçevesinde bir ilişki vardır. Bu anlamda, örgütte karar alıcı ve uygulayıcı durumunda olan kişilerin, örgüt yanında, toplumun üyesi olmaları ve ister istemez ait oldukları toplumsal değerleri üyesi oldukları örgütlere taşımaları ile örgüt ve toplum kültürünün birbirinden bağımsız olmayacağı sonucuna ulaşılabilir. Nitekim, yapılan araştırmalarda, İngiliz, Amerikan, Çin veya Japon yönetim kültürünü tanımlama çalışmalarının temelinde, belirli coğrafi büyüklükteki değerleri paylaşan bireylerin, bu değerleri, üyesi oldukları örgüte getirmeleri ve örgütün kültürüne yansıtmaya çalışmaları yatmaktadır²⁹⁶.

Toplumsal kültür, örgütlerin, toplum içinde oynayacağı role belirli bir düzen getirmektedir. Japonya, Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'daki büyük bürokratik örgütler, birbirine oldukça benzer görülürken, kendi kültürel tarihlerinden ortaya çıkan önemli farklılıklara sahiptirler. Örneğin, otomobil fabrikalarında genellikle aynı tür girdi ve çıktılar söz konusu olmasına rağmen, Japonya, Fransa ve İngiltere'deki fabrikalar, böyle bir üretim için farklı örgüt yapıları ve süreçleriyle

²⁹³ Andrew D. Brown ve Ken Starkey (1994), "The Effect of Organizational Culture on Communication and Information", **Journal of Management Studies**, Cilt:31, Sayı:6, s.808.

²⁹⁴ Ralph H. Kilmann, Mary J. Saxton ve Roy Serpa, "Sayıs in Understanding and Changing Culture", **California Management Review**, Cilt: 8, 1986, s.87-94.

²⁹⁵ Bozkurt, 1996, s.88.

²⁹⁶ Derek S. Pugh ve David J. Hickson, **Writers on Organizations**, Penguin Books, Great Britain, 1989, s.8.

çalışmaktadırlar. Yine, uluslararası arenada faaliyet gösteren çok uluslu işletmeler, özel amaçlarına nasıl ulaşacaklarına ve genellikle sorunlar ortaya çıktığında doğru adımın nasıl atılacağına yarayan örgüt kültürlerine ulaşmak için sahip oldukları diğer araçlara ilaveten, kendi ulusal kültürlerinden de yararlanabilmektedir. Bu örgütlerdeki farklılıklar, kısmen çalışan müşteri, pay sahibi ve ev sahibi ülkelerin beklentilerinden, kısmen de bu örgütlerin kendi ülkelerinden almış olduktan yönetici ve çalışanların değerlerinden ortaya çıkar²⁹⁷.

Olguya karşılaştırmalı yönetim açısından bakan bazı araştırmacılar, ulusal kültürden kaynaklanan yönetim biçimi farklılıklarının, örgütün yapısı ve kültürünü etkileyebileceği üzerinde durmuşlardır. Farmer-Richman ortaya koydukları model doğrultusunda, kültürün yönetim ve örgüt etkinliğini belirleyen bir değişken olduğunu, örgütün mikro bir kültür içinde faaliyet gösterdiğini ve bağlı olduğu makro kültüre aykırı davranışta bulunulmayacağını ifade etmişlerdir. Bunu destekler biçimde Neghandi, örgütlerin yönetim uygulamalarını ortaya çıkaran olgunun, kendi yönetim felsefesinin dışında, örgütün faaliyet gösterdiği çevrenin sahip olduğu kültür olduğunu belirtmiştir²⁹⁸.

Toplumsal kültürel değerlerinin, örgüt kültürünün yapısı ve işleyişi üzerine yaptığı etkiyi araştırmak için önemli bir çalışma da Hofstede tarafından yapılmıştır. Kültürün örgüt yönetimi üzerine etkili olduğunu ortaya koyan Hofstede, ulusal kültürün örgüt yapısını şekillendirdiğini ve aralarında güçlü bir ilişkinin var olduğunu savunmuştur.²⁹⁹

Sonuç olarak, her örgütün kendine özgü, ulusal kültüründen farklı bir kültürü olmasına rağmen, bu kültür, ulusal kültürün etkisiyle biçimlenmekte ve örgüt kültürü ulusal kültürün bir uzantısı olarak, ona aykırı olmayan bir şekilde işlemektedir. Örgüt kültürü, örgüte özgü değer ve felsefelerin yanı sıra, içinde faaliyet gösterilen toplum kültürünün bir yansıması durumundadır. Dolayısıyla her örgüt, faaliyetlerini sürdürürken, faaliyet gösterdiği toplumda var olan çalışma kültürü ile örgüt kültürü arasındaki etkileşimi göz ardı etmemelidir.

²⁹⁷ John R. Schermertion, James G. Hunt ve Richard N. Osborn, **Managing Organizational Behaviour**, John Wiles, New York, 1994, s.386.

²⁹⁸ Richard N. Farmer ve Barry M. Richman, "A Model for Research in Comparative Management", **California Management Review**, Cilt:7, 1964, s.55-68.

²⁹⁹ Hofstede, 1980.

2.1.3.3.2. Örgütün Yapısı ve Büyüklüğü

Örgüt yapısı pek çok unsurdan oluşan ve çalışmayı etkileyen önemli bir örgütsel faktördür. Örgüt yapısı; örgütün amacı, iş bölümü ve uzmanlaşma, formelleşme derecesi, kontrol alanı, örgütteki yönetsel kademeler, merkezileşme derecesi, emir-komuta zinciri, iletişim kanalları ve şekli gibi pek çok unsurun bir araya gelmesiyle oluşan temel bir yapıdır. Örgüt yapısının sadece yapılan iş odaklı ve çalışanlar dikkate alınmadan oluşturulması durumunda, çalışanlar açısından memnuniyetsizlik, işten geçici olarak uzaklaşma veya işten ayrılma gibi durumlar oluşabilmektedir.³⁰⁰

Örgütsel faktörler içinde yer alan bir diğer faktör ise, örgütün büyüklüğüdür. Örgüt büyüklüğünün örgütsel davranış değişkenleri üzerinde çeşitli etkileri olmaktadır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda, büyük örgütlerde çalışmaya ilişkin doyumun ve anlam düzeyinin küçük hacimli örgütlere göre düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca büyük ölçekli örgütlerde çalışanların birbirleriyle ve örgütle olan uyumunun küçük ölçekli örgütlere göre düşük olması, verimlilik ve iş performansı açısından da bazı sorunlara yol açtığı ileri sürülmektedir.³⁰¹

Örgüt büyüklüğü; örgüt kültürü ve örgüt iklimi üzerinde de büyük etkiye sahiptir. Çalışanların çoğu, küçük örgütleri büyük örgütlerden daha yakın, samimi bir havada düşünürler. Buna neden olan unsurlara; örgütlerin büyüdükçe yüz yüze iletişimin azalması, karmaşık hale gelen yönetim sistemleri ve görevlerde uzmanlaşma örnek verilebilir. Örgütler büyüdükçe azalan aidiyet duygusu, çalışanların örgüte bağlılığını, çalışma doyum ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.³⁰²

³⁰⁰ Nevvman, John E., "Understanding the Organizational Structure-Job Attitude Relationship Through Perceptions of the Work Environment", **Organizational Behavior and Human Performance**, Cilt:14, Sayı:3, 1975, s.371-397.

³⁰¹ Greg R. Oldham ve J. Richard Hackman, "Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks", **Administrative Science Quarterly**, Cilt:26, Sayı: 1, 1981, s. 66-83

³⁰² Geoffrey Keith Ingham, **Size of Industrial Organization and Worker Behavior**, Cambridge University Press, Cambridge, 1970.

2.1.3.3.3. Çalışma Koşulları ve Ücret

Çalışanların çalışmaya ayırdıkları süre göz önüne alındığında, çalışılan ortamın iç açıcı ve çalışma zevkini sağlayıcı nitelikte olması gerekmektedir. Dolayısıyla ışıklandırma, ısınma, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi çalışma temposunu büyük ölçüde etkileyen unsurlar, bireyin çalışma faaliyeti açısından önemlidir. Bu nedenle, çalışanları etkileyen koşulların çok iyi belirlenmesi ve düzenlenmesi gerekmektedir. Bu yöndeki çabalar örgütte çalışan bireylerin motivasyon düzeyini etkilemektedir. Nitekim, Maslow ve Herzberg'in teorilerinde yer alan fiziksel çalışma koşullarının çalışanların motivasyonlarını etkilediği ortaya konulmuştur.³⁰³

Çalışma koşulları gibi ücret de bir başka etkili unsurdur. Ücret, en geniş anlamıyla bireyin çalışması karşılığı elde ettiği gelirdir. Bu gelir, yalnız çalışanların belirli fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda onların psikolojik beklentilerini de karşılamaktadır. Bu anlamda ücret, bireyin çalışmaya olan bağlılığını da etkileyen bir unsurdur.³⁰⁴

Bir işletmede ücretlerin yüksek olması, işletmeye başvuru sayısını artırmakta ve işletmenin işgören alımında daha da seçici olmasını sağlamaktadır. Seçicilik, gerekli eğitimi alabilecek ve işletmeye bağlı kalacak çalışanların bulunmasında büyük önem taşımaktadır. Daha da önemlisi, ücretlerin yüksekliği, işletmenin çalışanlarına değer verildiğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla çalışanın çalışmaya yüklediği anlam, çalışmaya bağlılığı ve çalışma disiplini pozitif yönde etkilenebilmektedir. Ayrıca, işgörenlerin daha yüksek ücretler için başka işletmelere geçmelerini engelleyerek işgücü devrini azaltmaktadır. Ücretler piyasadaki değerlerin üzerindeyse, işgörenler bu fazla ücreti bir ödül olarak algılayarak motivasyon düzeylerini yükseltebilmektedirler. Bazı işletmeler, düşük ücretin düşük işgücü maliyeti anlamına geleceği yanılgısına düşerek işgörenlerine düşük ücret vermektedir. Ancak, işgücü maliyetinin çalışanlara ödenen ücretin yanı sıra verimliliklerine de bağlı olduğu göz önüne alındığında, bu yaklaşımın pek doğru

³⁰³ J. Lee Whittington, Vicki L. Goodwin ve Brian Murray, "Transformational Leadership, Goal Difficulty and Job Design: Independent and Interactive Effects on Employee Outcomes", **The Leadership Quarterly**, Cilt:15, 2004, s.595.

³⁰⁴ Edward E. Lawler, **Motivation In Work Organizations**, California, Cole Pub., 1991, s.44.

olduğu söylenemez.³⁰⁵ Sonuçta, çalışma koşulları ve ücret, bireyin çalışmaya ilişkin tutum ve davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde değiştirebilmekte ve dolayısıyla çalışma kültürünü etkileyebilmektedir.

2.1.3.3.4. Örgütün Yönetim Tarzı

Yönetim faktörü, örgütün yönetim ilkelerini uygulama biçimi veya örgütün yönetsel yapısının, bireylerin çalışma kültürüne etkilerini ortaya koyan örgütsel boyutlardan bir diğeridir. Çalışanların karar verme süreçlerine katılması veya örgütün sosyal ilişkilerinin örgüt yönetimi tarafından desteklenmesi biçiminde ortaya çıkan çeşitli yönetsel boyutlar, çalışanları olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bununla birlikte yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği veya yetki devri, yönetim birliği gibi yönetsel ilkelerin uygulanmadığı örgüt yapılarında, bireylerin çalışmaya ilişkin tutum ve davranışlarının olumsuz yönde etkilendiği ortaya konulmaktadır.³⁰⁶

Yapılan araştırmalar, karar alma süreçlerine katılımın çalışanların çalışma tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, kararlara katılım sürecinin örgüt kültürü ve iklimine olumlu katkılar sağladığı belirtilmektedir. Özetle, katılımcı yönetim anlayışıyla yöneticilerin karar verme yetkisini çalışanlar ile paylaşması, örgütte pozitif bir ortam yaratacağı ve bunun çalışma kültürünü geliştireceği düşünülmektedir.³⁰⁷

2.1.4. Çalışma Kültürünün Ölçülmesi

Çalışma kültürü, daha önceki bölümlerde bahsedildiği üzere, karmaşık bir bütünü teşkil etmektedir. Söz konusu yapısı gereği çalışma kültürünün ölçülmesi, basit olmayan bir süreçtir. Dolayısıyla, çalışma kültürünün analizinde bazı göstergelere ihtiyaç vardır. Bu göstergeler, çalışma kültürünün ölçülmesine ilişkin

³⁰⁵ Jeffrey Pfeffer, **Rekabetin Üstünlüğün Sırrı: İnsan**, (Çev. Sinem Gül), Cem Ofset, İstanbul, 1995, s.28.

³⁰⁶ Fred Massarik, **Participative Management: Highlights of the Literature**, Pergamon Press, New York, 1983.

³⁰⁷ Dow Scott, James Bishop ve Xiangming Chen, "An Examination of the Relationship of Employee Involvement with Job Satisfaction, Employee Cooperation, and Intention to Quit in U.S. Invested Enterprise in China", **The International Journal of Organizational Analysis**, 11(1), 2003, 3-19.

içsel (internal) faktörler olan tutumlar ve dışsal (external) faktörler olan davranışlardan meydana gelmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışma, söz konusu tutum ve davranışlar aracılığıyla çalışma kültürünü ortaya koymaya çalışacaktır.

2.1.4.1. Çalışma Kültürünün İçsel Yönü Olarak Tutumlar

Birey; çevresindeki diğer birey, kurum veya nesnelerle sürekli bir etkileşim halinde olmakta ve onlardan uyarılar alarak etkilenmekte, onlara karşı bir inanç veya düşünce sistemi oluşturmaktadır. Bu inanç veya düşünce sisteminin sonucu olarak da sözü edilen birey; kurum ya da nesnelere karşı özel bir davranış sergilemektedir. Birey, çevresinde bulunan ve kendisini sürekli uyaran diğer birey veya olaylardan aldığı uyarıları derleyip düzenlemekte ve zihinsel sisteminde saklamaktadır. Tekrar aynı kişi veya durumlarla karşılaştığında ise, bu düzenleyip sakladığı düşünce demetini kullanmakta ve bir tutum sergilemektedir.³⁰⁸

Tutum konusu, ilk olarak 1918’de Thomas ve Znaniecki’nin sosyal psikolojiyi tutumların bilimsel incelemesi olarak tanımlamasıyla ortaya çıkmıştır. 1930’lu yılların sonuna doğru, ışıklandırmanın çalışanların verimliliği üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan Hawthorne araştırmaları ile Westem Elektrik Şirketinde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma sonunda çalışanların iş hayatındaki deneyimlerine karşı duygusal tepkileri (tutumları) olduğu görülmüştür. Bu çalışmalardan sonra, 1950 yılından itibaren çalışanların işle ilgili tutumlarına ilgi artmış ve 1960’lı yıllarda Rosenberg ve Hovland tarafından tutum öğeleri bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak sınıflandırılmıştır.³⁰⁹ Bilişsel unsurlar; bir tutum objesi ile ilgili sahip olunan bilgileri ve bunların sözlü ifadelerini kapsarken, duygusal unsurlar, tutum objesine karşı gösterilen duygusal tepkilerle ilgilidirler. Davranışsal unsurlar; ise, o tutum objesine karşı gösterilebilecek tüm davranışlara ilişkindir. Her tutumun bir gücü/şiddeti vardır. Bir tutumun gücü, her üç unsurun toplamı olarak görülmektedir.³¹⁰

³⁰⁸ Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior Concepts, Controversies Applications**, Prentice Hall, 1991, s.162-170.

³⁰⁹ A. Can Baysal ve Erdal Tekarslan, **İşletmeler İçin Davranış Bilimleri**, Dönence Basım ve Yayın, İstanbul, 1998, s. 253-281.

³¹⁰ R. M. MacIver, Charles H. Page, **Cemiyet I**, (Çev. Amiran Kurtkan Bilgiseven), M.E.B., İstanbul, 1994, s.45.

Tutum ile ilgili yapılan tanımlar, kavramı daha iyi anlamak açısından faydalı olacaktır. Katz, tutumu bireyin çevresindeki bir simgeyi, nesneyi ya da olayı olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimi olarak tanımlarken³¹¹, Steers tutumu, kişinin çevresindeki kişi ya da nesnelere uygun ya da uygun olmayan bir yolla tepki verme ön eğilimi olarak ifade etmektedir.³¹² Nahavandi'nin yaptığı tanımda ise tutum, kişinin belli insan, konu ya da durumlara karşı sahip olduğu sürekli bir tepki çeşidi olarak belirtilmektedir.³¹³ Tutumla ilgili yapılan tanımlar sosyal psikologları ortak bir noktaya getirmektedir. Buna göre tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje (bireyin farkında olduğu, birey için herhangi bir anlam taşıyan obje) ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilimdir.³¹⁴

Herhangi bir şeye ya da herhangi birisine karşı tutumumuzun olduğunu söylemek; onu sevmek veya sevmemek, uygun görüp görmemek, çekici veya itici bulmak, güvenmek ya da güvenmemek gibi hislerimizi ifade eder. Bu hisler bizim ne söylediğimizi, ne yaptığımızı ve başkalarının söylediklerine ya da yaptıklarına nasıl tepkide bulunduğumuzu yansıtır.³¹⁵ Bireyin herhangi bir konuya karşı tutum oluşturmaları ise, belirli süreçler ile olmaktadır. Bu bağlamda, tutumun oluşabilmesi için öncelikle bu konuları bireyin zihinsel sisteminde sınıflaması ve bu sınıflamaya karşı tutum oluşturmaları gerekir. Bireylerin belli bir konuya karşı tutum sahibi olabilmeleri için o konu ile doğrudan bir deneyim geçirmeleri gerekmekte, dolaylı olarak da (farklı insanlardan duyarak vb.) bazı konularda tutum sahibi olabilmektedirler.³¹⁶

Tutumlar, bilişsel bir sistem oluşturarak bireyin çevresi ile ilişkilerini kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, tutumlar, toplumsallaşma süreci veya bireyin toplumsal davranışını açıklamada önemlidir.³¹⁷ Tutumlar, bireye dünyayı algılamada kullanılan bir referans çerçevesi vermekle kalmamakta, bir amaca ulaşma aracı,

³¹¹ Daniel Katz, "The Functional Approach to the Study of Attitudes", **Public Opinion Quarterly**, Sayı:24, 1960, s.163-204.

³¹² Richard M. Steers ve J. Stewart Black, **Organizational Behavior**, Harper Collins College Publishers, 1994, s.83-87.

³¹³ Afsaneh Nahavandi ve Ali R. Malekzadeh, **Organizational Behavior**, Prentice Hall, 1999, s.114-115.

³¹⁴ Çiğdem Kağıtçıbaşı, **Yeni İnsan ve İnsanlar**, Evrim Yayınları, İstanbul, 2004, s. 102.

³¹⁵ Mucchielli, s. 37.

³¹⁶ Gregory Moorhead ve Ricky W. Griffin, **Organizational Behavior**, Houghton Mifflin Company, Boston, 1992, s.107-119.

³¹⁷ J. Richard Eiser, **Social Psychology, Attitudes, Cogniton and Social Behaviour**, Cambridge Universty Press, 1986, s. 11.

değer açıklama, benliği savunma, bilgi ya da nesne değerlendirme gibi işlevler de görmektedir.³¹⁸

Sosyoloji açısından tutumlar, toplumsal etkenlerin psikolojik sonuçları olarak kendilerini gösterir.³¹⁹ Bu nedenle tutumlar, bireysel olduğu kadar toplumsal içeriklere de sahiptir. Nitekim, bireyler tutumlara sahip olarak doğmazlar. Tutumlar, sonradan ve genelde deneyim, pekiştirme, taklit ve sosyal öğrenme yollarıyla edinilmektedir.³²⁰ Tutumlar; algıların ve tanımanın örgütlenmesine yol açan faktörlerin aracılığıyla ortaya çıkar. Onlar iç ve dış çevreye sistemli bir şekilde bağlıdır.³²¹ Çoğu tutumlar bireyin içinde doğup büyüdüğü kültür ve sosyal yaşam tarafından kazandırılmaktadır. Nitekim, aynı toplumda yaşayan bireylerin kendi toplumunun kültüründen etkilenip benzer tutum sergilemeleri bunun bir örneğidir.³²² Bu anlamda, aynı kültürü paylaşan insanların kısmen objelere, insanlara, olaylara vb. ait ortak inançlara sahip olduklarından tutumlarında bir benzerlik görülür.³²³ Örf ve adetler, değer yargıları ve dini inançlar, tutumlar üzerinde etkili toplumsal unsurlardan birkaçıdır. Bu açıdan tutumlar, toplumsal faktörlerin tesiri altında kazanılan eğilimler olarak karşımıza çıkar ve bireyde uygun tutumların geliştirilmesi anlamına gelen sosyalleşme, tutum üzerinde en etkili süreçlerden birisidir.³²⁴

Çalışmaya ilişkin tutumlar ise, bireysel ve toplumsal pek çok değişkenin etkilediği bir niteliğe sahiptir. Bu niteliğin özünde herhangi bir kişinin bir obje, olay veya nesneye karşı olan tutumu, objenin nitelik ve özellikleri, o kişinin söz konusu objenin nitelikleri ve özellikleri hakkındaki hisleri, kendi kişisel yapısı kadar içerisinde yaşanılan sosyal ve kültürel şartlar da yatmaktadır. Bu anlamda çalışmaya ilişkin tutumların yapılanması sürecinde tutum objesi, birçok anlamlı nitelik ve özelliklere sahip olsa da, yapılanmada kimi zaman söz konusu nitelik ve özelliklerden birkaçı diğerlerinden daha önemli ve etkili olabilir. Kimi zamanda en önemli etki, kişinin kendi

³¹⁸ MacIver ve Page, s.45-46.

³¹⁹ Harpaz Itzhak ve Xuanning Fu, "The Structure Of The Meaning Of The Work," A Relative Stability Amidst Change", **Human Relations**, Cilt:55, Sayı:6, 2002, s. 64.

³²⁰ Jonathan L Freedman, David O. Sears, J. Merrill Carlsmith, **Sosyal Psikoloji**, (Çev. Ali Dönmez), Ara Yayınları, İstanbul, 1989, s. 273-274

³²¹ Sulhi Dönmezer, **Toplumbilim**, Beta Yayınları, İstanbul, 1999, s. 83-89.

³²² Smith, s.1-15.

³²³ Krech vd., s.298.

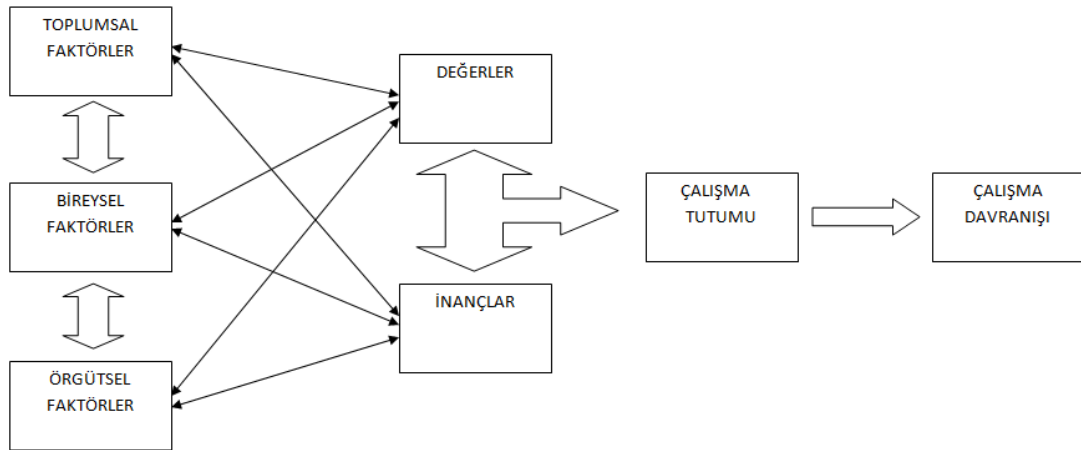
³²⁴ Erdal Tekarslan, Can Baysal, Hüner Şencan ve Tanıl Kılınç, **Sosyal Psikoloji**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1989, s. 175.

yapısı hatta içerisinde yaşanan sosyo-kültürel ortamdan kaynaklanabilmekte ve tutumu şekillendirmektedir.³²⁵

Tutum, davranış ve kültür arasındaki ilişkiyi ortaya koyan Benedict, yaptığı araştırmalarda insanın tutum ve davranışlarının yaşadığı kültür tarafından biçimlendiğini ortaya koymuştur.³²⁶ Bu çalışmayı destekleyen pek çok sosyolog ve sosyal antropolog, tutum ve davranışların esas olarak kültürden veya davranışın öğrenilmesinden ileri geldiğini, böylece kültürü burada asıl tayin edici faktör olarak ele almanın gerekliliğini vurgulamaktadırlar.³²⁷ Bireyleri çalışmaya sevk eden ve onlara çalışmanın anlamını veren çalışmayla ilgili tutumlar da bireyin bulunduğu toplumun kültürel değer ve inanç sistemi tarafından şekillenmektedir.³²⁸

Çalışma ile ilgili tutumların oluşumunu gösteren Şekil 2, bahsedilen etkileşimi göstermektedir.

Şekil 2: Çalışma ile İlgili Tutum ve Davranışların Oluşumu



Kaynak: Fishbein Martin ve Icek Ajzen, **Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research**, Addison-Wesley Co., MA, 1975, çalışmasından esinlenilerek hazırlanmıştır.

³²⁵ Lise M. Sari ve Timothy A. Judge, "Employee Attitudes And Job Satisfaction", **Human Resource Management**, Cilt:43, Sayı:4, 2004, s. 396.

³²⁶ Ruth Benedict, **Patterns of Culture**, Houghton Mifflin New York, 1934.

³²⁷ Katz, s.163-204; Martin Fishbein ve Icek Ajzen, **Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research**, Addison-Wesley Co., MA, 1975; Icek Ajzen, **The Theory of Planned Behavior**, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Sayı:50, 1991; Timothy A. Judge, John W. Boudreau, and Robert D. Bretz, "Job and Life Attitudes of Executives", **Journal of Applied Psychology**, Cilt:79, Sayı:5, 1994, s.767-782; Krech vd., s.239-241.; Sari ve Judge, s.396; Neff, s.242.

³²⁸ Neff, s.242.

Şekil 2’den de anlaşılacağı gibi, toplum yapısı, aile, din, kültür vb. sosyal faktörler, demografik ve psikolojik özellikleri içeren bireysel faktörler ile örgütün yapısını, büyüklüğünü ve kültürünü gösteren örgütsel faktörler değer ve inanç sisteminde etkili olmaktadır. Tutumların temel yapısını oluşturan değerler ve inançlar, bu etkileşim doğrultusunda bireyin çalışmaya ilişkin tutumlarını şekillendirmektedir. Değerler ve inançlar ile şekillenen çalışmaya ilişkin tutumlar, benzer şekilde çalışma davranışına dönüşebilmektedir. Literatürdeki çalışmalar, bireylerin çalışmaya ilişkin tutum ve davranışları arasındaki söz konusu ilişkiyi ön plana çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma da, literatürdeki çalışmalara bağlı olarak, çalışma kültürü açısından bireylerin çalışmaya ilişkin tutum ve davranışlarını incelemeyi hedeflemektedir.

Çalışanların çalışma ile ilgili tutumları; bir bütün olarak örgütsel süreçleri etkilemektedir.³²⁹ Nitekim, örgütsel verimliliğin, üretken ve kaliteli iş gücünün sağlanması için beraber çalışan insanların çalışmaya ait pozitif tutumları bu önemi belirgin hale getirmektedir.³³⁰ Bu anlamda, çalışma kültürü sayesinde çalışanların tutumlarının bilinmesi, onların davranışlarının önceden tahmin edilmesi, ve tutumların örgüt içi düzen doğrultusunda değiştirilip kontrol edilmesi mümkün olabilmektedir.³³¹

Bir çalışanın çalışma tutumu, çalışmaya ait faktörlere değişik şekillerde tepki verme ön eğilimini göstermektedir. Bireylerin herhangi bir konudaki tutumu ile o konuyla ilgili davranışları arasında ilişki olduğu düşünüldüğünde³³², çalışanların çalışmaya ait tutumları ölçülerek işteki performansları hakkında tahminlerde bulunulabilir.³³³ Bu amaçla yapılan tutum araştırmalarına bakıldığında, çalışanların çalışmaya ait tutumlarının mevcut performanslarını, verimliliklerini ve işten ayrılma eğilimlerini etkilediği görülmektedir.³³⁴

³²⁹ Amly L. Kristof-Brown, Ryan D. Zimmerman ve Erin C. Johnson, “Consequences of individuals’ Fit at Work”, **Personnel Psychology**, Cilt:58, Sayı:2, 2005, s.281.

³³⁰ Jennifer M. George ve Gareth R. Jones, “The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction and Positive Mood”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:81, Sayı:3, 1996, s.318-326.

³³¹ Megill, s.57; Lotze, s.11.

³³² Icek Ajzen ve Martin Fishbein, “Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research”, **Psychological Bulletin**, Cilt:84, Sayı:5, 1977, s.888-918.

³³³ Kristof-Brown vd., s.281-342.

³³⁴ Ayrıca bkz. Fishbein ve Ajzen, 1975; Barry M. Staw, “Knee-Deep in the Big Muddy: A Study of Escalating Commitment to a Chosen Course of Action”, **Organizational Behavior and Human Performance**, Cilt: 16, 1976, s.27-44; John P. Meyer ve Natalie J. Allen, “A Three-Component

Çalışmaya ait tutumların bir yansıması olan çalışma kültürünün incelenmesinde, çalışma kültürü tanımında da bahsedilen üç farklı tutum boyutu ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki olan bireylerin çalışmaya yüklediği anlamlara ilişkin tutumlar, bireyin çalışmaya yüklediği anlam ve değeri ölçmektedir.³³⁵ Çalışmaya ilişkin ikinci önemli tutum ise, çalışma bağlılığıdır.³³⁶ Çalışmaya bağlılık ile ilgili tutumlar ise, bireyin çalışmaya ne ölçüde bağlı olduğunu göstermektedir. Üçüncü tutum olan çalışma disiplini, bireyin çalışma çabasını bir anlamda ifade eden tutumdur.³³⁷ Söz konusu tutumlar, çalışma kültürünün tespitinde yararlı olacağından bu çalışmada açısından temel alınmıştır.

2.1.4.1.1. Çalışmanın Anlamı

Çalışmaya yüklenen anlam, insan hayatında ona biçilen yer ve verilen önem ile doğrudan bağlantılıdır.³³⁸ Çalışmaya verilen değer, çalışma davranışının doğasının, onunla ilgili sosyo-kültürel değerlerin, çalışma koşullarının, çalışmanın amacının, çalışma sonucunda elde edilen değer, insanın kendi algıları, bilgileri ve yaşam tecrübelerinin adeta bir toplamı durumundadır.³³⁹

Sosyal bir davranış olarak çalışma, bir anlamlar birleşimi, nesnel gerçeklerden çok anlam ve yorumlar dünyasıdır. İnsanları çalışmaya sevk eden bu anlamlar dünyası, çok yönlü, bireysel ve toplumsal bileşenlerin etkileri altında şekillenmektedir.³⁴⁰ Çalışmaya atfedilen toplumsal anlam ve değerler; herhangi bir toplumda veya toplumsal sınıfta, herhangi bir zaman diliminde, yaşamı kazanmanın, ekonomik ödülün, hayatı devam ettirmenin bir yolu hatta bir zorunluluk, acı ve ızdırıp kaynağı olarak algılanırken, diğer tarafta kişinin kendisini

Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, Cilt:1, Sayı:1, 1991, ss.61-89; John P. Meyer ve Natalie J. Allen, **Commitment in the Work Place: Theory, Research and Applications**, Thousand Oaks (CA): Sage, 1997; Neff; Smith; George ve Jones.

³³⁵ Estelle M. Morin, **The Meaning of Work, Mental Health and Organizational Commitment**, Studies and Research Project, Report R-585, Montreal, 2008, s.1-54.

³³⁶ Meyer ve Allen, 1991, 1997.

³³⁷ Smith, s.1-15.

³³⁸ Victor E. Frankl, **The Will to Meaning**, New American Library, New York, 1969,

³³⁹ Simon, s.1.

³⁴⁰ Edith Weisskopf-Joelson, **Meaning as an Integrating Factor**, (Ed. Bühler, C. & Massarik, F.) **The Course of Human Life: A Study of Goals in the Humanistic Perspective**, Springer, Oxford, 1968, s.359-382; Berger, s.212-213.

gerçekleştirmesinin dolayısıyla kişisel tatminin, toplumsal mutluluğun kaynağı, dini inancın bir göstergesi olarak farklı değer ve anlamlarla yüklü bir kavram olarak görünmektedir.³⁴¹

Çalışan bireyin çalışmaya yüklediği anlam ise, kişinin işle ilgili sahip olduğu inançlar ve değer yargılarıyla ilgilidir. Bu anlamda bir yönüyle değer duygusu ile bağlantılıdır. Değer kavramı toplumun kültürel yapısıyla ilgili olduğundan, çalışmaya atfedilen anlamın belli zaman diliminde belli toplumların sosyo-kültürel öğeleri bağlamında şekillendiği söylenebilir.³⁴² Bütün kültürlerde insanların çalışmasına rağmen, kişinin çalışmayı değerlendirmesi, ona atfedilen anlam, içerisinde yaşanılan kültürün doğasını yansıtmaktadır. Her toplumun kendine özgü bir kültürel yapısının olması da çalışmaya yüklenen anlamların farklılaşmasını beraberinde getirmektedir.³⁴³

Çalışmanın anlamına ilişkin tutumlar, bahsedilen etkileşimin bir sonucu ve çalışma kültürünün bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır. Literatürde, çalışmanın anlamına ilişkin tutumların oluşturulması ile ilgili pek çok çalışma mevcuttur. Dolayısıyla, literatürde, çalışmanın anlamının bireyin üstlendiği roller ile ilişkisini ortaya koyan³⁴⁴ veya çalışmanın anlamı ile bireyin performansı arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar mevcuttur.³⁴⁵

Çalışmanın anlamına ilişkin tutumları ölçmek için kullanılan en kapsamlı çalışma, Morin tarafından ortaya konulmuştur. Söz konusu çalışmada, çalışmanın çalışan için ne ifade ettiği alt faktörler ile saptanmıştır. Çalışmaya ilişkin aşağıda yer alan ifadeler ile, bireyin çalışmaya yüklediği anlamlar ölçülmüştür.³⁴⁶

- Çalışmak, insanın en önemli faaliyetidir.
- Çalışmak, para kazanmaktan başka bir şey değildir.
- Çalışmak, topluma ve insanlara faydalı olmaktır.

³⁴¹ Grint, 2005, s.6.

³⁴² Neff, s.252.

³⁴³ Peterson ve Gonzales, s. 34.

³⁴⁴ Micheal G. Pratt ve Blake E. Ashforth, **Fostering Meaningfulness in Working and at Work**, (Ed. Kim S. Cameron, Jane E. Dutton ve Robert E. Quinn, R. E), Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, San Francisco: Berret-Koehler, 2003, 309- 327.

³⁴⁵ Jesper Isaksen, "Constructing Meaning despite the Drudgery of Depetitive Dork", **Journal of Humanistic Psychology**, Cilt:40, 2000, s.84-107.

³⁴⁶ Morin, 1-54.

- Çalışmak, insanın zamanını ve enerjisini yok eden bir süreçtir.
- Çalışmak, insana bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme imkânı sağlar.
- Çalışmak, çok sıkıcı ve monoton bir süreçtir.
- Çalışmak, insanın kendisine ve çevresine karşı bir sorumluluktur.
- İnsanlar, en değerli zamanlarını çalışarak harcamaktadırlar.
- Çalışmak, insanlar ile iyi iletişim kurmanın bir yoludur.
- Çalışmak, stres ve sorunların ana kaynağıdır.

Morin'in çalışmaya atfedilen değerin orataya çıkarılmasına ilişkin oluşturduğu ölçek, literatürde kabul gören önemli çalışmalar arasında yer almaktadır.

2.1.4.1.2. Çalışmaya Bağlılık

Bireyin çalışmaya ilişkin önemli bir tutumu da bağlılıktır. Bağlılık kavramını ilk ve kapsamlı bir şekilde ele alan Becker, herhangi bir faaliyet, kişi ya da konum gibi faktörlere bağlı olan bireyin, söz konusu faktörlere uygun davranışlar sergilediğini ve daha fazla ilgi gösterdiğini belirterek, bağlılık konusuna taraf olma/tarafını tutma şeklinde yaklaşmıştır. Söz konusu bağlılığın gerçek bir bağlılığı ifade edebilmesi, içselleştirme ve özdeşleşme yoluyla meydana gelmesi ile mümkün olacaktır.³⁴⁷ Dolayısıyla bağlılık, bireylerin yaşamlarında önemli olarak gördükleri psikolojik objeler ile ilgili hissettikleri bir tutum ve bu psikolojik obje ile ilişkisinin gerektirdiği davranışları, istekle ve memnuniyetle yerine getirmeleri şeklinde açıklanabilir.

Bağlılık ile ilgili yukarıda anlatılan psikolojik özdeşleşme gücü³⁴⁸, çalışmaya bağlılık açısından da aynıdır. Çalışmanın bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olması, çalışmaya bağlılıktan söz edilebilmesi için esastır. Bu sebeple, çeşitli

³⁴⁷ Howard S. Becker, "Notes on the Concept of Commitment", **American Journal of Sociology**, Cilt:66, 1960, s.32-40.

³⁴⁸ Richard T. Mowday ve Thomas W. McDade, "Linking Behavioral and Attitudinal Commitment: A Longitudinal Analysis of Job Choice and Attitudes", **Academy of Management Proceedings**: 1979, s.84.

zorunluluklardan ötürü çalışmaya yönelme durumlarında, bir bağlılıktan söz edilemez.³⁴⁹ Çalışmaya bağlılık, bireyin çalışmanın geneli ile ilgili duygusal bütünlüğü ifade ettiğinden, işe, mesleğe ve örgüte bağlılıktan ayrılmaktadır. Çalışmaya bağlılık, bireyin çalışmaya ilişkin aidiyet duygusunu gösterir.³⁵⁰ Bu nedenle, çalışmaya bağlılık; genellikle bireyin yaşamında çalışmanın değeriyle ilgili normatif bir inanç şeklinde ele alınmakta ve daha çok bireyin geçmiş kültürel ve sosyal koşullarının bir fonksiyonu olarak görülmektedir.³⁵¹

Çalışmaya bağlılığın tespitinde, literatürde pek çok çalışmada yaygın olarak kullanılan bağlılık bileşenleri önem teşkil etmektedir. Bağlılığın bileşenleri duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç şekilde incelenmektedir. Örgütsel bağlılıkta çok sık kullanılmasına karşın, Meyer ve Allen, bu bileşenlerin örgütsel bağlılık türleri olmadığı, bunların bağlılık bileşenleri olduğu üzerinde önemle durmuştur.³⁵² Çalışmaya ait tutumları kültürlerarası boyutuyla inceleyen Smith de, çalışmaya bağlılığı duygusal veya zorunlu olması açısından ele almıştır.³⁵³ Yine çalışma bağlılığı ile ilgili çalışmasında Morrow, bu bileşenlerin bireyin çalışmaya ait tutumlarında önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır.³⁵⁴

Çalışmaya ilişkin duygusal bağlılık, bireyin çalışmaya ilişkin hislerini, çalışmayı sevmesini, çalışmadan keyif almasını ve çalışmayı zorunluluk olarak görmemesini ifade etmektedir. Devam bağlılığı, duygusal bağlılıktan farklı olarak çalışmanın ekonomik bir anlamdan öteye gitmemesi nedeniyle bir zorunluluk taşımasını ifade etmektedir. Bu nedenle devam bağlılığı, bireyin çalışmadığında karşılaşacağı maliyetler karşısındaki zorunlu bir bağlılıktır. Normatif bağlılık ise, bireyin sorumluluk, sadakat ve minnet duygusunu temel alan bağlılık boyutudur. Birey normatif bağlılığı doğru ve ahlaki bir davranış olarak kabul etmektedir.³⁵⁵ Bu çalışmada da çalışma bağlılığı, belirtilen üç bileşenin olumlu ve olumsuz ifadeleri aracılığıyla test edilecektir.

³⁴⁹ Marie L. Griffin, Nancy L Hogan, Eric G, Lambert, Kasey A Gail-Tucker, David N. Baker “Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organisational Commitment and the Burnout of Correctional Staff”, **Criminal Justice and Behaviour**, Cilt: 37, Sayı:2, 2010, s.239-255.

³⁵⁰ Paula C. Morrow, **The Theory and Measurement of Work Commitment**, CT: JAI Press Greenwich, 1993, s.162-164.

³⁵¹ Özlem Çakır, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001, s.61.

³⁵² Meyer ve Allen, 1991, s.61-89.

³⁵³ Smith, s.1-15.

³⁵⁴ Morrow, s.157.

³⁵⁵ Meyer ve Allen, 1991, s.67.

2.1.4.1.3. Çalışma Disiplini

Çalışma disiplinine ilişkin tutumlar, bireyin çalışma faaliyeti içindeki doğruları ve yanlışları ifade etmektedir. Bu noktada, bireyin çalışırken yapabileceğinin en iyisini yapması, verilen işi tamamlaması, çalışmanın bir hayat felsefesi olmasına ilişkin tutumlar ön plana çıkmaktadır. Çalışma disiplinine ilişkin tutumların ölçülmesinde daha önce sözü edilen Smith'in kültürlerarası yaptığı çalışma ön plana çıkmaktadır. Çalışmasında Amerika, Kanada, İsveç, İtalya, İngiltere, Almanya, Hollanda ve Japonya'yı ele alan Smith, çalışmaya ilişkin tutumların önemli bir kısmını kişinin çalışma disiplinine ilişkin tutumların oluşturduğunu vurgulamıştır.³⁵⁶

Çalışmasında, bireyin çalışma disiplinini tanımlayan ifadeler kullanarak, çalışanların çalışmaya ait tutumlarını ölçme imkanı bulmuştur. Araştırmāsından çıkan sonuçlara bakıldığında, genç çalışanların çalışma disiplinine ilişkin tutumlarının en yüksek olduğu ülkeler Hollanda, Japonya, İngiltere ve Almanya olurken, daha yaşlı çalışanlarda en yüksek değerleri İsveç, Almanya, Amerika ve İtalya olmuştur. Smith'in çalışmasında kullandığı ifadeler aşağıda yer almaktadır:³⁵⁷

- Çalışırken yapabileceğimin en iyisini yaparım.
- İnsan sadece gerekli olduğunda çok çalışmalıdır.
- Bana verilen bir işi veya görevi tamamlamadan kendimi rahat hissetmem.
- Çok çalışan insanlara anlam veremiyorum.
- Verilen bir işi veya görevi genellikle zamanında bitiririm.
- Ben işe değil mesaim bakarım. Mesaim bittiğinde işim de bitmiştir.
- İnsan, çok çalışarak hayattaki bütün zorlukların üstesinden gelebilir.
- Daha fazla para kazansaydım çok çalışabilirdim.
- Sadece çok çalışan insanlar başarılı olabilirler.

³⁵⁶ Smith, s.1-15.

³⁵⁷ Smith, s.1-15.

- İnsanların çok çalışmasını gerektirecek bir şey yoktur.

Smith, literatürde kabul gören bu çalışmasıyla, kültür ve çalışma arasındaki etkileşimi çalışma disiplinine ilişkin tutumları ölçerek ortaya koymuştur.

2.1.4.2. Çalışma Kültürünün Dışsal Yönü Olarak Davranışlar

Tutumların insan davranışını etkilediği bilinen bir gerçektir. Tutumun, davranışın öncü uyararı, bireyi davranışa hazırlayan ve bireylerin ne yapacaklarını belirlemelerine yardım eden bilgi birikimi olduğu vurgulanmaktadır.³⁵⁸ Tutumlar, doğrudan gözlemlenemedikleri ve bireyin içsel yönünü oluşturdukları için varlıkları ancak sözlü ifadeler ya da davranışlar ile saptanabilmektedir. Bu anlamda davranışlar, tutumların ortaya çıkmasını sağlayan dışsal ve görünür eylemlerdir.³⁵⁹

Tutumlar; davranışların arkasındaki genel eğilimler olarak bireylerin davranışlarına yön verebilmektedir. Dolayısıyla, çalışmaya bağlılık gibi pozitif çalışma tutumlarına sahip olan bireylerin istenen çalışma davranışlarını sergilemelerinin, bu tutumların sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir.³⁶⁰ Tutum ve davranışlar arasındaki bu ilişki, makro anlamda toplum ve o toplumun kültürü ile şekillenebilmektedir. Bu bağlamda, insanın tutum ve davranışlarının içinde yaşadığı kültür tarafından etkilendiği söylenebilir.³⁶¹

Nitekim, literatürde yer alan pek çok çalışma söz konusu etkileşimi vurgulamaktadır.³⁶² Ajzen ve Fishbein bu çalışmaları daha ileri taşıyarak planlanmış davranış modeli ile bu ilişkiyi ortaya koymuştur. Söz konusu model ile bazı koşullar sağlanarak tutum ile davranış arasındaki ilişkiyi güçlendirmiştir. Buna göre, tutum ve davranış ne kadar birbirini tamamlıyorsa ikisi arasındaki ilişki de o kadar güçlü olmaktadır. Modele göre belirli bir durum karşısında yoğunlaşan davranışlar bir

³⁵⁸ Robbins, 1991, s.162-170.

