

## Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı

Yrd. Doç. Dr. Aylin ÜNAL

Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Yönetim-Organizasyon A.B.D.

İ.Taylan ÇELİK

Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Bölümü, Doktora Öğrencisi

### ÖZET

Çalışma kavramı gerek insanların kendi özel ve gündelik hayatlarında gerekse de toplumların kalkınma ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri üzerinde rol oynayan önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı kültürlerde çalışma kavramına yönelik olarak farklı değerler ve algulamalar söz konusu olabilmektedir. Bu çalışmada bir toplumda çalışmaya yönelik olarak atfedilen değerler anlamını taşıyan çalışma ahlakı kavramı, kökeni ve gelişimi üzerinde durulmuş ve Türkiye’deki mevcut çalışma ahlakı değerleri ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Ahlakı, Protestan Çalışma Ahlakı, Kültür, Kültürel Değerler

### A Cultural View to The Concept of Work Ethics and the Work Ethics in Turkey

#### ABSTRACT

The concept of “work” plays an important role in personal life and daily life of individuals and also in development and economic improvement of societies. In different cultures, there may be different points of views upon the concept of work. In this study, the concept, the origin and the development of work ethics, which can be described as the values that a society attributes to the concept of work, was emphasized and the current work ethics values in Turkey was discussed.

**Key Words:** Work Ethics, Protestant Work Ethics, Culture, Cultural Values

## GİRİŞ

Bir toplumdaki hakim ahlak anlayışının, diğer toplumsal değerlerden ve değer yargılarından ayrı düşünülmemesi gerekir.. Nasıl ki bir bireyin içinde yaşadığı toplumdan bağımsız olarak ele alınmaması gerekseyse, farklı toplumlar da geçmişlerinden getirdikleri kültürel özelliklerinden bağımsız olarak ele alınmamalıdır. Bu noktada kültür kavramı toplumlar için büyük ölçüde belirleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu toplumun bir üyesi olarak da bireyin herhangi bir konuda sahip olduğu değerlerin ve herhangi bir kavrama yönelik geliştirdiği tutumların, içinde yaşadığı kültür göz önünde bulundurularak ele alınması daha doğru sonuçların elde edilmesine ve yorumların yapılmasına olanak sağlayacaktır.

Kültür ele alınması ve açıklanması zor bir kavramdır. Triandis’e göre kültür gözle görülemeyen, muğlak ve tanımlanması zor bir yapıdır (Ralston ve diğ., 1997:179). Biernatzki’ye (1991) göre de kültür, varoluşu bağımsız bir varlık değil daha ziyade bir çıkarımdır (Christie ve diğ., 2003:264). Amerikalı iki antropolog Kroeber ve Kluckhohn (1952) kültür sözcüğünün 164 farklı tanımını derlemiştir (Köse ve Ünal, 2003:1). Hemen belirtmeliyiz ki belki de kültürün antropolojik tanımlarının sayısı antropologların sayısından daha fazladır (Monaghan ve Just, 2007:52).

Disiplinler arası çalışmalarda sıklıkla başvurulanan Kluckhohn’un (1951) tanımına göre “kültür, insan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, duygular ve davranış biçimleridir; kültürün temelini geleneksel görüşler (tarihsel süreçte oluşmuş ve seçilmiş) ve özellikle onlara atfedilen değerler oluşturmaktadır” (Ayca ve Kanungo, 2000:28). Bir başka tanımda ise kültür, bir insan topluluğu arasında paylaşılan yaşamı sürdürmeye yönelik olarak tasarlanmış değerler ve normlar sistemi şeklinde ele alınmaktadır (Hill, 2002:79). Uluslararası işletmecilik ve yönetim alanında genel kabul görmüş bir kültürel sınıflandırma ve model geliştirmiş olan Hofstede’ye (1980:21) göre; kültür, bir insan topluluğunun üyelerini diğer topluluklardakinden farklılaştıran, kolektif zihinsel programlamalardır. Buna göre kültür değer sistemlerinden meydana gelmekte ve değerler kültürün yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Kültür, belli bir zamanda belli bir topluluk tarafından geniş ölçüde paylaşılan inanç ve değerler bütünü (Ralston ve diğ., 1997:179); kültür, belli bir toplumun kendi hayatını düzenlemeye yönelik olarak kullandığı paylaşılan değerler ve standartlar bütünüdür (Christie ve diğ., 2003:264); kültür, toplumun çevresiyle mücadele ve birlikte yaşamaktan kaynaklanan sorunları çözümü sırasında öğrenilmiş, işlevselliği nedeniyle yeni katılan üyelere aktarılacak istenen beceri, deneyim, alışkanlık, yöntem, gelenek, görenek, değer ve inançların tümüdür (Doğan, 2007:16) şeklinde tanımlanmaktadır. Kültür belli bir gruba üye olan bireylerin tüm davranışlarını ve zihinsel dünyalarını etkileyen “şeyler”in bütünüdür (Christie ve diğ., 2003:264). Sargut’a (1994:7) göre ise, kültür bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi kıymetlerden