³⁵⁹ Ajzen ve Fishbein, 1977, s.888-918.

³⁶⁰ Özlem Çakır, **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Kamu-İş, Ankara, 2006, s. 56.

³⁶¹ Benedict, s.13

³⁶² Barry M. Staw ve Jerry Ross, "Behavior in Escalation Situations: Antecedents, Prototypes, and Solutions". **Research in Organizational Behavior**, (Ed. Cummings and Barry M. Staw), CT: JAI Press, Greenwich, 1987, s.39-78.; Staw, 1976, s.27-44.; Dennis W. Organ, "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean Up Time", **Human Performance**, Cilt:10, Sayı:2, 1997, s.85-97; John P. Wanous, Timothy D. Poland, Stephen L. Premack ve K. Shannon Davis, "The Effects of Met Expectations on Newcomer Attitudes and Behaviors: A Review and Meta-Analysis", **Journal of Applied Psychology**, Cilt:77, Sayı:3, 1992, s.288-97.

sonraki davranışın tahmininde oldukça etkilidir. Herhangi bir davranışın yoğunluğu, öncelikle tutumlara ve normlara bağlı olmakta, tutum ve normların çatışması durumunda kişi, yoğunlaşan davranışları doğrultusunda karar vermek zorunda kalmaktadır.³⁶³

Literatürdeki bilgiler doğrultusunda bu çalışma, çalışma kültürüne esas olan tutumlar ile etkinlik, performans, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi gibi çalışma davranışlarını ölçerek, aralarındaki ilişkinin boyutunu ortaya koymaya çalışacaktır. Aynı zamanda bu etkileşim, çalışma kültürünün davranışlar üzerindeki etkisini de göstermesi açısından önem taşımaktadır.

2.1.4.2.1. Etkinlik

Etkinlik ve verimlilik kavramları genellikle birbirleriyle eş anlamlı kavramlar olarak düşünülse de teorik olarak birbirinden farklı kavramlardır. Verimlilik; “kısıtlı kaynakların akılcı, topluma ve insana yararlı, doğaya saygılı bir biçimde kullanılarak en etkili sonuçları alabilmek ve yaşam kalitesinin arttırılmasını sağlamak yönündeki çabaların bütünüdür”. Verimliliğin en basit tanımı; “çıktının girdiye oranı”dır. Etkinlik ise, “kullanılan kaynaklarla elde edilen başarıyı, yani uygun kaynaklarla ulaşılan maksimum çıktı potansiyelini sağlayan en iyi kullanım” şeklinde tanımlanabilir. Etkinliği arttırmak için; çıktılar sabit kalırken girdiler minimum düzeye indirilmeli ya da çıktılar maksimum düzeye çıkarılırken girdiler sabit tutulmalıdır ya da bu ikisinin kombinasyonu sağlanmalıdır.³⁶⁴

Örgüt düzeyinde etkinlik ise, örgütlerin belirlenmiş amaçlarına ulaşmak amacıyla gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda bu amaçlara ulaşma derecesini belirleyen bir performans ölçütü olarak tanımlanabilir. Bu boyutuyla etkinlik; bir örgütün elde ettiği sonuçlara, tüm çalışanlarının sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışları ile kullanılan teknik kapasite ve yöntemlere bağlı bir çabadır.³⁶⁵

³⁶³ Fishbein ve Ajzen, 1975, s.314.

³⁶⁴ Fehim Bakırcı, **Üretimde Etkinlik ve Verimlilik Ölçümü Veri Zarflama Analizi Teori ve Uygulama**, Atlas Yayınları, Ankara, 2006, s.9-10.

³⁶⁵ Elif Dikmentaş, “Sağlık Kurumlarında Verimlilik ve Veri Zarflama Analizi”, **Milli Produktivite Merkezi Verimlilik Dergisi**, 2008/1, s.57.

Etkinliğin ölçümünde, 1957 yılında Farrell tarafından geliştirilen ve sonrasında Charnes ve diğerlerinin literatürde sıkça kullandığı veri zarflama analizi ön plana çıkmaktadır.³⁶⁶ Benzer yapıdaki karar verme birimlerinin göreceli etkinliklerini karşılaştırmayı amaçlayan veri zarflama analizi yöntemi, son yıllarda yöneylem araştırması ve yönetim alanlarında oldukça yaygın kullanılan bir yöntemdir. Veri zarflama analizinin klasik etkinlik ölçme yöntemlerinden en önemli farkı, analiz için çoklu girdi ve çoklu çıktı kullanılabilmesine imkân tanınması ve analizi yapan kişinin bu girdi ve çıktıların ağırlıklarını belirlemesini gerektirmemesidir.³⁶⁷

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, etkinlik düzeyi ve çalışma tutumları arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmaktadır. Nitekim, pozitif çalışma tutumlarına sahip çalışanların etkinlik düzeyi, negatif çalışma tutumlarına sahip olan çalışanlardan daha yüksektir.³⁶⁸ Bu çalışmada, çalışma tutumlarının toplam kümesi olan çalışma kültürü ile etkinlik arasındaki ilişkinin ortaya konulması da amaçlanmaktadır.

2.1.4.2.2. Performans

Performans, bireyin çalışma hayatındaki tutum ve davranışlarının örgüt başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır.³⁶⁹ Dolayısıyla performans, genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni, nitel ya da

³⁶⁶ Yao Chen, Gren N. Gregoriou ve Fabrizio Douglas Rouah, “Efficiency Persistence of Bank and Thrift Ceos Using Data Envelopment Analysis”, **Computers and Operation Research**, 2009/36, s.1554.

³⁶⁷ İpek Deveci Kocakoç, “Veri Zarflama Analizindeki Ağırlık Kısıtlamalarının Belirlenmesinde Analitik Hiyerarşi Sürecinin Kullanımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, 2003, s.1-2.

³⁶⁸ Greg R. Oldham ve J. Richard Hackman, “Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory”, **Organizational Behavior and Human Performance**, Cilt:16, 1976, s.250-279; C.A. Knox Lovell, “Production Frontiers and Productive Efficiency”, **The Measurement of Productive Efficiency**, (Ed. Harold O. Eried, C. A. Knox Lovell and Shelton S. Schmidt), Oxford University Press, New York, 1993, s.3-67; Hosseinzadeh Lotfi ve Hadi Shirouyehzad, “Analyzing Efficiency of Human Resource Performance Using Data Envelopment Analysis” **1.st Conference on Executive MBA**, 2010, s.12.

³⁶⁹ Robert N. Lussier, **Management Fundamentals: Concepts, Applications, Skill Development**, Cengage Learning, Mason USA, 2012, s.292.

nicel olarak belirten bir kavramdır.³⁷⁰ Örgüt bazında performans, örgütün belirlenen amaçlarına, kaynaklarını en etkin şekilde kullanarak ulaşabilme kabiliyetidir.³⁷¹

Çalışanın kendisine düşen görevi etkili biçimde tamamlaması olarak da bilinen performans, işlevsel açıdan görev ve kişi ile ilgili olup, görevin gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleşmesini sağlayabilmektedir.³⁷² Dolayısıyla örgütlerde bireysel başarıyı, kişinin kendisi için tanımlanan, özellik ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içinde gerçekleştirmesi olarak görülebilmektedir. Bu noktada, bir örgütte çalışanın başarısından söz etmek için önce kişinin tanımlanmış bir işle karşı karşıya kalması, bu işin çalışan özellik ve yeteneklerine uygun olması ve kişinin işini gerçekleştirme derecesinin göstergesi olan bir standardın bulunması gerekmektedir. Bu standarda ulaşma, kişinin başarısı olarak düşünülürken, standardın altında kalma da başarısızlığı olacaktır.³⁷³

Çalışanın başarı veya başarısızlığı ile ilgili davranışlarının bir göstergesi olan performans, çalışanın çalışmaya ait tutumlarının da dışa yansması olarak kabul edilebilmektedir. Nitekim, çalışanların tutum ve davranışları üzerine yapılan çalışmalarda bu ilişki açık bir şekilde görülmektedir. Pratt ve Ashforth, yaptıkları çalışmada bireyin çalışmaya yüklediği anlam ile performansı arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu belirtmişlerdir.³⁷⁴ Meyer ve Allen'ın bağlılık ile ilgili yaptıkları önemli çalışmada performans ile bağlılık arasında doğrudan bir ilişkinin varlığı vurgulanmıştır.³⁷⁵ Buna benzer pek çok çalışmada, çalışanların çalışma tutumları ile çalışma davranışlarından biri olan performans arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.³⁷⁶ Bu çalışma açısından da performans, çalışma tutumlarına bağımlı bir değişken olarak ele alınmış ve çalışma tutumları ile ilişkisi incelenmiştir.

³⁷⁰ Zühal Akal, **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 473, Ankara, 1992, s.1

³⁷¹ Richard L. Daft, **Management**, Dryden Press, Orlando, 1997, s.14

³⁷² Dursun Bingöl, **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 676, Erzurum, 1990, s. 170.

³⁷³ İlhan Erdoğan, **İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri**, İ.O. İşletme Fakültesi Yayınları No: 248, İstanbul, 1991, s. 154

³⁷⁴ Pratt ve Ashforth, s.309- 327.

³⁷⁵ Meyer ve Allen, 1997.

³⁷⁶ Ajzen ve Fishbein, 1977; Edward E. Lawler, **High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance**, Jossey-Bass, San Francisco, 1986;; Jay P. Mulki, William B. Locander, Gregory Marshall, Eric G. Harris ve James S. Hensel, "Workplace Isolation, Salesperson Commitment and Job Performance", **Journal of Personal Selling and Sales Management**, Cilt:28, Sayı:1, 2008, s.67-78; Russell Cropanzano, Deborah E

2.1.4.2.3. Devamsızlık

İşe belirli süreli katılmama anlamında kullanılan devamsızlık, bireyin çalışma yaşamından kaçınması veya tahmin edilemeyen bir durumun oluşması sonucunda bireyin çalışmadan uzak kalmasını ifade eder. Diğer bir ifadeyle, devamsızlık, çalışanın işyerinde olması veya olmaması ile ilgilidir.³⁷⁷ Tam bu noktada şu ayrım ön plana çıkmaktadır. Çalışanın işe gelmeme nedeni, çalışma sahasından uzaklaşma veya ayrılmaya yönelik bir iradenin sonucu olabileceği gibi, hastalık, kaza vb. zorlayıcı durumlar da olabilir. Literatürde, çalışanın zor durumda kalmasından kaynaklanan devamsızlığının, negatif bir iş davranışı olarak algılanmaması gerekliliği hakimdir. Devamsızlık olarak ele alınması gereken, çalışanın iş yaşamından geçici süreli uzaklaşmasının herhangi bir mazerete bağlı olmaması durumudur.³⁷⁸ Bu anlamda devamsızlık, bu davranışa yol açan sebebi, zamanlaması, tekrarlanma sıklığı ve meydana geldiği sosyal ortama bağlı olmakla birlikte, “işyerinden kaçış” olarak belirtilmektedir.³⁷⁹

Birey, yukarıda belirtildiği gibi bazen tamamen psikolojik refleks olarak işe belirli süreli devamsızlık yaparken, bazen de elinde olmayan nedenlerden dolayı işine devam edemeyebilmektedir. Devamsızlık yapan çalışanın çalışma sahasında yüklendiği sorumluluk alanın boş kalması sonucu, örgütler, yapılan işin yavaşlaması veya aksaması gibi sorunlar ile karşılaşabilmektedir.³⁸⁰ Örgütlerin yok edemeyeceği ancak azaltarak yöneteceği bir çalışma davranışı olan devamsızlık,³⁸¹ onu etkileyen faktörler tespit edilerek önlenabilir. Devamsızlığı etkileyen faktörler ile ilgili pek çok çalışma mevcuttur.

Rupp ve Zinta S. Byrne, “The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:88, Sayı:1, 2003, s.160-169; Larry W. Hunter ve Sherry M. B. Thatcher, “Feeling the Heat: Effects of Stress, Commitment, and Job Experience on Job Performance”, **Academy of Management Journal**, Cilt:50, Sayı:4, s.953-968.

³⁷⁷ Susan R. Rhodes ve Richard M. Steers, **Managing Employee Absenteeism**, Addison-Wesley Publishing Company, 1990, s.1-2.

³⁷⁸ Joan Harvey ve Nigel Nicholson, “Minor Illness as a Legitimate Reason for Absence”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:20, s.979-993

³⁷⁹ Steve M. Jex, **Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach**, John Wiley & Sons, New York, 2002, s.126.

³⁸⁰ Dan R. Dalton ve Debra J. Mesch, “On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism: An Assessment of Absence Policy Provisions”, **Journal of Applied Psychology**, 76, 1991, s.810–817.

³⁸¹ Jennifer M. George ve Gareth R. Jones, **Organisational Behaviour**, Prentice Hall, New Jersey, 2002, s.94.

Devamsızlık ile ilgili yapılan araştırmalar, devamsızlığın karmaşık bir yapısının mevcut olduğunu ve pek çok faktörden etkilendiğini ortaya koymaktadır.³⁸² Söz konusu çalışmalar, devamsızlığın bireysel (kişilik, demografik özellikler), toplumsal (kültür, sağlık), örgütsel (örgüt yapısı, büyüklüğü ve kuralları) ve çalışmaya bağlı (alışma koşulları, bağlılık, çalışmaya verilen önem) faktörler ile etkileşiminin olduğunu göstermektedir.³⁸³ Bu alışma açısından devamsızlık, bireyin çalışma tutumlarına ve dolayısıyla çalışma kültürüne bağlı bir değişken olarak ele alınacaktır.

Yukarıda belirtilen amaca yönelik olarak incelenen araştırma sonuçlarında, devamsızlık davranışının çalışmaya olan bađlılık³⁸⁴, çalışmaya yüklenen anlam³⁸⁵ ve çalışma disiplinine ilişkin tutumlar³⁸⁶ ile negatif yönlü bir ilişkisinin olması, çalışma kültürünün ölçülmesi açısından da önem arz etmektedir.

2.1.4.2.4. İşten Ayrılma Eğilimi

İşten ayrılma eğilimi, çalışanların işten ayrılmayı tutum ve davranışlarına yansıtmaları olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, bireyin işini bırakma yönünde isteğinin ve bu konuda da bilinçli arayışlarının ve davranışlarının olması söz konusudur. Egan vd., işten ayrılma eğilimini, örgütten ayrılmak için kasıtlı ve bilinçli bir istek olarak nitelendirmişlerdir.³⁸⁷ Rusbelt vd., işten ayrılma eğilimini, çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı

³⁸² Gary Johns, “The Psychology of Lateness, Absenteeism, and Turnover”, **Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology**, (Ed. Neil Anderson & Deniz S. Ones & Handan Kepir Sinangil & Chockalingam Viswesvaran), Sage, Cilt:2, London, 2001, s. 232-252.

³⁸³ Janssen, N., Kant, I., Swaen, G., Jannssen., P. ve Schroer, C., “Fatigue as a Predictor of Sickness Absence: Results from the Maastricht Cohort Study on Fatigue at Work”, **Occupational and Environmental Medicine**, Cilt:60, 2003, s.71- 82.

³⁸⁴ Meyer ve Allen, 1997.

³⁸⁵ Douglas R. May, Richard L. Gilson ve Lynn M. Harte, “The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt:77, 2004, s.11-37.

³⁸⁶ Smith, s.1-15.

³⁸⁷ Toby Marshall Egan, Baiyin Yang ve Kenneth R. Bartlett, “The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention”, **Human Resource Development Quarterly**, Cilt:15, Sayı:3, 2004, s.279-301

ve aktif bir eylem olarak tanımlamışlardır.³⁸⁸ Bartlett ise işten ayrılma eğiliminin, örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar ya da niyet olduğunu belirtmiştir.³⁸⁹

Bireylerin işlerinde ayrılma nedenleri çok çeşitli olabilmekle birlikte, örgütlerine verdikleri emek, zaman, çaba ve özveri karşılığında elde ettiklerinden tatmin olmama önemli bir neden olarak ortaya çıkmaktadır.³⁹⁰ Dolayısıyla, işten ayrılma davranışı, bireyin nitelikleri, ailevi sorumlulukları, ekonomik koşullar, iş bulma olanağı gibi pek çok faktörden etkilenebilen bir davranış biçimidir.

İşten ayrılma eğilimi kavramının anlaşılması, işgücü devrinin anlaşılmasına da olanak sağlamaktadır. İş bırakma eğilimi, işgücü devrini etkileyen önemli bir faktör olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda, Fishbein ve Ajzen'in bir davranışa eğilimin gerçek davranışın temeli olduğu teorisinden hareketle, işgücü devrinin gerçek göstergesi olan faktörün işi bırakma eğilimi olduğunu belirtmişlerdir.³⁹¹ İşten ayrılma duygusuna sahip bireylerin performansları, artık zihnen çalışılan ortamından uzaklaşma güdüsü içerisinde bulundukları için düşmekte, verimleri ve etkililikleri azalmaktadır. Bu ise örgütlerde karşılaşılabilecek olası ve çözüm bulunması zorunlu bir durum olarak kendini göstermektedir.³⁹²

İşten ayrılmayı etkileyen faktörler ile ilgili, literatürde pek çok çalışma mevcuttur.³⁹³ Bunların içinde işten ayrılmayı sosyolojik temellere indirgeyen Mueller

³⁸⁸ Caryl E. Rusbult, Dan Farrell, Glen Rogers ve Arch G. Mainous "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", **Academy of Management**, Cilt: 31, Sayı:3, 1988, s.599-627

³⁸⁹ Kenneth R. Bartlett, "The Relationship Between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field", **Human Resource Development Quarterly**, Cilt:12, 2001, s.335-352.

³⁹⁰ Çakır, 2001, s.18.

³⁹¹ Martin Fishbein ve Icek Ajzen, "Attitudes Toward Objects as Predictors of Single and Multiple Behavioral Criteria", **Psychological Review**, Cilt: 81, 1974, s. 59-74.

³⁹² David Guest ve Neil Conway, **Employee Well-Being and the Psychological Contract**, CIPD Publishing, London, 2004, s.21.

³⁹³ William H. Mobley, **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control**, Addison-Wesley, Lakeside USA, 1982; James L. Price, **The Study of Turnover**, Iowa State University Press, 1977; Robert P. Tert ve John P. Meyer, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", **Personnel Psychology**, Cilt:46, Sayı:2, 1993, s.259-294; Vicki J. Rosser, "Faculty Members' Intentions to Leave: A National Study on Their Work-Life and Satisfaction", **Research in Higher Education**, 45(3), 2004, s.285-309; Isaiah O. Ugboro, I.O. (2006); "Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing", **Institute of Behavioral and Applied Management**, North Carolina A&T State University, 2006, s.232-257; Hao Zhou, Lirong R. Long, Yuqing Q. Wang, "What is the Most Important Predictor of Employees' Turnover Intention in Chinese Call Centre: Job Satisfaction,

ve Price, işten ayrılma eğilimi konusunda, iş koşulları, çevresel koşullar ve çalışan özelliklerinin yanı sıra, bireyin çalışmaya yüklediği anlam ve bağlılığın da temel etkileyici faktör olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmalarında, bu etkinin ekonomik, psikolojik ve sosyolojik olmak üzere üç bölümden oluştuğunu savunmuşlardır.³⁹⁴ Mueller ve Price, ekonomik yaklaşımda; bireyin işini bırakması ya da bırakmaması düşüncesinin fayda-maliyet oranını değerlendirmesi sonucunda oluştuğunu belirtmekte ve ekonomik değişkenleri de, ücret, işgücü piyasası ve eğitim olarak belirlemektedirler. Yazarlar, psikolojik yaklaşıma göre; çalışanların örgüte girerken, örgütün kendilerine nasıl davranılacağı ile ilgili beklentilerini ele almışlardır. Çalışmanın temeli oluşturan yaklaşım daha çok sosyolojik olup, çalışanların çalışmaya yükledikleri anlamlar, çalışmaya ilişkin bağlılıkları ve çalışma disiplinleri işten ayrılma üzerinde etkili olmuştur.³⁹⁵ Bu çalışmada da çalışmaya bağlılık ve yüklenen anlam ile işten ayrılma arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.1.5. Çalışma Kültürü Modeli

Her toplum, birbirinden farklı bireyleri içinde barındıran bir sistem olarak onu oluşturan alt sistemleri ile etkileşim halindedir. Bu etkileşimin çalışma hayatına yansımaları olarak meydana gelen çalışma kültürü, içinde bulunulan toplum ve söz konusu toplumun kültüründen bağımsız düşünülemez. Bu nedenle, çalışma kültürünün, kültürden kültüre farklılık gösterdiği ve bu farklılığın her toplumun kendine özgü kültür yapısından kaynaklandığı söylenebilir. Toplum ve çalışma kültürü arasındaki bu ilişki, çalışma hayatında yer alan bireyleri ortak tutum ve davranışlara yönltebilmektedir. Söz konusu tutum ve davranışların etkileşimi sonucunda belirli bir çalışma kültürü oluşmaktadır.

Karmaşık bir yapıya sahip olan çalışma kültürü, daha önceki bölümlerde bahsedildiği gibi, temelde bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörler³⁹⁶ ile bireylerin değer ve inançlarını etkileyebilmektedir. Bireyin sahip olduğu değer ve inançlar da,

Organisational Commitment or Career Commitment?", **International Journal of Services Technology and Management**, Cilt:12, Sayı:2, 2009, s.129-145

³⁹⁴ Charles W. Mueller ve James L. Price. "Economic, Psychological and Sociological Determinants of Voluntary Turnover", **Journal of Behavioral Economics**, Cilt:19, Sayı:3, 1990, s.546.

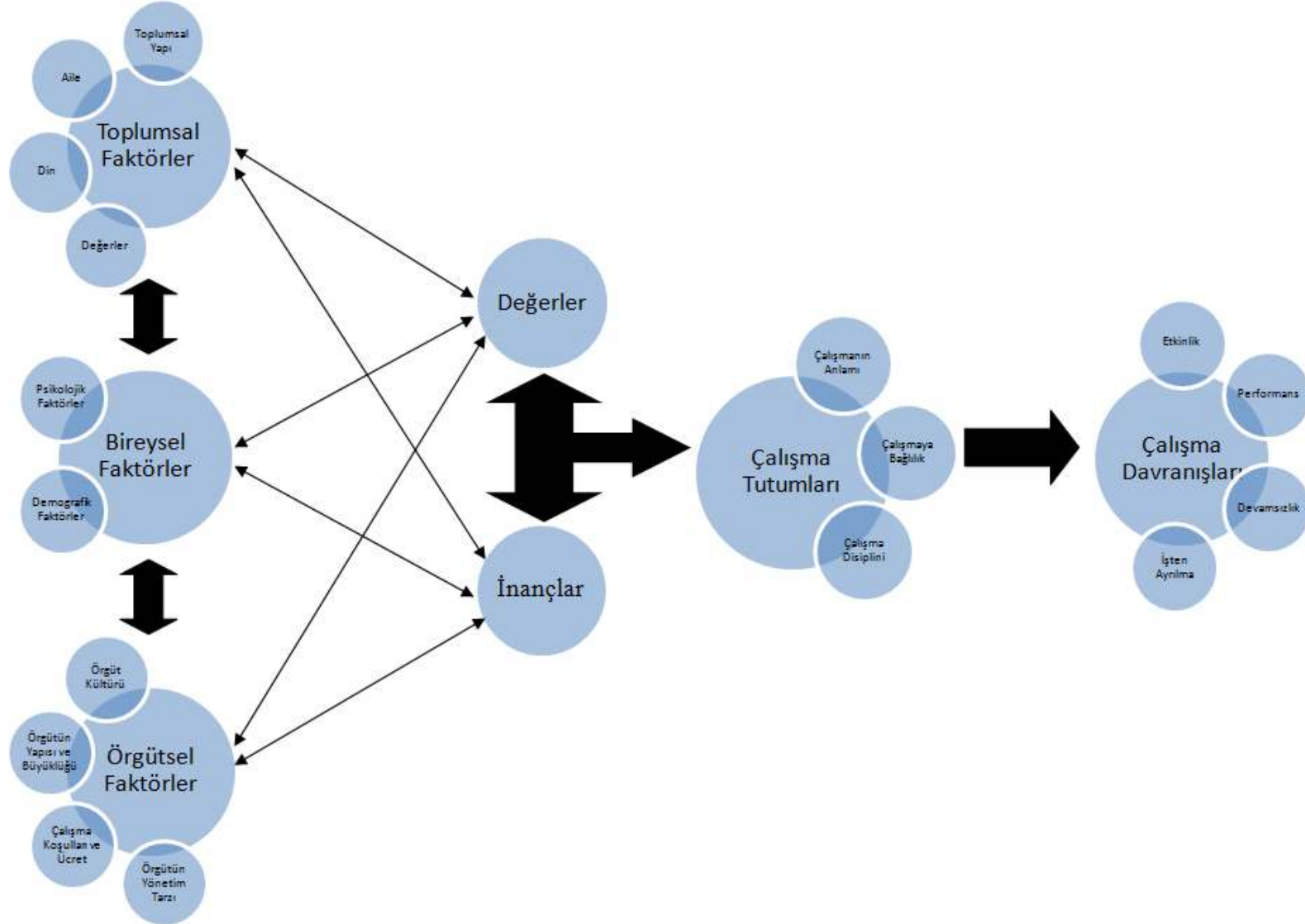
³⁹⁵ Charles W. Mueller ve James L. Price, s.546; Alan Felstead, s.1293-1314.

³⁹⁶ Harris, 1998.

Çalışmaya ilişkin tutumların oluşumunda belirleyici olabilmekte ve bu süreç, çalışma tutumlarının çalışma davranışlarına dnřebilmesi³⁹⁷ ile sonuçlanabilmektedir. Tüm anlatınlanlar, çalışma kültürünün çalışma davranışları üzerinde etkisini araştırmaya yönelik hazırlan model ile şekil 3'te ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

³⁹⁷ Fishbein ve Ajzen, 1975.

Şekil 3: Çalışma Kültürünün Çalışma Davranışları Üzerine Etkisini Araştırmaya Yönelik Bir Model



Şekil 3'te yer alan ve bu çalışmanın temelini oluşturan model, çalışma kültüründen kaynaklanan farklılıkların, çalışma davranışları üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Modelde yer alan faktörler, çalışma tutum ve davranışlarına ilişkin değişkenler literatürde yer alan araştırmaların sonuçlarından elde edilmiştir.³⁹⁸ Çalışmaya ilişkin tutum ve davranışların ilişkisini ve sonuçlarını içeren bu araştırmalar, modelin şekillenmesi açısından son derece önemlidir. Literatürdeki araştırmaların, çalışma kültürünün tespit edilmesi ve değerlendirilmesi amacıyla bireyin çalışma tutum ve davranışlarını incelemesi, bu çalışma açısından da yol gösterici olacaktır.

Bu doğrultuda hazırlanan model, çalışmaya ilişkin tutum ve davranışların uyumu üzerine odaklanmaktadır. Söz konusu uyum, bireyin çalışma çıktılarını zenginleştirirken, çalışma kültürünü de geliştirmektedir. Çalışma kültürü gelişmiş olan bireylerde, çalışma tutum ve davranışların arasındaki güçlü bir uyumun olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, çalışma kültürü, bireylerin çalışmaya yüklediği anlamı³⁹⁹, çalışmaya olan bağlılıklarını⁴⁰⁰ ve çalışma disiplinlerini⁴⁰¹ pozitif yönde etkileyebilmektedir. Çalışma kültürünün, modelde beklenin dışında oluşması, diğer bir ifadeyle, çalışmaya ilişkin tutum ve davranışları arasında uyumsuzlukların bulunması, çalışma kültürü açısından çözülmesi gereken sorunların olduğunu göstermektedir.⁴⁰²

Tutum ve davranışlar arasındaki uyum ve uyumsuzlukların ortaya çıkarılabilmesi için, çalışma tutumlarına ilişkin verilerin, çalışma davranışları ile karşılaştırılması gerekmektedir. Bu nedenle, çalışmada sadece kişinin kendine ait çalışma tutumları değil, aynı zamanda çalışma davranışları da yer alacaktır. Böylelikle, subjektif ifadelere dayanan çalışma tutumlarının ne ölçüde çalışma davranışına dönüştüğü görülebilecektir.

Çalışma davranışları olarak etkinlik, performans, devamsızlık ve işten ayrılma verileri kullanılarak, çalışma tutumları ile karşılaştırılması sağlanacaktır. Bu sayede, çalışma kültürüne ilişkin tutumların bireyin çalışma davranışlarını üzerinde

³⁹⁸ Ayrıca bkz. Benedict; Katz; Fishbein ve Ajzen, 1974, 1975, 1977; Azjen, 1991; Meyer ve Allen; Morin; Smith.

³⁹⁹ Morin, s.1-54.

⁴⁰⁰ Meyer ve Allen, 1991.

⁴⁰¹ Smith, s.1-15.

⁴⁰² Ayrıca bkz., Becker; Mowday ve Thomas; Griffin, Hogan, Lambert, Gail-Tucker ve Baker; Morrow; Çakır, 2006.

etkisi ortaya konulmaya çalışılacaktır. Model, çalışma kültürüne ilişkin çalışma tutumları ile etkinlik⁴⁰³ ve performans⁴⁰⁴ arasında pozitif bir ilişkiyi, devamsızlık⁴⁰⁵ ve işten ayrılma⁴⁰⁶ ile negatif bir ilişkiyi öngörmektedir.

⁴⁰³ Ayrıca bkz., Hackman ve Oldham; Lovell, Lotfi ve Shirouyehzad.

⁴⁰⁴ Ayrıca bkz., Pratt ve Ashforth; Meyer ve Allen, 1997; Lawler; Jossey, Wei ve Chu; Mulki, Locander, Marshall, Harris ve Hensel; Li ve Chou; Hunter ve Thatcher; John Forth ve Robert McNabb, "Workplace Performance: A Comparison of Subjective and Objective Measures in the 2004 Workplace Employment Relations Survey", **Industrial Relations**, 39, 2008, s.104-123; Joyce C. Hogan, Edwin A. Fleishman, "An Index of the Physical Effort Required in Human Task Performance", **Journal of Applied Psychology**, Cilt:64, 1979, s.197-204; Michael White, Stephen Hill, Patrick McGovern, Colin Mills ve Deborah Smeaton, "High Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance", **British Journal of Industrial Relations**, Cilt:41, 175-196.

⁴⁰⁵ Ayrıca bkz Dalton ve Mesch; George ve Jones; Johns; Janssen, Kant, Swaen, Jannssen ve Schroer; Meyer ve Allen, 1997; May, Gilson ve Harter; Smith.

⁴⁰⁶ Ayrıca bkz., Mobley; Price; Tert ve Meyer ve Allen, 1997; Rosser; Ugboro; Zhou, Long Lirong ve Wang Yuqing.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA TÜRKİYE VE POLONYA

Bu bölümde, Türkiye ve Polonya'nın sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan karşılaştırılması yer alacaktır. Öncelikle, her iki ülke açısından karşılaştırma yapmaya elverişli olan sosyo-ekonomik göstergeler kullanılarak, Türkiye ve Polonya'nın mevcut durumu hakkında bilgi verilmeye çalışılacak ve daha sonra, çalışma kültürünün her iki ülke açısından karşılaştırılması amacıyla da, Hofstede, Schwartz ve Dünya Değerler Araştırması gibi literatürde kabul görmüş kültürlerarası çalışmalar incelenecektir.

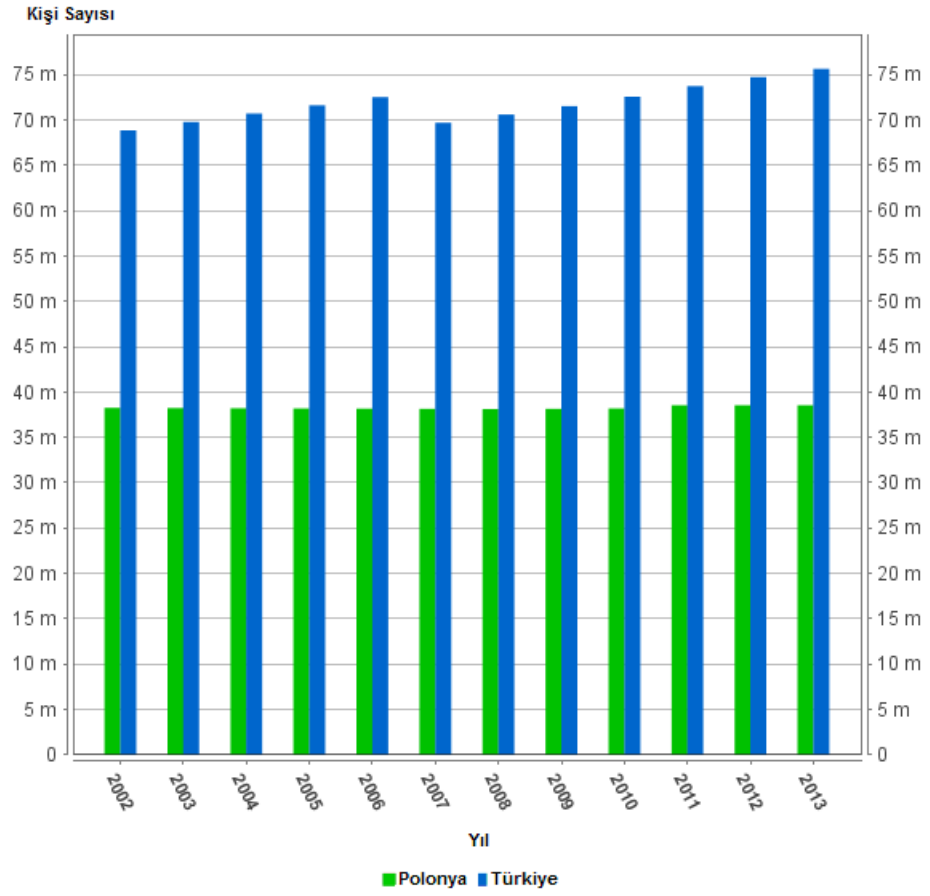
3.1. TÜRKİYE VE POLONYA'NIN SOSYO-EKONOMİK YAPISI

3.1.1. Nüfus

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2012 verilerine göre, Türkiye'de nüfus 2012 yılında, bir önceki yıla göre 903 bin kişi artarak 75,6 milyon kişiye ulaşmıştır. Türkiye nüfusunun % 18,3'ünün ikamet ettiği İstanbul, 13,8 milyon kişi ile en çok nüfusa sahip olan il konumundadır. İstanbul'u sırasıyla takip eden iller ; % 6,6 ile (4,9 milyon kişi) Ankara, % 5,3 ile (4 milyon kişi) İzmir, % 3,6 ile (2,6 milyon kişi) Bursa ve % 2,8 ile (2,1 milyon kişi) Adana'dır. ⁴⁰⁷

⁴⁰⁷ Türkiye İstatistik Kurumu, 2012 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2012.

Grafik 1: Türkiye ve Polonya'nın Yıllara Göre Nüfusu

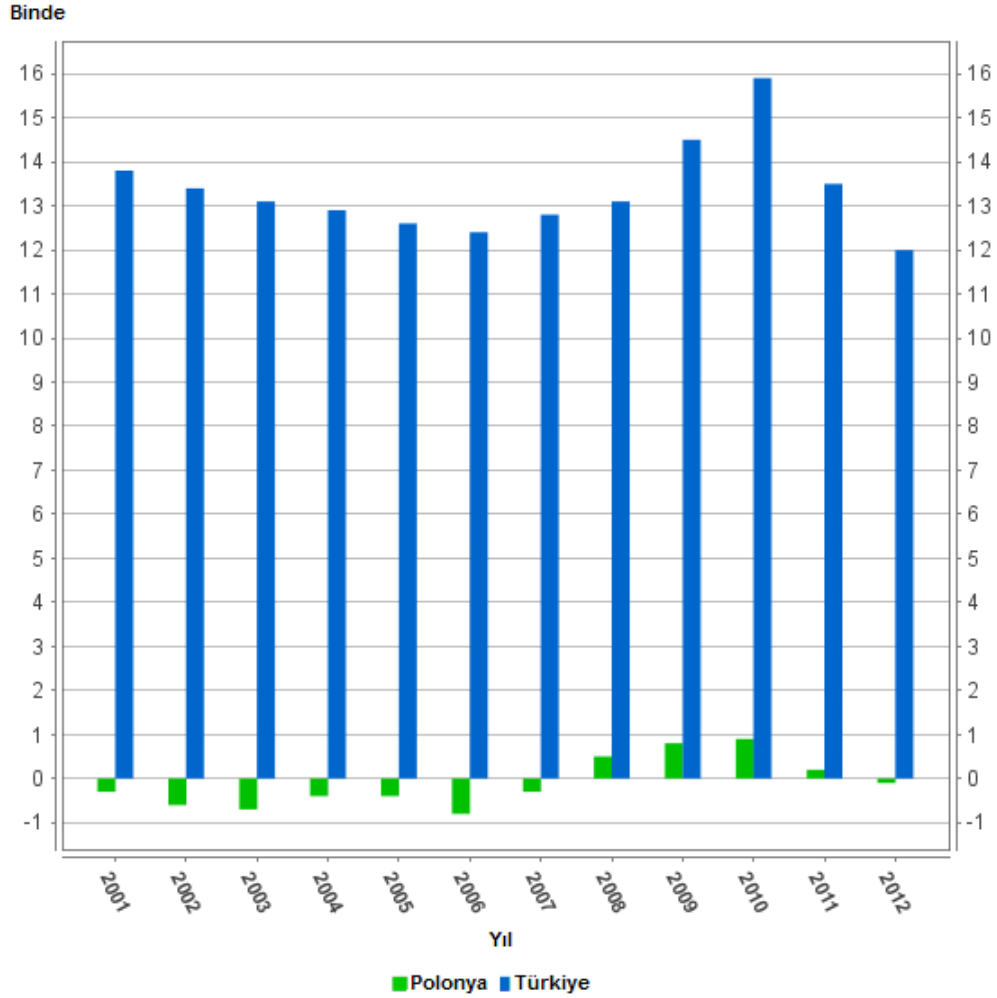


Kaynak: Eurostat, **Country Profiles**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

Polonya'nın 2012 yılı demografik verilerine göre, 18,4 milyonu erkek, 19,8 milyonu kadın olmak üzere nüfusu 38,2 milyondur. Nüfusun yaklaşık 23,3 milyonu (% 61,1) şehirlerde, 14,8 milyonu (% 38,9) kırsal bölgelerde yaşamaktadır.⁴⁰⁸

⁴⁰⁸ Central Statistical Office, **Poland Quarterly Statistics**, Sayı: 2, 2012, s.6-8.

Grafik 2: Türkiye ve Polonya'nın Nüfus Artış Hızı



Kaynak: Eurostat, **Country Profiles**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

Nüfus artış hızı incelendiğinde, Türkiye'nin nüfus artış hızı 2008 yılında ivme kazanarak artma yönünde eğilim göstermiştir. 2010 yılından sonraki süreçte ise, tekrar bir azalma söz konusudur. 2012 yılı için Türkiye'nin nüfus artış hızı binde 16 (% 1,6) olarak gerçekleşmiştir.

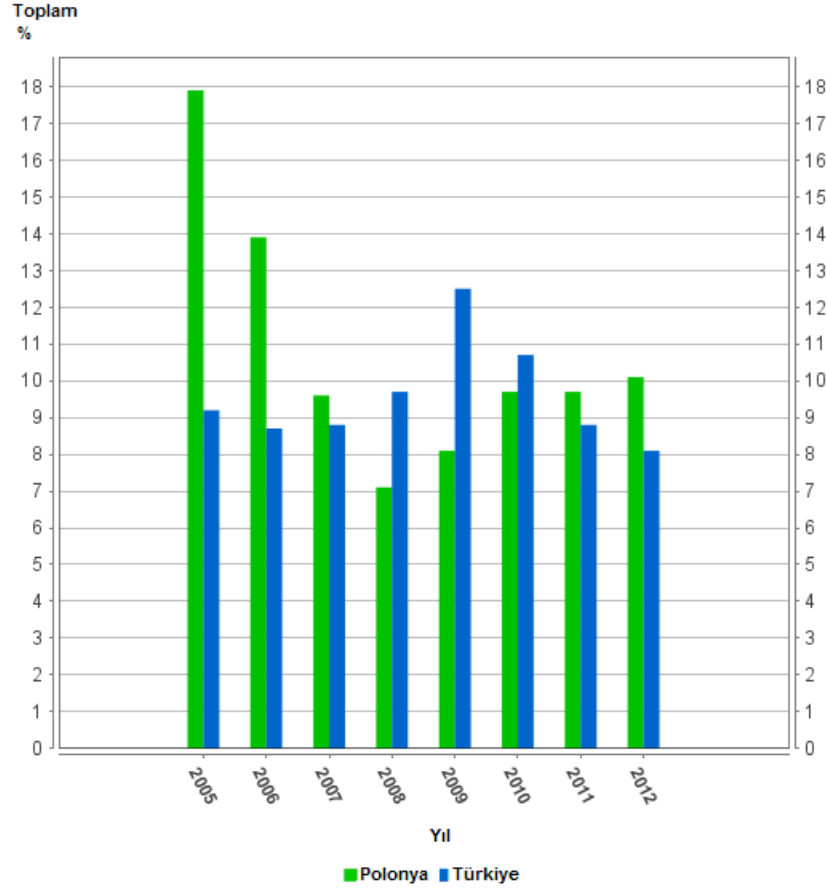
Polonya'nın nüfus artış hızı, 2008 yılına kadar negatif eğilim gösterirken, 2008 yılından itibaren bir yükselme yaşamış ancak 2010 yılından sonraki süreçte azalma başlamıştır. Polonya'daki nüfus artış hızı, ülkenin önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. Nüfus artış hızının negatif veya çok düşük olması, genç nüfusun giderek azalmasına yol açmakta ve dolayısıyla, işgücü piyasasının dinamizmi için gerekli çalışma çağındaki nüfusu azaltmaktadır.⁴⁰⁹

⁴⁰⁹ Michal Polakowski, **Youth Unemployment in Poland**, ICRA, 2012, s.4-7.

3.1.2. İşgücü ve İstihdam

İşgücü ve istihdam istatistiklerine göre, 2012 yılı itibariyle Türkiye’de istihdam edilenlerin sayısı 25 milyon ve işsiz sayısı 2 milyon 400 bin kişidir. Türkiye’nin ekonomik faaliyete bağlı istihdam dağılımı, tarım % 25,9, sanayi % 18,7, inşaat % 7,5 ve hizmetler sektörü için %48 gerçekleşmiştir.⁴¹⁰ Polonya’nın 2012 verileri ise, istihdam edilenlerin sayısını 8 milyon 500 bin ve işsiz sayısını 1 milyon 900 bin kişi olarak göstermektedir. Ekonomik faaliyete bağlı istihdam dağılımı, tarım % 13, sanayi % 30 ve hizmetler sektörü için % 57 olarak gerçekleşmiştir.⁴¹¹

Grafik 3: Türkiye ve Polonya’nı İşsizlik Oranları



Kaynak: Eurostat, **Country Profiles**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

Türkiye’nin işgücü ve istihdam yapısı, nüfus ve özellikle aktif nüfustaki artışa paralel bir artışın söz konusu olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, ilk bakışta

⁴¹⁰ TÜİK, **Ekonomik Göstergeler 2012**, Ankara, 2013, s. 220-245.

⁴¹¹ Central Statistical Office, **Poland Quarterly Statistics**, Sayı:2, 2012, , s.9.

işsizlik, işgücü ve istihdam açısından en ciddi sorunu olarak görülmektedir. Türkiye’deki işsizliğin % 10 düzeyinde görünmesi, işgücüne dahil olmayan nüfustan kaynaklanmaktadır. Emek talebine potansiyel ilavelerin hemen tamamının işgücü piyasası dışında kalmayı tercih etmesi, söz konusu potansiyelin işsizlik tanımına yansımaları engellemektedir.⁴¹²

Polonya’nın işgücü ve istihdam açısından incelendiğinde, işgücü ve istihdamın ülke açısından önemli sorun alanlarından biri olduğu ortaya çıkmaktadır. Yüksek işsizlik ve düşük istihdam, Polonya açısından çözülmesi gereken sorunlardan biridir. 2000-2003 yılları arasında en yüksek seviyelerine ulaşan işsizlik, genç ve nitelikli işgücünün yurtdışına göçü ile sonuçlanmış olup, bu durum; resmi rakamlara göre iki milyondan fazla kişinin Batı Avrupa ülkelerine göçünü beraberinde getirmiştir. Buna karşılık, Polonya’nın AB üyeliği ile birlikte imalat sanayine yönelik yabancı sermaye yatırımları ve AB fonlarıyla desteklenen kapsamlı alt yapı projeleri, beraberinde yüksek büyüme hızları ve yeni istihdam imkânları yaratmıştır. Nitekim 2002 yılında % 20 olan işsizlik oranı 2012 yılında % 10’a inmiş, Batı Avrupa’daki Polonyalı işgücünde yurda dönüş eğilimi başlamıştır. Özellikle emek yoğun hizmet sektöründe gelişme ve ekonomik büyüme, işgücü piyasasına olumlu katkıda bulunmuştur. Bununla beraber, 2009 yılında yaşanan küresel mali kriz ile istihdam koşulları yeniden kötüleşmiştir. Özellikle imalat sanayi ve hizmetler sektöründeki olumsuzluklar nedeniyle, Polonya’nın 2008 yılında % 7’e kadar gerileyen işsizlik oranı 2012 yılında tekrar % 10 seviyesine çıkmıştır.⁴¹³

İki ülkenin işgücüne katılma oranı incelendiğinde, Polonya’nın Türkiye’ye göre daha yüksek işgücüne katılma oranına sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’nin işgücüne katılma oranı, 2009 yılından sonra artış göstermesine rağmen, katılım oranı % 50 seviyesinde gerçekleşmektedir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı % 71,7 olmasına karşılık, kadınlarda % 28,8’dir.⁴¹⁴ Türkiye’de istihdama dahil olmayanların büyük çoğunluğunun ev kadını olması da kadınların işgücüne katılma oranının düşüklüğünü doğrulamaktadır.⁴¹⁵

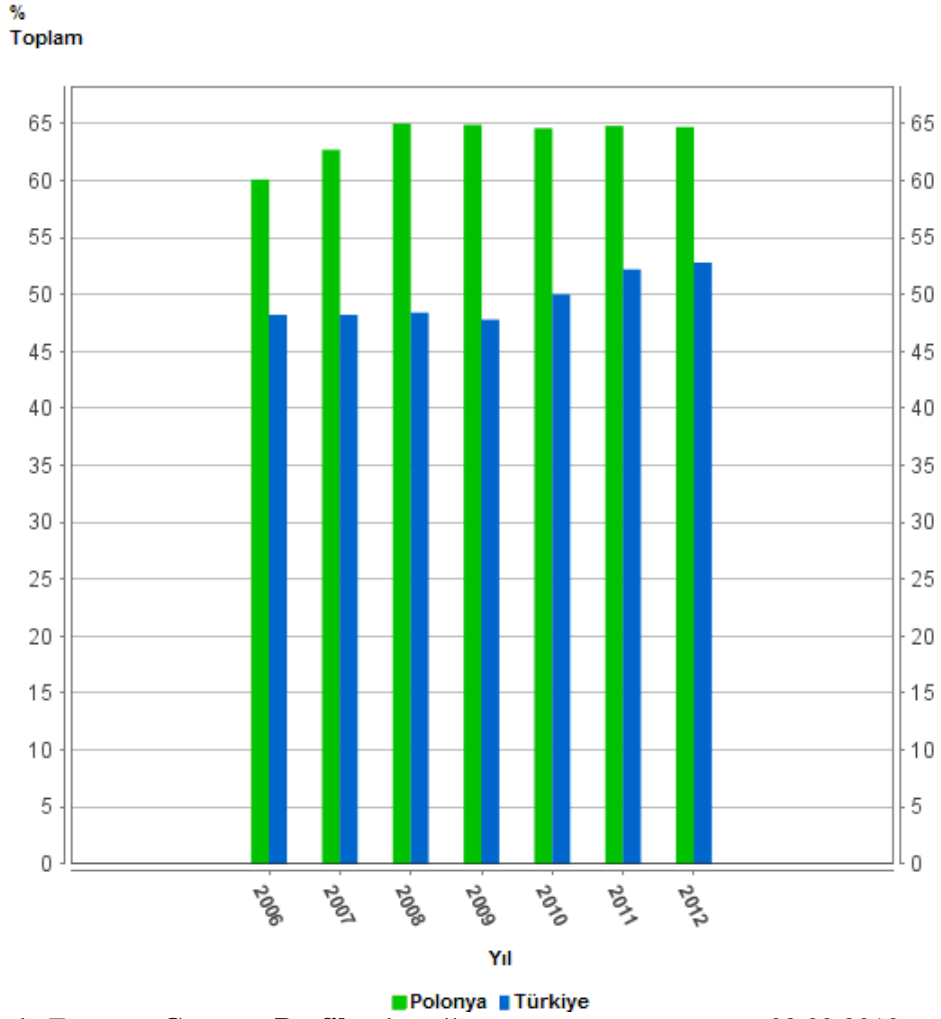
⁴¹² Faruk Sapanca, “Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 2-3, 2007, s.10.

⁴¹³ Polakowski, s.4-7.

⁴¹⁴ TÜİK, **Ekonomik Göstergeler 2012**, Ankara, 2013, s. 220-245

⁴¹⁵ Sapanca, s.10.

Grafik 4: Türkiye ve Polonya'nın İşgücüne Katılma Oranları



Kaynak: Eurostat, **Country Profiles**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

Polonya’da toplam işgücüne katılma oranı, 2012 yılında toplamda % 65 ve bu oran, erkeklerde % 73 ve kadınlarda ise % 58 düzeyindedir.⁴¹⁶

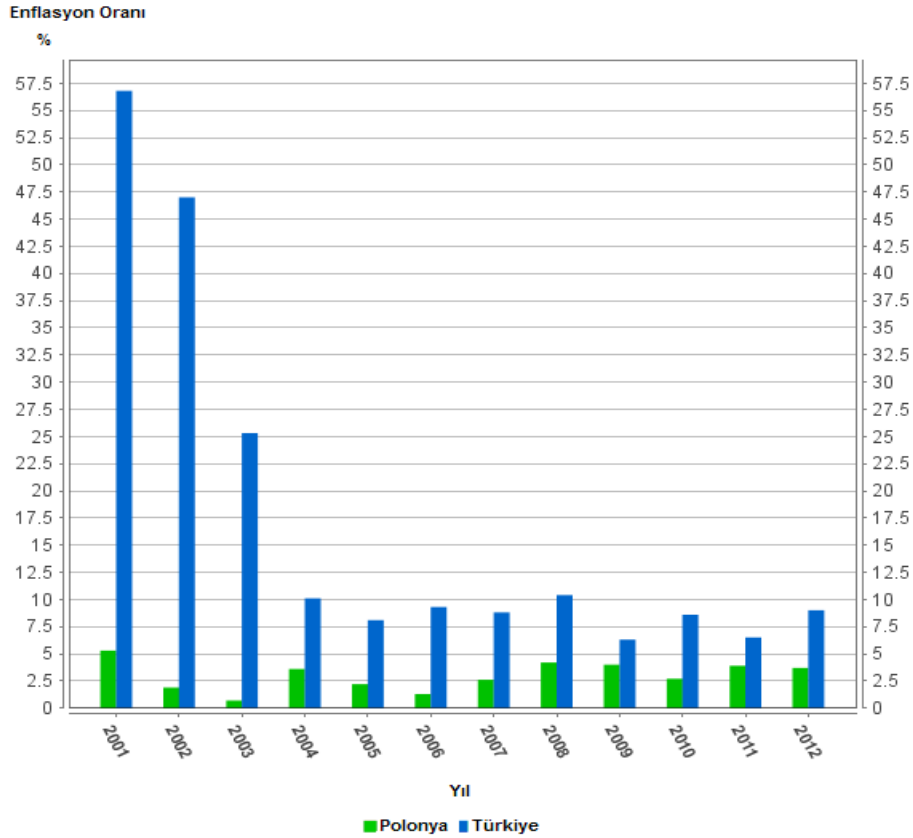
3.1.3. Ekonomi

Türkiye, özellikle 2000 Kasım ve 2001 Şubat krizlerinden sonra 2002-2004 döneminden başlayarak güçlü ekonomiye geçiş programı ve IMF ile birlikte düzenlenen plan, “istikrar içinde kalkınma” hedefi doğrultusunda enflasyonun düşürmeyi ve ekonomik büyümeyi sağlamaya çalışmıştır. Sıkı maliye ve para politikaları sonucunda, 2001 yılında % 56 seviyesinde olan enflasyon kademeli

⁴¹⁶ Central Statistical Office, s.10.

olarak % 10'nun altına düşürülmüştür.⁴¹⁷ Polonya ise, 1989 yılından sonra serbest piyasa ekonomisine geçiş yönünde politikalar izlemiş ve bu dönemde “Balcerowitz Planı” ile piyasa ekonomisine geçiş için sistematik bir dönüşüm başlamıştır. Uygulanan politikalar neticesinde, ilk etapta enflasyon artmış, ancak yıllar itibariyle düşüş eğilimi göstermiştir.⁴¹⁸

Grafik 5: Türkiye ve Polonya'nın Enflasyon Oranları



Kaynak: Eurostat, **Country Profiles**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

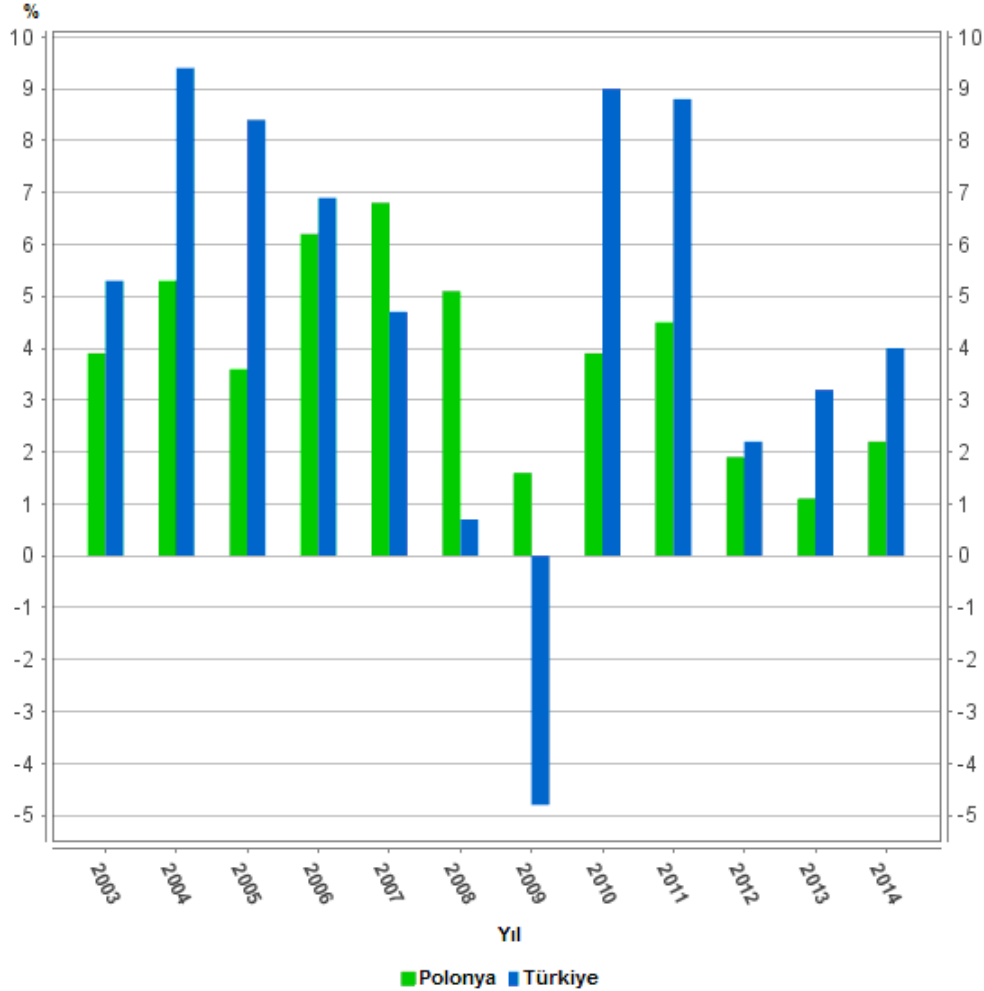
Polonya, ekonomisiyle orta büyüklükte bir Avrupa ülkesi olup, GSYİH'da son yıllardaki artış nedeniyle dünya ekonomisindeki önemi ve payı yükselen bir ülke haline gelmiştir. Özelleştirme uygulamaları sonucunda, ülke Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri içerisinde en fazla doğrudan yabancı sermaye yatırımı alan ülke olmuştur. 2003 yılından itibaren ise hızla iyileşme göstermiş ve GSYİH artışının arkasında özellikle başarılı ihracat performansı yatmaktadır. Zaman içinde iç talebin

⁴¹⁷ Haydar Akyazı ve Aykut Ekinci, Enflasyon Hedeflemesi, Büyüme ve Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Bankacılar Dergisi, Sayı: 68, 2009, s.4.

⁴¹⁸ Nazım Çatalbaş ve Zubeyr Yıldırım, “Geçiş Ekonomilerinde Bütçe Açıklarının Nedenleri: Polonya ve Kırgızistan Örneği”, **Sosyoekonomi**, Sayı: 1, 2008, s.141.

güçlenmesi, özel tüketim ve sabit yatırımların artması da hızlı büyümenin temel dinamikleri olmuştur.⁴¹⁹

Grafik 6: Türkiye ve Polonya'nın GSYİH Büyüme Oranları



Kaynak: Eurostat, **Country Profiles**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

Ülkede alt yapı yatırımlarının hız kazanması, doğrudan yabancı sermayenin Polonya pazarına olan ilgisinin devam etmesi ve tüketim harcamalarının mali krizden nispeten daha az etkilenmesi gibi nedenlerden dolayı, Polonya ekonomisi 2009 yılında % 1,7 oranında, 2010 yılında % 3,8, 2011 yılında % 4,5⁴²⁰ ve 2012 yılında % 1,9 oranında büyümüştür. 2013 yılı için büyümenin % 1 ve 2014 yılı için ise % 4 civarında olması tahmin edilmektedir. Türkiye'nin büyüme hızı oranı ise, 2003-2007

⁴¹⁹ Çatalbaş ve Yıldırım, s.141-143.

⁴²⁰ Narodowy Bank Polski, Foreign Direct Investment in Poland, NBP Annual Report, Warsaw, 2012, s.57-59.

döneminde ortalama % 7 olarak gerçekleşmiş, ancak 2008 yılının Eylül ayında başlayan küresel krizden etkilenerek % 0,7'ye gerilemiştir. Türkiye, 2009 yılında ekonomik krizin etkilerini daha çok hissetmiş ve büyüme hızı % 4,7 oranında küçülmüştür. Büyüme hızı 2010 yılında % 9, 2011 yılında % 8,8 ve 2012 yılı için 2,1 oranında gerçekleşmiştir. 2013 yılı için % 3 ve 2014 yılı için de % 4 büyüme hızı oranı beklenmektedir.

Eurostat'ın satınalma gücü paritesi değerine göre kişi başına GSYİH endeksi Türkiye ve Polonya için diğer bir ekonomik göstergedir. Ülkelerin gelişmişlik ve refah düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla oluşturulan değer, 2012 yılında, kişi başına GSYH'nın 28 Avrupa Birliği ülkesi ortalaması 100 birim iken, Türkiye için 56 ve Polonya için 66 olarak gerçekleşmiştir. Karşılaştırmalarda yer alan ülkeler arasında kişi başına GSYİH endeksi en yüksek ülke 271 ile Lüksemburg, en düşük ülke ise 28 ile Bosna Hersek olmuştur.⁴²¹

3.2. TÜRKİYE VE POLONYA'NIN ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

3.2.1. Kültürlerarası Yapılan Çalışmalar Açısından Türkiye ve Polonya

Türkiye ve Polonya'nın çalışma kültürü açısından karşılaştırılması, literatürde öne çıkan araştırmalar ve söz konusu araştırmaların sonuçlarının iki ülke arasında karşılaştırılması ile gerçekleştirilecektir. Bu doğrultuda, Hofstede, Schwartz ve Dünya Değerler Araştırması gibi önemli çalışmalar incelenecektir.

3.2.1.1. Hofstede'nin Kültürün Boyutları Çalışması

Kültürlerarası detaylı çalışmalar yapmış araştırmacılardan birisi olan Hofstede, sosyal bir sistemin varlığını sürdürebilmesi için insan davranışlarının belirli bir düzen içinde olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu sistem içerisinde, bir bireyin nasıl davranacağını tahmin edebilmek için, öncelikle bireyin ve daha sonra bireyin bulunduğu kültürün değerlendirilmesinin gerektiğini söylemektedir.

⁴²¹ Eurostat, **GDP per capita in PPS 2013**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

Hofstede; kültürleri karşılaştırabilmek için onları kendi aralarında beş boyuta göre ayırmaktadır. Bunlar, güç mesafesi (power distance), bireyselliğe karşı kolektivizm (individualism versus collectivism), erkeksiliğe karşı kadınsılık (masculinity versus femininity), belirsizlikten kaçınma (uncertainty avoidance)⁴²² ve uzun süreli yönelim (long-term orientation)'dir.⁴²³

3.2.1.1.1. Güç Mesafesi

Güç mesafesi, “bir toplumun daha az güce sahip olan üyelerinin gücün ne dereceye kadar eşitsiz biçimde dağıtıldığını kabul etmeleri ve beklmeleri” olarak açıklanabilir. Bu durum, toplumun daha az ve daha fazla güce sahip üyelerinin değerlerini yansıtmakta, bireylerin otoriteyi kabul etme ve otorite gösterme biçimini etkilemektedir. Güç uzaklığının fazla olduğu kültürlerde bireylerin toplumsal hiyerarşide belirli bir statüsü bulunmaktadır (bu durum kabullenmenin doğal bir sonucudur). Otorite göstermek doğal bir olay olarak değerlendirilmektedir.⁴²⁴ Tablo 2, güç mesafesine göre toplumsal eğilimleri göstermektedir.

⁴²² Hofstede, 1980, s.19

⁴²³ Uzun süreli yönelim Michael Bond'un 1991 yılında yapmış olduğu araştırma ile kültürün boyutları arasına girmiştir.

⁴²⁴ Hofstede, 1980, s.20-21.

Tablo 2: Güç Mesafesine Göre Toplumsal Eğilimler

DÜŞÜK GÜÇ MESAFESİ	YÜKSEK GÜÇ MESAFESİ
Bireysel bağımsızlık vardır.	Güçsüz insanlar, güçlü insanlara bağımlıdır.
Toplumsal eşitsizlik düşük düzeydedir.	Güçlü olanların ayrıcalığı belirgindir.
Hiyerarşi sadece rollerin eşitsizliği anlamındadır. Ayrıcalıklar ve statü öne çıkarılmaz. Herkes eşit haklara sahiptir.	Hiyerarşi eşitsizlik anlamındadır. Ayrıcalıklar ve statü ön plandadır.
Güç kullanımı yasaldır.	Güçlü olan doğruyu ve yanlışı belirler.
Güçsüzler arasında işbirliği vardır.	Güçsüzler arasındaki düşük düzeyde işbirliği vardır.
Yaşlı insanlara karşı pozitif tutum vardır.	Yaşlı insanlara karşı negatif tutum vardır.
Çocuklara aile bireyi gibi davranılır. Orta yaş kırktan sonra başlar.	Çocuklara itaat öğretilir. Yaşlılara yaşlarından dolayı saygı duyulur.
Özgürlük eşitlikten daha önemlidir.	Eşitlik özgürlükten daha önemlidir.

Kaynak: Hofstede Geert, **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations**, Sage Publications, USA, 2001, s.24-31.

Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, hiyerarşi ve otorite olumlu anlama sahip iken, daha düşük puanlara sahip kültürlerde, otoritenin olumsuz bir çağrışımı söz konusudur. Güç mesafesinin az olduğu kültürler, işyerlerinde haklara ve fırsatlara eşitlik içinde önem vermektedirler. Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde bireylerin belirli davranışlarının olduğu kabul edilmekte ve fırsatlar hiyerarşiye göre belirlenmektedir.⁴²⁵

Örgütler açısından bakıldığında, güç mesafesinin fazla olduğu kültürlerde örgütler daha hiyerarşik bir yapıya sahip olmaktadır. Buna ek olarak, güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlardaki kurumlarda biçimsel iletişim yukarıdan aşağıya doğru işler. Aşağıdan yukarıya doğru darlaşan sivri bir kurumsal yapı genele hakimdir. Biçimsel yatay iletişim yoktur. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda, kurumlar katı bir merkezileşme içindedir. Çok sayıda denetleyici kadro bulunur. Çalışanlar arasında ücret farklılaşması yüksek düzeydedir. Beyaz yakalıların

⁴²⁵ Geert Hofstede, **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations**, Sage Publications, USA, 2001, s.24-31.

mavi yakalılara oranla çok daha yüksek statüye sahip oldukları görülmektedir. Söz konusu vurgulanan eğilimler Tablo 3’te daha detaylı olarak verilmiştir.⁴²⁶

⁴²⁶ Hofstede, 2001, s.24-31.

Tablo 3: Çalışma Açısından Güç Mesafesi Eğilimleri

DÜŞÜK GÜÇ MESAFESİ	YÜKSEK GÜÇ MESAFESİ
Üst düzey yöneticiler gençtir.	Üst düzey yöneticiler yaşlıdır.
Merkeziyetçilikten uzak karar yapısı vardır. Otoriteye eğilim azdır.	Merkeziyetçi karar yapısı vardır. Otoriteye eğilim fazladır.
Kurumsal yapı söz konusudur.	Kurumsal yapı dikeyde genişler.
Denetlenen personel oranı azdır.	Denetlenen personel oranı fazladır.
Kurumlardaki hiyerarşi rollerin eşitsizliği ile ilgilidir.	Kurumlardaki hiyerarşi üst düzeyde çalışanlarla daha alt düzeyde çalışanlar arasındaki eşitsizlikle ilgilidir.
Astların üstleri hakkında düşüncesi önemlidir.	Üstlerin astlar hakkındaki düşüncesi çok önemli değildir.
Üstlerle iletişim ve onlara ulaşma kolaydır.	Üstlerle iletişim ve onlara ulaşma güçtür.
Yöneticiler objektif verilere göre hareket ederler.	Yöneticiler sağduyu ile hareket ederler.
Yöneticiler kişisel tecrübe ve çalışanlarına güvenirlir.	Yöneticiler formel kurallara güvenirlir.
İdeal yönetici demokratik tutum gösterir.	İdeal yönetici babacan-otoriter tutum gösterir.
Performans ve üretim, danışman yönetim anlayışıyla sağlanır.	Performans ve üretim; otorite ve yakın denetim ile sağlanır.
Astlara danışılır.	Astlara talimat verilir.
Güç; pozisyon, uzmanlık ve yeteneğe bağlıdır.	Güç; ilişkiler, karizma ve gücü kullanma yeteneğine bağlıdır.
Yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişki kazanma üzerine kurulmuştur.	Yönetici ve çalışan ilişkisi daha çok duygusaldır.
Kurumun üst ve alt düzeyinde çalışanlar arasında gelir farkı azdır.	Kurumun üst ve alt düzeyinde çalışanlar arasında gelir farkı fazladır.
Çalışanlar arasında statü ve ayrıcalık ön planda değildir.	Çalışanlar arasında statü ve ayrıcalık belirgin ve ön plandadır.

Kaynak: Hofstede, 2001, s.24-31.

Güç mesafesinde bağımlılık, bireyler arasındaki hiyerarşik ilişkilerde bir öge olarak kabul edilmektedir. Bağımlı olan bireyler hiyerarşik ilişkide diğer bireyleri üstün olarak görebilmektedirler. Güç uzaklığının fazla olduğu kültürlerde aileler ve çocuklar, işveren ve çalışanlar, profesörler ve öğrenciler, öğretmenler ve öğrenciler arasında güçlü bağımlılık ilişkileri söz konusudur. Güç mesafesinin az olduğu kültürlerde ise, çocuklar küçük yaşta bağımsız bir şekilde hareket edebilmektedirler.

Hofstede'ye göre, güç mesafesi toplum içindeki statüyü de belirlemektedir. Statü toplum içinde gücü gösterebilmek için önemli olmakta, yaşlı bireyler de yaşlarına duyulan saygıdan dolayı önemli bir konumda yer almaktadırlar. Güç mesafesinin az olduğu kültürlerde ise, güçlü bireyler daha az güçlü görünmeye, yaşlı bireyler de genç görünmeye çalışmaktadırlar. Güç mesafesi derecesi, eğitim düzeyi geliştikçe azalmaya başlamaktadır. Bu nedenle dünyadaki gelişmiş eğitim düzeyi, güç uzaklığı puanlarının azalmasına kaynaklık edebilmektedir.⁴²⁷

3.2.1.1.2. Bireycilik ve Kolektivistlik

Bireycilik ve kolektivistlik, bireylerin yaşadıkları topluma bağlı olarak bireysel mi yoksa bir bütün olarak mı yaşamayı tercih ettiklerini ortaya koymaktadır. Bireyselliğin ön planda olduğu toplumlarda bireysel tercihlerin önemli olduğu ve toplum içi dayanışmanın az olduğu savunulmaktadır. Buna karşılık kolektivist veya ortaklaşa hareketin olduğu toplumlarda bireylerin ortak karar alma ve dayanışma içinde olma gibi davranışlar sergilediği araştırmada yer almıştır.⁴²⁸

Bireysel kültürlerde, bireyin kimliği kişiliğindedir, bireyler “ben” bilincine sahiptirler. Bireysel kararlar grup kararlarından daha değerlidir. Kolektif kültürlerde ise öncelik, toplum içi yakın ilişkilere verilmektedir. Bireysel kültürde daha fazla kesinlik, açıklık ve sözel iletişim söz konusudur. Bireysel kültürler daha az genel çerçeveye sahip kültürler olarak kabul edilebilir. Kolektif kültürlerde, toplumda “biz” bilinci vardır. Bu tür kültürlerde ait bireylerin kimliği ait oldukları sosyal sisteme dayanmaktadır. Yapılan yanlışlar bireye değil, bireyin dahil olduğu gruba

⁴²⁷ Hofstede, 2001, s.24-31.

⁴²⁸ Geert Hofstede, **Cultures and Organizations Software of the Mind**, The McGraw-Hill Companies, Newyork, 1991, s. 50-56.

yansımaktadır. Kolektif kültürler yüksek genel çerçeveli kültürler olarak kabul edilebilir.

Kolektif kültürlerin üyeleri bireysellikten ziyade grubun görüşlerine, hedeflerine ve gereksinimlere önem vermektedirler. Grup içindeki sosyal normlar bireysel isteklerden önce gelmekte ve grup inançları bireysel inançlardan daha çok paylaşılmaktadır. Kolektif kültürler grupların önem sırasına ve biçimine göre değişmektedir. Gruplar geniş aileden komşuların ve okul arkadaşlarının dahil olduğu gruba kadar değişen bir yapıdadır. Bazı görüşlere göre akraba ilişkileri (aile), diğer grupların önünde yer almaktadır. Bazıları ise, şirketleri diğer grupların önünde kabul etmekte ve mesleki birimi akraba ilişkilerinden daha önemli olarak görmektedirler.

Kolektif kültürlerin üyeleri kimliklerini tanımlayan bir grubun parçası olarak doğmaktadırlar. Bireysel kültürlerin üyeleri ise, istekli olarak birçok özel gruba katılabilmektedirler. Bireyler gruplara bağımsız olarak katıldıkları için bu gruplar kolektif kültürlerin gruplarına göre daha az etkiye sahip olmaktadır. Kolektif gruplarda yer alan üyeler hiçbir kuşkuyla yer bırakmaksızın arkadaş olarak kabul edilmektedir. Bireysel kültürlerde ise, grubu oluşturan her üye bir arkadaş olarak kabul edilmemektedir.

Bireysel kültürler genel ve evrensel, kolektif kültürler ise özel kültürler olarak kabul edilebilir. Bireysel kültürlere sahip bireyler herkes tarafından paylaşılan evrensel değerlerin varlığına inanmalarına rağmen, kolektif kültürlere dahil bireyler genellikle farklı grupların farklı değerlere sahip olabileceğini düşünmektedirler.⁴²⁹

3.2.1.1.3. Erkeksiliğe Karşı Kadınsılık

Erkeksiliğe karşı kadınsılık, toplumdaki bireylerin sahip olduğu erkeksi veya kadınsı değer kalıplarının oluşturduğu bir ayrımdır. Bazı toplumlarda ön plana çıkan güç, galibiyet, hırs ve özgürlük gibi özelliklerin o toplumları erkek değerlerin egemen olduğu toplumlar yaptığı, buna karşılık insana yönelik yardımlaşma, hoşgörü gibi özelliklerin ise toplumları daha kadınsı değerlerin var olduğu toplumlar haline getirdiği belirtilmektedir.

⁴²⁹ Hofstede, 1991, s. 50-56.

Erkeksi bir toplumda baskın değer başarı iken, kadınsı bir toplumda baskın değerler diğerlerine dikkat etme ve yaşam kalitesidir. Erkeksi bir toplumda performans ve başarı önemli olmakta, statü de başarıyı gösterme açısından önem taşımaktadır. Bu tür kültürlerde kutuplaşmaya eğilim söz konusudur. Kadınsı toplumlarda ise (erkeksilik indeksi açısından düşün puana sahip) daha fazla hizmete yönelme ve kişiye yönelme ön plandadır. Ortak bir düşünce birliğine ulaşabilmek için çalışmaya yönelik eğilim bulunmaktadır. Yaşam kalitesini arttırmak daha önemlidir. Statü ise başarıyı göstermede daha az öneme sahiptir. Erkeksi bir toplumda kazanan olmak olumlu, kadınsı toplumlarda ise olumsuzdur. Erkeksi toplumlarda çocuklar güçlü olanı beğenmeyi, kadınsı toplumlarda ise kaybeden için sempati duymayı öğrenirler. Tablo 4, erkeksi ve kadınsı değerlere sahip toplumların birbirinden ayrılan özelliklerini göstermektedir.⁴³⁰

⁴³⁰ Hofstede, 1991, s. 96-103.

Tablo 4: Erkeksilik ve Kadınsılığa Göre Toplumsal Eğilimler

ERKEKSİ TOPLUM	KADINSI TOPLUM
Toplumdaki baskın değerler; başarı ve ilerlemektir.	Toplumdaki baskın değerler; başkalarını önemsemek ve onları korumaktır.
Para ve maddi şeyler önemlidir.	İnsanlar ile kurulan yakın ilişkiler önemlidir.
Hırslı, iddialı ve sert olma ön plan çıkar.	Alçakgönüllük ön plana çıkar
Bu ailede babalar gerçeklerle, anneler ise duygularla ilgilenir.	Ailede hem baba hem de anne gerçeklerle ve duygularla meşgul olur.
Kızlar ağlar ama erkekler ağlamaz. Erkekler onlara vurulduğunda karşılık verirler ama kızlar kavga edemez.	Erkekler de kızlar da ağlayabilir ama ikisi de kavga etmemelidir.
Güçlüye sempati duyulur.	Güçsüz olana sempati duyulur.
En iyi öğrenci model gösterilir.	Ortalama öğrenci model gösterilir.
Sınıfta kalmak bir felakettir.	Sınıfta kalmak küçük bir kazadır.
Zeka, öğretmenler tarafından takdir edilir.	Arkadaşlık, öğretmenler tarafından takdir edilir.
Erkekler ve kızlar farklı konularda eğitim görürler.	Erkekler ve kızlar aynı konularda eğitim görürler.
Çalışmak için yaşanır.	Yaşamak için çalışılır.
Yöneticilerin kararlı ve iddialı olması beklenir.	Yöneticiler fikirbirliği içinde olması beklenir.
Toplumda adalet, rekabet ve performans vurgulanır.	Toplumda eşitlik, dayanışma ve iş yaşamındaki kalite vurgulanır.
Çatışmalar kavga ile çözülür.	Çatışmalar görüşme ve uzlaşma ile çözülür.

Kaynak: Hofstede Geert, **Cultures and Organizations Software of the Mind**, The McGraw-Hill Companies, Newyork, 1991, s.96-103.

3.2.1.1.4. Belirsizlikten Kaçınma

Hofstede, belirsizlikten kaçınma ile insanların yapılandırılmamış durumlardansa yapılandırılmış durumları tercih ettiklerini göstermiştir. Nitekim

Hofstede, toplumu oluşturan bireylerin yaşadıkları toplumun belirli bir yapıya (yasalar, yazılı kurallar vb.) sahip olmalarını istediklerini ortaya koymuştur.⁴³¹

Belirsizlikten kaçınma, “belirsiz ve şüpheli olma durumundan halkın korkması ve bu durumları önlemeye çalışması” biçiminde tanımlanabilir. Yaşam önceden tahmin edilememektedir ve bazı bireyler önceden tahmin edilememeye ya da belirsizliğe aldırılmazken bazıları da belirsizlikten ve şüphecilikten nefret ederler ve kurallar koyarak ya da davranışları tanımlayarak yaşamı kopya etmeye (bir benzerini yaratmaya) çalışırlar. Belirsizlikten kaçınmanın güçlü olduğu toplumlarda yaşamı yapılandırmak için kurallara ve formaliteye gereksinim duyulmaktadır. Böyle toplumlarda iletişim daha resmidir. Çatışma ve rekabet tehlikeli olmaktadır. Bu tür kültürlerin halkında endişe düzeyi daha yüksektir ve duyguların açığa vurulması kabul görmektedir. Bireyler genellikle gerilimli olduğu için stres azaltılmalıdır. Stresin azaltılması farklı biçimlerde yapılabilir. Bu kültürlerin insanları yüksek sesle konuşur, konuşurken ellerini kullanır, araba kullanırken daha saldırgandır ve daha duygusal kucaklaşırlar. Belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu kültürlerin bireyleri, bu duygularını daha az göstermekte ve olabildiğince az sayıda kuralın olmasının iyi olacağını düşünmektedirler. Genel ve ortak duyguya daha fazla inanmaktadırlar. Bu tür kültürlerde daha az oranda törensel davranış bulunmaktadır, çatışma ve rekabet ise korkutucu nitelikte değildir.⁴³²

Çalışma hayatı açısından bakıldığında ise, çalışanlar için belirsizlik içeren ortamlara uyum, sorunlar yaratabilmektedir. Bilginin yanlış olduğu ya da açık olmadığı karmaşık, değişimlerin hızlı ve kestirilemez bir biçimde geliştiği ortamlarda kişiler kendilerini tehdit altında hissederler. Çevresel uyaranların yoğun olduğu ve bilgi yükünün hızla arttığı ortamlar, belirsizliğin yüksek olduğuna işaret eder. Belirsizliğe karşı toleransı düşük olan bireyler, bilgiye özen gösterip yorumlama ve iletme becerisine sahiptir. Belirsizlikle baş etme eğiliminin yüksek olduğu sistemlerde merkezileşme azdır. Kurumlarda düşük standardizasyon söz konusudur. Astlara, karar vermeleri için ayrıntılı tanımlanmamış sorumluluk alanları bırakılmıştır. Uzmanlaşma, düşük düzeydedir. Belirsizlikle baş edebilme eğilimi azaldıkça merkezileşme artar. Çalışanlara sorumluluk ve karar verme alanlarında

⁴³¹ Hofstede, 1980, s.21.

⁴³² Hofstede, 1991, s.159-166.

ayrıntılı bilgi aktarımı yapılır. Belirsizlikten kaçınma düzeyinin düşük olduğu toplum ve gruplarda kaygı düşüktür. Değişime karşı tepkiler azdır. Herkes için benzer durumlarda kurallar çözüm olarak görülüyorsa, toplum ya da grubun belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksektir. Çünkü kurallar yolu ile risk almaktan kaçınılır.⁴³³

3.2.1.1.5. Uzun Süreli Yönelim

Uzun süreli yönelim, bir toplumun geleneksel tarihi (geçmişi) ya da anlık zamanı yerine pragmatik gelecekte kaynaklanan perspektifi ne dereceye kadar sergilediğini göstermesidir. Yüksek oranlarda uzun süreli yönelimin sonuçları; direnme (azim, ısrar), statü ilişkilerini düzenleme ve bu düzene dikkat etme, idare ve utanma duygusuna sahip olmadır. Kısa süreli yönelim ise, kişisel düzenliliği ve dengeyi, “yüzünüzün” korunmasını, gelenek için saygılı olmayı, selama, iyiliğe ve armağanlara karşılık vermeyi içermektedir. Çoğu Doğu Asya ülkesinde, özellikle Çin nüfusunun fazla olduğu ülkelerde uzun süreli yönelim endeksi yüksektir. Anglo-sakson toplumlarında ise düşüktür.

Uzun süreli yönelim ve kolektivizm bileşkesinin sonuçları da aile bağları, uzun süreli düşünme, çocukla ilgili sorumluluk ve babalık gibi değerleri ön plana çıkarmaktadır. Bu durum başarılı aile içi ilişkilere yansımakta böylece Doğu Asya'nın gelişmesi batının gelişmesinden daha farklı olmaktadır. Pragmatizm, çoğu Doğu Asya kültürünün önemli bir yaklaşımıdır.⁴³⁴

Bu indeksin ölçümünde genellikle paradoks olarak algılanan bazı şeyler, Batı dünyasının büyük bir bölümünde gelenek ve kısa süreli yönelim için duyulan güçlü saygının bileşkesi iken, yaşlıya saygı ve ataya hayranlık duyma Asya değerler sisteminin güçlü öğeleridir. Kısa süreli yönelimdeki kişisel kararlılık ve denge, strese maruz kaldığında yeni girişimi ve girişimciliği zayıflatır. Uzun süreli yönelim kutbunda ise gelenek için duyulan fazla saygı yeniği engeller. Bu beğenilir olana karşı istenmiş olanı yansıtmaktadır. Gelenekler önemlidir ancak istenen yeniliktir.⁴³⁵

⁴³³ Sargut, s.182-184.

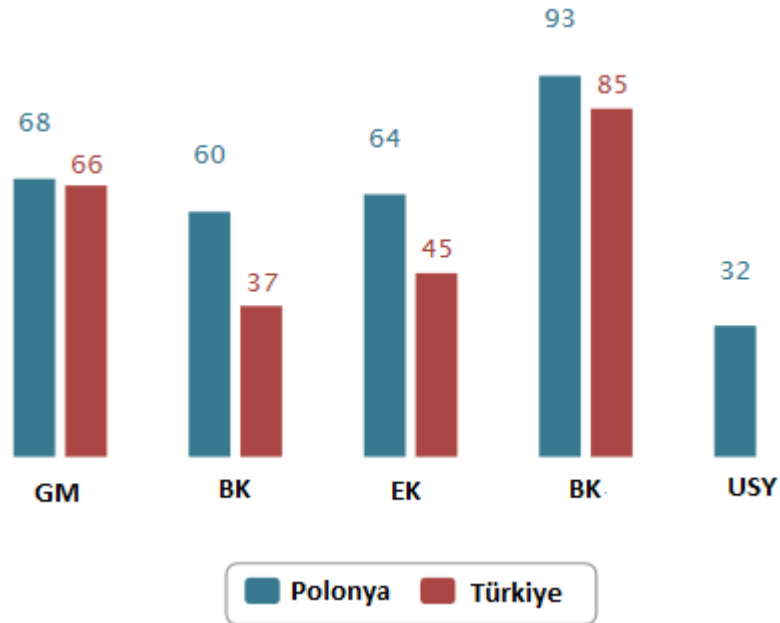
⁴³⁴ Hofstede, 1991, s.168-171.

⁴³⁵ Hofstede, 1991, s.168-171.

3.2.1.1.6. Kültürün Boyutları Açısından Türkiye ve Polonya

Hofstede'in kültürel boyutlara ilişkin 1980 yılında 40 ülkede faaliyetini sürdüren çok uluslu bir işletme olan IBM firmasında çalışan 88 bin personel ve yönetici üzerinde yapmış olduğu araştırmanın Türkiye ve Polonya açısından karşılaştırması Grafik 7'de verildiği gibidir. Söz konusu grafik ile her iki ülkenin de kültürel boyutlara ilişkin yaklaşımı açık bir şekilde görülmektedir.

Grafik 7: Hofstede'in Kültür Boyutları Açısından Türkiye ve Polonya



Kaynak: Geert Hofstede, **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations**, Sage Publications, USA, 2001.

Sonuçlar incelendiğinde, Türkiye ve Polonya'nın güç mesafesi açısından birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. Bu anlamda her iki ülkenin g , hiyerarşi, otoriteyi kabul etme dereceleri hemen hemen aynıdır. Dolayısıyla, alışma kültürü açısından bakıldığında, her iki ülkedeki bireyler çalışma hayatında belirli bir ölçüye kadar otoriteyi kabul etme eğiliminde bulunabilirler. Bireysellik/kolektivizm boyutunda ise farklılık ön plana çıkmaktadır. Polonya'da bireysellik daha ön planda iken, Türkiye'de bireysellik Polonya'ya göre daha düşük seviyededir. Bu sonuçla Türkiye'de "biz" bilincinin, Polonya'da ise "ben" bilinci önem taşıdığı söylenbilir.

Erkeksilik ve kadınsılık boyutu açısından bakıldığında, Polonya'nın Türkiye'ye göre daha erkeksi değerlere sahip olduğu görülmektedir. Buna göre başarıma, hırs, rekabet gibi erkeksi değerlerin Polonya'da daha ön planda olduğu söylenebilir. Belirsizlikten kaçınma boyutunda da hemen hemen aynı değerler göze çarpmaktadır. Her iki ülke de belirsizlik pek istenmeyen bir durum olarak görülmektedir ve yaşamı düzenlemesi açısından kuralların önemi yüksektir.

Son boyut olan uzun süreli yönelim, sadece Polonya açısından değerlendirilmektedir. Bunun nedeni, Türkiye'de uzun süreli yönelim ile ilgili verilerin mevcut olmamasıdır. Polonya'ya ait sonuçlar, ülkenin kısa süreli yönelimi olan bir kültüre sahip olduğunu göstermektedir. Kısa süreli yönelim nedeniyle de geleneklerine daha bağlı, nezaket ve iyiliğin ön planda olduğu bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Polonya'nın bağlılık ve gelenek gibi kısa süreli yönelim göstergeleri, çalışmaya bağlılık açısından da etkili olabilir.

3.2.1.2. Shwartz'ın Kültürel Değerler Çalışması

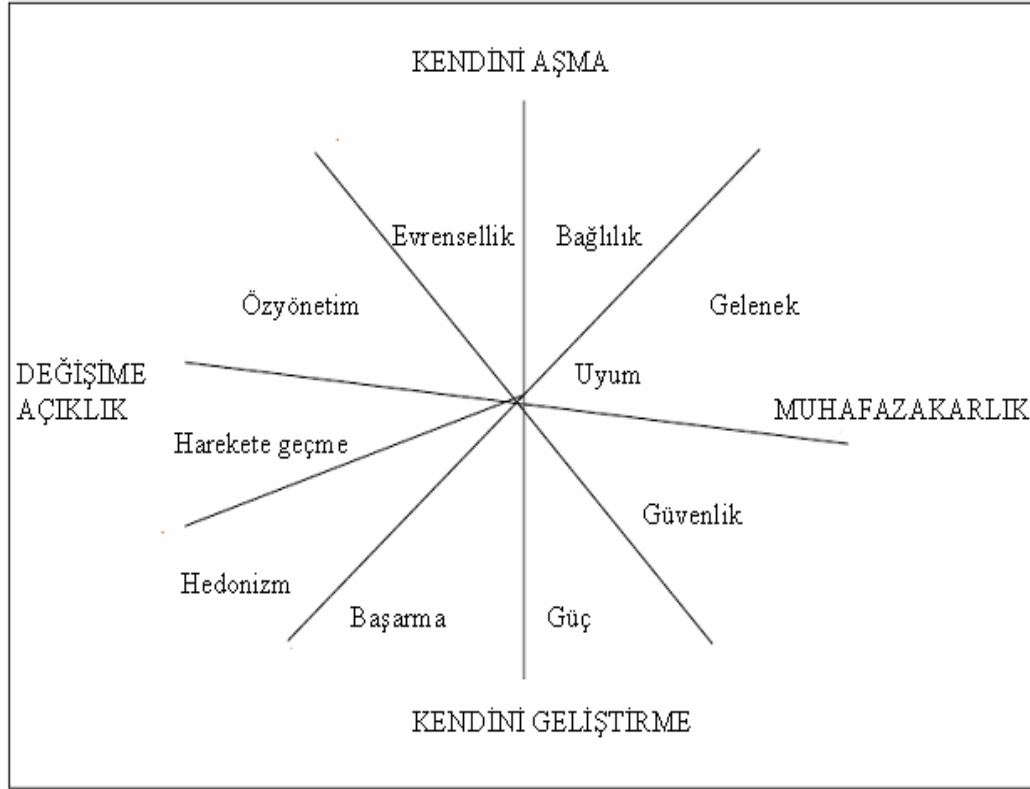
Değerlerle ilgili çalışma yapan bir diğer araştırmacıdan Schwartz, her bireyin kendi hayatında pek çok değere sahip olduğunu ve bu değerlerin bireyden bireye farklılık gösterdiğini vurgulamıştır. Schwartz, değerlerin bireyler için hayatta neyin önemli olduğunu bildirdiğini ve kimi insanlar için önemli olan değerlerin, diğer insanlar için önemli olmayabileceğini belirtmiştir. Schwartz'a göre değerler, zaman ve farklı durumlar ekseninde gelişen, genel amaç ve hedeflerin temsilcileridir. Değerler, belirtilen amaç ve hedefler doğrultusunda sınıflandırmıştır.⁴³⁶

3.2.1.2.1. Kültürel Değerlerin Boyutları

Schwartz, değerlerle ilgili literatürü incelemiş ve değerlerin temel özellikleriyle beraber farklılıklarını da göz önünde bulundurarak, değerleri on gruba ayırmıştır. Bu değerleri kendini aşma, muhafazakârlık, değişime açıklık ve kendini geliştirme gibi dört ana değer ekseninde toplamıştır. Şekil 4, söz konusu değerlerin dağılımını göstermektedir.

⁴³⁶ Schwartz, 1992, s.6-10.

Şekil 4: Shwartz’a Göre Değerlerin Yapısı



Kaynak: Schwartz Sholam H., “Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries”, **Advances in Experimental Social Psychology**, Vol. 25, 1992, s.6-12.

Schwartz'a göre değerlerin yapısını oluşturan eksenler, değerın birey için önem derecesini göstermektedir. Değişime açıklık ekseninde özyönetim, harekete geçme ve hedonizm yer almaktadır. Bu eksen yenilik, bağımsız düşünme, hayattan keyif alma gibi alt değerleri içermektedir. Muhafazakârlık eksenı, güvenlik, uyum ve gelenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu eksen bireyin daha çok geleneklerine sahip olmasını, toplumsal normlara uyumu ve istikrarı içermektedir.