oluşmakta, toplum içindeki her çeşit bilgiyi, ilgileri, alışkanlıkları, kıymet ölçülerini, genel tavır ve görüşlerle ilgili her tür davranış şekillerini içine almaktadır. Bu nedenle de toplumdaki ekonomik düzene ve üretim biçimlerine yakından bağlıdır (Köse ve Ünal, 2003:9).

Sonuç olarak kültür; bir arada yaşayan ya da aralarında mekansal, zamansal, ilişkisel bağlar bulunan insanlardan oluşan toplulukların, kendilerinden önceki grup üyelerinden almış oldukları, kendi yaşam sürelerince çoğalttıkları ve kendilerinden sonrakilere aktardıkları ve ortak olarak paylaştıkları, maddi ya da manevi, insan yaratım ve tasarımlarının birikiminden oluşan bütündür.

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, kültür insan topluluklarının, doğaya ve kendi ellerinde olmayan diğer faktörlerle baş edebilmek için, yani varlıklarını sürdürebilmek için geliştirdikleri ve üzerinde uzlaştıkları, insan ürünü olan her çeşit ortak (paylaşılan) öğeden oluşmaktadır. Ancak kültürün yapısını, işleyişini ve hem bireysel hem de toplumsal açıdan insanlar üzerinde ne denli büyük ve belirleyici bir etkiye sahip olduğunu görebilmek için kültürün özelliklerini incelemek gerekmektedir.

Hoeklin'e (1995:24-25) göre kültürün; "paylaşılan değerler ve anlamlar sistemi olması, göreceli olması, öğrenilmiş olması ve insan topluluklarıyla ilgili olması" olmak üzere dört temel özelliği bulunmaktadır. Güvenç (1996:101-105) ise kültür kavramının özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır; "kültür öğrenilir, kültür soyut bir kavramdır, kültür tarihidir ve süreklidir, kültür toplumsaldır, kültür ideal ya da idealleştirilmiş kurallar sistemidir, kültür ihtiyaçları karşılayıcı ve doyum sağlayıcıdır, kültür değişir, kültür bütünleştiricidir".

Görüldüğü gibi kültür, toplumları birbirinden farklı kılan, üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayan, toplumun genelince paylaşılan, insanları bir araya getiren, öğrenilmiş değerlerden ve hareket tarzlarından oluşan ve böylece topluma şekil veren, değişebilen ancak sürekliliğini kaybetmeyen bir yapıdır.

Toplumların sahip olduğu kültürel özelliklerin, o topluma üye bireylerin çalışma kavramına ilişkin sahip oldukları değerler ve bu kavrama attettikleri önem, diğer bir deyişle sahip oldukları çalışma ahlakı üzerinde etkili olabileceği görüşü ise ilk olarak, Alman sosyolog Max Weber tarafından 20. yüzyılın başlarında ortaya atılmıştır. Weber'e göre kapitalizmin Protestanlık inancının yaygın olduğu toplumlarda ortaya çıkmasının nedeni, bu inancın bireylere "çalışma"ya yönelik olarak farklı değerler asılması ve böylelikle bu tür toplumlarda farklı bir çalışma ahlakı anlayışının oluşmuş olmasıdır. Weber çalışmaya yönelik bu değerler sistemini "Protestan Çalışma Ahlakı" şeklinde tanımlamıştır.