Kendini geliştirme; güç ve başarı değerlerinden oluşurken, kendini aşma; evrensellik ve bağıllık değerlerini ifade etmektedir. Bu anlamda başkalarına zarar verecek söz ve davranışlardan kaçınmak, başkalarının faydasını düşünmek gibi değerler ile kendi başarısını ve gücünü kanıtlamak, başkaları üzerine baskı oluşturmak gibi değerlerin birbirine zıt olduğu vurgulanmaktadır.⁴³⁷ Tablo 5'te söz konusu değer boyutları daha detaylı bir şekilde yer almaktadır.

⁴³⁷ Schwartz, 1992, s.6-10.

Tablo 5: Schwartz'ın Değer Boyutları

GÜÇ	EVRENSELLİK
Sosyal anlamda güç sahibi olmak Zengin olmak Otorite sahibi olmak Sosyal saygınlık Toplumdaki görüntüyü koruyabilmek	Sosyal adalet Barış içinde bir dünya Erdemli olmak Güzel bir dünya istemek Çevreyi korumak Açık fikirli olmak Eşitlik Doğayla bütünlük İç huzur
BAŞARI	BAĞLILIK
Sözü geçen biri olmak Hırslı olmak Başarılı olmak İktidarlı olmak Zeki olmak	Manevi bir yaşam Bağışlayıcı olmak Dürüst olmak Yardımsever olmak Sadık olmak Sorumlu olmak Anlamlı bir yaşam Gerçek dostluk Olgun sevgi
HEDONİZM	GELENEK
Yaşamdan zevk almak Zevk İsteklerine düşkün olmak	Kendisine düşeni kabullenmek İlimli olmak Dindar olmak Alçakgönüllü olmak Geleneklere saygılı olmak Özel haklara saygılı olmak
HAREKETE GEÇME	UYUM
Heyecanlı bir yaşam Değişken bir hayat Cesur olmak	İtaatli olmak Anne, baba ve yaşlılara değer vermek Kibar olmak Kendini denetleyebilmek
ÖZYÖNETİM	GÜVENLİK
Kendine saygılı olmak Kendi amaçlarını seçmek Yaratıcılık Meraklı olmak Özgürlük Bağımsız olmak	Ulusal güvenlik Bağlılık duygusu İyiliğe karşılık vermek Toplumsal düzen Aile güvenliği Sağlıklı olmak Temiz olmak

Kaynak: Schwartz, 1992, s.7-12.

Schwartz, bu on değer grubunu esas amaçları ve ne ifade ettikleri yönünden aşağıdaki gibi tanımlamıştır:⁴³⁸

- 1) Güç: Sosyal statü, prestij, diğer insanları kontrol ve onlara veya onların yeteneklerine karşı üstünlüğü ifade eder. Diğer bir ifadeyle, doğada var olan bütün her şey üzerinde hakimiyet kurmayı temsil eder.
- 2) Başarı: Hırs ve kabiliyetin bireysel anlamda kazanıma dönüşmesini ifade eder.
- 3) Hedonizm (hazcılık): Yaşamdan zevk alınmasını ifade eder.
- 4) Harekete Geçme: Heyecan, yenilik ve hayata başkaldırma duygularını ifade eder.
- 5) Özyönetim: Bağımsız düşünen ve kendi davranışını seçen bireyi ifade eder.
- 6) Evrensellik: Dünya'daki tüm insanlara karşı anlayışlı ve hoşgörülü olmayı, adaletin herkes için geçerli olmasını ifade eder.
- 7) Bağlılık: Bağlı olunan çevreye ve insanlara karşı dürüst olmayı ve vefalı olmayı ifade eder.
- 8) Gelenek: Bireyin kendinden önce gelenlerin sahip oldukları geleneklere sahip çıkmasını ve korumasını ifade eder.
- 9) Uyum: Sosyal normlara uyulmasını ifade eder.
- 10) Güvenlik: Toplumun, kişilerin ve ilişkilerin istikrarlı, uyum içinde ve güvende olmasıdır.

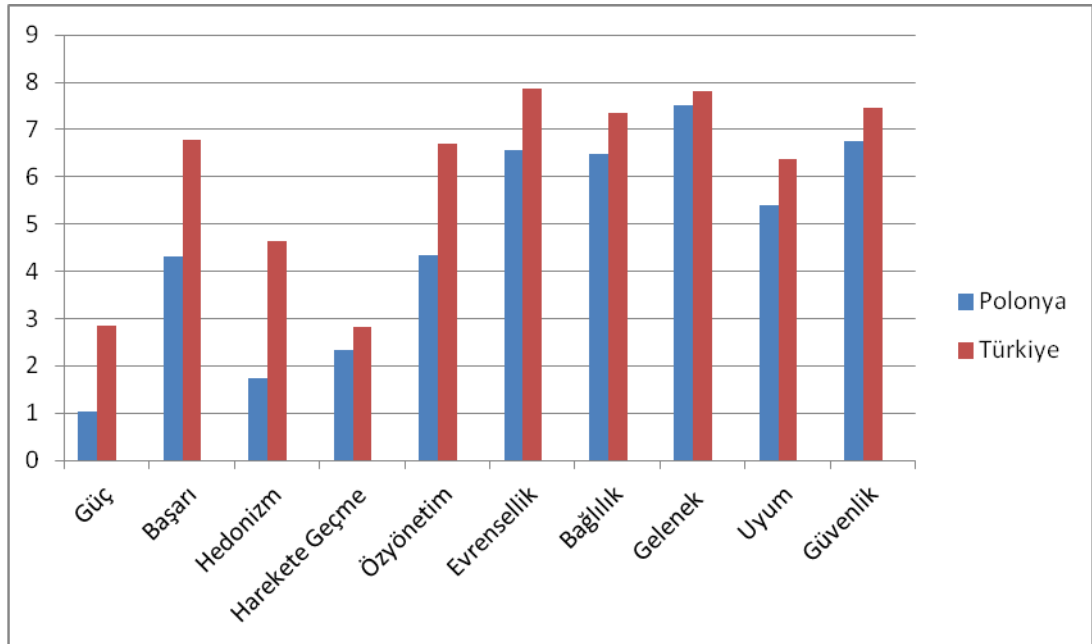
3.2.1.2.2. Kültürel Değerler Açısından Türkiye ve Polonya

Schwartz'ın 44 farklı ülkede ve 25 binden fazla kişi ile gerçekleştirdiği çalışma, değerleri ve değerlerin oluşturduğu boyutları daha kolay anlamayı sağlamaktadır. Schwartz, değerler arası ilişkilerin yapısını tanımlamanın anahtarının, her bir değerın sahip olduğu psikolojik, pratik ve sosyal sonuçları izleyen hareketlerin, diğer değerleri izleyerek oluşan davranışlarla çatışacağını veya uyuşacağını varsaymaktadır. Schwartz, bu çatışma veya uyuşmaları, bireyler ve sahip

⁴³⁸ Schwartz, 1992, s.7-12.

oldukları değer tipleri arasındaki ilişki ile açıklamaktadır.⁴³⁹ Schwartz'ın değer boyutları, ülkelerin toplumsal ve kültürel özelliklerine bağlı olarak değişmektedir. Türkiye ve Polonya açısından oluşan farklılıklar ise, Grafik 8 ile gösterilmektedir.

Grafik 8: Schwartz'ın Değer Boyutları Açısından Türkiye ve Polonya



Grafik 8'ten ⁴⁴⁰ her iki ülkede de harekete geçme, evrensellik, bağlılık, gelenek, uyum ve güvenlik değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Türkiye ve Polonya açısından önemli değerler arasında gelenek, güvenlik, bağlılık ve evrensellik yer almaktadır. İki ülke arasında güç, başarı ve hedonizm açısından farklılık bulunmaktadır. Türkiye'de söz konusu değerlere verilen önem Polonya'da daha düşüktür. Ülke özelinde bakıldığında ise, Türkiye için harekete geçme, Polonya için güç değeri en az öneme sahiptir. Buna karşılık Türkiye için evrensellik, Polonya için ise gelenek değeri en önemli değer olarak vurgulanmıştır. Çalışma kültürü açısından değerlendirildiğinde; güç, başarı, özyönetim ve harekete geçme gibi değerlerin çalışma tutum ve davranışları üzerine etkisi iki ülke açısından farklı olacağı düşünülmektedir.

⁴³⁹ Schwartz, 1992, s.12.

⁴⁴⁰ Schwartz, 1992, s.25; Sloham H. Schwartz, "A theory of Cultural Value Orientations: Explication and Applications", **Comparative Sociology**, Cilt:5, 2006, s.136-182; Sloham H. Schwartz ve Anat Bardi, "Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective", **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Cilt:32, Sayı:3, 2001, s.268-290.

3.2.1.3. Dünya Değerler Araştırması

Dünya Değerler Araştırması'nın ilk çalışması, 1981'de yapılan araştırma ile başlamıştır. 1981 yılındaki bu ilk araştırmaya 25 ülke katılmıştır. İlk araştırmanın yapıldığı bu tarihte, araştırmaya katılan ülkeler arasında Türkiye yer almamıştır. İlk araştırmanın sonucu, sadece akademik çevrelerde değil, siyaset ve iş dünyasında da ilgi görmüştür. Bu nedenle, söz konusu araştırma, belirli dönemlerde tekrarlanan bir araştırma olarak bilinmektedir.⁴⁴¹

Dünya Değerler Araştırması'nın ikinci turu 1989--93 yılları arasında yapılmıştır. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 43 farklı ülke bu araştırmaya dahil edilmiştir. Bu anlamda ikinci yapılan araştırma, kıtalara yayılarak, dünya nüfusunun % 70'ini kapsama alanına almış ve her kültürden insanların değer, tutum ve davranışları hakkında bilgiler sağlamıştır.⁴⁴² Dünya Değerler Araştırmaları daha sonra 1994-99, 1999-2004 ve 2005-2008 yıllarında tekrarlanmıştır. Son araştırmanın saha çalışmaları ve yürütümü halen devam etmektedir. Bu çalışmada, Dünya Değerler Araştırması'nın çalışmaya ile ilgili olan boyutlarına yer verilecektir.

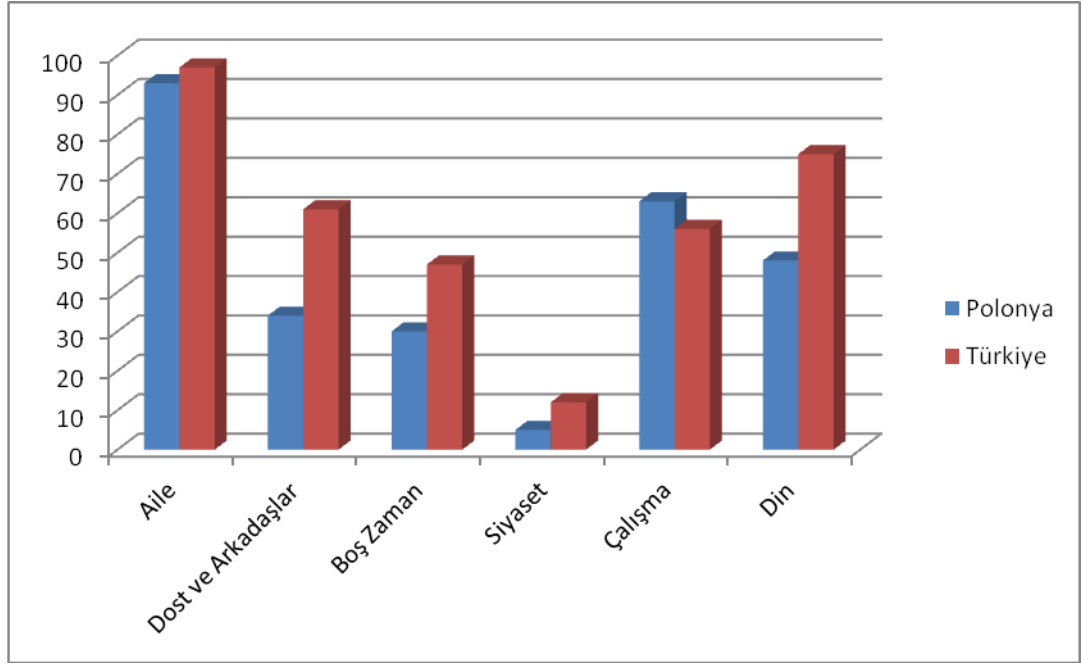
3.2.1.3.1. Yaşam Algısı Açısından Türkiye ve Polonya

Dünya Değerler Araştırması'nın boyutlarından biri, yaşam algısıdır. Bu boyutla, bireylerin kendi hayatlarında neye daha çok önem verdikleri araştırılmaktadır. Bu anlamda aile, dost ve arkadaşlar, boş zaman, siyaset, çalışma ve dinin bireyler ve dolayısıyla toplumlar açısından önemi ortaya çıkmaktadır. Grafik 9, yaşam algısı açısından Türkiye ve Polonya'da öne çıkan değerleri göstermektedir.

⁴⁴¹ Yılmaz Esmer, Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye'de Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Değerler, TESEV Yayınları 7, İstanbul, 1999, s.1-2.

⁴⁴² Esmer, s.1-2.

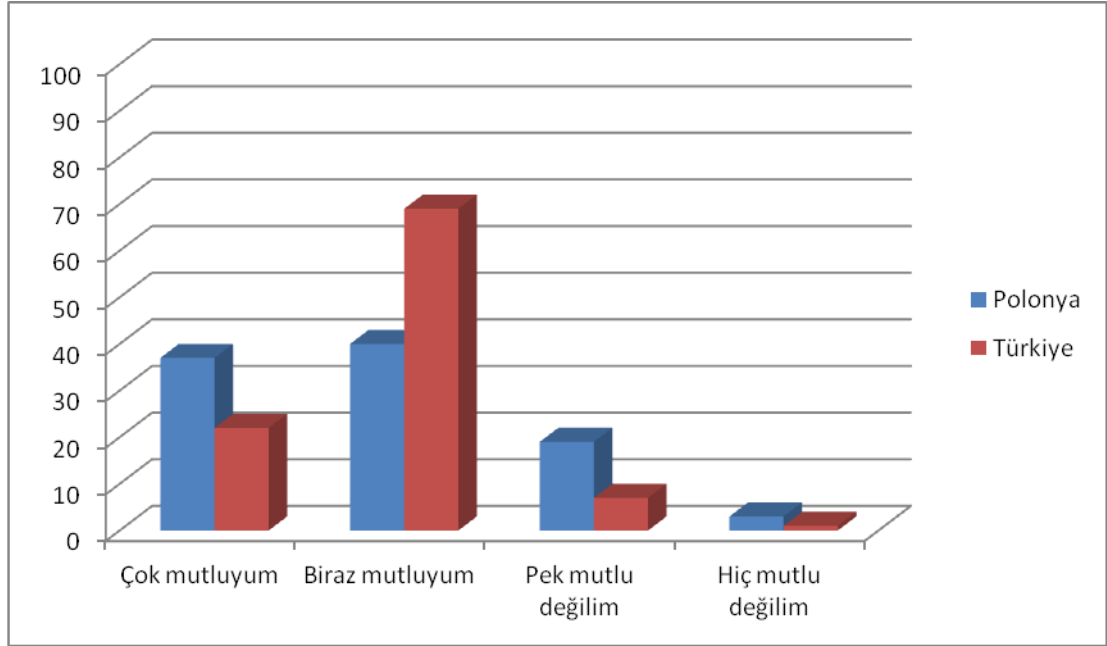
Grafik 9: Yaşam Algısı Açısından Türkiye ve Polonya



Kaynak: World Values Survey, World Values Survey 2005 Code Book, WVS Data Archive, 2005.

Dünya Değerler Araştırması'na göre, Türkiye ve Polonya için aile, yaşam algısında en önemli unsur olarak görülmektedir. Bunu ortalamalarına göre sırasıyla din, çalışma, dost ve arkadaşlar, boş zaman ve siyaset takip etmektedir. Her iki ülke arasında göze çarpan farklılık Türkiye'de din, dost ve arkadaşlar, boş zaman ve siyasete verilen önem Polonya'dan daha yüksektir. Buna karşılık, çalışma açısından incelendiğinde, Polonya'da çalışmaya verilen önemin Türkiye'ye göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, her iki ülke açısından bireylerin çalışmanın anlamına ilişkin tutumlarında farklılık olabileceği düşünülmektedir.

Grafik 10: Mutluluk Açısından Türkiye ve Polonya



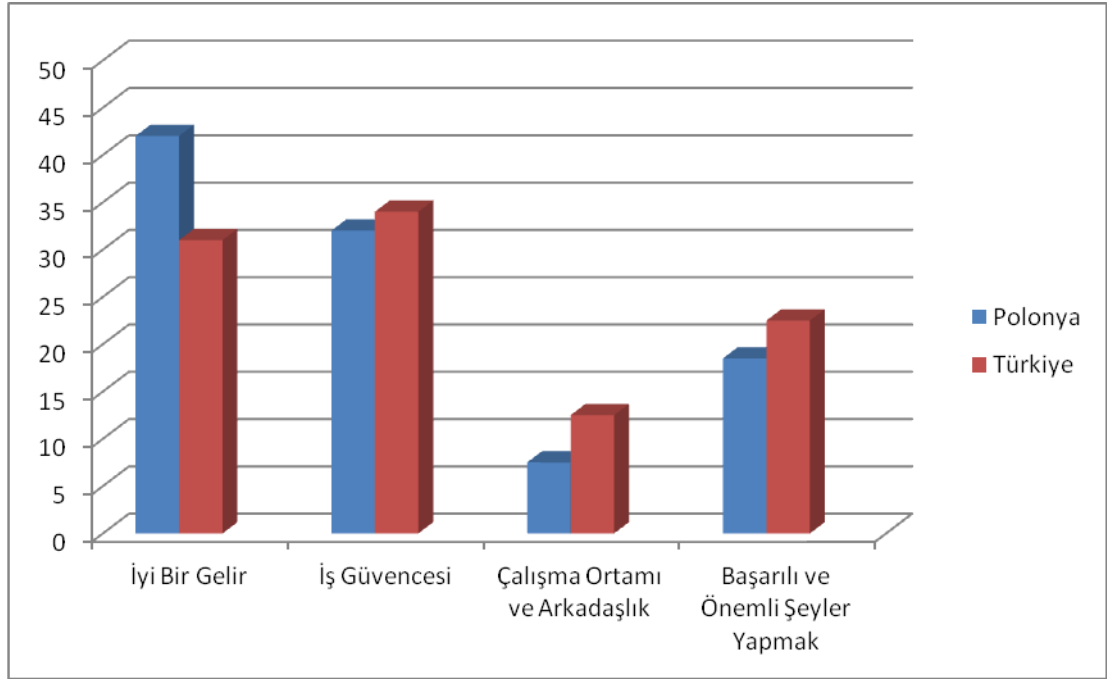
Kaynak: World Values Survey, 2005.

Yaşam algısıyla bağlantılı olarak ele alınan mutluluk düzeyleri ise, Grafik 10'da gösterilmiştir. Mutluluk açısından karşılaştırıldığında, Polonya'da kendini çok mutlu ifade edenlerin oranı Türkiye'deki bireylerin yaklaşık iki katına yakındır. Kendini biraz mutlu ifade edenlerin oranında ise önemli bir farklılık söz konusudur. Nitekim, Türkiye'de kendini biraz mutlu ifade edenlerin oranı Polonya'daki bireylerin sahip olduğu orana göre daha yüksektir. Kendini pek mutlu hissetmeyenlerin oranı Polonya'da daha yüksek iken, kendini hiç mutlu hissetmeyenler, her iki ülkede hemen hemen aynı orana sahiptir.

3.2.1.3.2. Çalışma Algısı Açısından Türkiye ve Polonya

Dünya Değerler Araştırması'da yer alan ve ülkelerin karşılaştırmasında önemli olan bir diğer boyut, çalışma algısıdır. Çalışma algısı boyutu ile bireylerin iş seçiminde etkili olan faktörler, çalışmaya yüklediği anlamlar ve çalışmadan beklentileri ölçülmektedir. Grafik 11, Türkiye ve Polonya'da bireylerin iş seçiminde etkili olan faktörleri göstermektedir.

Grafik 11: İş Seçimini Etkileyen Faktörler Açısından Türkiye ve Polonya

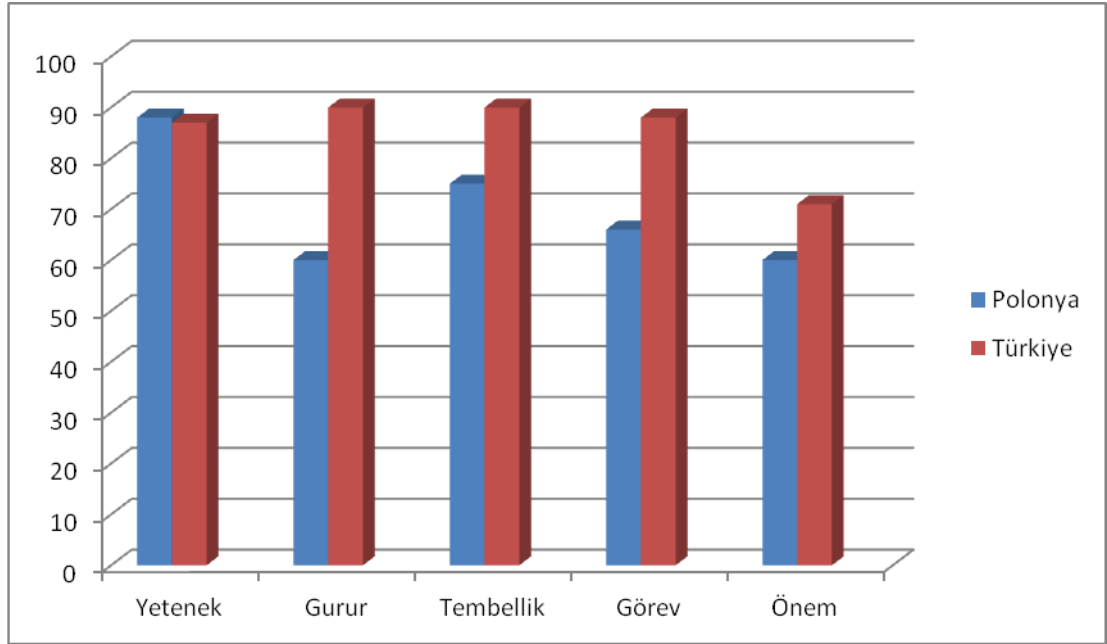


Kaynak: World Values Survey, 2005.

Türkiye için en önemli faktör, iş güvencesi olan bir işte çalışmaktır. Bunu sırasıyla; iyi bir geliri olan iş, başarılı ve önemli şeyler yapmaya olanak tanıyan iş ve çalışma ortamı iyi olan bir iş takip etmektedir. Polonya için en önemli faktör ise, çalışılacak işin iyi bir gelirinin olmasıdır. Bunu sırasıyla; iş güvencesi, başarılı ve önemli şeyler yapmaya olanak tanıyan iş ve çalışma ortamı iyi olan bir iş takip etmektedir. Bu anlamda, Türkiye ve Polonya'daki bireylerin çalışmaya ilişkin tutum ve davranışları üzerine gelir ve iş güvencesi gibi faktörlerin daha etkili olacağı düşünülmektedir.

İki ülke açısından göze çarpan husus, Türkiye'deki bireylerin iş güvencesi olan bir işte ve Polonya'daki bireylerin ise, iyi bir gelir getiren bir işte çalışmak istemeleridir. Ayrıca, bireyler için çalışma ortamı ve çalışma arkadaşlarının Türkiye'de Polonya'ya göre daha fazla bir etkisi bulunmaktadır. Çalışmaya bağlılık için de önemli olan bu sonuç, bağlılık açısından Polonya'da gelirin ve Türkiye'de ise, sosyal ilişkilerin daha etkili olabileceği göstermektedir.

Grafik 12: Çalışmaya Yüklenen Anlamlar Açısından Türkiye ve Polonya



Kaynak: World Values Survey, 2005.

Çalışmaya yüklenen anlamlar açısından Türkiye ve Polonya'nın karşılaştırılması, Grafik 12'de gösterilmiştir. Bu boyut, her iki ülke bireylerinin çalışmanın anlamına ilişkin tutumlarını göstermesi açısından da önemlidir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, her iki ülkenin de “insanın, yeteneklerini tam olarak geliştirebilmesi için mutlaka bir işte çalışması gerekir” ifadesini desteklediği görülmektedir. Türkiye ve Polonya'daki bireylerin çalışma-yetenek ilişkisini önemseydiği görülmektedir. İkinci ayrım olan “çalışmadan, bir iş yapmadan para almak, insanın gururunu kırarak bir durumdur” ifadesinde bir ayrışmanın olduğu görülmektedir. Türkiye'deki bireyler çalışmamanın insan gururunu kıran bir durum olduğunu vurgularken, Polonya'da bu oran daha düşüktür. Polonya'daki bireylerin çalışma ile gurur arasındaki ilişkiyi Türkiye'deki kadar çok dikkate almadığı görülmektedir.

Bir diğer ayrım olan çalışmama ve tembellik arasında da farklılıklar söz konusudur. Gurur ayrımında olduğu gibi tembellik ayrımında da Türkiye'deki oranın Polonya'daki orana göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Türkiye'deki bireyler, çalışmamanın kişiyi tembelliğe götürdüğünü ifadesine

Polonya'daki bireylere göre daha çok katılmaktadır. "Çalışmak, topluma karşı bir görevdir" ve "insanın kendisine ayırdığı boş zamanları azaltsa bile, iş hayatında herşeyden önce gelmelidir" ifadelerine, yine Türkiye'deki bireylerin daha çok katıldığı görülmektedir. Çalışma-boş zaman açısından kıyaslandığında, Polonya'daki bireylerin kendilerine ayıracakları boş zamanı Türkiye'deki bireylere göre daha önemli gördükleri söylenebilir.

3.2.1.3.3. Kültürel Değerler Açısından Türkiye ve Polonya

Dünya Değerler Araştırması, kültürel değerleri Schwartz'ın kullandığı değer ayrımına göre oluşturmuştur. Bu açıdan, yapılan araştırmanın sonuçları, Schwartz'ın ortaya koyduğu sonuçları destekler niteliktedir. Araştırmada yer alan değerler; yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak, zengin olmak, güvenli bir çevrede yaşamak, iyi vakit geçirmek, çevresindeki insanlara yardım etmek, çok başarılı olmak, heyecan dolu bir yaşamı tercih etmek, toplumun beklentilerine uygun şekilde davranmak, doğaya özen göstermek, gelenek ve göreneklere uymaktır.⁴⁴³

Polonya açısından bakıldığında, güçlü olmak, hırslı olmak ve buna benzer değerlere çok düşük seviyede değer verilmektedir. Türkiye'de bu değerlerin Polonya'ya göre yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Polonya'da ön plana çıkan değerler; gelenek ve göreneklere uymak, evrensel değerlere saygı göstermek, güvenlik ve bağlılıktır. Türkiye'de ise başarılı olmak, gelenek ve bağlılık değerleri ön plana çıkmaktadır.⁴⁴⁴

İki ülke karşılaştırıldığında, Türkiye'deki bireylerin kültürel değerlere atfettiği önem, Polonya'daki bireylere göre daha yüksektir. İki ülkede de evrensellik, çevresindeki insanlara yardım etmek, gelenek ve göreneklere uymak, toplumun beklentilerine uygun şekilde davranmak ve güvenli bir çevrede yaşamak birbirine yakın değerlere sahiptir. Türkiye ve Polonya arasındaki en önemli farkların zengin olmak, çok başarılı olmak, iyi vakit geçirmek, yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak gibi değerlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Söz konusu değerlere Türkiye'deki bireyler daha fazla önem vermektedir.⁴⁴⁵ Sonuç olarak, çalışma kültürü açısından

⁴⁴³ World Values Survey, **World Value Survey 2005 Code Book**, WVS Data Archive, 2005.

⁴⁴⁴ World Values Survey, 2005.

⁴⁴⁵ World Values Survey, 2005.

Türkiye’de başarılı olmak, güçlü olmak ve hırslı olmak daha önemli iken, Polonya’da gelenek ve göreneklere uymak, evrensel değerlere saygı göstermek güvenlik ve bağlılık daha önemlidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜNÜN TÜRKİYE VE POLONYA AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışma kültürü farklılıklarının ortaya koyulması amacıyla bu bölümde, çalışma kültürü ile ilgili olarak daha önceki kısımlarda bahsedilen bilgilerden yararlanılarak Türkiye ve Polonya’da yapılan bir alan araştırmasının bulguları ve elde edilen bulguların bir değerlendirmesi yer alacaktır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma, ulusal ve uluslararası literatürde sınırlı olarak incelenen çalışma kültürü kavramını Türkiye ve Polonya gibi farklı sosyo-kültürel yapılara sahip olan ülkeler açısından incelemeyi amaçlayan uluslararası nicel bir araştırmadır. Çalışma tutum ve davranışlarının etkileşiminin bir bileşkesi olan çalışma kültürü, birey, örgüt ve toplum açısından oldukça önemlidir. Bu anlamda çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerindeki etkisi, bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, farklı kültürel yapılara sahip olan Türkiye ve Polonya’nın çalışma tutum ve davranışlarındaki farklılıklar, çalışma kültürü modeline uygun bir şekilde ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışma kültürü farklılıklarının ortaya konulması amacıyla yürütülen araştırmada, Türkiye ve Polonya’da şekerli ve çikolatalı mamuller sektöründe yer alan firmaların mavi yakalı çalışanlarından elde edilen verileri kullanılmıştır.

Ulusal ve uluslararası literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı ümit edilen çalışmanın, teorik açıdan çalışma kültürü kavramının zenginleştirilmesine katkı sağlayacağı ve bu alanda yapılacak diğer çalışmalar için de yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Araştırma, Türkiye ve Polonya'daki çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkilerini ölçmek amacıyla şekerli ve çikolatalı mamuller sektöründe yer alan seçili firmaların mavi yakalı çalışanlarından elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kısıtları ise şu şekilde olmuştur.

- Araştırma uluslararası olmasına karşılık Türkiye ve Polonya ile sınırlıdır.
- Araştırma, şekerli ve çikolatalı mamuller sektöründe yer alan bütün firmaları değil sadece araştırmanın yapılmasına izin veren firmaları kapsamaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

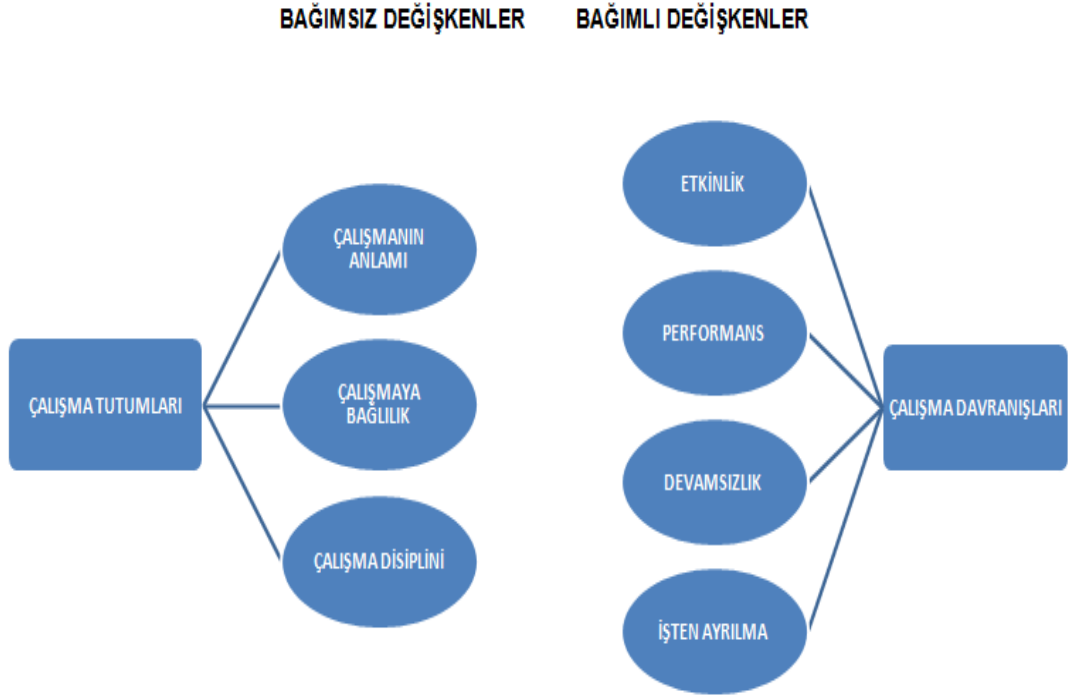
Rothman'a göre, birlikte çalışan ve ortak sorunları paylaşan insanlar, özel bir sosyal bağ ve uygun davranışların ortak anlaşmalarına dayalı çalışma kültürü oluştururlar.⁴⁴⁶ Bu anlamda her çalışma kültürü, toplumdan topluma değişen özellikler taşımaktadır.⁴⁴⁷ Daha önceki bölümlerde bahsedildiği üzere, çalışma kültürü üzerinde pek çok faktör belirleyici olmaktadır. Söz konusu faktörlerin ağırlığı, bağlı olunan toplum ve dolayısıyla bağlı olunan toplumsal yapıya göre şekillenmektedir.

Araştırmanın modeli doğrultusunda, çalışma kültürü farklılıkları ile çalışma davranışı arasındaki ilişkiyi gösteren temel bir hipotez ve buna bağlı alt hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin oluşumunda Şekil 5'te belirtilen bağımsız ve bağımlı değişkenler kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler bireyin çalışmaya ilişkin tutumlarını oluşturmakta iken, bağımlı değişkenler bireyin çalışma davranışlarını içermektedir.

⁴⁴⁶ Rothman, s.3.

⁴⁴⁷ Neff, s.134.

Şekil 5: Çalışma Kültürü Modelinin Değişkenleri



Temel Hipotez: Türkiye ve Polonya’nın çalışma kültürü arasındaki farklılıklar, farklı çalışma davranışları oluşturmaktadır.

Yukarıda bahsedilen temel hipotez doğrultusunda oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir:

H1a: Türkiye ve Polonya arasında çalışmanın anlamına ilişkin tutumlar açısından farklılık vardır.

H1b: Türkiye ve Polonya arasında çalışma bağlılığına yönelik tutumlar açısından farklılık vardır.

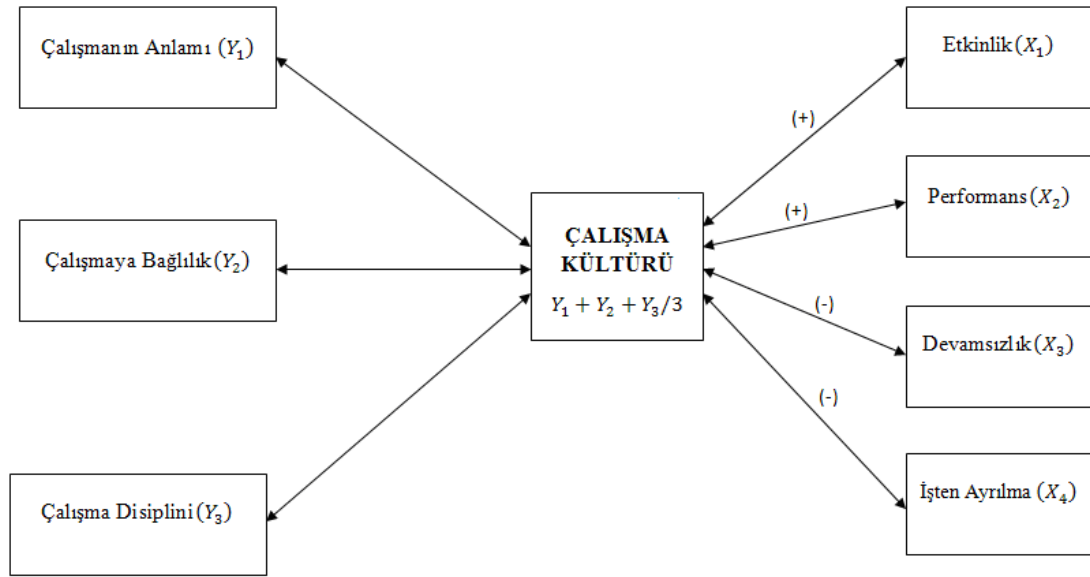
H1c: Türkiye ve Polonya arasında çalışma disiplinine yönelik tutumlar açısından farklılık vardır.

Çalışmayla ilgili tutumlar dışında çalışma davranışlarının da incelenmesinin nedeni, söz konusu tutum ve davranışların uyumunun çalışma kültürünü etkilemesidir.⁴⁴⁸ Güçlü tutumların bireyin davranışları üzerinde büyük bir etkisi

⁴⁴⁸ Megill; Lotze; Neff; Rothman.

olabilmektedir.⁴⁴⁹ Ancak, sadece tutumlar gibi subjektif veriler, çalışma kültürünün ortaya konulması açısından yeterli olmayabilir. Bu nedenle, çalışma tutumlarının yanı sıra çalışma davranışları gibi ölçülebilir verilerin de ele alınması önemlidir.

Şekil 6: Çalışma Kültürünün Doğrusal Regresyon Modeli



Bu doğrultuda, çalışma kültürünün doğrusal regresyon modelinden yola çıkılarak çalışma tutumlarının çalışma davranışları ile karşılaştırılmasını sağlayan alt hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan alt hipotezler ise şu şekildedir:

H2a: Türkiye ve Polonya arasında çalışma kültürü ile performans arasında farklılıklar vardır.

H2b: Türkiye ve Polonya arasında çalışma kültürü ile etkinlik arasında farklılıklar vardır.

H2c: Türkiye ve Polonya arasında çalışma kültürü ile devamsızlık arasında farklılıklar vardır.

H2d: Türkiye ve Polonya arasında çalışma kültürü ile işten ayrılma arasında farklılıklar vardır.

⁴⁴⁹ George E.Lyne, "How to Measure Employee Attitudes", **Training and Development Journal**, Cilt: 43, Sayı: 12, 1989, s. 41

4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.4.1. Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini, Türkiye ve Polonya’da şekerli ve çikolatalı mamuller sektöründe faaliyet gösteren çikolata fabrikalarında çalışan mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu işkolunda faaliyet gösteren işletmelerin seçilmesinin nedeni, her iki ülke açısından karşılaştırma ve uygulama yapılması için söz konusu işletmelerin uygun olmasıdır. Bu doğrultuda, her iki ülkeden araştırmayı kabul eden üç büyük ölçekli çikolata fabrikası seçilmiştir. Türkiye’de iki farklı bölgede üç ayrı ilde (Gaziantep, Kocaeli, Sakarya), Polonya’da da aynı şekilde iki farklı bölgede üç ayrı ilde (Krakow, Skawina 1, Skawina 2) yer alan işletmelerde çalışanlara Türkçe ve Lehçe anket uygulanmıştır. Uygulama sonucunda Türkiye ve Polonya’daki işletmelere toplam 600 anket dağıtılmış ancak 583 kullanılabilir anket geri dönüşü sağlanmıştır. Anketlerin ülke ve şehirlere göre dağılımı Tablo 6’da verildiği gibidir.

Tablo 6: Çalışma Kültürü Anketine Katılım Sayısı

Ülke	Şehir	Anket Sayısı
Türkiye	Gaziantep	104
Türkiye	Kocaeli	102
Türkiye	Sakarya	91
Polonya	Krakow	104
Polonya	Skawina 1	93
Polonya	Skawina 2	89
Toplam		583

4.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın modeli doğrultusunda, katılımcıların çalışmaya ilişkin tutumlarının tespit edilmesi amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Çalışanların, çalışma davranışlarını içeren objektif verilerinin toplanması amacıyla da mülakat yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların çalışmaya ilişkin tutumları ile ilgili veri ve bilgilerin toplanması amacıyla oluşturulan anket formu hazırlanmadan önce, konu ile ilgili gerekli literatür taraması yapılmıştır. Araştırmaya geçmeden önce, 30 kişilik gruplara Türkiye ve Polonya’da ayrı ayrı pilot araştırma yapılmıştır. Pilot araştırma sonucunda gerekli düzeltme ve sadeleştirmeler yapıldıktan sonra ana araştırmaya geçilmiştir.

Çalışma davranışları ile ilgili veri ve bilgiler, araştırmaya katılan işletmelerin insan kaynakları birim yöneticileri ile yapılan mülakat sonucunda elde edilmiştir. Biçimsel mülakat yoluyla, ilgili yöneticilerden üretim miktarları, çalışan sayıları, devamsızlık oranları, çalışanların performans düzeyleri gibi işletme ile ilgili bazı veriler elde edilmiştir. Daha sonra bu veriler, etkinlik, performans, devamsızlık ve işten ayrılma gibi çalışma davranışları olarak çalışmanın analizine dahil edilmiştir.

Araştırmanın değişkenlerini oluşturan çalışmayla ilgili tutum ve davranışlar, teorik çerçeveden hareketle belirlenmiştir. Bu amaçla bağımsız değişkenler için çalışmanın anlamı, çalışmaya bağlılık ve çalışma disiplini ile ilgili ölçekler kullanılırken, bağımlı değişkenler için etkinlik, performans, devamsızlık ve işten ayrılma gibi veriler kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ve ele alınan veriler ile ilgili bilgiler aşağıda açıklandığı gibidir:

Çalışmanın Anlamı:

Çalışmaya yüklenen anlamın tespit edilebilmesi için 10 ifadeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Morin'in⁴⁵⁰ çalışmanın anlamına ilişkin hazırlamış olduğu ölçekte yer alan 30 ifadeden, bu çalışmaya uygun olarak seçilen 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin Türkçe tercümeleri şu şekildedir: "Çalışmak, insanın en önemli faaliyetidir. Çalışmak, para kazanmaktan başka bir şey değildir (Ters İfade). Çalışmak, topluma ve insanlara faydalı olmaktır. Çalışmak, insanın zamanını ve enerjisini yok eden bir süreçtir (Ters İfade). Çalışmak, insana bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme imkânı sağlar. Çalışmak, çok sıkıcı ve monoton bir süreçtir (Ters İfade). Çalışmak, insanın kendisine ve çevresine karşı bir sorumluluktur. İnsanlar en değerli zamanlarını çalışarak harcamaktadır (Ters İfade). Çalışmak, insanlar ile iyi iletişim kurmanın bir yoludur. Çalışmak, stres ve sorunların ana kaynağıdır (Ters İfade)".

Çalışmaya Bağlılık:

Çalışmaya bağlılığa ilişkin tutumlar ile ilgili olarak Meyer ve Allen'in⁴⁵¹ çalışma bağlılığını ortaya koyan ölçeğinde yer alan 10 ifade kullanılmıştır. Bu amaçla, ölçekte yer alan ifadelerin Türkçe tercümeleri şu şekildedir: "Çalışmayı seviyorum. Çalışmaktan nefret ediyorum (Ters İfade). Çalıştığımdan dolayı kendimle gurur duyuyorum. Sabah, çalışmak için uyanmaktan nefret ediyorum (Ters İfade). Çalışmadan boş oturmak bana göre değil. Paraya ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım (Ters İfade). Tembel insanlardan hiç hoşlanmam. Çalışmayı sevmesem de çalışmak zorundayım (Ters İfade). Çalışmak bana çok şey kazandırdı. Çalışırken zaman hiç geçmiyor gibi hissediyorum (Ters İfade)".

⁴⁵⁰ Morin, s.1-54.

⁴⁵¹ Meyer ve Allen, 1991, 1997.

Çalışma Disiplini

Çalışma disiplini ile ilgili tutumların tespitinde 10 ifadeden oluşan Smith'in⁴⁵² yaptığı kültürlerarası çalışmada yer alan çalışma disiplini ölçeğinin ifadeleri kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin Türkçe tercümeleri şu şekildedir: “Çalışırken yapabileceğimin en iyisini yaparım. İnsan sadece gerekli olduğunda çok çalışmalıdır (Ters İfade). Bana verilen bir işi veya görevi tamamlamadan kendimi rahat hissetmem. Çok çalışan insanlara anlam veremiyorum (Ters İfade). Verilen bir işi veya görevi genellikle zamanında bitiririm. Ben işe değil mesaim bakarım, mesaim bittiğinde işim de bitmiştir (Ters İfade). İnsan, çok çalışarak hayattaki bütün zorlukların üstesinden gelebilir. Daha fazla para kazansaydım çok çalışabilirdim (Ters İfade). Sadece çok çalışan insanlar başarılı olabilirler. İnsanların çok çalışmasını gerektirecek bir şey yoktur (Ters İfade)”.

Performans

Çalışanların performansa göre verileri, her iki ülkedeki işletmelerin insan kaynakları departmanları aracılığıyla elde edilmiştir. Performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanlar; yüksek, orta ve düşük olmak üzere sınıflandırılmış ve bu sınıflandırmaya göre anket dağıtılmıştır. Araştırmanın objektif sonuçlara ulaşması açısından da bu sınıflandırma, çalışanlara bildirilmemiştir. Elde edilen veriler, bu sınıflandırmaya uygun olarak SPSS verilerine dahil edilmiştir.

Etkinlik

Etkinliğinin ölçülmesi amacıyla veri zarflama analizi (Data Envelopment Analysis) kullanılmıştır. Veri zarflama analizi (DEA) yaklaşımı, birden çok ve farklı ölçeklere bölünmüş veya farklı ölçü birimlerine sahip girdi ve çıktıların karar birimleri arasında etkinlik karşılaştırması yapmayı zorlaştırdığı durumlarda, göreceli performansını ortaya koymaktadır.⁴⁵³

⁴⁵² Smith, s.1-15.

⁴⁵³ Chen vd., s.1554.

DEA, doğrudan bir sınıra bağlı olarak etkinlik veya etkinsizlik düzeyinin ölçülmesini sağlamaktadır. DEA; merkezi eğilimlerden ziyade uç verileri de kapsayan ve üretim teknolojisi üzerine herhangi bir sınırlama koymaksızın en iyi üretim sınırını (üretim eğrisini) oluşturmayı hedefleyen bir metodolojidir. Diğer bir ifadeyle, veri merkezine en iyi uyumu sağlayacak regresyon düzlemi yerine, gözlemlenen uç verileri kavrayacak doğrusal kısmi bir yüzeyin oluşturulmasını içermektedir.⁴⁵⁴ Bu nedenle, DEA analizleri malmquist toplam faktör verimliliği endeksinin hesaplanmasında kullanılmıştır.

Etkinliğin hesaplanması amacıyla iki ülkede de yer alan işletmelerden; çalışan sayıları, kakao miktarları (girdi) ve üretim miktarları (çıktı) alınmıştır. Bu girdi ve çıktılar Tablo 7’de gösterildiği gibidir.

Tablo 7: Türkiye ve Polonya’daki İşletmelerin Girdi ve Çıktıları

ÜLKE/ŞEHİR	VERİLER	2010	2011
TR/Gaziantep	Çalışan Sayısı	280	300
	Üretim (Günlük-Ton)	90	120
	Kakao Miktarı (Günlük-Ton)	13	18
TR/Kocaeli	Çalışan Sayısı	300	310
	Üretim (Günlük-Ton)	100	130
	Kakao Miktarı (Günlük-Ton)	15	19
TR/Sakarya	Çalışan Sayısı	300	400
	Üretim (Günlük-Ton)	95	100
	Kakao Miktarı (Günlük-Ton)	14	15
PL/Krakow	Çalışan Sayısı	260	270
	Üretim (Günlük-Ton)	150	162
	Kakao Miktarı (Günlük-Ton)	22	24
PL/Skawina 1	Çalışan Sayısı	250	250
	Üretim (Günlük-Ton)	145	155
	Kakao Miktarı (Günlük-Ton)	21	23
PL/Skawina 2	Çalışan Sayısı	270	270
	Üretim (Günlük-Ton)	153	158
	Kakao Miktarı (Günlük-Ton)	22	23

⁴⁵⁴ Michael Norman ve Barry Stoker, **Data Envelopment Analysis: The Assessment of Performance**, John Wiley&Sons, New York, 1997, s.12-13.

Üretim sürecinin 2010 ve 2011 dönemleri dikkate alınarak da, etkinlik sonuçları elde edilmiştir. Bu amaçla elde edilen toplam faktör verimliliği (TFV) sonuçları Tablo 8’de sunulduğu gibidir. TFV’yi ölçmede literatürde en çok kullanılan yöntem olan Malmquist-CRS endeksinden yararlanılmıştır. Etkinlik hesaplamaları DEA Solver Pro 4.1 bilgisayar program yardımıyla hesaplanmıştır.

Tablo 8: Türkiye ve Polonya’daki İşletmelerin Etkinlik Sonuçları

Karar Birimi	Teknik Etkinlik (TE)		Malmquist (TFV)
	2010	2011	
Gaziantep	0,995	0,97	0,963
Kocaeli	0,959	0,996	1,026
Sakarya	0,976	0,97	0,982
Krakow	0,995	0,993	1,02
Skawina	1	1	1,031
Skawina 2	1	1	0,998
Ortalama	0,987	0,988	1,003

Elde edilen etkinlik sonuçları, SPSS verilerine dahil edilip karşılaştırmalı analize tabi tutulmuştur.

Devamsızlık

Çalışma davranışlarından biri olan devamsızlık, işletmelerin üretim, performans ve üretim maliyetlerini etkilemektedir. Devamsızlık için esas alınan durum; izin ve yıllık tatiller dışında işe gelmesi programlanmış olan bir çalışanın işe gelmeme durumudur. Devamsızlıkların hesaplanmasında genellikle oransan değerler çıkarılır. Devamsızlık oranı, belirli bir dönemde kaydedilen işgücü saatleri toplamının, planlanan toplam işgücü saatlerine oranlanması ile elde edilir.⁴⁵⁵ Bu ölçüt doğrultusunda, Türkiye ve Polonya’daki işletmelerde devamsızlık oranları belirlenmiştir. Tablo 9 bu oranları göstermektedir.

⁴⁵⁵ Zeyyat Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s.40; Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s.100.

Tablo 9: Türkiye ve Polonya'daki İşletmelerde Görülen Devamsızlık Oranları

Ülke	Şehir	Devamsızlık Oranı (%)
Türkiye	Gaziantep	2,8
Türkiye	Kocaeli	3,1
Türkiye	Sakarya	4,8
Polonya	Krakow	2,5
Polonya	Skawina 1	2,4
Polonya	Skawina 2	2,2

Devamsızlık oranları daha sonra SPSS verilerine dahil edilip karşılaştırmalı analize tabi tutulmuştur.

İşten Ayrılma

Çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin saptanması amacıyla, çalışanların iş tecrübeleri ve o güne kadar çalıştıkları işyeri sayısı ele alınmıştır. Bu anlamda işten ayrılma eğilimi, iş tecrübelerinin çalışılan işyeri sayısına oranlanarak tespit edilmiştir.⁴⁵⁶ Elde edilen veriler SPSS verilerine eklenerek, diğer değişkenler ile karşılaştırılması sağlanmıştır.

⁴⁵⁶ Arthur Andersen, 2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması, Sabah Yayınları, İstanbul, 2000, s.97.

4.4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik sonuçları değerlendirilirken Alpha katsayısının alacağı değer önem arz etmektedir. Bu bağlamda Alpha katsayısına ilişkin güvenilirlik analizinde uyulan değerlendirme kriteri;

$0 \leq \alpha < 0.40$ ise $\Rightarrow$ ölçek güvenilir değil

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise $\Rightarrow$ ölçek düşük güvenilirlikte

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise $\Rightarrow$ ölçek çok güvenilir

$0.80 \leq \alpha < 1$ ise $\Rightarrow$ ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.⁴⁵⁷ Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan çalışmanın anlamı, çalışmaya bağlılık ve çalışma disiplinine ait ölçeklerin ayrı ayrı güvenilirlik sonuçları verilecektir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik sonuçları Tablo 10'daki gibidir.

Tablo 10: Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Sonuçları

Boyutlar	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Çalışmanın Anlamı	,721	10
Çalışmaya Bağlılık	,782	10
Çalışma Disiplini	,646	10

Güvenilirlik analizi sonucunda, katılımcılara uygulanan soru formlarının, belirtilen kriterler doğrultusunda güvenilir çıktığı görülmektedir.

⁴⁵⁷ Kazım Özdamar, **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi -1**, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 1999.

Tablo 11, soru formunda yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapmalarına ilişkin betimsel istatistikleri içermektedir.

Tablo 11: Betimsel İstatistikler

İFADELER	Ortalama	Standart Sapma
1. Çalışmak, insanın en önemli faaliyetidir.	3,55	1,246
2. Çalışmak, para kazanmaktan başka bir şey değildir.	3,63	1,040
3. Çalışmak, topluma ve insanlara faydalı olmaktır.	4,14	,861
4. Çalışmak, insanın zamanını ve enerjisini yok eden bir süreçtir.	3,68	1,052
5. Çalışmak, insana bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme imkânı sağlar.	4,18	,835
6. Çalışmak, çok sıkıcı ve monoton bir süreçtir.	3,77	,854
7. Çalışmak, insanın kendisine ve çevresine karşı bir sorumluluktur.	4,09	,698
8. İnsanlar en değerli zamanlarını çalışarak harcamaktadırlar.	3,22	1,007
9. Çalışmak, insanlar ile iyi iletişim kurmanın bir yoludur.	3,97	,748
10. Çalışmak, stres ve sorunların ana kaynağıdır.	3,15	,979
11. Çalışmayı seviyorum.	3,98	,767
12. Çalışmaktan nefret ediyorum.	4,07	,805
13. Çalıştığımdan dolayı kendimle gurur duyuyorum.	3,95	,910

14. Sabah, çalışmak için uyanmaktan nefret ediyorum.	3,38	1,064
15. Çalışmadan boş oturmak bana göre değil.	3,85	1,012
16. Paraya ihtiyacım olmasaydı, çalışmazdım.	3,46	1,107
17. Tembel insanlardan hiç hoşlanmam.	4,00	,952
18. Çalışmayı sevmesem de çalışmak zorundayım.	2,94	1,093
19. Çalışmak bana çok şey kazandırdı.	4,00	,838
20. Çalışırken zaman hiç geçmiyor gibi hissediyorum.	3,72	,944
21. Çalışırken yapabileceğimin en iyisini yaparım.	4,01	,863
22. İnsan sadece gerekli olduğunda çok çalışmalıdır.	2,80	1,126
23. Bana verilen bir işi veya görevi tamamlamadan kendimi rahat hissetmem.	4,09	,825
24. Çok çalışan insanlara anlam veremiyorum.	3,88	,796
25. Verilen bir işi veya görevi genellikle zamanında bitiririm.	3,80	,817
26. Ben işe değil, mesaim bakarım. Mesaim bittiğinde işim de bitmiştir.	3,23	1,105
27. İnsan, çok çalışarak hayattaki bütün zorlukların üstesinden gelebilir.	3,56	1,005
28. Daha fazla para kazansaydım çok çalışabilirdim.	2,92	,981
29. Sadece çok çalışan insanlar başarılı olabilirler.	3,25	1,131
30. İnsanların çok çalışmasını gerektirecek bir şey yoktur.	3,93	,785

4.4.4. Analiz Yöntemi

Çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkisinin ölçülmesi amacıyla oluşturulan anket, araştırmaya katılanlara uygulanmıştır. Türkiye ve Polonya’da yer alan işletmelerden elde edilen anketlerin verilerini analiz etmek için SPSS 20 istatistik paket programından yararlanılmıştır. Bu doğrultuda, çalışma kültürünün içsel yönü olan çalışma tutumları ile çalışma kültürünün dışsal yönü olan çalışma davranışları karşılaştırmalı analizlere tabi tutulmuştur.

Bu kapsam, çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkisini ölçmek için kullanılan ölçeğin her bir boyutunun (çalışmanın anlamı, çalışmaya bağlılık, çalışma disiplini) güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımların verilmesi amacıyla frekans analizlerinden, hipotezleri test etmek amacıyla; iki bağımsız grupta t testi ve ikiden fazla bağımsız grup arasında tek yönlü Anova analizlerinden, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

4.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.5.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan anketin ikinci bölümünü demografik bilgiler oluşturmaktadır. Demografik bilgiler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, din, iş tecrübesi ve daha önce çalışılan iş yeri sayısından oluşmaktadır. Bu bölümden elde edilen sonuçlar, tablolar halinde yorumlanmıştır.

4.5.1.1. Ülkeye Göre Dağılım

Araştırmaya 286'sı Polonya'dan ve 297'si Türkiye'den olmak üzere 583 mavi yakalı personel katılmıştır. Dolayısıyla, Tablo 12'deki dağılımdan görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların % 49,1'i Polonyalı % 50,9'u Türk'tür.

Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Ülkeye Göre Dağılımı

Ülke	Frekans	Yüzde (%)
Polonya	286	49,1
Türkiye	297	50,9
Toplam	583	100

4.5.1.2. Cinsiyete Göre Dağılım

Tablo 13'te görüldüğü üzere, katılımcıların % 54,7'sini erkek ve % 45,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 13: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	319	54,7
Kadın	264	45,3
Toplam	583	100,0

4.5.1.3. Yaş'a Göre Dağılım

Tablo 14, araştırmaya katılanların yaşlara göre dağılımını göstermektedir. Araştırmaya katılanların % 29,2'si 16-25 yaş , % 42,2'si 26-35 yaş, % 15,4'ü 36-45 yaş, % 9,6'sı 46-55 yaş aralığında iken % 3,6'sının ise 56 ve üstü yaş aralığındadır. Yoğunlaşma % 42,2 ile 26-35 yaş aralığı arasındadır.

Tablo 14: Araştırmaya Katılanların Yaş'a Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde (%)
16-25	170	29,2
26-35	246	42,2
36-45	90	15,4
46-55	56	9,6
56 ve üstü	21	3,6
Total	583	100,0

4.5.1.4. Medeni Duruma Göre Dağılım

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı, Tablo 15'te yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların % 49,5'inin evli ve % 50,5'inin bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	289	49,5
Bekâr	294	50,5
Toplam	583	100,0

4.5.1.5. Eğitim Duruma Göre Dağılım

Eğitim durumuna göre dağılım, lise ve dengi okul mezununun diğerlerine oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Tablo 16’da görüldüğü üzere, katılımcıların % 3,4’ü ilköğretim, % 58,5’i lise ve dengi, % 38,1’i ise ön lisans mezunudur.

Tablo 16: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
İlköğretim	20	3,4
Lise ve dengi	341	58,5
Önlisans	222	38,1
Toplam	583	100,0

4.5.1.6. Dine Göre Dağılım

Katılımcıların dine göre dağılımları incelendiğinde, her iki ülkenin de sahip olduğu dinler ön plana çıkmaktadır. Buna göre katılımcıların % 51,3’nün Müslüman, % 43,8’inin ise Hristiyan (Katolik) olduğu saptanmıştır. Tablo 17’den görüldüğü gibi, katılımcıların % 3,4’ü herhangi bir dine sahip olmadıklarını belirtirken, % 1,5’i mevcut dinlerin dışındaki bir dine sahip oldukları belirtmişlerdir.

Tablo 17: Araştırmaya Katılanların Sahip Olduğu Dine Göre Dağılım

Din	Frekans	Yüzde (%)
Müslüman	299	51,3
Hristiyan (Katolik)	255	43,8
Bir dine bağlı olmayan	20	3,4
Diğer	9	1,5
Toplam	583	100,0

4.5.1.7. İş Tecrübesine Göre Dağılım

Araştırmaya katılanların % 35,7'si 1-5 yıl, % 23,3'ü 6-10 yıl, % 17,2'si 11-15 yıl, % 6,2'si 16-20 yıl ve % 17,7'si 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir. Tablo 18'den görüldüğü üzere, iş tecrübesi en az olanlar en yüksek orana sahiptir. Buna karşılık iş tecrübesi 16-20 yıl arasında olan çalışanların oranı ise en düşüktür.

Tablo 18: Araştırmaya Katılanların İş Tecrübesine Göre Dağılımı

İş Tecrübesi	Frekans	Yüzde (%)
1-5 Yıl	208	35,7
6-10 Yıl	136	23,3
11-15 Yıl	100	17,2
16-20 Yıl	36	6,2
20 Yıl ve üstü	103	17,7
Toplam	583	100

4.5.2. Çapraz Tablolar

Bu bölümde, araştırmaya katılanlara ait verilerin çapraz tablolar aracılığıyla karşılaştırmalı sonuçları verilecektir. Bu anlamda, Türkiye ve Polonya açısından cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, din ve iş tecrübesine göre verilerin karşılaştırılması sağlanacaktır.

Tablo 19: Cinsiyete Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması

Ülke	Frekans/%	Erkek	Kadın	Toplam
Polonya	N	156	130	286
	Yüzde	54,5	45,5	100
Türkiye	N	163	134	297
	Yüzde	54,9	45,1	100,0
Toplam	N	319	264	583
	Yüzde	54,7	45,3	100,0

Tablo 19, araştırmaya katılanların cinsiyete göre karşılaştırılması içermektedir. Buna göre, Polonya'da araştırmaya katılan 286 çalışanın 156'sının erkek (% 54,5), 130'unun (% 45,5) kadın olduğu görülmektedir. Türkiye de ise, araştırmaya katılan 297 çalışanın 163'ü erkek (% 54,9) 134'ü (% 45,1) kadındır.

Tablo 20: Medeni Duruma Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması

Ülke	Frekans/%	Evli	Bekâr	Toplam
Polonya	N	171	114	285
	Yüzde	60	40	100
Türkiye	N	117	180	297
	Yüzde	39,4	60,6	100,0
Toplam	N	288	294	582
	Yüzde	49,5	50,5	100,0

Araştırmaya katılanların medeni duruma göre karşılaştırılması yapıldığında, Tablo 20’de de görüldüğü gibi, Polonya’da araştırmaya katılanların % 60’ının evli (171) ve % 40’ının bekâr (114) olduğu görülmektedir. Türkiye’deki çalışanların ise % 39,4’ü evli (117) ve % 60,6’sı (180) bekârdır.

Tablo 21: Yaşa Göre Türkiye ve Polonya’nın Karşılaştırılması

Ülke	Frekans/%	16-25	26-35	36-45	46-55	56 ve üstü	Toplam
Polonya	N	50	140	51	30	15	286
	Yüzde	17,5	49,0	17,8	10,5	5,2	100,0
Türkiye	N	120	106	39	26	6	297
	Yüzde	40,4	35,7	13,1	8,8	2,0	100,0
Toplam	N	170	246	90	56	21	583
	Yüzde	29,2	42,2	15,4	9,6	3,6	100,0

Tablo 21, araştırmaya katılanların yaşa göre karşılaştırılmasını göstermektedir. Tabloya göre Polonya’da araştırmaya katılanların % 17,5’i 16-25 yaş, % 49’u 26-35 yaş, % 17,8’i 36-45 yaş, % 10,5’i 46-55 yaş ve % 5,2’si 56 yaş ve üstü aralığındadır. Türkiye’de ise araştırmaya katılanların % 40,4’ü 16-25 yaş, % 35,7’si 26-35 yaş, % 13,1’i 36-45 yaş, % 8,8’i 46-55 yaş ve % 2’si 56 yaş ve üstü aralığındadır.

Tablo 22: Dine Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması

Ülke	Frekans/%	Müslüman	Hristiyan	Bir Dine Bağlı Olmayan	Diğer	Toplam
Polonya	N	2	255	20	8	286
	Yüzde	0,7	89,5	7,0	2,8	100,0
Türkiye	N	296	0	0	1	297
	Yüzde	99,7	0,0	0,0	0,3	100,0
Toplam	N	298	255	20	9	583
	Yüzde	51,2	43,8	3,4	1,5	100,0

Tablo 22, araştırmaya katılanların dine göre karşılaştırılması göstermektedir. Buna göre, Polonya'da araştırmaya katılanların % 89,5'i Hristiyan, % 7'si herhangi bir dine bağlı değil, % 2,8'i diğer ve % 0,7'si Müslüman'dır. Türkiye'de ise katılımcıların % 99,7'si Müslüman, % 0,3'ü ise kendini diğer bir din mensubu olarak nitelendirmiştir.

Tablo 23: Eğitim Durumuna Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması

Ülke	Frekans/%	İlköğretim	Lise ve Dengi	Önlisans	Toplam
Polonya	N	0	114	172	286
	Yüzde	0,0	39,9	60,1	100,0
Türkiye	N	20	227	50	297
	Yüzde	6,7	76,4	16,8	100,0
Toplam	N	20	341	222	583
	Yüzde	3,4	58,5	38,1	100,0

Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre karşılaştırılması yapıldığında, Tablo 23'te de görüldüğü gibi, Polonya'da araştırmaya katılanların % 39,9'u lise ve dengi okul mezunu, % 60,1'i önlisans mezunudur. Türkiye'de ise katılımcıların % 6,7'si ilköğretim mezunu, % 76,4'ü lise ve dengi okul mezunu, % 16,8'i önlisans mezunudur.

Tablo 24: İş Tecrübesine Göre Türkiye ve Polonya'nın Karşılaştırılması

Ülke	Frekans/%	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	20 ve Üstü	Toplam
Polonya	N	82	66	63	16	58	286
	Yüzde	28,8	23,2	22,1	5,6	20,4	100,0
Türkiye	N	125	70	37	20	45	297
	Yüzde	42,1	23,6	12,5	6,7	15,2	100,0
Toplam	N	207	136	100	36	103	583
	Yüzde	35,6	23,4	17,2	6,2	17,7	100,0

Tablo 24, araştırmaya katılanların iş tecrübesine göre karşılaştırılması göstermektedir. Buna göre, Polonya'da araştırmaya katılanların % 28,8'i 1-5 yıl, % 23,2'si 6-10 yıl, % 22,1'i 11-15 yıl, % 5,6'sı 16-20 yıl ve % 20,4'ü 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir. Türkiye'de ise katılımcıların % 42,1'inin 1-5 yıl, % 23,6'sının 6-10 yıl, % 12,5'inin 11-15 yıl, % 6,7'sinin 16-20 yıl ve % 15,2'sinin 20 yıl ve üstü iş tecrübesi bulunmaktadır.

4.5.3. T Testleri ve Anova Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, hipotezlerin test sonuçlarına yer verilmiştir. Hipotezlerin testi için kullanılan t-testi, incelenen bir değişken açısından herhangi bir grubun farklı koşullar altındaki tepkilerinde farklılığın olup olmadığının

incelenmesine yönelik hipotezleri test etmeye yönelik olarak geliştirilmiş bir analiz yöntemidir.⁴⁵⁸ Bu anlamda;

H1a: Türkiye ve Polonya arasında çalışmanın anlamına ilişkin tutumlar açısından farklılık vardır.

H1b: Türkiye ve Polonya arasında çalışma bağlılığına yönelik tutumlar açısından farklılık vardır.

H1c: Türkiye ve Polonya arasında çalışma disiplinine yönelik tutumlar açısından farklılık vardır.

hipotezlerinin test edilmesi amacıyla t-testi (independent samples t-test) ve tek yönlü varyans analizi (one-way Anova) kullanılmıştır.

Tablo 25: Çalışmanın Anlamına Göre T-Testi

	Ülke	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	Sig. (2-tailed)
Çalışmanın Anlamı	Polonya	286	3,2944	,29433	-2,198	581	,028
	Türkiye	297	3,3494	,30914	-2,200	580,926	,028

Türkiye ve Polonya'daki çalışanların çalışmanın anlamına ilişkin tutumlarını karşılaştırmak için yapılan t-testi sonucunda, $p = 0,02 < 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya'daki çalışanların çalışmaya yükledikleri anlam açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Tablo 25'teki Ortalamalar dikkate alındığında, Türkiye örneklemindeki çalışanların Polonya'daki örnekleme göre çalışmaya daha yüksek bir anlam yükledikleri söylenebilir.

⁴⁵⁸ Ayhan Ural ve İbrahim Kılıç, Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006, s.200.

Tablo 26: Çalışmaya Bağlılığa Göre T-Testi

	Ülke	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışmaya Bağlılık	Polonya	286	3,5005	,46439	-10,860	581	,000
	Türkiye	297	3,9570	,54563	-10,893	572,411	,000

Çalışmaya bağlılığa ilişkin tutumların t-testi sonucunda, $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya'daki çalışanların çalışmaya bağlılıkları açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Ortalamalar dikkate alındığında, Türkiye örneklemindeki çalışanların çalışmaya bağlılığının Polonya'daki örnekleme göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 27: Çalışma Disiplinine Göre T-Testi

	Ülke	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışma Disiplini	Polonya	286	3,3114	,32791	-13,808	581	,000
	Türkiye	297	3,7694	,45944	-13,893	536,158	,000

Çalışma disiplinine ilişkin tutumların t-testi sonucunda, $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya'daki çalışanların çalışma disiplini açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Ortalamalar dikkate alındığında, Türkiye örneklemindeki çalışanların çalışma disiplininin Polonya'daki örnekleme göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 28: Çalışma Kültürüne Göre T-Testi

	Ülke	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışma Kültürü	Polonya	286	3,3688	,26436	-12,734	581	,000
	Türkiye	297	3,6919	,34189	-12,795	555,325	,000

Çalışma kültürüne ilişkin tutumların t-testi sonucunda, $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya örneklemindeki çalışanların arasında çalışma kültürü açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Tablo 28’de yer alan ortalamalar dikkate alındığında, Türkiye örneklemindeki çalışanların çalışma kültürüne ilişkin tutumlarının Polonya’daki örnekleme göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 29: Çalışmanın Anlamı Açısından Cinsiyete Göre T-Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışmanın Anlamı	Erkek	319	3,3320	,30182	,837	581	,403
	Kadın	264	3,3109	,30449	,836	558,950	,403

Türkiye ve Polonya örneklemindeki çalışanların çalışmanın anlamına ilişkin tutumlarını cinsiyete göre karşılaştırmak için yapılan t-testi sonucunda, $p = 0,40 > 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya örneklemindeki çalışanların çalışmaya yükledikleri anlam açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu

sonuç doğrultusunda, çalışmaya yüklenen anlam açısından cinsiyet, Türkiye ve Polonya örneklemindeki çalışanların arasında bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 30: Çalışmanın Anlamı Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi

	Ülke	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışmanın Anlamı	Polonya	Evli	171	3,3205	,30387	2,001	283	,046
		Bekâr	114	3,2501	,27097	2,048	260,291	,042
	Türkiye	Evli	117	3,3274	,30615	-,992	295	,322
		Bekâr	180	3,3638	,31107	-,995	250,747	,321

Medeni durum açısından t-testi sonuçları incelendiğinde, $p = 0,32 > 0,05$ olduğundan, Türkiye örneklemindeki çalışanlar arasında medeni durum çalışmanın anlamı açısından bir farklılık oluşturmamaktadır. Ancak Polonya’da, $p = 0,04 < 0,05$ olduğundan, çalışmaya yüklenen anlam açısından medeni durum bir farklılık yaratmaktadır. Buna göre, evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre çalışmanın anlamı açısından daha yüksek bir ortalamaya sahiptirler.

Tablo 31: Çalışmaya Bağlılık Açısından Cinsiyete Göre T-Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışmaya Bağlılık	Erkek	319	3,7509	,55693	,853	581	,394
	Kadın	264	3,7115	,55527	,853	561,394	,394

Çalışanların çalışmaya bağlılığa ilişkin tutumlarının her iki ülke örneklemini açısından cinsiyete göre karşılaştırıldığında, $p= 0,39 > 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya'daki çalışanların çalışmaya bağlılıkları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç doğrultusunda, çalışmaya bağlılık açısından cinsiyet, Türkiye ve Polonya'daki çalışanlar arasında bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 32: Çalışmaya Bağlılık Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi

	Ülke	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışmaya Bağlılık	Polonya	Evli	171	3,5022	,47922	,061	283	,952
		Bekâr	114	3,4988	,44532	,062	254,144	,951
	Türkiye	Evli	117	4,1036	,52316	3,818	295	,000
		Bekâr	180	3,8617	,54015	3,844	253,557	,000

Çalışmaya bağlılık açısından medeni duruma göre t-testi sonuçları incelendiğinde, $p= 0,00 < 0,05$ olduğundan, Türkiye'de çalışmaya bağlılık açısından medeni durum bir farklılık yaratmaktadır. Ortalamalar dikkate alındığında, Türkiye'de çalışmaya bağlılık açısından evli çalışanların ortalaması bekâr çalışanlara göre daha yüksektir. Polonya'daki çalışanlar arasında ise, $p= 0,95 > 0,05$

olduğundan, medeni durum çalışmaya bağlılık açısından bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 33: Çalışma Disiplini Açısından Cinsiyete Göre T-Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışma Disiplini	Erkek	319	3,5373	,44371	-,426	581	,671
	Kadın	264	3,5537	,48176	-,422	541,264	,673

Çalışanların çalışma disiplinine ilişkin tutumları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, $p = 0,67 > 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya örneklemindeki çalışanlar arasında çalışma disiplini açısından cinsiyete göre bir farklılık söz konusu değildir. Bu sonuç doğrultusunda, çalışma disiplini açısından cinsiyet, iki ülke örneklemindeki çalışanlar arasında bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 34: Çalışma Disiplini Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi

	Ülke	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Çalışmaya Disiplini	Polonya	Evli	171	3,3160	,33447	,196	283	,844
		Bekâr	114	3,3082	,31835	,198	250,375	,843
	Türkiye	Evli	117	3,8368	,45883	2,051	295	,041
		Bekâr	180	3,7255	,45577	2,048	246,738	,042

Çalışmaya disiplini açısından medeni duruma göre t-testi sonuçları incelendiğinde, $p = 0,04 < 0,05$ olduğundan, Türkiye’de çalışma disiplini medeni durum göre farklılık göstermektedir. Evli çalışanların çalışma disiplini ortalaması bekâr çalışanlara göre daha yüksektir. Polonya’daki çalışanlar arasında ise, $p = 0,84 >$

0,05 olduğundan, medeni durum çalışmaya disiplini açısından bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 35: Çalışma Kültürü Açısından Cinsiyete Göre T-Testi

Çalışma Kültürü	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
	Erkek	319	3,5401	,34619	,512	581	,609
	Kadın	264	3,5253	,34657	,512	560,563	,609

Çalışma kültürüne açısından cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde, $p = 0,60 > 0,05$ olduğundan, Türkiye ve Polonya'daki çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Bu sonuç doğrultusunda, cinsiyet açısından çalışma kültürü, Türkiye ve Polonya arasında bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 36: Çalışma Kültürü Açısından Medeni Duruma Göre T-Testi

Çalışma Kültürü	Ülke	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
	Polonya	Evli	171	3,3796	,26410	,850	283	,396
		Bekâr	114	3,3523	,26621	,849	240,974	,397
	Türkiye	Evli	117	3,7559	,33669	2,626	295	,009
		Bekâr	180	3,6503	,33973	2,631	249,517	,009

Çalışma kültürü açısından medeni duruma göre t-testi sonuçları incelendiğinde, $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan, Türkiye'de çalışma kültürü açısından medeni durum bir farklılık yaratmaktadır. Çalışma kültürü açısından Türkiye'de evli

Çalışanların ortalaması bekâr çalışanlara göre daha yüksektir. Polonya'daki çalışanlar arasında ise, $p= 0,39 > 0,05$ olduğundan, medeni durum çalışma kültürü açısından bir farklılık oluşturmamaktadır.

Bağımsız örneklemeler için t testi, sadece birbirinden bağımsız iki grubun ortalamalarının karşılaştırılması amacıyla kullanılmaktadır. Tek yönlü varyans analizi (one-way Anova) ise, tek bir bağımsız değişkene ilişkin iki ve daha fazla grubun bağımlı bir değişkene göre ortalamalarının karşılaştırılarak, ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven düzeyinde (% 95 $p<0,05$, %99 $p<0,01$) anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır.⁴⁵⁹ çalışmada, yaş, eğitim durumu, din ve iş tecrübesine ilişkin karşılaştırmalarda bu yöntem kullanılmıştır.

Tablo 37: Yaşa Göre alışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	2,319	4	,580	6,559	,000
Grup içi	51,097	578	,088		
Toplam	53,417	582			

Tablo 37, araştırmaya katılan çalışanların yaşları ile çalışmaya yükledikleri anlam arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını açıklamaktadır. F değeri olan 6,559'a tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan yaş açısından çalışmaya yüklenen anlam farklılık arz etmektedir. Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için post hoc analizi yapılmıştır.

⁴⁵⁹ Ural ve Kılıç, s.213.

Tablo 38: Yaşa Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
16-25	26-35	-,01317	1,000
	36-45	,05909	1,000
	46-55	-,17268(*)	,002
	56 ve üstü	-,15324	,263
26-35	16-25	,01317	1,000
	36-45	,07226	,490
	46-55	-,15951(*)	,003
	56 ve üstü	-,14007	,387
36-45	16-25	-,05909	1,000
	26-35	-,07226	,490
	46-55	-,23177(*)	,000
	56 ve üstü	-,21233(*)	,033
46-55	16-25	,17268(*)	,002
	26-35	,15951(*)	,003
	36-45	,23177(*)	,000
	56 ve üstü	,01944	1,000
56 ve üstü	16-25	,15324	,263
	26-35	,14007	,387
	36-45	,21233(*)	,033
	46-55	-,01944	1,000

Tablo 38’de, yaşa göre çalışmanın anlamına bakıldığında, 46-55 yaş aralığındakilerin, 56 ve üstü yaş aralığında olanlar dışında bütün yaş aralıklarına göre çalışmaya daha yüksek bir anlam yükledikleri görülmektedir. Ayrıca, 56 ve üstü yaş aralığına sahip olanlar 36-45 yaş aralığında olanlara göre çalışmaya daha yüksek bir anlam yüklemektedirler.

Tablo 39: Türkiye ve Polonya Karşılaştırılmasında Yaşa Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Post Hoc Sonuçları

Ülke	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Polonya	56 ve üstü	16-25	,22710*	,033
		26-35	,16463	,206
		36-45	,15298	,463
		46-55	,06336	1,000
Türkiye	46-55	16-25	,20910*	,042
		26-35	,10016	1,000
		36-45	,19122	,250
		56 ve üstü	-,13205	1,000

İki ülke açısından değerlendirildiğinde, Polonya’da 56 ve üstü yaş aralığında olanların 16-25 yaş aralığında olanlara göre çalışmaya yükledikleri anlam daha yüksek iken, Türkiye’de 46-55 yaş aralığında olanların 16-25 yaş aralığında olanlara göre çalışmaya yükledikleri anlam daha yüksektir.

Tablo 40: Dine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	,966	3	,322	3,555	,294
Grup içi	52,333	578	,091		
Toplam	53,298	581			

Tablo 40, dine göre çalışmanın anlamına ilişkin Anova sonuçları göstermektedir. Buna göre, F değeri olan 3,555’a tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,294 olduğundan din açısından çalışmaya yüklenen anlam farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 41: Eğitim Durumuna Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	,058	2	,029	,313	,731
Grup içi	53,359	580	,092		
Toplam	53,417	582			

Tablo 41, eğitim durumuna göre çalışmanın anlamı ilişkin Anova sonuçlarını göstermektedir. Eğitim durumuna bağlı olarak çalışmanın anlamında iki ülke örneklemini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,731 olduğundan eğitim durumu açısından çalışmanın anlamı farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 42: İş Tecrübesine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	2,030	4	,507	5,697	,000
Grup içi	51,387	577	,089		
Toplam	53,416	581			

İş tecrübesine göre çalışmanın anlamına ilişkin Anova sonuçları incelendiğinde, F değeri olan 5,697’ a tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan iş tecrübesi açısından çalışmaya yüklenen anlam farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 43’ te sunulmaktadır.

Tablo 43: İş Tecrübesine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları

(I) İş Tecrübesi	(J) İş Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
1-5	6-10	-,08087	,144
	11-15	,01200	1,000
	16-20	,03830	1,000
	20 ve üstü	-,13758(*)	,001
6-10	1-5	,08087	,144
	11-15	,09288	,185
	16-20	,11917	,335
	20 ve üstü	-,05671	1,000
11-15	1-5	-,01200	1,000
	6-10	-,09288	,185
	16-20	,02630	1,000
	20 ve üstü	-,14958(*)	,004
16-20	1-5	-,03830	1,000
	6-10	-,11917	,335
	11-15	-,02630	1,000
	20 ve üstü	-,17588(*)	,024
20 ve üstü	1-5	,13758(*)	,001
	6-10	,05671	1,000
	11-15	,14958(*)	,004
	16-20	,17588(*)	,024

İş tecrübesine göre çalışmanın anlamına ilişkin yapılan genel post hoc sonuçları incelendiğinde, 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yüklediği anlam 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlardan daha yüksektir.

Tablo 44: Türkiye ve Polonya Karşılaştırılmasında İş Tecrübesine Göre Çalışmanın Anlamına İlişkin Post Hoc Sonuçları

Ülke	(I) İş Tecrübesi	(J) İş Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Polonya	20 ve üstü	1-5	,17161*	,007
		6-10	,12240	,199
		11-15	,14035	,084
		16-20	,09385	1,000
Türkiye	16-20	1-5	-,12440	,876
		6-10	-,24857*	,013
		11-15	-,08778	1,000
		20 ve üstü	-,24778*	,024

İki ülke açısından değerlendirildiğinde, Polonya örnekleminde 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yükledikleri anlam, 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlara göre daha yüksek iken, Türkiye’de 16-20 yıl iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yükledikleri anlam 6-10 yıl ile 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanlardan daha düşüktür.

Tablo 45: Yaşa Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları

Ülke		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Polonya	Gruplar arası	,826	4	,206	,956	,432
	Grup içi	60,636	281	,216		
	Toplam	61,461	285			
Türkiye	Gruplar arası	4,770	4	1,192	4,177	,003
	Grup içi	83,353	292	,285		
	Toplam	88,123	296			

Tablo 45’te sunulan sonuçlar, çalışanların yaşları ile çalışmaya bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını açıklamaktadır. Buna göre, Anova testi sonucu yaşa göre çalışmaya bağlılık, Türkiye’de anlamlı bir farklılık gösterirken, Polonya’da anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Türkiye için F değeri olan 4,117’ye tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,003 olduğundan yaş açısından çalışmaya bağlılık anlamlı farklılık arz etmektedir. Bu farklılığın hangi gruptan

kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 46’da sunulmaktadır.

Tablo 46: Türkiye’deki Çalışanların Yaşa Göre Çalışmaya Bağlılıklarına İlişkin Post Hoc Sonuçları

Ülke	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Türkiye	16-25	26-35	-,21945*	,023
		36-45	-,15991	1,000
		46-55	-,35136*	,026
		56 ve üstü	-,44880	,456

Türkiye’deki çalışanların yaşa göre çalışmaya bağlılıklarına ilişkin post doc sonuçları incelendiğinde, 26-35 ve 46-55 yaş aralığında olanların çalışmaya bağlılıkları 16-25 yaş aralığında olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 47: Eğitim Durumuna Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	16,630	2	8,315	29,529	,000
Grup içi	163,319	580	,282		
Toplam	179,949	582			

Eğitim durumuna göre çalışmaya bağlılığa ilişkin Anova sonuçları incelendiğinde, eğitim durumuna bağlı olarak çalışmaya bağlılık her iki ülke açısından anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan, eğitim durumu açısından çalışmaya bağlılık farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 48’de sunulduğu gibidir.

Tablo 48: Eğitim Durumuna Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Önlisans	Lise ve dengi	,44499(*)	,001
	İlköğretim	,72654(*)	,000
Lise ve dengi	Önlisans	-,44499(*)	,001
	İlköğretim	,28155(*)	,000
İlköğretim	Önlisans	-,72654(*)	,000
	Lise ve dengi	-,28155(*)	,000

Eğitim durumuna göre çalışmaya bağlılığa ilişkin genel post hoc sonuçları incelendiğinde, önlisans mezunlarının çalışmaya bağlılıklarının lise ve dengi ve ilköğretim mezunlarından, lise ve dengi okul mezunlarının çalışmaya bağlılıklarının da ilköğretim mezunlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 49: Dine Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	30,901	3	10,300	39,987	,000
Grup içi	148,888	578	,258		
Toplam	179,789	581			

Tablo 49, dine göre çalışmaya bağlılığa ilişkin Anova testi sonuçlarını içermektedir. F değeri olan 39,987'a tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan din açısından çalışmaya bağlılıkta farklılık söz konusudur. Post hoc analizi sonuçları, bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını Tablo 50'de göstermektedir.

Tablo 50: Dine Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Post Hoc Sonuçları

(I) Din	(J) Din	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Müslüman	Hristiyan	,44237(*)	,000
	Bir dine bağlı olmayan	,62107(*)	,000
	Diğer	,48982(*)	,027
Hristiyan	Müslüman	-,44237(*)	,000
	Bir dine bağlı değil	,17870	,780
	Diğer	,04745	1,000
Bir dine bağlı olmayan	Müslüman	-,62107(*)	,000
	Hristiyan	-,17870	,780
	Diğer	-,13125	1,000
Diğer	Müslüman	-,48982(*)	,027
	Hristiyan	-,04745	1,000
	Bir dine bağlı olmayan	,13125	1,000

Dine göre çalışmaya bağlılığa ilişkin post hoc sonuçları, örnekleme yer alan Müslümanların çalışmaya bağlılıklarının Hristiyan dinine mensup, bir dine bağlı olmayan ve diğer dinlere mensup kişilere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 51: İş Tecrübesine Göre Çalışmaya Bağlılığa İlişkin Anova Sonuçları

Ülke		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Polonya	Gruplar arası	,901	4	,225	1,042	,386
	Grup içi	60,520	280	,216		
	Toplam	61,421	284			
Türkiye	Gruplar arası	4,418	4	1,105	3,853	,005
	Grup içi	83,704	292	,287		
	Toplam	88,123	296			

İş tecrübesine göre çalışmaya bağlılığa ilişkin Anova testi sonucunda, iş tecrübesine göre çalışmaya bağlılık Türkiye’de anlamlı bir farklılık gösterirken, Polonya’da anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Türkiye için F değeri olan 3,853’e tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,005 olduğundan iş tecrübesi

açısından çalışmaya bağlılık anlamlı farklılık arz etmektedir. Tablo 52, bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 52: Türkiye’deki Çalışanların İş Tecrübesine Göre Çalışmaya Bağlılıklarına İlişkin Post Hoc Sonuçları

Ülke	(I) İş Tecrübesi	(J) İş Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Türkiye	20 ve üstü	1-5	,30708*	,011
		6-10	,09339	1,000
		11-15	,09109	1,000
		16-20	,25870	,732

Türkiye örneklemindeki çalışanların iş tecrübesine göre çalışmaya bağlılıklarına ilişkin post hoc sonuçları, 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya bağlılıklarının 1-5 yıl iş tecrübesine sahip olanlardan göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 53: Yaşa Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	,960	4	,240	1,130	,341
Grup içi	122,728	578	,212		
Toplam	123,687	582			

Tablo 53, yaşa göre çalışma disiplinine ilişkin Anova sonuçlarını göstermektedir. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,341 olduğundan, yaşa bağlı olarak çalışma disiplninde iki ülke arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 54: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	14,886	2	7,443	39,676	,000
Grup içi	108,802	580	,188		
Toplam	123,687	582			

Tablo 54’te yer alan eğitim durumuna göre çalışma disiplinine ilişkin Anova sonuçları, eğitim durumuna bağlı olarak çalışma disiplini her iki ülke açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan eğitim durumu açısından çalışma disiplini farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 55’te sunulmaktadır.

Tablo 55: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Önlisans	Lise ve dengi	,15010	,398
	İlköğretim	,46612(*)	,000
Lise ve dengi	Önlisans	-,15010	,398
	İlköğretim	,31602(*)	,000
İlköğretim	Önlisans	-,46612(*)	,000
	Lise ve dengi	-,31602(*)	,000

Eğitim durumuna göre çalışma disiplinine ilişkin post hoc sonuçları, önlisans mezunlarının, lise ve dengi okul mezunlarının çalışma disiplininin ilköğretim mezunlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 56: Dine Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	30,917	3	10,306	64,291	,000
Grup içi	92,651	578	,160		
Toplam	123,568	581			

Dine göre çalışma disiplinine ilişkin Anova testi sonucu, sahip olunan dine göre çalışma disiplininin farklılaştığını göstermektedir. F değeri olan 64,291'e tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan din açısından çalışma disiplininde farklılık söz konusudur. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 57'de sunulduğu gibidir.

Tablo 57: Dine Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Post Hoc Sonuçları

(I) Din	(J) Din	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Müslüman	Hristiyan	,44760(*)	,000
	Bir dine bağlı olmayan	,60682(*)	,000
	Diğer	,40182(*)	,019
Hristiyan	Müslüman	-,44760(*)	,000
	Bir dine bağlı değil	,15922	,524
	Diğer	-,04578	1,000
Bir dine bağlı olmayan	Müslüman	-,60682(*)	,000
	Hristiyan	-,15922	,524
	Diğer	-,20500	1,000
Diğer	Müslüman	-,40182(*)	,019
	Hristiyan	,04578	1,000
	Bir dine bağlı olmayan	,20500	1,000

Dine göre çalışma disiplinine ilişkin post hoc sonuçları, örnekleme yer alan Müslümanların çalışma disiplininin Hristiyan dinine mensup, bir dine bağlı olmayan ve diğer dinlere mensup kişilere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 58: İş Tecrübesine Göre Çalışma Disiplinine İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	,243	4	,061	,284	,888
Grup içi	123,247	577	,214		
Toplam	123,489	581			

İş tecrübesine göre çalışma disiplinine ilişkin Anova sonuçları, anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,888 olduğundan, iş tecrübesine bağlı olarak çalışma disiplininde iki ülke arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 59: Yaşa Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları

Ülke		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Polonya	Gruplar arası	,885	4	,221	3,268	,012
	Grup içi	19,032	281	,068		
	Toplam	19,917	285			
Türkiye	Gruplar arası	1,795	4	,449	3,994	,004
	Grup içi	32,805	292	,112		
	Toplam	34,600	296			

Yaşa göre çalışma kültürüne ilişkin Anova sonuçları, her iki ülke açısından farklılık göstermektedir. Polonya için anlamlılık düzeyi 0,012 ve Türkiye için anlamlılık düzeyi 0,004 olarak bulunmuştur. Tablo 60'ta yer alan post hoc analizi sonuçları, bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını sunmaktadır.

Tablo 60: Türkiye ve Polonya Karşılaştırılmasında Yaşa Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Post Hoc Sonuçları

Ülke	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Polonya	56 ve üstü	16-25	,22710*	,033
		26-35	,16463	,206
		36-45	,15298	,463
		46-55	,06336	1,000
Türkiye	46-55	16-25	,20910*	,042
		26-35	,10016	1,000
		36-45	,19122	,250
		56 ve üstü	-,13205	1,000

İki ülke örneklemini değerlendirildiğinde, Polonya’da 56 ve üzeri yaştakilerin çalışma kültürüne ilişkin ortalaması 16-25 yaş arasında olanlara göre daha yüksek iken, Türkiye’de 46-55 yaş arasında olanların çalışma kültürüne ilişkin ortalaması 16-25 yaş arasında olanlara göre yüksektir.

Tablo 61: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	6,994	2	3,497	32,328	,000
Grup içi	62,739	580	,108		
Toplam	69,733	582			

Eğitim durumuna göre çalışma kültürüne ilişkin Anova sonuçları Tablo 61’de yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan, çalışma kültürü eğitim durumuna göre her iki ülke açısından anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 62’de gösterilmektedir.

Tablo 62: Eğitim Durumuna Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Genel Post Hoc Sonuçları

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Önlisans	Lise ve dengi	,18502(*)	,044
	İlköğretim	,38965(*)	,000
Lise ve dengi	Önlisans	-,18502(*)	,044
	İlköğretim	,20463(*)	,000
İlköğretim	Önlisans	-,38965(*)	,000
	Lise ve dengi	-,20463(*)	,000

Eğitim durumuna göre çalışma kültürüne ilişkin genel post hoc sonuçları, önlisans mezunlarının çalışma kültürüne ilişkin ortalamasının lise ve dengi ve ilköğretim mezunlarından, lise ve dengi okul mezunlarının çalışma kültürüne ilişkin ortalamasının da ilköğretim mezunlarından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 63: Dine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	15,540	3	5,180	55,264	,000
Grup içi	54,175	578	,094		
Toplam	69,715	581			

Tablo 63, dine göre çalışma kültürüne ilişkin Anova testi sonuçlarını göstermektedir. F değeri olan 55,264'e tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olduğundan din açısından çalışma kültürüne ilişkin tutumlar farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 64'te sunulmaktadır.

Tablo 64: Dine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Post Hoc Sonuçları

(I) Din	(J) Din	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Müslüman	Hristiyan	,31250(*)	,000
	Bir dine bağlı olmayan	,46826(*)	,000
	Diğer	,25729	,080
Hristiyan	Müslüman	-,31250(*)	,000
	Bir dine bağlı değil	,15576	,173
	Diğer	-,05521	1,000
Bir dine bağlı olmayan	Müslüman	-,46826(*)	,000
	Hristiyan	-,15576	,173
	Diğer	-,21097	,519
Diğer	Müslüman	-,25729	,080
	Hristiyan	,05521	1,000
	Bir dine bağlı olmayan	,21097	,519

Dine göre çalışma kültürüne ilişkin post doc sonuçları incelendiğinde, örnekleme yer alan Müslümanların, çalışma kültürüne ilişkin ortalamasının Hristiyan dinine mensup ve bir dine bağlı olmayan kişilere göre daha yüksek olduğunu görülmektedir.

Tablo 65: İş Tecrübesine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Anova Sonuçları

Ülke		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Polonya	Gruplar arası	,701	4	,175	2,557	,039
	Grup içi	19,197	280	,069		
	Toplam	19,899	284			
Türkiye	Gruplar arası	1,690	4	,423	3,750	,005
	Grup içi	32,909	292	,113		
	Toplam	34,600	296			

İş tecrübesine göre çalışma kültürüne ilişkin Anova testi sonucu, iş tecrübesine göre çalışma kültürüne ilişkin tutumlar Türkiye örnekleminde anlamlı bir farklılık gösterirken, Polonya’da anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Türkiye için F değeri olan 3,750’e tekabül eden anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,005’tir. Bu farklılığın

hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post hoc analizi sonuçları, Tablo 66’da sunulmaktadır.

Tablo 66: İş Tecrübesine Göre Çalışma Kültürüne İlişkin Post Hoc Sonuçları

Ülke	(I) İş Tecrübesi	(J) İş Tecrübesi	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Türkiye	6-10	1-5	,15144*	,027
		11-15	,05736	1,000
		16-20	,13582	1,000
		20 ve üstü	-,02838	1,000

İş tecrübesine göre çalışma kültürüne ilişkin post hoc sonuçları, 6-10 yıl arası iş tecrübesine sahip olanların çalışma kültürüne ilişkin ortalamasının 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip olanların ortalamasından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, çalışmanın H1a, H1b ve H1c alt hipotezleri desteklenmiştir.

4.5.4. Korelasyon ve Çoklu Regresyon Analizi

Çalışma kültürü modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişki düzeyini (derecesini-şiddetini-gücünü) ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin modele bağlı olarak ortaya konulması amacıyla da çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi her iki ülke örnekleminde ayrı ayrı yapılmış olup, sonuçları Tablo 67’de yer almaktadır.

Tablo 67: Polonya Açısından Korelasyon Analizi Sonuçları

POLONYA		(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	$Y_1 + Y_2 + Y_3/3$	X_1	X_2	X_3	X_4
Çalışmanın Anlamı (Y_1)	Korelasyon Katsayısı	1	,169(**)	,208(**)	,556(**)	0,11	0,109	-0,095	0,103
	p(işaret değeri)		0,00	0,00	0,00	0,06	0,07	0,11	0,083
Çalışmaya Bağlılık (Y_2)	Korelasyon Katsayısı	,169(**)	1	,436(**)	,829(**)	-0,078	,587(**)	,118(*)	0,044
	p(işaret değeri)	0,00		0,00	0,00	0,19	0,00	0,05	0,458
Çalışma Disiplini (Y_3)	Korelasyon Katsayısı	,208(**)	,436(**)	1	,746(**)	0,025	,351(**)	0,045	0,112
	p(işaret değeri)	0,00	0,00		0,00	0,68	0,00	0,45	0,058
Çalışma Kültürü $Y_1 + Y_2 + Y_3/3$	Korelasyon Katsayısı	,556(**)	,829(**)	,746(**)	1	0,005	,529(**)	0,053	0,11
	p(işaret değeri)	0,00	0,00	0,00		0,93	0,00	0,38	0,063
Etkinlik (X_1)	Korelasyon Katsayısı	0,11	-0,08	0,03	0,01	1,00	0,10	,766(**)	0,006
	p(işaret değeri)	0,06	0,19	0,68	0,93		0,10	0,00	0,922
Performans (X_2)	Korelasyon Katsayısı	0,109	,587(**)	,351(**)	,529(**)	0,097	1	-0,003	0,073
	p(işaret değeri)	0,07	0,00	0,00	0,00	0,10		0,96	0,218
Devamsızlık (X_3)	Korelasyon Katsayısı	-0,095	,118(*)	0,045	0,053	,766(**)	-0,003	1	0,002
	p(işaret değeri)	0,11	0,05	0,45	0,38	0,00	0,96		0,969
İşten Ayrılma (X_4)	Korelasyon Katsayısı	0,103	0,044	0,112	0,11	0,006	0,073	0,002	1
	p(işaret değeri)	0,083	0,458	0,058	0,063	0,922	0,218	0,969	

Polonya açısından korelasyon sonuçları incelendiğinde, bağımsız değişkenler (çalışmanın anlamı, çalışmaya bağlılık ve çalışma disiplini) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ek olarak, bağımsız değişkenler ile çalışma kültürüne ilişkin tutumlar arasında yüksek ve pozitif bir ilişki söz konusudur. Bağımlı değişkenler açısından;

çalışma kültürü ile performans ve etkinlik arasında pozitif yönlü, devamsızlık arasında ise yüksek ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 68: Türkiye Açısından Korelasyon Analizi Sonuçları

TÜRKİYE		(Y₁)	(Y₂)	(Y₃)	Y₁ + Y₂ + Y₃/3	X₁	X₂	X₃	X₄
Çalışmanın Anlamı (Y₁)	Korelasyon Katsayısı	1	,261(**)	,281(**)	,566(**)	-0,026	-0,047	,140(*)	0,078
	p(işaret değeri)		0	0	0	0,653	0,424	0,016	0,181
Çalışmaya Bağlılık (Y₂)	Korelasyon Katsayısı	,261(**)	1	,558(**)	,860(**)	,142(*)	-,484(**)	,456(**)	0,086
	p(işaret değeri)	0		0	0	0,014	0	0	0,14
Çalışma Disiplini (Y₃)	Korelasyon Katsayısı	,281(**)	,558(**)	1	,830(**)	-0,053	-,403(**)	,473(**)	0,078
	p(işaret değeri)	0	0		0	0,362	0	0	0,179
Çalışma Kültürü Y₁ + Y₂ + Y₃/3	Korelasyon Katsayısı	,566(**)	,860(**)	,830(**)	1	0,044	-,452(**)	,497(**)	0,105
	p(işaret değeri)	0	0	0		0,451	0	0	0,073
Etkinlik (X₁)	Korelasyon Katsayısı	-0,026	,142(*)	-0,053	0,044	1	-0,037	-,349(**)	0,034
	p(işaret değeri)	0,653	0,014	0,362	0,451		0,523	0	0,565
Performans (X₂)	Korelasyon Katsayısı	-0,047	-,484(**)	-,403(**)	-,452(**)	-0,037	1	0,088	0,014
	p(işaret değeri)	0,424	0	0	0	0,523		0,128	0,807
Devamsızlık (X₃)	Korelasyon Katsayısı	,140(*)	,456(**)	,473(**)	,497(**)	-,349(**)	0,088	1	0,007
	p(işaret değeri)	0,016	0	0	0	0	0,128		0,907
İşten Ayrılma (X₄)	Korelasyon Katsayısı	0,078	0,086	0,078	0,105	0,034	-0,014	0,007	1
	p(işaret değeri)	0,181	0,14	0,179	0,073	0,565	0,807	0,907	

Türkiye açısından korelasyon sonuçları incelendiğinde, Polonya için söz konusu olan bağımsız değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki, Türkiye için de geçerlidir. Aynı şekilde, bağımsız değişkenlerin çalışma kültürü ile arasında kuvvetli ve pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bağımlı değişkenler açısından, çalışma kültürü ile performans arasında negatif, devamsızlık ile pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Ayrıca, etkinlik ile devamsızlık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışma kültürünü belirleyen faktörlere göre her iki ülke için ayrı ayrı regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yardımıyla, bağımlı değişken olan çalışma kültürü ile bağımsız değişkenler (etkinlik, devamsızlık, performans, işten ayrılma) arasındaki ilişki, araştırmanın modeline uygun olarak test edilmiştir. Regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 69’da gösterilmektedir.

Tablo 69: Değişkenler Arası İlişki

Ülke	R	R ²
Polonya	,537(a)	0,288
Türkiye	,746(a)	0,557

Tablo 70: Çalışma Kültürünü Belirleyen Faktörlere Göre Regresyon Analizi Modeli

Ülke	Bağımlı Değişkenler	B	Standart Sapma	p (işaret)
Polonya	Sabit	3,54	6,51	0,59
	Etkinlik($X_{etkinlik}$)	-0,88	6,22	0,89
	Devamsızlık($X_{devamsızlık}$)	0,09	0,17	0,58
	Performans($X_{performans}$)	0,24	0,02	0,00
	İşten Ayrılma($X_{etkinlik}$)	0,00	0,00	0,16
Türkiye	Sabit	-3,19	1,15	0,01
	Etkinlik($X_{etkinlik}$)	6,68	1,15	0,00
	Devamsızlık($X_{devamsızlık}$)	0,24	0,02	0,00
	Performans($X_{performans}$)	-0,27	0,02	0,00
	İşten Ayrılma($X_{etkinlik}$)	0,01	0,00	0,03

Tablo 70’e göre Polonya için regresyon analizinde çalışma kültürünü sadece performans etkilemekte iken Türkiye’de tüm bağımsız değişkenler etkilemektedir. Her iki ülkenin çalışma kültürünün regresyon modeli ayrıca matematiksel modelle aşağıda verilmiştir.

Polonya:

$$Y_{\text{Çalışma kültürü}} = 0,24 * X_{\text{Performans}}$$

Türkiye:

$$Y_{\text{Çalışma kültürü}} = -3,19 + 6,68 * X_{\text{etkinlik}} + 0,24 * X_{\text{devamsızlık}} - 0,27 * X_{\text{performans}} + 0,01 * X_{\text{işten ayrılma}}$$

Polonya’da elde edilen modele göre bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenlerin ilişkisi % 0,537’dir ve bağımsız değişkenler bağımlı değişkenlerin % 28,8’ini açıklamaktadır. Bu sonuç, Polonya için çalışma kültüründe diğer değişkenlerin de kullanılabileceğini göstermektedir. Türkiye’de ise, ele alınan tüm bağımsız değişkenler çalışma kültürünü etkilemekte ve aralarında % 74,62’lik bir ilişki bulunmaktadır. Bu anlamda bağımsız değişkenler, çalışma kültürü modelini % 55,7 gibi oldukça yüksek bir oranla açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, çalışmanın H2a, H2b, H2c, H2d alt hipotezleri desteklenmiştir.

4.6. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bulguların değerlendirilmesi ile çalışma kültürü farklılıklarına ilişkin araştırma sonuçlarının yorumlanması sağlanacaktır. Bu doğrultuda, katılımcıların demografik özelliklerine göre değerlendirilmesinin yanı sıra değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan korelasyon ve regresyon analizlerinin, gruplar arası farklılıkların testinde ise, t-testi ve tek yönlü varyans (Anova) analiz sonuçlarının değerlendirilmesi yapılacaktır.

Çalışma kapsamında yapılan araştırmaya katılanların % 49,1'i Polonyalı, % 50,9'u Türklerden oluşurken, örneklemin % 54,7'sini erkek ve % 45,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Polonya'da araştırmaya katılanların % 54,5'i erkek iken, % 45,5'i kadındır. Türkiye de ise, araştırmaya katılanların % 54,9'u erkek ve % 45,1'i kadındır. Her iki ülke açısından bakıldığında, araştırmaya katılan erkek çalışanların oranı kadın çalışanlara oranla daha fazladır.

Araştırmaya katılanların yaşları incelendiğinde, katılımcıların % 29,2'i 16-25 yaş, % 42,2'si 26-35 yaş, % 15,4'ü 36-45 yaş, % 9,6'sı 46-55 yaş aralığında iken, % 3,6'sının 56 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların % 71'e yakını 16-35 yaş aralığında olan genç çalışanlardır. Polonya'da araştırmaya katılanların % 17,5'i 16-25 yaş, % 49'u 26-35 yaş, % 17,8'i 36-45 yaş, % 10,5'i 46-55 yaş ve % 5,2'si 56 yaş ve üstü aralığındadır. Türkiye'de ise araştırmaya katılanların % 40,4'ü 16-25 yaş, % 35,7'si 26-35 yaş, % 13,1'i 36-45 yaş, % 8,8'i 46-55 yaş ve % 2'si 56 yaş ve üstü aralığındadır. İki ülke arasında çalışanların yaş aralıkları açısından bir farklılık söz konusudur. Polonya'da çalışanların büyük çoğunluğu (% 77,3) orta yaş aralığında iken (26-45), Türkiye'de çalışanların büyük çoğunluğu (% 75,7) 16-35 yaş aralığındadır.

Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, örneklemin % 49,5'i evli ve % 50,5'i bekâr çalışanlar oluşturmaktadır. Polonya'da araştırmaya katılanların % 60'ının evli ve % 40'ının bekâr olduğu görülmektedir. Türkiye'deki çalışanların ise % 39,4'ü evli ve % 60,6'sı bekârdır. İki ülke açısından medeni durum, Polonya'da evli çalışanların ve Türkiye'de ise bekâr çalışanların oranının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun nedeni olarak, Türkiye'deki çalışanların büyük çoğunluğunun Polonya'daki çalışanlara kıyasla daha genç olması gösterilebilir.

Dine göre bakıldığında, katılımcıların % 51,3'ü Müslüman, % 43,8'i ise Hristiyan (Katolik)'dir. Katılımcıların % 3,4'ü herhangi bir dine sahip değilken % 1,5'i mevcut dinlerin dışında bir dine sahiptir. Polonya'daki çalışanların % 89,5'i Hristiyan (Katolik) iken, Türkiye'deki çalışanların % 99,7'sinin Müslüman olduğu görülmektedir. Dine göre demografik veriler, çalışmanın üçüncü bölümünde de vurgulandığı gibi her iki ülkede de hakim olan dinleri işaret etmektedir.

Eğitim açısından incelendiğinde, katılımcıların % 3,4'ünün ilköğretim, % 58,5'inin lise ve dengi ve % 38,1'inin ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Burada en önemli nokta, iki ülke çalışanları arasındaki eğitim düzeyi farklılığıdır. Nitekim Polonya'da araştırmaya katılanların % 39,9'u lise ve dengi okul, % 60,1'i önlisans mezunudur. Türkiye'de ise katılımcıların % 6,7'si ilköğretim mezunu, % 76,4'ü lise ve dengi okul mezunu ve % 16,8'i önlisans mezunudur. Bu sonuçlara göre, Polonya'daki çalışanların eğitim düzeyi Türkiye'deki çalışanların eğitim düzeyinden yüksektir.

Demografik bulgular açısından, iki ülkenin örnekleminde, iş tecrübesi açısından da bir farklılık söz konusudur. Polonya'da araştırmaya katılanların % 28,8'i 1-5 yıl, % 23,2'si 6-10 yıl, % 22,1'i 11-15 yıl, % 5,6'sı 16-20 yıl ve % 20,4'ü 20 yıl ve üstü bir iş tecrübesine sahip iken, Türkiye'de ise, katılımcıların % 42,1'i 1-5 yıl, % 23,6'sı 6-10 yıl, % 12,5'i 11-15 yıl, % 6,7'si 16-20 yıl ve % 15,2'si 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir. Buna göre, Polonya'da çalışanların yaş ortalaması daha yüksek olduğundan Türkiye'deki çalışanlara göre daha yüksek iş tecrübesine sahip oldukları söylenebilir.

Çalışma kültürü farklılıklarının ortaya konulması amacıyla yapılan t-testi sonuçlarında, Türkiye ve Polonya'daki çalışanların çalışmaya yükledikleri anlam açısından bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Çalışmanın anlamına yönelik sonuçlar, örneklem çerçevesinde, Türkiye'deki çalışanların Polonya'daki çalışanlara göre çalışmaya daha yüksek bir anlam yüklediklerini göstermektedir. Bu sonuca benzer bir sonuç Dünya Değerler Araştırması'nda ortaya konulmuştur. Dünya Değerler Araştırması'nın çalışma algısına yönelik bölümünde, Türkiye'deki çalışma algısının ve çalışmaya yüklenen anlamın Polonya'dan daha yüksek olduğu vurgulanmıştır.⁴⁶⁰

⁴⁶⁰ World Values Survey, 2005.

Bu doğrultuda, Türkiye’deki katılımcılar için çalışmanın anlamının daha önemli olduğu vurgulanabilir.

Çalışmaya bağlılığa ilişkin tutumlar değerlendirildiğinde, Türkiye ve Polonya’daki çalışanlar arasında çalışmaya bağlılık açısından bir farklılığın bulunduğu görülmektedir. Bu farklılık, Türkiye’deki katılımcıların Polonya’daki katılımcılara göre çalışmaya daha bağlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçla paralellik gösteren diğer bir sonuç Wasti’nin yapmış olduğu araştırmada yer almaktadır⁴⁶¹. Türkiye’de çalışmaya bağlılık ile kültür arasındaki etkileşimi, bir model ile ortaya koyan Wasti, çalışmaya bağlılığın yüksek olmasını kültürel dinamiklere bağlamaktadır. Schwartz da bütüncül bir bakış açısı ile bağlılık gibi bir kültürel değer Türkiye’de Polonya’dan yüksek olduğunu ortaya koymuştur.⁴⁶² Gerçekten, Türkiye’nin kültürel kimliğinden gelen çalışmayı övme ve çalışmanın değerli görülmesi, çalışmaya bağlılığa ilişkin tutumları etkileyebilir.

Çalışma disiplinine ilişkin tutumların incelenmesi sonucunda, Türkiye ve Polonya’daki çalışanların çalışma disiplini açısından bir farklılığın olduğu bulunmuştur. Diğer tutumlarda olduğu gibi, çalışma disiplini de benzer sonuçlar mevcuttur. Türkiye’deki katılımcıların çalışma disiplinine ilişkin tutumlarının Polonya’daki katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer bir sonuç, Dünya Değerler Araştırması’nın çalışma algısına yönelik bölümünde yer almaktadır.⁴⁶³ Ayrıca, Smith’in çalışmanın disiplinine ilişkin tutumları açıklarken vurguladığı başarı değeri⁴⁶⁴, Schwartz’ın çalışmasında iki ülke açısından değerlendirilmiş ve Türkiye’nin bu değer açısından Polonya’dan yüksek olduğu bulunmuştur.

Çalışma kültürüne ilişkin tutumlar açısından Türkiye ve Polonya örneklemini arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Çalışma kültürüne ilişkin tutumların Türkiye’deki katılımcılarda daha olumlu olması, çalışma kültürüne ilişkin karşılaştırmalı yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.⁴⁶⁵ Türkiye’deki katılımcıların çalışma kültürüne ilişkin tutumlarının Polonya’daki katılımcılara göre

⁴⁶¹ Wasti, Arzu S., “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context”, **International Journal of Intercultural Relations**, Cilt:26, Sayı:5, 2002, s. 525-550

⁴⁶² Schwartz, 1992, s.12.

⁴⁶³ World Values Survey, 2005

⁴⁶⁴ Smith, s.1-15.

⁴⁶⁵ Hofstede, 2001; Schwartz, 1992; World Values Survey, 2005.

daha olumlu olması, çalışma kültürü modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin Türkiye için ayrı bir öneminin olduğunu göstermektedir. Çalışma kültürü modeli açısından ise, bu sonucun daha anlamlı olabilmesi için bağımlı değişkenleri aynı doğrultuda etkilemesi gerekmektedir.

Katılımcıların çalışmanın anlamına, çalışmaya bağlılık, çalışma disiplini ve çalışma kültürüne ilişkin tutumları açısından cinsiyete göre t-testi sonucu, Türkiye ve Polonya'daki çalışanların çalışmaya yükledikleri anlam, çalışmaya olan bağlılıkları, çalışma disiplini ve çalışma kültürüne açısından cinsiyete göre herhangi bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Her iki ülke açısından böyle bir sonucun elde edilmesi önemlidir. Nitekim, bireylerin çalışma kültürü açısından cinsiyetin belirleyici olmaması, erkek ve kadın çalışanların çalışmaya olan bakış açısının bir anlamda eşitliğini göstermektedir. Ancak, burada belirtilmesi gereken husus, bu sonucun, araştırmanın yapıldığı sektör çalışanları arasında söz konusu olması ve farklı sektörlerde çalışma kültürüne ilişkin farklı sonuçların elde edilebileceğidir. Nitekim, Morin çalışmaya yüklenen anlamlar açısından cinsiyetin çalışma alanına, sahip olunan mesleğe ve sektöre göre farklılık gösterdiğini yaptığı çalışmada göstermiştir.⁴⁶⁶ Söz konusu durum, Meyer ve Allen'nin yaptığı çalışmalarda da mevcuttur.⁴⁶⁷ Ancak Smith, çalışma disiplini açısından cinsiyetin bir farklılık oluşturmadığını belirtmiştir.⁴⁶⁸

Medeni durum açısından t-testi sonuçları, Türkiye'deki çalışanlar arasında medeni durumun, çalışmanın anlamı açısından bir farklılık oluşturmadığını, ancak, Polonya'da çalışmaya yüklenen anlam açısından medeni durumun bir farklılık yarattığını göstermektedir. Polonya'da evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre çalışmaya daha yüksek bir anlam yüklemektedir. Bireyin medeni durumundaki değişimin çalışmanın anlamında farklılık oluşturması, vurgulanması gereken önemli bir noktadır. Pratt ve Ashforth, bireylerin medeni durumları ile çalışmanın anlamsız hale gelmesi arasında bir ilişki ortaya koymuş ve evli çalışanların çalışmaya ve çalışma hayatına daha önem verdiğini belirtmişlerdir. Bunun nedenlerinden biri olarak da, evli ve bekâr çalışanların hayatındaki önceliklerin farklı olması

⁴⁶⁶ Morin, s.1-54.

⁴⁶⁷ Meyer ve Allen, 1991, 1997.

⁴⁶⁸ Smith, s.1-15.

gösterilmiştir.⁴⁶⁹ Benzer bir diğer sonuç, Ahituv ve Lerman tarafından ortaya konulmuştur.⁴⁷⁰

Çalışmaya bağlılık açısından medeni duruma göre t-testi sonuçları, iki ülke örneklemini arasında çalışmanın anlamına ilişkin sonuçların aksine bir durumun olduğunu göstermektedir. Çalışmaya bağlılık açısından, Türkiye’de, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre bağlılıkları daha yüksek iken, Polonya’daki çalışanlar arasında, medeni durum çalışmaya bağlılık açısından bir farklılık oluşturmamaktadır. Türkiye’deki evli çalışanların bekârlara göre çalışmaya daha bağlı olmasında, duygusal bağlılıktan ziyade devam bağlılığının bir etken olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde Morrow, çalışmaya bağlılık ile ilgili çalışmasında evli bireylerin çalışmaya daha bağlı olduğuna vurgu yapmıştır.⁴⁷¹

Çalışma kültürüne ilişkin tutumlar açısından medeni duruma göre t-testi sonuçları, Polonya’daki katılımcılar arasında medeni durumun çalışma kültürüne ilişkin tutumlar açısından farklılık oluşturmadağı, Türkiye’deki katılımcılar arasında ise, anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür. Söz konusu farklılık, çalışmaya bağlılıkta olduğu gibi, evli çalışanlardan kaynaklanmakta ve çalışma kültürüne ilişkin tutumların evli çalışanlarda bekâr çalışanlara göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, çalışma kültürü açısından medeni durumun Türkiye’deki katılımcılar üzerinde bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Katılımcıların sahip oldukları yaşa göre çalışmanın anlamına ilişkin Anova testi sonuçları incelendiğinde, yaşın çalışmaya atfedilen önemde farklılık oluşturduğu görülmektedir. Bulgular, hem genel hem de ülke bazında, temel ve önemli noktaları ortaya çıkmaktadır. Buna göre, yaşın ilerlemesi ile çalışmaya yüklenen anlam değişmektedir. Genel sonuçlar, yaş ile birlikte çalışmaya yüklenen anlamın yükseldiğini göstermektedir. Ükelere göre incelendiğinde; Polonya’da 56 ve üstü yaş aralığında olanların 16-25 yaş aralığında olanlara, Türkiye’de 46-55 yaş aralığında olanların 16-25 yaş aralığında olanlara göre çalışmaya daha yüksek bir anlam yükledikleri görülmektedir. Benzer şekilde Shepherdson, çalışmanın anlamı

⁴⁶⁹ Pratt ve Ashforth, s.309- 327.

⁴⁷⁰ Ahituv ve Lerman, s.15-24.

⁴⁷¹ Paula C. Morrow, “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, **Academy of Management Review**, Cilt:8, 1983, s.486-500.

ve istihdam ile ilgili çalışmasında bu ilişkiye değinmiştir.⁴⁷² Aynı şekilde, Hult ve Edlund yaş ile çalışmaya yüklenen anlam arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.⁴⁷³

Yaşa göre çalışmaya bağlılığa ilişkin sonuçlar, Türkiye örnekleminde yaşın çalışmaya bağlılıkta bir farklılık oluşturduğunu, ancak Polonya’da anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermiştir. Türkiye’de 46-55 ve 26-35 yaş aralığında olanların çalışmaya bağlılığı 16-25 yaş aralığında olanlardan daha yüksektir. Türkiye’deki için yaşın ilerlemesine bağlı olarak çalışma bağlılığının yükseldiği söylenebilir. Lange vd. yaşın çalışma bağlılığında etkili olabilmesini çalışma hayatındaki sosyalleşme ile savunurken,⁴⁷⁴ Cleveland ve Shore bu ilişkinin her zaman anlamlı sonuçlar vermeyebileceğini vurgulamaktadır.⁴⁷⁵ Her ne kadar Cleveland ve Shore bu ilişkinin her zaman söz konusu olamayacağını belirtse de, yaşın ilerlemesinin devam bağlılığı aracılığıyla çalışma bağlılığını da olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Yaşa göre çalışma disiplini ise, iki ülke örneklemeleri arasında anlamlı farklılıklar söz konusu değildir. Smith’in çalışmasında⁴⁷⁶ da söz konusu olan bu sonuç, çalışma disiplini bağlamında yaşın belirleyici olmadığı göstermektedir. Bu noktada, katılımcıların farklı yaşlarda olsalar dahi çalışma disiplini açısından benzer çalışma tutumlarına sahip olabilecekleri söylenebilir. Yaş ile çalışma kültürüne ilişkin sonuçlara bakıldığında; Polonya’da 56 ve üstü yaşa sahip olanların çalışma kültürüne ilişkin tutumlarının 16-25 yaş arasında olanlara göre, Türkiye’de 46-55 yaş arasında olanların çalışma kültürüne ilişkin tutumlarının 16-25 yaş arasında olanlara göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Bu noktada da yaşa bağlı olarak çalışma kültürüne ilişkin tutumların her iki ülkede olumlu yönde etkilendiği söylenebilir.

Eğitim durumuna bağlı olarak çalışmanın anlamında iki ülke örneklemini arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Dolayısıyla, çalışmaya yüklenen anlam üzerine eğitim seviyesinin bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Eğitim

⁴⁷² K.V. Shepherdson, “The meaning of Work and Employment: Psychological Research and Psychologists' Values”, **Australian Psychologist**, Cilt:19, Sayı:3, 1984, s.311-320.

⁴⁷³ Hult ve Edlund, s.109-128.

⁴⁷⁴ Dorien T. A. M. Kooij, Annet H. De Lange, Paul G. W. Jansen, Ruth Kanfer ve Josje S. E. Dijkers, “Age and Work-Related Motives: Results of a Meta-Analysis”, **Journal of Organizational Behavior**, John Wiley & Sons, Ltd, 2010.

⁴⁷⁵ Jeannette N. Cleveland ve Lynn M. Shore, “Self and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:77, Sayı:4, 1992, s.469-484.

⁴⁷⁶ Smith, s.1-15.

durumuna göre çalışmaya bağlılık değerlendirildiğinde ise, her iki ülke açısından önemli bir detay göze çarpmaktadır. Her iki ülke açısından da önlisans mezunlarının lise ve dengi ve ilköğretim mezunlarından, lise ve dengi mezunlarının da ilköğretim mezunlarından çalışmaya bağlılığı daha yüksektir. Bir diğer ifadeyle, eğitim seviyesindeki artış, çalışmaya olan bağlılığı yükseltmektedir. Wilson ve Rosenfield, çalışmaya bağlılık ve eğitim seviyesi arasında sıkı bir bağın olduğunu belirtirken⁴⁷⁷, Cohen ise, Meyer ve Allen'ın çalışmaya bağlılık boyutunu incelediği çalışmasında, eğitim seviyesi ile çalışmaya olan bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir.⁴⁷⁸ Benzer şekilde, Hult ve Edlund, eğitim seviyesi yükseldikçe çalışmaya olan bağlılığın da yükseldiğini belirtmiştir.⁴⁷⁹ Dünya Değerler Araştırması⁴⁸⁰ ve Schwartz'ın⁴⁸¹ çalışmalarında da her iki ülkenin söz konusu bağlılık değerinin yüksek olması da, bir gösterge olarak düşünülebilir.

Eğitim durumuna göre çalışma disiplini ele alındığında, eğitim durumuna bağlı olarak çalışma disiplini her iki ülke açısından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Sonuçlara göre, önlisans, lise ve dengi okul mezunlarının çalışma disiplininin ilköğretim mezunlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma kültürüne ilişkin tutumlara bakıldığında, önlisans mezunlarının çalışma kültürüne ilişkin tutumları lise ve dengi ve ilköğretim mezunlarından, lise ve dengi okul mezunlarının çalışma kültürüne ilişkin tutumları da ilköğretim mezunlarına göre daha olumludur. Bu doğrultuda, eğitim seviyesinin yükselmesinin; çalışmaya bağlılığı, çalışma disiplini ve dolayısıyla çalışma kültürüne ilişkin tutumları pozitif yönde etkileyebileceği söylenebilir.

Sahip olunan dine göre çalışmaya yüklenen anlam değerlendirildiğinde, iki ülke örnekleminde arasında bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Bir diğer ifadeyle, dinin çalışmanın anlamına bir etkisi olmadığı söylenebilir. Çalışmaya bağlılık açısından ise, sahip olunan dine göre farklılıklar söz konusudur. Elde edilen sonuçlar, Müslüman örneklemin çalışmaya bağlılığının Hristiyanlara, diğer dinlere mensup ve

⁴⁷⁷ David C. Wilson ve Robert H. Rosenfield, **Managing Organizations**, McGraw-Hill, London, 1990, s.57.

⁴⁷⁸ Aaron Cohen, "On The Discriminant Validity Of The Meyer And Allen Measure Of Organizational Commitment: How Does It Fit With The Work Commitment Construct", **Educational & Psychological Measurement**, Cilt:56, Sayı:3, 1996, s.494-593.

⁴⁷⁹ Hult ve Edlund, s.109-128.

⁴⁸⁰ World Values Survey, 2005

⁴⁸¹ Schwartz, 1992.

bir dine bağılı olmayan bireylere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna göre, çalışmaya bağlılık açısından dinin etkisinin olduğu belirtilebilir. Bununla ilgili bir sonuç, Devos vd. tarafından ortaya konulmuş olup bağlılık açısından Hristiyan Katoliklerin Protestan ve herhangi bir dine mensup olmayanlardan daha yüksek bir bağlılığa sahip oldukları belirtilmiştir.⁴⁸² Yousef, İslam ile çalışmaya bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin varlığını ifade ederken⁴⁸³ Schwartz, yapmış olduğu karşılaştırmada Türkiye'nin bağlılık değerine atfettiği önemin Polonya'dan yüksek olduğunu vurgulanmıştır.⁴⁸⁴

Dine göre çalışma disiplini ele alındığında, çalışmaya bağlılıkla ilgili benzer bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, Müslüman örneklemin çalışma disiplini, Hristiyanlara, diğer dinlere mensup ve bir dine bağılı olmayan bireylere göre daha yüksektir. Çalışma kültürüne ilişkin tutumlar açısından, Müslüman örneklemin Hristiyanlara ve bir dine bağılı olmayan bireylere göre daha olumlu olduğunu görülmüştür. Bu noktada, çalışma disiplini ve çalışma kültürüne ilişkin tutumların üzerine dinin bir etkisinin olduğu söylenebilir.

İş tecrübesine göre çalışmaya yüklenen anlamın, her iki ülke örnekleminde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yüklediği anlam 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlardan daha yüksektir. İki ülke örnekleminde ayrı ayrı bakıldığında, Polonya'da 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yüklediği anlamın 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlara göre yüksek olduğu ve Türkiye'de 16-20 yıl iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yüklediği anlamın 6-10 yıl ve 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanlara göre düşük olduğu tespit edilmiştir.

İş tecrübesinin artması çalışmaya yüklenen anlamı pozitif yönde etkilemektedir. Polonya örnekleminde iş tecrübesi ile çalışmanın anlamı arasında pozitif bir ilişki söz konusu iken, Türkiye'de 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yüklediği anlamlar 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlardan yüksek ancak 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya yükledikleri

⁴⁸² Thierry Devos, Dario Spini and Shalom H. Schwartz, "Conflicts among Human Values and Trust in Institutions", **British Journal of Social Psychology**, Sayı:41, 2002, s.481-494.

⁴⁸³ Darwish A. Yousef, "Islamic Work Ethic-A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", **Personnel Review**, Cilt: 30, Sayı:2, 2001, s.152-165.

⁴⁸⁴ Schwartz, 1992, s.12.

anlam 6-10 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlardan düşüktür. İş tecrübesi bağlı çalışmanın değişen anlamına vurgu yapan Harpaz, çalışmada, iş tecrübesinin çalışmanın anlamını etkileyen faktörlerden biri olarak ele almıştır.⁴⁸⁵

İş tecrübesine göre çalışmaya bağlılık Türkiye’de anlamlı bir farklılık gösterirken, Polonya’da anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu doğrultuda, Türkiye’deki çalışanlar için çalışmaya bağlılıkta iş tecrübesi etkili olurken, Polonya’da herhangi bir etki göstermemektedir. Türkiye’deki 20 yıl ve üstü iş tecrübesine sahip olanların çalışmaya bağlılığı 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlardan yüksektir. Türkiye için iş tecrübesi ile bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir. İş tecrübesi ile çalışmaya bağlılık arasındaki bu ilişki Allen ve Meyer tarafından da ortaya koyulmuştur.⁴⁸⁶

İş tecrübesine göre çalışma disiplini incelendiğinde, iş tecrübesine bağlı olarak çalışma disiplini iki ülke örneklemini arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Diğer bir ifadeyle, iş tecrübesinin katılımcıların çalışma disiplini üzerine etkisi bulunmamaktadır. İş tecrübesi göre çalışma kültürüne ilişkin tutumlar ise, Türkiye’de anlamlı bir farklılık gösterirken, Polonya’da anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Türkiye’deki 6-10 yıl arası iş tecrübesine sahip olanların çalışma kültürüne ilişkin tutumları 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlardan daha olumludur. Bu anlamda, Türkiye’de iş tecrübesinin çalışma kültürüne ilişkin tutumlar üzerine etkisi olduğu söylenebilir.

Çalışma tutumları ile ilgili analizlerden sonra, çalışma kültürü modelinde yer alan çalışma davranışlarına ilişkin sonuçların da incelenmesi faydalı olacaktır. Çalışma tutum ve davranışlarının arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, literatürdeki çalışmalarda yer alan benzer bulgulara ulaşılmıştır. Modelde yer alan çalışma tutum ve davranışlar arasındaki ilişkinin, ülke örneklemine göre verilmesinden önce bu ilişkinin genel olarak incelenmesinde yarar görülmektedir.

⁴⁸⁵ Itzhak Harpaz, “The Factorial Structure of the Meaning of Working”, **Human Relations**, Cilt:39, Sayı:7, 1986, s.595-614.

⁴⁸⁶ Natalie J. Allen ve John P. Meyer, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt:63, Sayı:1, 1990, s.1-18.

Genel olarak değerlendirildiğinde, korelasyon sonuçları, çalışmanın anlamı, çalışmaya bağlılık ve çalışma disiplini ile çalışma kültürüne ilişkin tutumlar arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın anlamında, çalışmaya bağlılıkta ve çalışma disipliniinde meydana gelebilecek olumlu bir değişimin, çalışma kültürüne ilişkin tutumları da aynı yönde etkileyebileceği söylenebilir. Ülkeler açısından değerlendirme yapıldığında, söz konusu ilişkinin Türkiye ve Polonya örneklemleri için de aynı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, hem Türkiye hem de Polonya için çalışmanın anlamının, çalışmaya bağlılığın ve çalışma disiplininin çalışma kültürünü pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Literatürde yer alan pek çok çalışmada, buna benzer sonuçlara rastlamak mümkündür.⁴⁸⁷

Korelasyon sonuçlarında dikkat çeken ve çalışma kültürü farklılıkları açısından önemli olan husus, çalışma kültürüne ilişkin tutumlar ile çalışma davranışları arasındaki ilişkidir. Polonya açısından, çalışma kültürü ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Türkiye açısından ise, çalışma kültürü ile performans arasında negatif ve devamsızlık ile de pozitif yönlü bir ilişki mevcut iken, etkinlik açısından negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sonuçlar, Polonya örneklemindeki çalışanların çalışma tutum ve davranışlarının çalışma modeline daha yakın olduğunu gösterirken, Türkiye’de ise çalışanların çalışma tutum ve davranışlarının modelde belirtilen ilişkiden uzak bir durumda olduğunu göstermektedir. Buna göre, Türkiye’de çalışma kültürüne ilişkin tutumların çalışma davranışlarını üzerinde Polonya’dan farklı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Çalışma kültürünü etkileyip etkilememesini belirlemeye yönelik her iki ülke için ayrı ayrı yapılan regresyon analizi sonuçlarında, bağımsız değişkenlerin çalışmanın modelini %55,7 gibi oldukça yüksek bir oranla açıkladığı görülmüştür. Polonya için bağımsız değişkenleri sadece performans etkilemekte iken, Türkiye’de bağımsız değişkenleri etkinlik, performans, devamsızlık ve işten ayrılma etkilemektedir. Polonya’nın regresyon modeline göre, bağımsız değişkenler bağımlı değişkenlerin % 28,8’ini açıklar iken, Türkiye’de ele alınan tüm bağımsız değişkenler bağımlı değişkenleri etkilemekte ve aralarında %74,62’lik bir ilişki bulunmaktadır.

⁴⁸⁷ Morin; Morin ve Dassa; Meyer ve Allen, 1991 ; Morrow, 1993; Smith.

Regresyon analizi sonucunda, Polonya’da çalışma kültürünün geliştirilmesi için performansın arttırılması yeterli olurken, Türkiye’de özellikle etkinliğin ve daha sonra diğer tüm değişkenlerin ayrıca ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, etkinlik ve performansın arttırılması, devamsızlık ve işten ayrılmanın azaltılması gerekmektedir. Bu değişkenler arasında etkinliğin çalışma kültürünü geliştirmede önemli olduğu ve etkinliğin arttırılmasının çalışma kültürüne önemli katkı sağlayacağı sonucu elde edilmiştir. Polonya açısından ise, çalışma davranışlarının modelde beklenen ilişkilere Türkiye’ye göre daha yakın olması, değişkenlerin açıklanma oranının daha düşük çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, farklı değişkenlerin kullanılmasının, çalışma kültürünü olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Toplum; farklı değer, inanç ve yaşam tarzına sahip bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu bir üst sistemdir. Bu anlamda, toplum, farklı alt sistemler ile ilişkisi olan ve farklılıkların ortak paydasını oluşturan sosyal bir birlikteliktir. Söz konusu farklılıkların temelini oluşturan ve topluma özgünlük kazandıran olgu ise, kültürdür. Kültür, herhangi bir toplumda yaşayan bireylerin yaşama biçimleri hakkında yol gösterici olan ve dolayısı ile toplumsal yapının anlaşılmasında yararlı olan bir kavramdır.

Toplumun oluşumunda önemli bir yapı taşı olan kültür, toplumdaki bireylerin değer kümelerini ve inanç paydalarını ifade eder. Toplumsal kimlik doğrultusunda her toplumu diğer toplumlardan ayıran bir unsur da kültürdür. Kültürlerin toplumdan topluma farklılık göstermesinin temel sebeplerinden biri; her toplumun dil, din, inanç, değer, norm, sembol, örf, adet, ahlak kuralları ve yasalar gibi farklı kültürel öğeler ile örüntülü olmasıdır. Toplumun özgün yönlerinden biri olan kültür; sadece toplumu etkilemekle kalmayıp, toplumsal kurumları, toplumsal ilişkileri vb. bütün toplumsal süreçleri etkilemektedir. Kültürün bu anlamda etkilediği ve biçimlendirdiği olgulardan biri de çalışmadır.

Sosyal bir faaliyet olarak çalışma, toplum ve onu oluşturan alt sistemler ile etkileşim halindedir. Bu etkileşim, kültürel motiflerin çalışma faaliyetine yansması ile ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle, farklı sosyalleşme sürecine sahip bireylerin çalışmaya ilişkin değer ve inançlarını kültür şemsiyesi altında birleştirerek, ortak tutum ve davranışlar sergilemesi ile söz konusu etkileşim meydana gelmektedir. Bu anlamda, çalışmanın anlamı ve değeri, toplumsal yapı ve unsurlar ile ilişkilidir. Toplum, kültür ve çalışma ilişkisinden kaynaklanan ortak tutum ve davranışlar, çalışma kültürü kavramının oluşmasını sağlamaktadır.

Çalışma kültürü; çok yönlü, bireysel, toplumsal ve örgütsel vb. pek çok karmaşık faktörün etkisiyle şekillenen bir kavramdır. Dolayısıyla, çalışma kültürünün, içinde bulunduğu toplumdan ve toplumu oluşturan unsurlardan bağımsız olarak düşünülmemesi gereken, kültürden kültüre farklılık gösterebilen bir yapısı olduğu söylenebilir. Kültürel farklılıkların çalışma kültüründe de farklılık oluşturması, bahsedilenleri destekler niteliktedir.

Kültür temelli toplumsal farklılıklar; bireyin sadece çalışmaya bakış açısını etkilemekle kalmayıp, çalışmadan beklentilerini de yönlendirmektedir. Nitekim, bazı toplumlar kültürel değerler doğrultusunda çalışmaya önem atfedip yüceltirken, bazı toplumlar çalışmayı sıradan bir faaliyet olarak görmektedir. Çalışma kültürü açısından salt çalışmaya bakış açısı yeterli olmayıp, bu bakış açısını destekleyen davranışların bulunması gerekmektedir. Çalışma kültürü kavramının zengin yapısını gösteren bu durum, çalışma kültürü açısından, bireyin çalışma ile ilgili olarak ne düşündüğünün yanı sıra; ne yaptığının da önemli olduğunu göstermektedir. Böylelikle, çalışma kültürü farklılıklarından bahsedilebilir.

Çalışma kültürü farklılıklarının ortaya konulması açısından çalışma tutum ve davranışlarına ilişkin sonuçlar, oldukça önemlidir. Bu anlamda, çalışmaya ilişkin tutumların ne ölçüde çalışma davranışlarına dönüştüğü ve çalışma tutum ve davranışları arasındaki etkileşimin hangi yönde olduğu, çalışma kültürünün değerlendirilmesi ile mümkün olabilir. Bireyin çalışmaya ilişkin subjektif ifadelerinin, çalışma davranışları gibi objektif çıktılar ile karşılaştırılması, çalışma kültürü farklılıklarının tespit edilmesi açısından yol gösterici olacaktır. Çalışma tutum ve davranışların arasındaki ilişkisi sayesinde çalışma kültürüne ilişkin tespitlerde bulunmak mümkün olabilmektedir.

Çalışma kültürü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkisini Türkiye ve Polonya açısından karşılaştırmalı olarak ele alan bu çalışma, bir yandan çalışma kültürü gibi zengin bir kavramı incelerken, diğer yandan da çalışma kültürü farklılıklarının ortaya çıkarılması amacıyla bir modelle bu farklılıkları açıklamaya çalışmıştır. Nitekim, çalışma kültürü modelinde yer alan değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisi, birinci ve ikinci bölümde bahsedilenleri destekler niteliktedir. Çalışma kültürünün ortaya konulması amacıyla, bağımsız değişkenler olarak; çalışmanın anlamı, çalışmaya bağlılık, çalışma disiplini ve bağımlı değişkenler olarak; etkinlik, performans, devamsızlık ve işten ayrılma ele alınmıştır.

Temel alınan modele bağlı olarak yapılan karşılaştırmalı araştırmanın sonuçları, bazı önemli noktaları ön plana çıkarmaktadır. Söz konusu önemli noktalardan biri, çalışma kültürü farklılıklarının ölçülmesine yönelik hazırlanan modelin, onu oluşturan değişkenler tarafından yüksek bir oranla desteklenmesidir. Buna bağlı olarak, çalışma kültürü farklılıklarının tespiti daha kolay bir hale gelmiş

olup, çalışma kültürüne ilişkin araştırmada yer alan ülkelere göre daha güvenilir analizlerin yapılması mümkün olmuştur.

Vurgulanması gereken bir diğer husus ise, çalışma kültürü farklılıklarına bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak bakıldığında, çalışma kültürü bağlamında yapılan araştırma sonuçları;

- Cinsiyetin ve medeni durumun çalışma kültürü üzerine bir etkisinin olmadığını,
- Eğitim seviyesi, yaş ve iş tecrübesindeki artışın çalışma kültürü üzerine pozitif bir etkisinin bulunduğunu,
- Müslüman örnekleminin çalışma kültürüne ilişkin tutumlarının Hristiyanlara, diğer dinlere mensup ve bir dine bağlı olmayan bireylere göre daha yüksek olduğunu,
- Türkiye örneklemindeki çalışanların çalışma kültürüne ilişkin tutumlarının Polonya'daki çalışanlara göre daha olumlu olmasına karşılık, Polonya'daki çalışanların çalışma davranışlarının modelde bahsedilen yapıya daha uygun olduğunu göstermektedir.

Belirtilen sonuçlara bağlı olarak, çalışma kültürünün Türkiye ve Polonya örnekleminde farklı değişkenlerin etkisiyle şekillenmesi, araştırmanın “Türkiye ve Polonya'nın çalışma kültürü arasındaki farklılıklar, farklı çalışma davranışları oluşturmaktadır” şeklindeki temel hipotezini desteklemiştir. Bu farklılıklara ilişkin sonuçlara bakıldığında, Türkiye'deki katılımcıların çalışmaya yüklediği anlam, çalışmaya olan bağlılıkları ve çalışma disiplinleri Polonya'daki katılımcılardan daha yüksek olmasına karşılık, çalışma davranışları benzer özellik taşımamaktadır. Nitekim, çalışma davranışları açısından, Türkiye'nin Polonya'ya göre temel bazı sorunları olduğu görülmektedir. Türkiye'nin çalışma kültürüne ilişkin tutumlarının Polonya'ya göre daha olumlu olmasına karşılık, Polonya'ya göre etkinliğinin düşük, devamsızlığının yüksek olması düşündürücüdür.

Regresyon modeli ile elde edilen sonuçlar, Türkiye'nin çalışma kültürünü, bütün değişkenlerin etkilediğini ve bu değişkenler arasında etkinliğin oldukça önemli olduğu göstermiştir. Çalışma kültürü açısından Polonya'da ise, performansın ön plana çıktığı ve diğer çalışma davranışlarını gereği gibi yerine getirdiği belirlenmiştir. Ancak, performans gibi çalışma davranışının bile çok az bir etkiye

sahip olduğu görülmüştür. Bu nedenle, Polonya'nın çalışma kültürüne ilişkin sonuçları, Polonya'da ilgili sektörde çalışma kültürünün modelde belirtilen yapıya daha yakın olduğunu göstermektedir. Çalışma kültürü farklılıklarına göre oluşan bu sonuçlar, çalışma kültürü açısından yapılacakları iki ülke açısından farklı şekillerde ele almayı zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, örneklem sınırları çerçevesinde, Türkiye ve Polonya için ayrı değerlendirmeler yapıp, geliştirilmesi gereken noktaların ülke bazında vurgulanması önemlidir.

Polonya örnekleminde çalışma kültürü değerlendirildiğinde; çalışmaya yüklediği anlam, çalışmaya bağlılığı ve çalışma disiplini çok yüksek olan bir ülke değildir. Dünya Değerler Araştırması'nda; Polonya'daki bireylerin, çalışmayı önem açısından hayatlarının ilk sırasına koymaması, bu sonucu destekler niteliktedir. Ancak, söz konusu çalışma davranışı olduğunda, Polonya'daki çalışanlar yapabileceklerinin en iyisini ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Bu sonuç, çalışma kültürü açısından oldukça önemlidir. Nitekim, Smith gelişmiş ülke örneklerini de ele aldığı çalışmasında, çalışma disiplinine ilişkin tutumların çalışma davranışına dönüşmesinin örgütsel çıktıların geliştirilmesi noktasında nihai önem arz ettiğini belirtmiştir. Polonya'nın gelişmiş bir çikolata ve şekerli mamuller sektörüne sahip olması da çalışma kültürüne ilişkin sonuçlarda etkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, Polonya'nın çalışma kültürünün geliştirilmesi için daha farklı değişkenler kullanarak, çalışma ortamının daha verimli hale gelmesi sağlanabilir.

Türkiye örneklemindeki çalışanların çalışma kültürü açısından değerlendirildiğinde ise, Polonya'ya göre geliştirilmesi gereken noktaların daha fazla olduğu görülmektedir. Türkiye'deki çalışanların; çalışmaya yüklediği anlamlar, çalışmaya bağlılıkları ve çalışma disiplinleri Polonya'daki çalışanlardan daha yüksek olmasına karşılık, çalışma davranışları beklenenin altındadır. Bu noktada, temel bir sorunun olduğu görülmektedir. Gerek Hofstede'nin gerek Schwartz'ın gerekse de Dünya Değerler Araştırması'nın yaptığı çalışmalarda, Türkiye'deki katılımcıların Polonya'daki katılımcılara göre değerleri, çalışmaya atfettikleri anlamlar, çalışmaya olan bağlılıkları, çalışmaya ilişkin disiplin anlayışları genelde daha yüksektir. Bu noktada, bütün yapılan çalışmalardan hareketle Türkiye'de yerleşmiş bir çalışma anlayışının olduğu söylenebilir. Ancak, söz konusu çalışma davranışları olduğunda önemli bazı hususların Türkiye'de tam oturmadığı görülmektedir.

Türkiye’de çalışma kültürünün, bu çalışmada yapılmaya çalışıldığı gibi, objektif bir şekilde değerlendirilmesinin gerekliliği söz konusudur. Objektif değerlendirmenin vurgulanmasının nedeni, söz konusu değerlendirmenin salt subjektif verilere göre yapılamayacağıdır. Türkiye’deki çalışanlar; çalışmaya yüksek bir anlam yüklediklerini, çalışmaya bağlı olduklarını, çalışma disiplinlerinin yüksek olduğunu ifade ediyorlar ise, bunu çalışma davranışı bazında yüksek etkinlik ve performans, düşük devamsızlık ve işten ayrılma olarak da ortaya koymalıdır. Ancak, bunun sağlanması, sadece çalışanlar ile değil, örgütlerde ve bütün toplumda yaratılacak çalışma kültürü ile mümkün olabilir.

Çalışma kültürü ile çalışma alanındaki sorunların tespit edilip, bahsedilen gelişmelerin sağlanması mümkündür. Gelişimin sağlanmasındaki kilit nokta ise, sosyalleşme sürecindedir. Nitekim, çalışma kültürü, daha çok küçük yaşta bireye çalışmanın ne olduğunu ifade ederken, bireyin çalışma hayatına girdiğinde ne yapması gerektiğini de gösteren bir disiplindir. Bu anlamda, her toplumun kendine özgü olan çalışma kültürünü doğru analiz ederek, zayıf noktalarını geliştirmesi gerekmektedir. Çalışma kültürünün geliştirilmesi noktasında bir diğer husus, bu çalışmada da vurgulanan, çalışanların eğitim seviyelerindeki artışın çalışma kültürüne olan pozitif etkileridir. Diğer bir ifadeyle, eğitim sayesinde bireyden başlayacak değişim ve gelişim, öncelikle örgütleri ve daha sonra da tüm toplumu pozitif yönde etkileyecektir.

Sonuç olarak, çalışma kültürü, çalışma hayatının geliştirilmesi açısından bireysel, örgütsel ve toplumsal kazanımları sağlama potansiyeline sahip olan önemli bir bileşendir. Çalışma kültürü alanında önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülen bu çalışmanın, daha önce bahsedilen kısıtlar göz önünde bulundurularak gelecekte yapılacak bilimsel çalışmalara yol gösterici olacağına inanılmaktadır. Ayrıca, bu çalışmanın, çalışma kültürüne ilişkin teorik çerçeveyi genişletmekle kalmayıp, uygulama örneğiyle alan araştırmalarına bir örnek oluşturacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

Abbott, Andrew. “The Sociology of Work and Occupations”, **Annual Review of Sociology**, Cilt: 19, 1993, ss.187-209.

Adorno, Theodor W. **Kültür Endüstrisini Yeniden Düşünürken**, (Çev. Bülent O. Doğan), Cogito, Sayı: 36, 2003.

Adorno, Theodor W. **Minima Moralia**, (Çev. Orhan Koçak ve Alımet Doğukan), Metis Yayınları, İstanbul, 1998.

Ahituv, Avner ve Robert I. Lerman. **How Do Marital Status, Wage Rates, and Work Commitment Interact?**, IZA Discussion Paper No: 1688, 2005.

Ajzen, Icek ve Martin Fishbein. “Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research”, **Psychological Bulletin**, Cilt:84, Sayı:5, 1977, ss.888-918.

Ajzen, Icek, **The Theory of Planned Behavior**, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Sayı:50, 1991, ss.179-211.

Akal, Zühal. **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 473, Ankara, 1992.

Akat, İlter. **Endüstri Sosyolojisi**, Mas Ambalaj, İzmir, 1982.

Akyazı, Haydar ve Aykut Ekinci, “Enflasyon Hedeflemesi, Büyüme ve Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı: 68, 2009.

Albayrak, Mevlüt. “İkbalde Tanrı’nın Kudreti”, **Tasavvuf Dergisi**, Ankara, 2001, Sayı: 7, ss.185-194.

Âl-i İmrân, 3/195.

Ali, Abbas J. Managerial Value Systems and Sector of Enterprises, **International Journal of Public Sector Management**, Cilt: 5, Sayı: 2, 1992.

Allen, Natalie J. ve John P. Meyer. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt:63, Sayı:1, 1990, ss.1-18.

Allport, Gordon W., Philip E. Vernon ve Gardner Lindzey. **A Study of Value**, Houghton Mifflin, Boston, 1931.

Amly L. Kristof-Brown, Ryan D. Zimmerman ve Erin C.Johnson. “Consequences of individuals’ Fit at Work”, **Personnel Psychology**, Cilt:58, Sayı:2, 2005, ss.281-342.

Andersen, Arthur, **2001’e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması**, Sabah Yayınları, İstanbul, 2000.

Andersen, Margaret L. ve Howard F. Taylor. **Sociology: The Essentials**, Wadsworth, Belmont-USA 2010.

Andersen, Margaret L. ve Howard Francis Taylor. **Sociology: Understanding a Diverse Society**, Thomson Publishing, Belmont USA, 2005.

Appelbaum, Eileen, Peter Berg ve Arne L. Kalleberg. “Balancing Work and Family: Effects of High Performance Work Systems and High Commitment Workplaces”, (Ed. Eileen Appelbaum), **Balancing Acts: Easing the Burdens and Improving the Options for Working Families**, Economic Policy Institute, Chapter 8, Washington, 2000.

A'râf, 7/170.

Argyle, Micheal. **The Social Psychology of Work**, Penguin Books, 1972.

Arnold, John ve Joanne Silvester. **Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace**, Pearson Education, London, 2005.

Arnold, Matthew. **Culture and Anarchy and Other Writings**, Cambridge University Press, Cambridge, 1993.

Aslantürk, Zeki ve Tayfun Amman. **Sosyoloji- Kavramlar Kuramlar Süreçler Teoriler**, Çamlıca Yayınları, İstanbul, 2001.

Ayengin, Tevhit. “Çalışmanın Dinî Temelleri: Kalvinizm ve İslam Örneği”, **İslami Araştırmalar**, Cilt: 18, Sayı: 4, 2005.

Bakara, 2/195.

Bakara, 2/267.

Bakırcı, Fehim. **Üretimde Etkinlik ve Verimlilik Ölçümü Veri Zarflama Analizi Teori ve Uygulama**, Atlas Yayınları, Ankara, 2006.

Bartlett, Kenneth R. “The Relationship between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field”, **Human Resource Development Quarterly**, Cilt:12, 2001.

Başaran, İbrahim Ethem. **Örgütsel Davranış**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.

Baysal A. Can ve Erdal Tekarslan, **Davranış Bilimleri**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:275, Dönence Basım ve Yaym Hizmetleri, İstanbul, 1998.

Becker, Howard S. “Notes on the Concept of Commitment”, **American Journal of Sociology**, Cilt:66, 1960, ss.32-40.

Belek, İlker. **Sosyal Devletin Çöküşü ve Sağlıkın Ekonomi Politikası**, Sorun Yayınları, İstanbul, 2001.

Bell, Daniel. **The Coming of Post-Industrial Society**, Basic Books Inc. Publication, New York, 1973.

Benedict, Ruth. **Patterns of Culture**, Houghton Mifflin New York, 1934.

Berger, Peter L. “Some General Observation on the Problem of Work”, **The human Shape of Work**, (Ed. Peter L. Berger), The Macmillan Company, New York, 1961.

Bilgiseven, Amiran Kurtkan. **Genel Sosyoloji**, Divan Yayınları, İstanbul, 1982.

Bilgiseven, Amiran Kurtkan. **Genel Sosyoloji**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995.

Bilton, Tony, Kevin Bonnett, Pip Jones, Tony Lawson, David Skinner, Michelle Stanworth ve Andrew Webster. **Sosyoloji**, (Ed. Kemal İnan), Siyasal Kitabevi, İstanbul, 2008.

Bingöl, Dursun. **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 676, Erzurum, 1990.

Bingöl, Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.

Bloom, Gordon F. ve Herbert R. Northrup. **Economics of Labor Relations**, Irwin-Dorsey, London, 1973.

Boisot, Max H. **Information Space, A Framework for Learning in Organizations, Institutions and Culture**, Routledge, London, 1995.

Bostancı, Naci. “Toplum ve Kültür”, **Sosyolojiye Giriş**, (Ed.İhsan Sezal), Martı Yayınevi, Ankara, 2002.

Boudon, Raymond ve François Bourricaud. **A Critical Dictionary of Sociology**, University of Chicago Press, 1989.

Bozkurt, Güvenç. **İnsan ve Kültür**, Büyük Fikir Kitapları Dizisi No: 20, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2002.

Bozkurt, Güvenç. **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996.

Bozkurt, Veysel. **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Alfa Yayınları, Bursa, 2004.

Bozkurt, Veysel. **Enformasyon Toplumu ve Türkiye**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Bozkurt, Veysel. **Pürütanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Alesta Yayınevi, İstanbul, 2000.

Braude, Lee. **Work and Workers: A Sociological Analysis**, Robert E. Krieger Publishing Company, New York, 1983.

Brown, Andrew D. ve Ken Starkey, “The Effect of Organizational Culture on Communication and Information”, **Journal of Management Studies**, Cilt:31, Sayı:6, 1994, ss.807-828.

Calvin, Jean. **Institutes of the Christian Religion**, (Çev. Henry Beveridge), Hendrickson Publishers, Massachusetts, 2008.

Central Statistical Office, **Poland Quarterly Statistics**, Sayı: 2, 2012.

Certo, Samuel. **Modern Management**, Prentice Hall, New Jersey, 1997.

Cevizci, Ahmet. **Felsefe Sözlüğü**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2000.

Chen, Yao, Gren N. Gregoriou ve Fabrico Douglas Rouah. “Efficiency Persistence of Bank and Thrift Ceos Using Data Envelopment Analysis”, **Computers and Operation Research**, 2009/36.

Cipriani, Roberto. **Sociology of Religion: an Historical Introduction**, Transaction Publishers, New York, 2000.

Cleveland, Jeannette N. ve Lynn M. Shore. “Self and Supervisory Perspectives on Age and Work Attitudes and Performance”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:77, Sayı:4, 1992, ss.469-484.

Cohen, Aaron. “On The Discriminant Validity Of The Meyer And Allen Measure Of Organizational Commitment: How Does It Fit With The Work Commitment Construct”, **Educational & Psychological Measurement**, Cilt:56, Sayı:3,1996, ss.494-503.

Connock, Stephen ve Ted Johns. **Developing Strategies: Ethical Leadership**, IPD Publishing, New York, 1995.

Cornfield, Daniel B. , Karen E. Campbell ve Holly J. McCammon. **Working in Restructured Workplace: Challenges and New Directions for the Sociology of Work**, Sage Publishing Group, California, 2001.

Cornfield, Daniel B. ve Randy Hodson. **Worlds of Work: Building an International Sociology of Work**, Kluwer Academic-Plenum Publishers, New York, 2002.

Crane, Diana ve Kenichi Kawasaki. **Global Culture: Media, Arts, Policy, and Globalization**, Routledge, New York, 2002.

Cropanzano, Russell, Deborah E Rupp ve Zinta S. Byrne. “The Relationship of Emotional Exhaustion to Work attitudes, Job performance, and Organizational Citizenship Behaviors”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:88, Sayı:1, 2003, ss.160-169.

Cum’a, 62/9-10.

Çakır, Özlem. **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001.

Çakır, Özlem. **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Kamu-İş, Ankara, 2006.

Çatalbaş, Nazım ve Zubeyr Yıldırım, “Geçiş Ekonomilerinde Bütçe Açıklarının Nedenleri: Polonya ve Kırgızistan Örneği”, **Sosyoekonomi**, Sayı: 1, 2008.

Çeçen, Anıl. **Kültür ve Politika**, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1996.

Çelik, Celaleddin. “Değişim Sürecinde Merkez-Çevre İlişkileri ve Çevresel Dinî Yönelimler, **İslamiyat**, Cilt: 5, Sayı: 4, 2002, ss.81-97.

Çolak, Murat ve Oğuz Kara. “The Effect of Privatization on Efficiency and Working Values: Turkey’s Cement Industry Example”, **The Association on Employment Practices and Principles (AEPP) Eighteenth Annual International Conference Proceedings**, University of San Francisco, San Francisco, California, 2010.

Daft, Richard L. **Management**, Dryden Press, Orlando, 1997.

Dalton, Dan R. ve Debra J. Mesch. “On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism: An Assessment of Absence Policy Provisions”, **Journal of Applied Psychology**, 76, 1991, ss.810-817.

Dereli, Toker. “Teknolojik Değişmeler-Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001.

Deveci Koç, İpek. “Veri Zarflama Analizindeki Ağırlık Kısıtlamalarının Belirlenmesinde Analitik Hiyerarşi Sürecinin Kullanımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, 2003, ss.1-12.

Devos, Thierry, Dario Spini and Shalom H. Schwartz. “Conflicts among Human Values and Trust in Institutions”, **British Journal of Social Psychology**, Sayı:41, 2002, ss.491-494.

Dikmentaş, Elif. “Sağlık Kurumlarında Verimlilik ve Veri Zarflama Analizi”, **Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi**, 2008.

Doğan, İsmail, **Sosyoloji**, Sistem Yayınları, İstanbul, 2000.

Dönmezer, Sulhi. **Toplumbilim**, Beta Yayınları, İstanbul, 1999.

Drucker, Peter F. **Geleceğin Toplumunda Yönetim**, (Çev. Mehmet Zaman), Hayat Yayınları, İstanbul, 2003.

Drucker, Peter F. **Kapitalist Ötesi Toplum**, (Çev. Belkıs Çorakçı), İnkılap Kitapevi, İstanbul, 1993.

Dura, Cihan ve Hayriye Atik. **Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2002.

Durkheim, Emile, Carol Cosman ve Mark Sydney Cladis. **The Elementary Forms of Religious Life**, Oxford University Press, 2001.

Durkheim, Emile. **Durkheim on Religion**, (Ed. W. S. F. Pickering), Scholar Press, Atlanta, 1994.

Dursun, Davut. **Din Bürokrasisi**, İşaret Yayınları, İstanbul, 1992.

Egan, Toby Marshall, Baiyin Yang ve Kenneth R. Bartlett. “The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention”, **Human Resource Development Quarterly**, Cilt:15, Sayı:3, 2004.

Eiser, J. Richard. **Social Psychology, Attitudes, Cogniton and Social Behaviour**, Cambridge Universty Press, 1986.

Eliot, Thomas Stearns. **Kültür Üzerine Düşünceler**, (Çev. Sevim Kantarcıoğlu), Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1981.

Elizur, Dov, Ingwer Borg, Raymond Hunt ve Istvan Magyari Beck. “The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:12, 21-38, 1991, ss.21-38.

England, George. **The Manager and His Values**, Ballinger Publishing, Cambridge, 1975.

Erdoğan, İlhan. **İşletmelerde Davranış**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1997.

Erdoğan, İlhan. **İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri**, İ.O. İşletme Fakültesi Yayınları No: 248, İstanbul, 1991.

Erkal, Mustafa. **Bölge Açısından Az Gelişmişlik**, Boğaziçi Yayınları, İstanbul, 1982.

Erkal, Mustafa. **Sosyoloji**, Der Yayınları, İstanbul, 1993.

Erkal, Mustafa. **İktisadi Kalkınmanın Kültürel Temelleri**, Yenilik Basımevi, İstanbul, 1991.

Erkal, Mustafa. **Sosyoloji (Toplumbilimi)**, Der Yayınları, İstanbul, 1997.

Erkal, Mustafa, Burhan Baloğlu ve Filiz Baloğlu. **Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü**, Der Yayınları, İstanbul, 1997.

Erkan, Hüsnü. **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 1997.

Erkan, Hüsnü. **Ekonomi Sosyolojisi**, Alper Matbaası, İzmir, 1991.

Eroğlu, Feyzullah. **Davranış Bilimleri**, Beta yayınları, İstanbul, 2004.

Esmer, Yılmaz, Devrim, Evrim, Statüko: **Türkiye’de Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Değerler**, TESEV Yayınları 7, İstanbul, 1999

Esser, Ingrid. Has Welfare Made us Lazy?, **Employment Commitment in Different Welfare States**, (Ed. Alison Park, John Curtice, Katarina Thomson, Miranda Phillips ve Elizabeth Clery), British Social Attitudes, The 25th Report, Sage, London, 2009.

Eurostat, **GDP per capita in PPS 2013**, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 03.09.2013.

Fairholm, Gilbert W. **Leadership and the Culture of Trust**, Praeger, Westport, 1994.

Farmer, Richard N. ve Barry M. Richman. “A Model for Research in Comparative Management”, **California Management Review**, Cilt:7, 1964, ss.40-55.

Felstead, Alan. “Closing the Age Gap? Age, Skills and the Experience of Work in Great Britain”, **Ageing & Society**, Cilt: 30, Sayı: 8, 2010, ss.1293-1314.

Ferrante, Joan. **Sociology: A Global Perspective**, Wadsworth, Belmont-USA, 2010.

Fichter, Joseph. **Sosyoloji Nedir?** (Çev: Nilgün Çelebi), Atilla Kitabevi, Ankara.

Firth, Raymond. “Antropological Background to Work”, **The Social Dimensions of Work**, (Ed. Clifton D. Bryant), Prentice hall, New Jersey, 1972.

Fishbein, Martin ve Icek Ajzen. “Attitudes Toward Objects as Predictors of Single and Multiple Behavioral Criteria”, **Psychological Review**, Cilt: 81, 1974, ss.59-74.

Fishbein, Martin ve Icek Ajzen. **Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research**, Addison-Wesley Co., MA, 1975

Fisher, Cynthia D. “Organizational Socialization: An Integrative Review”, **Research in Personnel in Human Resources Management**, Cilt: 4, 1986, ss.101-145.

Flowers, Vincent S. **Managerial Values for Working**, Amacom, New York, 1975;

Forth, John ve Robert McNabb. “Workplace Performance: A Comparison of Subjective and Objective Measures in the 2004 Workplace Employment Relations Survey”, **Industrial Relations**, 39, 2008, ss.104-123.

Frankl, Victor E. **The Will to Meaning**, New American Library, New York, 1969.

Freedman, Jonathan L., David O. Sears, J. Merrill Carlsmith. **Sosyal Psikoloji**, (Çev. Ali Dönmez), Ara Yayınları, İstanbul, 1989.

Freyer, Hans. **Din Sosyolojisi**, (Çev. Turgut Kalpsüz), A.Ü.İ.F. Yayınları, Ankara, 1964.

Furnham, Adrian. **The Protestant Work Ethic**, Routledge, New York, 1990.

Furnham, Adrian. **The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organisation**, Psychology Press, New York, 2005.

Gamst, Ferderic C. “Considerations of Work”, Meanings of Work; **Considerations for The Twentyirst Centry**, (Ed. Frederic C. Gamst), State University of New York, New York, 1995.

Gelder, Ken. **The Subcultures Reader**, Routledge, New York, 2005.

George, Jennifer M. ve Gareth R. Jones. **Organisational Behaviour**, Prentice Hall, New Jersey, 2002.

George, Jennifer M. ve Gareth R. Jones. “The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction and Positive Mood”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:81, Sayı:3, 1996, ss.318-326.

Giddens, Anthony. **Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age**, Stanford University Press, Stanford CA, 1991.

Giddens, Anthony. **Sociology**, Polity Press, Cambridge, 2001.

Giddens, Anthony. **Sosyoloji**, (Çev. Cemal Güzel), Ayraç Yayınevi, Ankara, 2005.

Giddens, Anthony. **Sosyoloji**, (Çev. Cemal Güzel), Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2008.

Goffman, Erving. **The Presentation of Self in Everyday Life**, Doubleday Anchor Books, New York, 1959.

Gök, Sibel. **21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2006.

Gökalp, Ziya. **Türkçülüğün Esasları**, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara 1986.

Griffin, Marie L., Nancy L Hogan, Eric G, Lambert, Kasey A Gail-Tucker, David N. Baker. “Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organisational Commitment and the Burnout of Correctional Staff”, **Criminal Justice and Behaviour**, Cilt: 37, Sayı:2, 2010, ss.239-255.

Grint, Keith. **Çalışma Sosyolojisi**, (Çev. Veysel Bozkurt), Alfa Yayınları, İstanbul, 1998.

Grint, Keith. **The Sociology of Work**, Polity Press, Cambridge, 2005.

Gudmundsdottir, Sigrun. “Values in Pedagogical Content Knowledge”, **Journal of Teacher Education**, Cilt: 41, Sayı: 3, 1991, ss.44-52.

Guest, David ve Neil Conway. **Employee Well-Being and the Psychological Contract**, CIPD Publishing, London, 2004.

Günay, Ünver. **Din Sosyolojisi**, İnsan Yayınları, İstanbul, 1998.

Günay, Ünver. **Din Sosyolojisi**, İnsan Yayınları, İstanbul, 2005.

Güven, Sami. **ToplumBilim**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1999.

Güvenç, Bozkurt. **İnsan ve Kültür**, Büyük Fikir Kitapları Dizisi No: 20, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2002.

Hall, Anthony ve James Midgley. **Social Policy for Development**, Sage Publications, London, 2004.

Hall, Richard H. **Dimensions of Work**, Sage Publications, New York, 1986.

Hannerz, Ulf. **Transnational Connections: Culture, People, Places**, Routledge, London, 1996.

Harris, Philip R., **The New Work Culture**, HRD Press, Amherst, 1998.

Harpaz, Itzhak. "The Factorial Structure of the Meaning of Working", **Human Relations**, Cilt:39, Sayı:7, 1986, ss.595-614.

Harper, Simpson I. "The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone", **Social Forces**, Cilt: 67, Sayı: 3, 1989, ss.563-581.

Harvey, Joan ve Nigel Nicholson. "Minor Illness as a Legitimate Reason for Absence", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:20, ss.979-993.

Henslin, James M. **Essentials of Sociology**, Pearson, Boston, 2004.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, Barabara B. Synderman, **The Motivation To Work**, Jhon Wiley & Sons, New York, 1959.

Hirsch, Paul M. "The Study of Industries", **Research in the Sociology of Organizations**, Cilt: 4, 1985.

Hoerr, John. "What Should Unions Do", **Harvard Business Review**, Cilt: 8, Sayı: 4, 1991, ss.30-45.

Hofstede, Geert. **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**, Sage Publications, London, 1980.

Hofstede, Geert, **Cultures and Organizations Software of the Mind**, The McGraw-Hill Companies, Newyork, 1991.

Hofstede, Geert, **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions, and Organizations Across Nations**, Sage Publications, USA, 2001, s.24-31.

Hogan, Joyce C. , Edwin A. Fleishman. "An Index of the Physical Effort Required in Human Task Performance", **Journal of Applied Psychology**, Cilt:64, 1979, ss.197-204.

Hogg, Michael A. ve Deborah J. Terry. **Social Identity Processes in Organizational Contexts**, (Ed. Michael A. Hogg ve Deborah J. Terry), Social Identify Theory and Organizational Processes, Psychology Press, Philadelphia, 2001.
Honour, Trudie ve Roy Mainwaring. **Business and Sociology**, Taylor & Francis Press, London, 1982.

Huczyski, Andrzej ve David Buchanan. **Organizational Behavior**, Prentice Hall, New York, 1991.

Hult, Carl ve Jonas Edlund. "Age and Labour Market Commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden", **Work, Employment & Society**, Cilt: 22, Sayı:1, 2008, ss.109-128.

Hult, Carl ve Stefan Svallfors. "Production Regimes and Work Orientations: A comparison of Six Western Countries", **European Sociological Review**, Cilt:18, Sayı:3, 2002, ss.315-331.

Hunter, Larry W. ve Sherry M. B. Thatcher. "Feeling the Heat: Effects of Stress, Commitment, and Job Experience on Job Performance", **Academy of Management Journal**, Cilt:50, Sayı:4, ss.953-968.

Ingham, Geoffrey Keith, **Size of Industrial Organization and Worker Behavior**, Cambridge University Press, Cambridge, 1970.

Isaksen, Jesper, “Constructing Meaning despite the Drudgery of Depetitive Dork”, **Journal of Humanistic Psychology**, Cilt:40, 2000, ss.110-126.

Itzakh, Harpaz ve Xuanning Fu. “The Scructure Of The Meaning Of The Work,” A Relative Stability Amidst Change”, **Human Relations**, Cilt:55, Sayı:6, 2002, ss.639-667.

İçli, Gönül. **Sosyolojiye Giriş**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2002.

İnşirah, 94/7.

İsrâ, 17/12, 28/73

Janssen, N., Kant., I., Swaen, G., Jannssen., P. ve Schroer, C. “Fatigue as a Predictor of Sickness Absence: Results from the Maastricht Cohort Study on Fatigue at Work”, **Occupational and Environmental Medicine**, Cilt:60, 2003.

Jenks, Chris. **Culture**, Routledge, London, 1993.

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

Johns, Gary. “The Psychology of Lateness, Absenteeism, and Turnover”, **Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology**, (Ed. Neil Anderson & Deniz S. Ones & Handan Kepir Sinangil & Chockalingam Viswesvaran), Sage, Cilt:2, London, 2001.

Johnson, Allan G. **The Blackwell Dictionary of Sociology: A User's Guide to Sociological Language**, Blackwell Publishers Ltd, Oxford, 2000.

Johnson, Richard. **What is Cultural Studies Anyway?**, Social Text, Sayı: 16, Duke University Press, 1987.

Jonhston, Hank ve Bert Klandermans. **The Cultural Analysis of Social Movements, Social Movements and Culture**. (Ed. Hank Johnston, Bert Klandermans, Sidney G. Tarrow ve Verta A. Taylor), University College London Press Limited, London, 1995.

Judge, Timothy A. , John W. Boudreau, and Robert D. Bretz. “Job and Life Attitudes of Executives”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:79, Sayı:5, 1994, ss.767-782.

Kağıtçıbaşı, Çiğdem. **Yeni İnsan ve İnsanlar**, Evrim Yayınları, İstanbul, 2004.

Karoly, Lynn A. ve Constantijn W.A. Panis. **The 21st Century at Work: Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States**, Rand Corporation, Pittsburgh, 2004.

Katz, Daniel ve Robert L. Kahn. **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, (Çev. Halil Can ve Yavuz Baydar), TODAEİ Yayını, No: 167, Ankara.

Katz, Daniel. “The Functional Approach to the Study of Attitudes”, **Public Opinion Quarterly**, Sayı:24, 1960.

Kendall, Diana. **Sociology in Our Times: The Essentials**, Wadsworth, Belmont-USA, 2011.

Kıray, Mübeccel B. **Türk Toplumunda Yapısal Değişme, Toplumsal Yapı, Toplumsal Değişme**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 1999.

Kırım, Arman. **Yeni Dünyada Strateji ve Yönetim**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999.

Kilmann, Ralph H., Mary J. Saxton ve Roy Serpa. “Sayıs in Understanding and Changing Culture”, **California Management Review**, Cilt: 8, 1986.

King, Anthony D. **Kültür Küreselleşme ve Dünya Sistemi**, (Çev. Gülcan Seçkin ve Ümit Hüsrev Yoksal), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1998.

Kongar, Emre. **Kültür Üzerine**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1994.

Kooij, Dorien T. A. M., Annet H. De Lange, Paul G. W. Jansen, Ruth Kanfer ve Josje S. E. Dikkers. "Age and Work-Related Motives: Results of a Meta-Analysis", **Journal of Organizational Behavior**, John Wiley & Sons, Ltd, 2010, ss.197-225.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

Krech, David, Richard S. Crutchfield ve Egerton L. Ballachey. **Cemiyet İçin Fert**, (Çev. Mümtaz Turhan), İstanbul, Sosyal İlimler Komisyonu Yayınları, 1983.

Kristof-Brown, Amly L., Ryan D. Zimmerman ve Erin C. Johnson. "Consequences of individuals' Fit at Work", **Personnel Psychology**, Cilt:58, Sayı:2, 2005, ss.281-342.

Lawler, Edward E. **High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance**, Jossey-Bass, San Francisco, 1986.

Lawler, Edward E. **Motivation In Work Organizations**, California, Cole Pub., 1991.

Lee, James A. "Changes in Managerial Values", **Business Horizons**, Cilt:31, Sayı:4, 1988, ss.67-73.

Lehmann, Irvin J. "Some Socio-Cultural Differences in Attitudes and Values", **Journal of Educational Sociology**, Cilt: 36, Sayı: 1, 1962.

Levenstein, Aaron. **Why People Work, Changing Incentives in a Troubled World**, The Crowell-Collier Press, 1962.

Licht, Amir N. "The Mother of All Path Dependencies Toward A Cross-Cultural Theory of Corporate Governance Systems", **Delaware Journal of Corporate Law**, Cilt: 26, 1998.

Lordoğlu, Kuvvet, Mete Törüner ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, Beta Basım, İstanbul, 1999.

Lordoğlu, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan. **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, İstanbul, 2005.

Lotfi, Hosseinzadeh ve Hadi Shirouyehzad. "Analyzing Efficiency of Human Resource Performance Using Data Envelopment Analysis" **1.st Conference on Executive MBA**, 2010.

Lotze, Evie. **Work Culture Transformation: Straw to Gold - The Modern Hero's Journey**, Walter de Gruyter, Munich, 2004.

Lounsbury, Michael ve William Kaghan. "Organizations, Occupations and the Structuration of Work", **Research in the Sociology of Work**, Cilt:: 10, 2001.

Lovell, C.A. Knox. "Production Frontiers and Productive Efficiency", **The Measurement of Productive Efficiency**, (Ed. Harold O. Eried, C. A. Knox Lovell and Shelton S. Schmidt), Oxford University Press, New York, 1993.

Loyola, Ignatius. **Spiritual Exercises**, Rule 13 Henry Bettenson, ed. Documents of the Christian Church, Oxford University Press, London, 1963.

Lussier, Robert N. **Management Fundamentals: Concepts, Applications, Skill Development**, Cengage Learning, Mason USA, 2012.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior**, Mc Graw Hill, New York, 1995.

Luther, Martin. **A Treatise on Good Works**, Arc Manor LLC, Mayland, 2009.

Lyne, George E.,“How to Measure Employee Attitudes”, **Training and Development Journal**, Cilt:43, Sayı:2, 1989.

Machlup, Fritz. **The Production and Distribution of Knowledge in the United States**, Princeton University Press, New Jersey, 1962.

MacIver, R. M., Charles H. Page. **Cemiyet I**, (Çev. Amiran Kurtkan Bilgiseven), M.E.B., İstanbul, 1994.

Macionis, John J. **Sociology**, Prentice Hall, New Jersey, 2001.

Macionis, John J. , ve Ken Plummer. **Sociology: A Global Introduction**, Pearson Education, Harlow, 2008.

Macit, Mustafa. “Çalışma’yla İlgili Tutumlar, Zihniyet ve Din”, **Ekev Akademi Dergisi**, yıl; 9, sayı; 23, Bahar, 2005.

Mahmut Tezcan, **Kültür ve Kişilik**, Bilim Yayınları, Ankara, 1987.

Malinowski, Bronislaw. **İnsan ve Kültür**, (Çev. M. Fatih Gümüş), Ankara Üniversitesi Yayınları, 1990.

Marshall, Gordon. **Sosyoloji Sözlüğü**, (Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1999.

Marshall, Gordon. **In Praise of Sociology**, Routledge Press, London, 1990.

Marx, Karl. **A Contribution to the Critique of Hegel's Philosophy of Right**, Deutsch-Französische Jahrbücher, February, 1844.

Marx, Karl. **Capital: A Critique of Political Economy-The Process of Capitalist Production**, Cosimo, New York, 2007.

Marx, Karl. **Kapital Cilt 1**, (Çev.: Alaattin Bilgi), Sol yayınları, Ankara, 2000.

Massarik, Fred. **Participative Management: Highlights of the Literature**, Pergamon Press, New York, 1983.

Masuda, Yoneji. **Managing in the Information Society**, Basil Blackwell, Oxford, 1990.

May, Cristopher. "Information Society, Task Mobility and the End of Work", **Futures**, Cilt: 32, Sayı: 5, 2000, ss.399-416.

May, Douglas R., Richard L. Gilson ve Lynn M. Harte. "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt:77, 2004, ss.11-37.

Megill, Kenneth A. **Thinking for a Living: The Coming Age of Knowledge Work**, Walter de Gruyter, Munich, 2004.

Meglino, Bruce M. ve Elizabeth C. Ravlin. "Individual Values In Organizations: Concepts, Controversies and Research", **Journal of Management**, Cilt: 24, No: 3, 1998, ss.351-389.

Mendras, Henri. **Sosyolojinin İlkeleri**, (Çev. Buket Yılmaz), İletişim Yayınları, İstanbul.

Meyer, John P. ve Natalie J. Allen. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resource Management Review**, Cilt:1, Sayı:1, 1991, ss.61-98.

Meyer, John P. ve Natalie J. Allen. **Commitment in the Work Place: Theory, Research and Applications**, Thousand Oaks (CA), Sage, 1997.

Mobley, William H. **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control**, Addison-Wesley, Lakeside USA, 1982.

Moorhead, Gregory ve Ricky W. Griffin. **Organizational Behavior**, Houghton Mifflin Company, Boston, 1992.

Morgan, Lewis Henry. **Ancient Society**, Transaction Publishers, Henry Holt and Company, New Jersey, 2000.

Morin, Estelle M. **The Meaning of Work, Mental Health and Organizational Commitment**, Studies and Research Project, Report R-585, Montreal, 2008.

Morrow, Paula C. “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment”, **Academy of Management Review**, Cilt:8, 1983, ss.486-500.

Morrow, Paula C. **The Theory and Measurement of Work Commitment**, CT: JAI Press Greenwich, 1993.

Mowday, Richard T. , Lyman W. Porter ve Robert Dubin. “Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Spatially Units”, **Organizations Behaviour and Human Performance**, Cilt: 12, Sayı: 2, 1974, ss.231-248.

Mowday, Richard T. ve Thomas W. McDade. “Linking Behavioral and Attitudinal Commitment: A Longitudinal Analysis of Job Choice and Attitudines”, **Academy of Management Proceedings**: 1979.

Mucchielli, Alex. **Zihniyetler**, (Çev. Ahmet Kotil), İletişim Yayınları, İstanbul, 1991.

Mueller, Charles W. ve James L. Price. “Economic, Psychological and Sociological Determinants of Voluntary Turnover”, **Journal of Behavioral Economics**, Cilt:19, Sayı:3, 1990.

Mulki, Jay P. , William B. Locander, Gregory Marshall, Eric G. Harris ve James S. Hensel. “Workplace Isolation, Salesperson Commitment and Job Performance”, **Journal of Personal Selling and Sales Management**, Cilt:28, Sayı:1, 2008.

Murphy, Edward F. , William A. Snow, Phillips P. Carson ve Drea Zigarmi. “Values, Sex Differences And Psychological Androgyny”, **International Journal of Value-Based Management**, Cilt: 10, Sayı: 1, 1997.

Mü'minûn.23/4

Mythen, Gabe ve Sandra Walklate. “Introduction: Thinking Beyond the Risk Society”, (Edt.: Gabe Mythen ve Sandra Walklate), **Beyond the Risk Society**, Open University Press, New York, 2006.

Nahavandi, Afsaneh ve Ali R. Malekzadeh. **Organizational Behavior**, Prentice Hall, 1999.

Nanda, Serena ve Richard L. Warms. **Cultural Anthropology**, Wadsworth Publishing, USA, 2010.

Narodowy Bank Polski, **Foreign Direct Investment in Poland**, NBP Annual Report, Warsaw, 2012.

Nebe, 78/11.

Necm, 53/39.

Neff, Walter S. **Work and Human Behavior**, Atherton Press, New York, 1968.

Nevvman, John E. “Understanding the Organizational Structure-Job Attitude Relationship through Perceptions of the Work Environment”, **Organizational Behavior and Human Performance**, Cilt:14, Sayı:3, 1975.

Newman, David M. ve Elizabeth Grauerholz. **Sociology of Families**, Pine Forge Press, CA, 1999.

Nirun, Nihat ve Cihat M. Özönder. “Türk Sosyo-Kültür Yapısı İçinde Adetler, Örfler, Görenekler, Gelenekler”, **Milli Kültür Unsurlarımız Üzerinde Genel Görüşler**, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Kültür Merkezi Yayınları no: 46, Ankara, 1990.

Norman, Michael ve Barry Stoker, **Data Envelopment Analysis: The assesment of Performance**, Jhon Wileysons, New York, 1997.

Oldham, Greg R. and J. Richard Hackman. “Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks”, **Administrative Science Quarterly**, Cilt:26, Sayı: 1, 1981.

Oldham, Greg R. and J. Richard Hackman. “Motivation through the Design of Work: Test of a Theory”, **Organizational Behavior and Human Performance**, Cilt:16, 1976.

Organ, Dennis W. “Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean Up Time”, **Human Performance**, Cilt:10, Sayı:2, 1997.

Onur, Bekir. **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitabevi, Ankara, 1997.

Orpen, Christopher. “The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success”, **International Journal of Manpower**, Cilt: 15, No: 1, 1994.

Özen, Serap. “Değişim Sürecinde İşin Anlamı”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Ed. Aşkın Keser), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.

Özdamar, Kazım, **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1**, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 1999.

Özkul, Metin. **Çalışma Sosyolojisi**, Isparta, 1997.

Parkinson, Brian, Agneta H. Fischer ve Antony S. R. Manstead. **Emotion in Social Relations: Cultural, Group, and Interpersonal Processes**, Psychology Press, New York, 2005.

Parsons, Talcott ve Edward Shils. **Toward a General Theory of Action**, Harvard University Press, 1951.

Parsons, Talcott. Family Structure and the Socialization of the Child, **Family: Socialization and Interaction Process**, (Ed. Talcott Parsons ve Robert Freed Bales), Routledge and Kegan Paul Ltd., 1956, s.35-39.

Paul II., John. **Laborem Exercens**, 1981, http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/, (05.01.2012).

Perry, John A. ve Erna K. Perry. **Contemporary Society, An Introduction to Social Science**, Pearson Education Inc., Boston, 2006.

Peterson, Nadene ve Roberto Cortez Gonzales. **The Role of Working in People's Lives**, Brooks/Cole, U.S.A.,1999.

Pfeffer, Jeffrev. **Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan**, (Çev. Sinem Gül), Cem Ofset, İstanbul, 1995.

Pierce, Jennifer L. **Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms**, University of California Press, Los Angeles, 1995.

Polakowski, Michal, **Youth Unemployment in Poland**, ICRA, 2012.

Pratt, Micheal G. ve Blake E. Ashforth. **Fostering Meaningfulness in Working and at Work**, (Ed. Kim S. Cameron, Jane E. Dutton ve Robert E. Quinn, R. E), Positive

Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, San Francisco: Berret-Koehler, 2003.

Price, James L. **The Study of Turnover**, Iowa State University Press, 1977; Robert P. Tert ve John P. Meyer, “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings”, **Personnel Psychology**, Cilt:46, Sayı:2, 1993.

Pugh, Derek S. ve David J. Hickson. **Writers on Organizations**, Penguin Books, Great Britain, 1989.

Rahman, Abdel R.“An İslamic Perspective On Organizational Motivation”, **The American Journal of Social Science**, Cilt: 12, Sayı: 2, 1995.

Rao, Thukaram M. E. **Office Organisation and Management**, Atlantic Publishers, London, 2000.

Rhodes, Susan R. and Richard M. Steers. **Managing Employee Absenteeism**, Addison-Wesley Publishing Company, 1990.

Robbins, Stephen P. **Organizational Behavior**, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1989.

Robbins, Stephen P. **Organizational Behavior**, Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc, New Jersey, 2005.

Robbins, Stephen P. **Organizational Behavior Concepts, Controversies Applications**, Prentice Hall, 1991.

Robson, Wendy. **Strategic Management and Information Systems**, Pearson Education, London, 1997.

Rokeach, Milton. **The Nature of Human Values**, New York, Free Press, 1973.

Rose, Michael. **Industrial Sociology: Work in the French Tradition**, Sage Publications, London, 1987.

Rosser, Vicki J. “Faculty Members' Intentions to Leave: A National Study on Their Work-Life and Satisfaction”, **Research in Higher Education**, 45/3, 2004.

Rossides, Daniel W. **American Society: An Introduction to Macrosociology**, Rowman & Littlefield, 1993.

Rothman, Robert A. **Working, Sociological Perspective**, Prentice Hall, New Jersey, 1987.

Rusbult, Caryl E., Dan Farrell, Glen Rogers ve Arch G. Mainous. “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction”, **Academy of Management**, Cilt: 31, Sayı:3, 1988.

Russell, Robert F. “The Role of Values In Servant Leadership”, **Leadership & Organization Development Journal**, Cilt: 22, Sayı: 2, 2001

Sabuncuoğlu, Zeyyat. **Çalışma Psikolojisi**, Uludağ Üniversitesi Basım, Bursa, 1997.

Sabuncuoğlu, Zeyyat, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

Sapancalı, Faruk, “Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, **TUHS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 2-3, 2007, ss.8-30.

Sargut, A. Selami. **Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara.

Sari, Lise M. ve Timothy A. Judge. “Employee Attitudes And Job Satisfaction”, **Human Resource Management**, Cilt:43, Sayı:4, 2004, ss.395-407.

Schaefer, Richard T. ve Robert P. Lamm. **Sociology**, Mc-Graw Hill Inc., Chicago.

Schein, Edgar. **Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View**, Jossey-Bass, San Francisco, 1992.

Schermerhorn, John R. , James G. Hunt ve Richard N. Osborn. **Managing Organizational Behaviour**, John Wiley, New York, 1994.

Schwartz, Shalom H. “Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries”, (Ed. M. P. Zanna), **Advances in Experimental Social Psychology**, Cilt: 25, 1992, ss.1-66.

Schwartz, Shalom H. ve Anat Bardi, “Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective”, **Journal of Cross-Cultural Psychology**, Cilt:32, Sayı:3, 2001, ss.268-290.

Schwartz, Shalom H., “A theory of Cultural Value Orientations: Explication and Applications”, **Comparative Sociology**, Cilt:5, 2006, ss.137-182.

Scott, Dow, James Bishop ve Xiangming Chen. “An Examination of the Relationship of Employee Involvement with Job Satisfaction, Employee Cooperation, and Intention to Quit in U.S. Invested Enterprise in China”, **The International Journal of Organizational Analysis**, Cilt: 11, Sayı: 1, 2003, ss.3-20.

Seguin, Sabine E. “The Frontiers of the Sociology of Work”, **Industrial Sociology: Work in the French Tradition**, (Ed. Michael Rose), Sage Publications, London, 1987.

Sencer, Muzaffer. **Dinin Türk Toplumuna Etkileri**, Sarmal Yayınları, İstanbul, 1999.

Shepard, Jon M. **Sociology**, Wadsworth, Belmont-USA, 2010.

Shepherdson, K.V. "The meaning of Work and Employment: Psychological Research and Psychologists' Values", **Australian Psychologist**, Cilt:19, Sayı:3, 1984.

Simmel, Georg. **Sociology: Inquiries into the Construction of Social Forms**, Brill, Netherlands, 2009.

Simon, Yves R. **Work, Society and Culture**, (Ed. Vukan Kuic), Fordham University Press, New York, 1997.

Smelser, Neil J. Social Structure, **Handbook of Sociology**, (Ed. Neil J. Smelser), Sage, Beverly Hills CA, 1988.

Smith, Tom W. "A Cross-national Comparison on Attitudes Towards Work by Age and Labor Force Status", National Opinion Research Center, Chicago, 2000.

Soyer, Serap. **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1996.

Spillman, Lyn. **Cultural Sociology**, Blackwell Publishing, Oxford, 2001.

Staw, Barry M., "Knee-Deep in the Big Muddy: A Study of Escalating Commitment to a Chosen Course of Action", **Organizational Behavior and Human Performance**, Cilt: 16, 1976, ss.27-44.

Staw, Barry M. ve Jerry Ross. "Behavior in Escalation Situations: Antecedents, Prototypes, and Solutions". **Research in Organizational Behavior**, (Ed. Cummings and Barry M. Staw), CT: JAI Press, Greenwich, 1987.

Stearns, Peter N. **Lives of Labour**, Croom Helm, London, 1975.

Steers, Richard M. ve J. Stewart Black. **Organizational Behavior**, Harper Collins College Publishers, 1994.

Stewart, Elbert W. ve James A. Glynn. **Introduction to Sociology**, Mc Graw-Hill Inc., New York, 1985.

Sunder, Madhani. **Cultural Dissent**, Stanford Law Review, Cilt::54, 2001.

Super, Donald E. **Work Values Inventory Manual**, Houghton Mifflin, Boston, 1970.

Svallfors, Stefan, Knut Halvorsen ve Jorgen G. Andersen. “Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden”, **Acta Sociologica**, Cilt:44, Sayı:2, 2001.

Swingewood, Albert. **Kitle Kültürü Efsanesi**, (Çev. Aykut Kansu), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1996.

Swingewood, Alan. **Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1998.

Tatlıdil, Ercan. **Kent Kültürü ve Boş Zaman Değerlendirme**, Dünya’da ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, Sosyoloji Derneği Yayınları, Ankara, 1994.

Tatlıdil, Ercan, “Kent ve Kentli Kimliği: İzmir Örneği”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 9, Sayı: 1, 2009.

Talas, Cahit. **Ekonomik Sistemler**, Doğan Yayınevi, Ankara, 1977.

T.C. Ekonomi Bakanlığı, **Şekerli ve Çikolatalı Mamuller Sektör Raporu**, Ankara, 2012.

T.C. Varşova Büyükelçiliği, **Polonya Hakkında Genel Bilgiler**, <http://varsova.be.mfa.gov.tr>, 05.04.2013.

Tekarslan, Erdal, Can Baysal, Hüner Şencan ve Tanıl Kılınç. **Sosyal Psikoloji**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1989.

Thompson, Paul ve Christopher Warhurst. **Workplaces of the Future**, Macmillan Business, London, 1998.

Tınar, Mustafa Yaşar. **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, 1996.

Tınar, Mustafa Yaşar, Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik, **D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 12, Sayı:1, 1997,

Tınar, Mustafa Yaşar. “Kurumsal Kültür: Örgütlerin Yönetiminde Görünmeyen El”, **D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 12, 1990.

Tilly, Louise A. ve Joan W. Scott. **Women, Work and Family**, Holt – Rinehart – Winston, New York, 1978.

Tischler, Henry L. **Introduction to Sociology**, Thomson Learning, Toronto, 2002

Tischler, Henry L. **Introduction to Sociology**, Wadsworth, Belmont-USA, 2010.

Todeva, Emanuela, Models For Comparative Analysis Of Culture: The Case of Poland, **International Journal of Human Resource Management**, Cilt:10, Sayı:4, 1999.

Toffler, Alvin. **The Third Wave**, Bantam Books, Cambridge, 1989.

Tolan, Barlas. **Sosyoloji**, Adım Yayınları, Ankara, 1993.

Tolan, Barlas. **Toplum Bilimlerine Giriş**, Murat Kitap ve Yayınevi, Ankara, 1996.

Tomlinson, John. **Globalization and Culture**, University of Chicago Press, Chicago.

Trauth, Eileen M. **Culture of an Information Economy**, Springer Press, Norwell, 2002.

Turan, Şerafettin. Türk Aydını ve Kültür (Ed. Sabahattin Şen) **Türk Aydını ve Kimlik Sorunu**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 1995.

Turhan, Mümtaz. **Kültür Değişmeleri**, İstanbul, 1969.

Turhan, Mümtaz. **Kültür Değişmeleri**, Marmara Üniversitesi İlahiyat Vakfı Yayınları, İstanbul, 1997.

Türk Dil Kurumu. **Kültür**, 26.09.2006, <http://www.tdk.gov.tr>, 05.02.2011.

Türkiye İstatistik Kurumu, **2012 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları**, 2012.

Türkiye İstatistik Kurumu, **İstatistik Göstergeler 1923-2011**, Ankara, 2012.

Türkiye İstatistik Kurumu, **Ekonomik Göstergeler 2012**, Ankara, 2013.

Tylor, Edward Burnett. **Primitive Culture**, ReSayıd by Cambridge University Press, 2010.

Ugboro, Isaiah O. “Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing”, **Institute of Behavioral and Applied Management**, North Carolina A&T State University, 2006.

Ural, Ayhan ve İbrahim Kılıç, **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.

Wanous, John P. , Timothy D. Poland, Stephen L. Premack ve K. Shannon Davis. “The Effects of Met Expectations on Newcomer Attitudes and Behaviors: A Review and Meta-Analysis”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:77, Sayı:3, 1992, ss.288-297.

Wasti, Arzu S. “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context”, **International Journal of Intercultural Relations**, Cilt:26, Sayı:5, 2002, ss.525-550.

Weber, Max, **From Max Weber: Essays in Sociology**, (Ed. H. H. Gerth ve C. Wright Mills), Routledge, Oxford, 1991.

Weber, Max. **The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism**, (Çev. Talcott Parsons), Courier Dover Publications, 2003, New York.

Webster, Frank. **Theories of the Information Society**, Routledge, London, 1995.

Weisskopf-Joelson, Edith. **Meaning as an Integrating Factor**, (Ed. Bühler, C. & Massarik, F.) The Course of Human Life: A study of Goals in the Humanistic Perspective, Springer, Oxford, 1968.

Wernick, Andrew. **Auguste Comte and the Religion of Humanity: The Post-Theistic Program of French Social Theory**, Cambridge University Press, Cambridge, 2001.

Werther, William B. ve Keith Davis. **Human Resource and Personel Management**, McGraw Hill, Singapore, 1993.

Westwood, Robert ve Peter Lok. “The Meaning of Work in Chinese Contexts, A Comparative Study”, **International Cross Cultural Management**, Cilt: 2/3, 2003, ss.139-165.

White, Michael, Stephen Hill, Patrick McGovern, Colin Mills ve Deborah Smeaton. “High Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance”, **British Journal of Industrial Relations**, Cilt:41, ss.175-195.

Whittington, J. Lee, Vicki L. Goodwin ve Brian Murray. “Transformational Leadership, Goal Difficulty and Job Design: Independent and Interactive Effects on Employee Outcomes”, **The Leadership Quarterly**, Cilt:15, 2004.

Williams, Raymond. **A Vocabulary of Culture and Society**, Oxford University Press, New York, 1983.

Wilson, David C. ve Robert H. Rosenfield. **Managing Organizations**, McGraw-Hill, London, 1990.

World Values Survey, **World Values Survey 2005 Code Book**, WVS Data Archive, 2005.

Woodward, Lan. **Understanding Material Culture**, Sage Publications Ltd., London, 2007.

Yamaner, Şerafettin. **Atatürk Öncesinde ve Sonrasında Kültürel Değişimin Felsefesi ve Toplumsal Özü**, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul, 1998.

Yousef, Darwish A. “Islamic Work Ethic-A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context”, **Personnel Review**, Cilt: 30, Sayı:2, 2001, ss.152-169.

Zaim, Sabahaddin. **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992.

Zanden, W. Vander. **Sociology: The Core**, McGraw-Hill Book Co., New York, 1993.

Zhou, Hao, Lirong R. Long, Yuqing Q. Wang. “What is the Most Important Predictor of Employees' Turnover Intention in Chinese Call Centre: Job Satisfaction, Organisational Commitment or Career Commitment?”, **International Journal of Services Technology and Management**, Cilt:12, Sayı:2, 2009, ss.129-145.

EKLER

Ek 1. Çalışma Kültürü Anketi (Lehçe)



Szanowni Państwo,

Proszę o wypełnienie ankiety, która jest częścią mojej pracy badawczej dotyczącej kultury pracy w Polsce i w Turcji. Wypełnienie poniższej ankiety nie zajmie Państwu wiele czasu, a mnie bardzo pomoże w napisaniu pracy. Ankieta jest całkowicie anonimowa. Z góry bardzo dziękuję.

Murat ÇOLAK
Dokuz Eylül University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
İzmir-TURKEY

1. Absolutnie siğ nie zgadzam.
2. Nie zgadzam siğ.
3. Trudno powiedzieć.
4. Zgadzam siğ.
5. Absolutnie siğ zgadzam.

	1	2	3	4	5
1. Praca jest najważniejszą aktywnością w życiu człowieka.					
2. Praca jest tylko sposobem zarobienia pieniğdzy, niczym wiğcej.					
3. Praca daje korzyści (jest przydatna) społeczeństwu i innym ludziom.					
4. Praca niszczy energiğ i czas ludzi.					
5. Praca pozwala ludziom uczyć się i rozwijać ich wiedzę, zdolności i talent.					
6. Praca jest żmudnym i monotonnym procesem.					
7. Praca oznacza odpowiedzialność za samego/samą siebie i otoczenie.					
8. Praca zabiera ludziom czas. (którym mogliby poświęcić na inne zajęcia.)					
9. Praca jest sposobem na nawiązanie dobrej komunikacji z innymi ludźmi.					
10. Praca jest głównym źródłem stresu i problemów.					
11. Lubię pracować.					
12. Nie lubię pracować.					
13. Jestem dumny/dumna z pracy jaką wykonuję.					
14. Nie nawiądzę kiedyś budzę się rano do pracy.					
15. Nie mogę żyć bez żadnego zajęcia, dlatego pracuję.					
16. Gdybym miał/miała wystarczającą ilość pieniędzy nie pracowałbym/pracowałabym.					
17. Nie lubiğ leniwych ludzi.					
18. Muszę pracować,					

nawet jeśli wykonywaną przez mnie praca mi nie odpowiada.					
19. Pracawiele mi daje, dlatego jestem zaniawdziğczny/wdziğczna.					
20. Kiedy pracuję, czuję jakby czas stał w miejscu.					
21. W pracy zawsze daję z siebie wszystko.					
22. Kiedy jest to konieczne, ludzie powinni cięzkopracować.					
23. Rozpoczętą pracę/zadanie zawsze doprowadzam do końca.					
24. Nie rozumiem ludzi, którzy cięzkopracują.					
25. Zawsze wykonuję swoją pracę na czas.					
26. Koniec czasu pracy oznacza dla mnie równieź zakończenie zadania powierzonego mi na dany dzień.					
27. Osoba, którą cięzkopracuję jest w stanie poradzić sobie z każdą trudnością w życiu.					
28. Gdybym mógł/mogła zarobić więcej, pracowałbym/pracowałabym ciężej.					
29. Sukces można odnieść tylko dzięki ciężkiej pracy.					
30. Cięzkopracę nie daję.					

Płeć ☐ Mężczyzna ☐ Kobieta	Wiek (proszę napisać)
Stany cywilne	☐ Żonaty/Zamężna ☐ Wolny/Wolna
Wykształcenie	☐ Podstawowe ☐ Gimnazjalne ☐ Średnie ☐ Licencjat ☐ Wyższe ☐ Inne..... (proszę napisać)
Wyznanie	☐ Rzymsko - katolickie ☐ Islam ☐ Judaizm ☐ Niewierzący ☐ Inne..... (proszę napisać)
Staż pracy	(proszę napisać w latach)
W ilu miejscach pracy dotychczas Pan/Pani pracował/pracowała?	(proszę napisać w latach)

Ek 2. Çalışma (Türkçe)



Kültürü Anketi

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma; çalışma kültürünü farklılıklarının çalışma davranışları üzerine etkilerini, Türkiye ve Polonya açısından karşılaştırmalı olarak ortaya koymak için hazırlanan doktora tezinin bir bölümüdür. Elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. İlginiz ve katkınız için teşekkür ederim.

Murat ÇOLAK
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İzmir-TÜRKİYE

Lütfen aşağıdaki her ifadeye ne derece katıldığınızı belirtiniz.

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Ne Katılıyorum Ne de katılmıyorum
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum

İFADELER	1	2	3	4	5
Çalışmak, insanın en önemli faaliyetidir.					
Çalışmak, para kazanmaktan başka bir şey değildir.					
Çalışmak, topluma ve insanlara faydalı olmaktır.					
Çalışmak, insanın zamanını ve enerjisini yok eden bir süreçtir.					
Çalışmak, insana bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme imkânı sağlar.					
Çalışmak, çok sıkıcı ve monoton bir süreçtir.					
Çalışmak, insanın kendisine ve çevresine karşı bir sorumluluktur.					
İnsanlar en değerli zamanlarını çalışarak harcamaktadır.					
Çalışmak, insanlar ile iyi iletişim kurmanın bir yoludur.					
0. Çalışmak, stres ve problemlerin ana kaynağıdır.					
1. Çalışmayı seviyorum.					
2. Çalışmaktan nefret ediyorum.					
3. Çalıştığımdan dolayı kendimle gurur duyuyorum.					

4. Sabah, çalışmak için uyanmaktan nefret ediyorum.					
5. Çalışmadan boş oturmak bana göre değil.					
6. Paraya ihtiyacım olmasaydı çalışmazdım.					
7. Tembel insanlardan hiç hoşlanmam.					
8. Çalışmayı sevmesem de çalışmak zorundayım.					
9. Çalışmak bana çok şey kazandırdı.					
10. Çalışırken zaman hiç geçmiyor gibi hissediyorum.					
11. Çalışırken yapabileceğimin en iyisini yaparım.					
12. İnsan sadece gerekli olduğunda çok çalışmalıdır.					
13. Bana verilen bir işi veya görevi tamamlamadan kendimi rahat hissetmem.					
14. Çok çalışan insanlara anlam veremiyorum.					
15. Verilen bir işi veya görevi genellikle zamanında bitiririm.					
16. Ben işe değil mesaim bakarım. Mesaim bittiğinde işim de bitmiştir.					
17. İnsan, çok çalışarak hayattaki bütün zorlukların üstesinden gelebilir.					
18. Daha fazla para kazansaydım çok çalışabilirdim.					
19. Sadece çok çalışan insanlar başarılı olabilirler.					
20. İnsanların çok çalışmasını gerektirecek bir şey yoktur.					

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın	Yaşınız..... (Lütfen belirtiniz)
Medeni durumunuz	☐ Evli ☐ Bekâr
Eğitim durumunuz	☐ İlköğretim ☐ Lise ve Dengi ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Diğer
Dininiz	☐ Müslüman ☐ Hristiyan ☐ Musevi ☐ Herhangi bir dinin mensubu değilim. ☐ Diğer.....(Lütfen belirtiniz)
İş Tecrübeniz	(Lütfen yıl olarak belirtiniz)
Daha önce kaç farklı iş yerinde çalıştınız?	(Lütfen sayı olarak belirtiniz)

Ek 3. Anova Analizlerinden Elde Edilen Post-Hoc Sonuçları

Multiple Comparisons

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Bonferroni

Ülke_kod	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Polonya	16-25	26-35	-,06247	,04288	1,000	-,1838	,0588
		36-45	-,07411	,05179	1,000	-,2207	,0724
		46-55	-,16374	,06010	,068	-,3338	,0063
		56 ve üstü	-,22710*	,07661	,033	-,4439	-,0103
	26-35	16-25	,06247	,04288	1,000	-,0588	,1838
		36-45	-,01165	,04257	1,000	-,1321	,1088
		46-55	-,10127	,05236	,541	-,2494	,0469
		56 ve üstü	-,16463	,07070	,206	-,3647	,0354
	36-45	16-25	,07411	,05179	1,000	-,0724	,2207
		26-35	,01165	,04257	1,000	-,1088	,1321
		46-55	-,08962	,05988	1,000	-,2590	,0798
		56 ve üstü	-,15298	,07644	,463	-,3693	,0633
	46-55	16-25	,16374	,06010	,068	-,0063	,3338
		26-35	,10127	,05236	,541	-,0469	,2494
		36-45	,08962	,05988	1,000	-,0798	,2590
		56 ve üstü	-,06336	,08230	1,000	-,2962	,1695
	56 ve üstü	16-25	,22710*	,07661	,033	,0103	,4439
		26-35	,16463	,07070	,206	-,0354	,3647
		36-45	,15298	,07644	,463	-,0633	,3693
		46-55	,06336	,08230	1,000	-,1695	,2962
Türkiye	16-25	26-35	-,10893	,04468	,154	-,2353	,0174
		36-45	-,01788	,06178	1,000	-,1926	,1569

	46-55	-,20910*	,07251	,042	-,4142	-,0040
	56 ve ustu	-,34115	,14022	,156	-,7378	,0555
26-35	16-25	,10893	,04468	,154	-,0174	,2353
	36-45	,09105	,06277	1,000	-,0865	,2686
	46-55	-,10016	,07335	1,000	-,3076	,1073
	56 ve ustu	-,23222	,14066	,998	-,6301	,1656
36-45	16-25	,01788	,06178	1,000	-,1569	,1926
	26-35	-,09105	,06277	1,000	-,2686	,0865
	46-55	-,19122	,08486	,250	-,4312	,0488
	56 ve ustu	-,32327	,14699	,286	-,7390	,0925
46-55	16-25	,20910*	,07251	,042	,0040	,4142
	26-35	,10016	,07335	1,000	-,1073	,3076
	36-45	,19122	,08486	,250	-,0488	,4312
	56 ve ustu	-,13205	,15181	1,000	-,5614	,2973
56 ve ustu	16-25	,34115	,14022	,156	-,0555	,7378
	26-35	,23222	,14066	,998	-,1656	,6301
	36-45	,32327	,14699	,286	-,0925	,7390
	46-55	,13205	,15181	1,000	-,2973	,5614

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

MultipleComparisons

ÇALIŞMANIN ANLAM

Bonferroni

Ülke_ko d	(I) YAS_KOD	(J) YAS_KOD	MeanDifferen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval	
						LowerBound	UpperBound
Polonya	16-25	26-35	-,10088	,04702	,328	-,2339	,0322
		36-45	-,07608	,05680	1,000	-,2368	,0846
		46-55	-,27369*	,06591	,000	-,4602	-,0872
		56 ve ustu	-,25739*	,08402	,024	-,4951	-,0197
	26-35	16-25	,10088	,04702	,328	-,0322	,2339
		36-45	,02480	,04668	1,000	-,1073	,1569
		46-55	-,17280*	,05742	,029	-,3353	-,0103
		56 ve ustu	-,15651	,07754	,445	-,3759	,0629

	36-45	16-25	,07608	,05680	1,000	-,0846	,2368
		26-35	-,02480	,04668	1,000	-,1569	,1073
		46-55	-,19760*	,06567	,029	-,3834	-,0118
		56 ve ustü	-,18131	,08383	,314	-,4185	,0559
	46-55	16-25	,27369*	,06591	,000	,0872	,4602
		26-35	,17280*	,05742	,029	,0103	,3353
		36-45	,19760*	,06567	,029	,0118	,3834
		56 ve ustü	,01630	,09026	1,000	-,2391	,2717
	56 ve ustü	16-25	,25739*	,08402	,024	,0197	,4951
		26-35	,15651	,07754	,445	-,0629	,3759
		36-45	,18131	,08383	,314	-,0559	,4185
		46-55	-,01630	,09026	1,000	-,2717	,2391
Türkiye	16-25	26-35	-,00095	,04051	1,000	-,1155	,1136
		36-45	,13372	,05602	,176	-,0247	,2922
		46-55	-,14064	,06575	,333	-,3266	,0453
		56 ve ustü	-,13167	,12714	1,000	-,4913	,2280
	26-35	16-25	,00095	,04051	1,000	-,1136	,1155
		36-45	,13467	,05692	,186	-,0263	,2957
		46-55	-,13969	,06652	,366	-,3278	,0485
		56 ve ustü	-,13071	,12754	1,000	-,4915	,2300
	36-45	16-25	-,13372	,05602	,176	-,2922	,0247
		26-35	-,13467	,05692	,186	-,2957	,0263
		46-55	-,27436*	,07695	,004	-,4920	-,0567
		56 ve ustü	-,26538	,13328	,474	-,6424	,1116
	46-55	16-25	,14064	,06575	,333	-,0453	,3266
		26-35	,13969	,06652	,366	-,0485	,3278
		36-45	,27436*	,07695	,004	,0567	,4920
		56 ve ustü	,00897	,13765	1,000	-,3804	,3983
	56 ve ustü	16-25	,13167	,12714	1,000	-,2280	,4913
		26-35	,13071	,12754	1,000	-,2300	,4915
		36-45	,26538	,13328	,474	-,1116	,6424
		46-55	-,00897	,13765	1,000	-,3983	,3804

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

MultipleComparisons

ÇALIŞMAYA BAĞLILIK

Bonferroni

(I) (J)			MeanDifferenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval	
Ülke_kod	YAS_KOD	YAS_KOD				LowerBound	UpperBound
Polonya	16-25	26-35	-,08233	,07653	1,000	-,2989	,1342
		36-45	-,09055	,09245	1,000	-,3521	,1710
		46-55	-,12804	,10728	1,000	-,4316	,1755
		56 ve üstü	-,24979	,13675	,688	-,6367	,1371
	26-35	16-25	,08233	,07653	1,000	-,1342	,2989
		36-45	-,00822	,07598	1,000	-,2232	,2067
		46-55	-,04571	,09346	1,000	-,3101	,2187
		56 ve üstü	-,16746	,12620	1,000	-,5245	,1896
	36-45	16-25	,09055	,09245	1,000	-,1710	,3521
		26-35	,00822	,07598	1,000	-,2067	,2232
		46-55	-,03749	,10688	1,000	-,3399	,2649
		56 ve üstü	-,15924	,13644	1,000	-,5453	,2268
	46-55	16-25	,12804	,10728	1,000	-,1755	,4316
		26-35	,04571	,09346	1,000	-,2187	,3101
		36-45	,03749	,10688	1,000	-,2649	,3399
		56 ve üstü	-,12175	,14690	1,000	-,5374	,2939
	56 ve üstü	16-25	,24979	,13675	,688	-,1371	,6367
		26-35	,16746	,12620	1,000	-,1896	,5245
		36-45	,15924	,13644	1,000	-,2268	,5453
		46-55	,12175	,14690	1,000	-,2939	,5374
Türkiye	16-25	26-35	-,21945*	,07122	,023	-,4209	-,0180
		36-45	-,15991	,09848	1,000	-,4385	,1186
		46-55	-,35136*	,11558	,026	-,6783	-,0245
		56 ve üstü	-,44880	,22351	,456	-1,0810	,1834
	26-35	16-25	,21945*	,07122	,023	,0180	,4209

	36-45	,05954	,10006	1,000	-,2235	,3426
	46-55	-,13191	,11693	1,000	-,4626	,1988
	56 ve ustu	-,22935	,22421	1,000	-,8635	,4048
36-45	16-25	,15991	,09848	1,000	-,1186	,4385
	26-35	-,05954	,10006	1,000	-,3426	,2235
	46-55	-,19145	,13527	1,000	-,5741	,1912
	56 ve ustu	-,28889	,23430	1,000	-,9516	,3738
46-55	16-25	,35136*	,11558	,026	,0245	,6783
	26-35	,13191	,11693	1,000	-,1988	,4626
	36-45	,19145	,13527	1,000	-,1912	,5741
	56 ve ustu	-,09744	,24198	1,000	-,7819	,5870
56 ve ustu	16-25	,44880	,22351	,456	-,1834	1,0810
	26-35	,22935	,22421	1,000	-,4048	,8635
	36-45	,28889	,23430	1,000	-,3738	,9516
	46-55	,09744	,24198	1,000	-,5870	,7819

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

MultipleComparisons

ÇALIŞMA DİSİPLİNİ

Bonferroni

(I) Ülke_kod	(J) YAS_KOD	MeanDifferenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval		
					LowerBound	UpperBound	
Polonya	16-25	26-35	-,00419	,05388	1,000	-,1566	,1483
		36-45	-,05571	,06509	1,000	-,2399	,1284
		46-55	-,08948	,07553	1,000	-,3032	,1242
		56 ve ustu	-,17411	,09628	,716	-,4465	,0983
	26-35	16-25	,00419	,05388	1,000	-,1483	,1566
		36-45	-,05152	,05349	1,000	-,2029	,0998
		46-55	-,08529	,06580	1,000	-,2715	,1009
		56 ve ustu	-,16992	,08885	,568	-,4213	,0815
	36-45	16-25	,05571	,06509	1,000	-,1284	,2399
		26-35	,05152	,05349	1,000	-,0998	,2029
		46-55	-,03377	,07525	1,000	-,2467	,1791

		56 ve ustü	-,11840	,09606	1,000	-,3902	,1534
46-55	16-25		,08948	,07553	1,000	-,1242	,3032
	26-35		,08529	,06580	1,000	-,1009	,2715
	36-45		,03377	,07525	1,000	-,1791	,2467
	56 ve ustü		-,08463	,10342	1,000	-,3772	,2080
56 ve ustü	16-25		,17411	,09628	,716	-,0983	,4465
	26-35		,16992	,08885	,568	-,0815	,4213
	36-45		,11840	,09606	1,000	-,1534	,3902
	46-55		,08463	,10342	1,000	-,2080	,3772
Türkiye	16-25	26-35	-,10640	,06080	,812	-,2784	,0656
		36-45	-,02746	,08408	1,000	-,2653	,2104
		46-55	-,13529	,09867	1,000	-,4144	,1438
		56 ve ustü	-,44299	,19082	,209	-,9827	,0967
26-35	16-25		,10640	,06080	,812	-,0656	,2784
		36-45	,07894	,08543	1,000	-,1627	,3206
		46-55	-,02889	,09983	1,000	-,3113	,2535
		56 ve ustü	-,33658	,19142	,797	-,8780	,2048
36-45	16-25		,02746	,08408	1,000	-,2104	,2653
		26-35	-,07894	,08543	1,000	-,3206	,1627
		46-55	-,10783	,11549	1,000	-,4345	,2188
		56 ve ustü	-,41553	,20003	,386	-,9813	,1503
46-55	16-25		,13529	,09867	1,000	-,1438	,4144
		26-35	,02889	,09983	1,000	-,2535	,3113
		36-45	,10783	,11549	1,000	-,2188	,4345
		56 ve ustü	-,30769	,20659	1,000	-,8920	,2767
56 ve ustü	16-25		,44299	,19082	,209	-,0967	,9827
		26-35	,33658	,19142	,797	-,2048	,8780
		36-45	,41553	,20003	,386	-,1503	,9813
		46-55	,30769	,20659	1,000	-,2767	,8920

Multiple Comparisons**ÇALIŞAMIN ANLAMLI**

Bonferroni

(I)	(J)	MeanDifferen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval		
Ülke_ko d	egitim_duru mu				LowerBound	UpperBound	
Türkiye	ilkogretim	Lise ve dengi	-,05748	,07219	1,000	-,2313	,1163
		onlisans	-,09200	,08189	,786	-,2892	,1052
	Lise ve dengi	ilkogretim	,05748	,07219	1,000	-,1163	,2313
		onlisans	-,03452	,04835	1,000	-,1509	,0819
	onlisans	ilkogretim	,09200	,08189	,786	-,1052	,2892
		Lise ve dengi	,03452	,04835	1,000	-,0819	,1509

Multiple Comparisons**ÇALIŞMAYA BAĞLILIK**

Bonferroni

(I) (J)		MeanDifferen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval		
Ülke_ko d u	egitim_durum u				LowerBound	UpperBound	
Türkiye	ilkogretim	Lise ve dengi	,25027	,11927	,110	-,0369	,5374
		onlisans	,72289*	,13529	,000	,3972	1,0486
	Lise ve dengi	ilkogretim	-,25027	,11927	,110	-,5374	,0369
		onlisans	,47261*	,07988	,000	,2803	,6649
	onlisans	ilkogretim	-,72289*	,13529	,000	-1,0486	-,3972
		Lise ve dengi	-,47261*	,07988	,000	-,6649	-,2803

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Çalışma Disiplini

Bonferroni

(I)		(J)	MeanDifferenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval	
Ülke_ko d	egitim_durum u	egitim_durum u				LowerBound	UpperBound
Türkiye	ilkogretim	Lise ve dengi	,00419	,10581	1,000	-,2506	,2589
		onlisans	,22222	,12002	,195	-,0668	,5112
	Lise ve dengi	ilkogretim	-,00419	,10581	1,000	-,2589	,2506
		onlisans	,21803*	,07087	,007	,0474	,3887
	onlisans	ilkogretim	-,22222	,12002	,195	-,5112	,0668
		Lise ve dengi	-,21803*	,07087	,007	-,3887	-,0474

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

MultipleComparisons

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Bonferroni

Ülke_kod	(I)	(J)	MeanDifference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% ConfidenceInterval	
	egitim_durumu	egitim_durumu				LowerBound	UpperBound
Türkiye	ilkogretim	Lise ve dengi	,06566	,07747	1,000	-,1209	,2522
		onlisans	,28437*	,08788	,004	,0728	,4960
	Lise ve dengi	ilkogretim	-,06566	,07747	1,000	-,2522	,1209
		onlisans	,21871*	,05189	,000	,0938	,3436
	onlisans	ilkogretim	-,28437*	,08788	,004	-,4960	-,0728
		Lise ve dengi	-,21871*	,05189	,000	-,3436	-,0938

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons

ANLAM

Bonferroni

Ülke_kod	(I) IS_KOD	(J) IS_KOD	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Polonya	1-5	6-10	-,04920	,04802	1,000	-,1851	,0867
		11-15	-,03126	,04865	1,000	-,1689	,1064
		16-20	-,07776	,07936	1,000	-,3023	,1468
		20_VE_USTU	-,17161*	,04982	,007	-,3126	-,0306
	6-10	1-5	,04920	,04802	1,000	-,0867	,1851
		11-15	,01795	,05115	1,000	-,1268	,1627
		16-20	-,02856	,08091	1,000	-,2575	,2004
		20_VE_USTU	-,12240	,05226	,199	-,2703	,0255
	11-15	1-5	,03126	,04865	1,000	-,1064	,1689
		6-10	-,01795	,05115	1,000	-,1627	,1268
		16-20	-,04651	,08129	1,000	-,2765	,1835
		20_VE_USTU	-,14035	,05284	,084	-,2899	,0092
	16-20	1-5	,07776	,07936	1,000	-,1468	,3023
		6-10	,02856	,08091	1,000	-,2004	,2575
		11-15	,04651	,08129	1,000	-,1835	,2765
		20_VE_USTU	-,09385	,08200	1,000	-,3259	,1382
	20_VE_USTU	1-5	,17161*	,04982	,007	,0306	,3126
		6-10	,12240	,05226	,199	-,0255	,2703
		11-15	,14035	,05284	,084	-,0092	,2899
		16-20	,09385	,08200	1,000	-,1382	,3259
Türkiye	1-5	6-10	-,12417	,04500	,062	-,2514	,0031
		11-15	,03662	,05641	1,000	-,1229	,1962

		16-20	,12440	,07259	,876	-,0809	,3297
		20_VE_USTU	-,12338	,05240	,192	-,2716	,0248
	6-10	1-5	,12417	,04500	,062	-,0031	,2514
		11-15	,16079	,06126	,091	-,0125	,3341
		16-20	,24857*	,07642	,013	,0324	,4647
		20_VE_USTU	,00079	,05759	1,000	-,1621	,1637
	11-15	1-5	-,03662	,05641	1,000	-,1962	,1229
		6-10	-,16079	,06126	,091	-,3341	,0125
		16-20	,08778	,08365	1,000	-,1488	,3244
		20_VE_USTU	-,16000	,06689	,174	-,3492	,0292
	16-20	1-5	-,12440	,07259	,876	-,3297	,0809
		6-10	-,24857*	,07642	,013	-,4647	-,0324
		11-15	-,08778	,08365	1,000	-,3244	,1488
		20_VE_USTU	-,24778*	,08100	,024	-,4769	-,0187
	20_VE_USTU	1-5	,12338	,05240	,192	-,0248	,2716
		6-10	-,00079	,05759	1,000	-,1637	,1621
11-15		,16000	,06689	,174	-,0292	,3492	
16-20		,24778*	,08100	,024	,0187	,4769	

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons

BAGLILIK

Bonferroni

			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Ülke_kod (I)	IS_KOD (J)	IS_KOD				Lower Bound	Upper Bound
Polonya	1-5	6-10	,03543	,07688	1,000	-,1821	,2530
		11-15	-,11086	,07789	1,000	-,3312	,1095
		16-20	-,10323	,12706	1,000	-,4627	,2563
		20_VE_USTU	-,05988	,07977	1,000	-,2856	,1658
	6-10	1-5	-,03543	,07688	1,000	-,2530	,1821
		11-15	-,14630	,08189	,751	-,3780	,0854
		16-20	-,13866	,12955	1,000	-,5052	,2279
		20_VE_USTU	-,09531	,08368	1,000	-,3321	,1414
	11-15	1-5	,11086	,07789	1,000	-,1095	,3312
		6-10	,14630	,08189	,751	-,0854	,3780

		16-20	,00764	,13015	1,000	-,3606	,3759
		20_VE_USTU	,05099	,08460	1,000	-,1884	,2904
	16-20	1-5	,10323	,12706	1,000	-,2563	,4627
		6-10	,13866	,12955	1,000	-,2279	,5052
		11-15	-,00764	,13015	1,000	-,3759	,3606
		20_VE_USTU	,04335	,13128	1,000	-,3281	,4148
	20_VE_USTU	1-5	,05988	,07977	1,000	-,1658	,2856
		6-10	,09531	,08368	1,000	-,1414	,3321
		11-15	-,05099	,08460	1,000	-,2904	,1884
		16-20	-,04335	,13128	1,000	-,4148	,3281
Türkiye	1-5	6-10	-,21370	,07993	,079	-,4398	,0124
		11-15	-,21599	,10020	,319	-,4994	,0674
		16-20	-,04838	,12894	1,000	-,4131	,3163
		20_VE_USTU	-,30708*	,09308	,011	-,5704	-,0438
	6-10	1-5	,21370	,07993	,079	-,0124	,4398
		11-15	-,00230	,10882	1,000	-,3101	,3055
		16-20	,16532	,13575	1,000	-,2187	,5493
		20_VE_USTU	-,09339	,10230	1,000	-,3827	,1960
	11-15	1-5	,21599	,10020	,319	-,0674	,4994
		6-10	,00230	,10882	1,000	-,3055	,3101
		16-20	,16761	,14860	1,000	-,2527	,5879
		20_VE_USTU	-,09109	,11882	1,000	-,4272	,2450
	16-20	1-5	,04838	,12894	1,000	-,3163	,4131
		6-10	-,16532	,13575	1,000	-,5493	,2187
		11-15	-,16761	,14860	1,000	-,5879	,2527
		20_VE_USTU	-,25870	,14389	,732	-,6657	,1483
	20_VE_USTU	1-5	,30708*	,09308	,011	,0438	,5704
		6-10	,09339	,10230	1,000	-,1960	,3827
		11-15	,09109	,11882	1,000	-,2450	,4272
		16-20	,25870	,14389	,732	-,1483	,6657

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons

ÇALIŞMA DİSİPLİNİ

Bonferroni

Ülke_kod	(I) IS_KOD	(J) IS_KOD	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Polonya	1-5	6-10	,03196	,05381	1,000	-,1203	,1842
		11-15	-,09331	,05452	,881	-,2476	,0610
		16-20	-,04504	,08894	1,000	-,2967	,2066
		20_VE_UST U	-,11139	,05583	,470	-,2694	,0466
	6-10	1-5	-,03196	,05381	1,000	-,1842	,1203
		11-15	-,12527	,05732	,297	-,2874	,0369
		16-20	-,07700	,09068	1,000	-,3336	,1796
		20_VE_UST U	-,14335	,05857	,150	-,3091	,0224

	11-15	1-5	,09331	,05452	,881	-,0610	,2476
		6-10	,12527	,05732	,297	-,0369	,2874
		16-20	,04827	,09110	1,000	-,2095	,3060
		20_VE_UST U	-,01809	,05922	1,000	-,1856	,1495
	16-20	1-5	,04504	,08894	1,000	-,2066	,2967
		6-10	,07700	,09068	1,000	-,1796	,3336
		11-15	-,04827	,09110	1,000	-,3060	,2095
		20_VE_UST U	-,06636	,09189	1,000	-,3264	,1937
	20_VE_UST U	1-5	,11139	,05583	,470	-,0466	,2694
		6-10	,14335	,05857	,150	-,0224	,3091
		11-15	,01809	,05922	1,000	-,1495	,1856
		16-20	,06636	,09189	1,000	-,1937	,3264
Türkiye	1-5	6-10	-,11646	,06855	,904	-,3103	,0774
		11-15	-,10287	,08593	1,000	-,3459	,1402
		16-20	-,12289	,11058	1,000	-,4357	,1899
		20_VE_UST U	-,10900	,07982	1,000	-,3348	,1168
	6-10	1-5	,11646	,06855	,904	-,0774	,3103
		11-15	,01359	,09333	1,000	-,2504	,2776
		16-20	-,00643	,11642	1,000	-,3357	,3229
		20_VE_UST U	,00746	,08773	1,000	-,2407	,2556
	11-15	1-5	,10287	,08593	1,000	-,1402	,3459
		6-10	-,01359	,09333	1,000	-,2776	,2504
		16-20	-,02002	,12743	1,000	-,3805	,3404
		20_VE_UST U	-,00613	,10190	1,000	-,2943	,2821
	16-20	1-5	,12289	,11058	1,000	-,1899	,4357
		6-10	,00643	,11642	1,000	-,3229	,3357
		11-15	,02002	,12743	1,000	-,3404	,3805
		20_VE_UST U	,01389	,12340	1,000	-,3351	,3629

20_VE_UST	1-5	,10900	,07982	1,000	-,1168	,3348
U	6-10	-,00746	,08773	1,000	-,2556	,2407
	11-15	,00613	,10190	1,000	-,2821	,2943
	16-20	-,01389	,12340	1,000	-,3629	,3351

Multiple Comparisons

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Bonferroni

Ülke_kod	(I) IS_KOD	(J) IS_KOD	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Polonya	1-5	6-10	,00606	,04330	1,000	-,1165	,1286
		11-15	-,07848	,04387	,747	-,2026	,0456
		16-20	-,07534	,07156	1,000	-,2778	,1271
		20_VE_USTU	-,11429	,04492	,115	-,2414	,0128
	6-10	1-5	-,00606	,04330	1,000	-,1286	,1165
		11-15	-,08454	,04612	,679	-,2150	,0460
		16-20	-,08140	,07297	1,000	-,2879	,1250
		20_VE_USTU	-,12036	,04713	,112	-,2537	,0130
	11-15	1-5	,07848	,04387	,747	-,0456	,2026
		6-10	,08454	,04612	,679	-,0460	,2150
		16-20	,00313	,07330	1,000	-,2043	,2105
		20_VE_USTU	-,03582	,04765	1,000	-,1706	,0990

	16-20	1-5	,07534	,07156	1,000	-,1271	,2778
		6-10	,08140	,07297	1,000	-,1250	,2879
		11-15	-,00313	,07330	1,000	-,2105	,2043
		20_VE_USTU	-,03895	,07394	1,000	-,2482	,1703
	20_VE_USTU	1-5	,11429	,04492	,115	-,0128	,2414
		6-10	,12036	,04713	,112	-,0130	,2537
		11-15	,03582	,04765	1,000	-,0990	,1706
		16-20	,03895	,07394	1,000	-,1703	,2482
Türkiye	1-5	6-10	-,15144*	,05012	,027	-,2932	-,0097
		11-15	-,09408	,06283	1,000	-,2718	,0836
		16-20	-,01562	,08085	1,000	-,2443	,2131
		20_VE_USTU	-,17982*	,05836	,023	-,3449	-,0147
	6-10	1-5	,15144*	,05012	,027	,0097	,2932
		11-15	,05736	,06824	1,000	-,1356	,2504
		16-20	,13582	,08512	1,000	-,1049	,3766
		20_VE_USTU	-,02838	,06414	1,000	-,2098	,1531
	11-15	1-5	,09408	,06283	1,000	-,0836	,2718
		6-10	-,05736	,06824	1,000	-,2504	,1356
		16-20	,07846	,09317	1,000	-,1851	,3420
		20_VE_USTU	-,08574	,07450	1,000	-,2965	,1250
	16-20	1-5	,01562	,08085	1,000	-,2131	,2443
		6-10	-,13582	,08512	1,000	-,3766	,1049
		11-15	-,07846	,09317	1,000	-,3420	,1851
		20_VE_USTU	-,16420	,09022	,698	-,4194	,0910
	20_VE_USTU	1-5	,17982*	,05836	,023	,0147	,3449
		6-10	,02838	,06414	1,000	-,1531	,2098
		11-15	,08574	,07450	1,000	-,1250	,2965
		16-20	,16420	,09022	,698	-,0910	,4194

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