## “BİR KAVRAM OLARAK “ÇALIŞMA”

Günümüz modern toplumlarında “çalışmak”, insan için en temel ve en önemli faaliyetlerden birisidir. Brief ve Nord (1990), England ve Misumi (1986) ve Mannheim’a (1993) göre çalışmanın sağladığı getiriler bireyin hayatında merkezi ve hayati bir tutmaktır (Harpaz ve Snir, 2003:300). Ancak tarih boyunca, “çalışma” oldukça farklı şekillerde algılanmış ve yorumlanmış, özellikle fiziksel çalışmaya karşı olumsuz bir tutum söz konusu olmuştur (Azam ve Brauchle, 2003:188). Antik Yunan uygarlığında çalışma köle sınıfına özgü aşağılık bir faaliyet olarak kabul edilirdi. Çünkü çalışma bir zorunluluk gereği beden üzerinde bir denetim kurma sürecidir. Oysa o dönemde zorunluluk ve özgürlük birbirine zıt iki kavram olarak algılanmakta ve özgür insanların zorunlulukların esiri olamayacağı görüşü savunulmaktaydı. Nitekim dönemin filozof ve düşünürleri hemen hemen her konuda anlaşmazlığa düşmelerine rağmen çalışma eyleminin kölelere özgü değersiz bir uğraş olduğu konusunda hem fikirdirler (Bozkurt, 2000:18).

Çağdaş anlamda ise “çalışma” kavramı kapitalizmin ortaya çıkışı ile gelişmeye başlamıştır. 17. yüzyıla kadar çalışma kavramı tüketim maddeleri veya yaşamak için gerekli olan ve ertesi güne bir şey bırakmadan her gün yenilenmesi gereken hizmetleri üreten serfler ve gündelik işçilerin yaptıkları işi belirtmekteydi (Lordoğlu ve diğ., 1999:5).

Çalışma kavramının özellikle Sanayi Devrimi’nden sonra daha farklı şekillerde anlamlandırıldığı görülmektedir. Ancak her şeye rağmen günümüzde çalışmak artık sadece kölelere, serflere ya da “ücretli kölelere” reva görülen bir eylem değil, herkesin sahip olduğu bir hak ve de bireyin kendisine, ülkesine ve sisteme karşı bir yükümlülüğü şeklinde algılanmalıdır. Her toplumda ayrıcalıklı sınıflar, az ya da çok, hala varlığını korusa da günümüz insanı için çalışmak tüketebilmek ve daha da önemlisi toplumsal hayatta var olabilmek için gerekliliktir.

Dolayısıyla bugünkü anlamı ile çalışma, bir kavram olarak, modernliğin bir ürünüdür. Çalışmak bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kaçınılmaz ve sürekli yinelenen bir eylemler bütünüdür ve özünde bu eylemlerden çeşitli şekillerde fayda sağlayan birey bulunur. Başkaları için yapılan ve insanın kendisi için yaptığı işler arasında, “çalışmak” açısından bir fark olmamasına karşın, yapılan isin karşılığı açısından bir fark mevcuttur. Başkaları için yapılan işler “kamusal alan” ile ilgilidir ve karşılığında genellikle maddi faydalar elde edilir, insanın kendisi için yaptığı işler ise “özel alan” ile ilgilidir ve büyük çoğunlukla maddi getirilerden ziyade manevi bir takım faydalar sağlar (Gorz, 2007:27-39).

Çalışma çeşitli açılardan anlamı değişebilen bir kavramdır. Çalışmanın çeşitli anlamlarını birkaç başlıkta toplarsak; a) çalışma, üretim sürecinin aşamasıdır (her çalışma somut bir şey yaratır); b) çalışma bir gelir elde etme

yoludur; c) çalışma bir saygınlık ögesidir (çalışan herkes bir şeyler üretmenin saygınlığını ve statüsünü elde eder) diyebiliriz (Koray, 2000:136).

Neyin çalışma sayılacağı, söz konusu eylemin, fiilin gerçekleştirildiği spesifik toplumsal koşullar ve bunların ne şekilde yorumlanacağı ile alakalıdır. Belli bir eylemin, çalışma, bos zaman, ya da ikisi birden veya hiçbiri olarak ele alınması var olan zamansal, mekansal ve kültürel koşullarla sıkı sıkıya ilişkilidir. Çoğu sosyolojik araştırma çalışma kavramı ile ücretli çalışmayı kastetmektedir (Bozkurt, 2000:16). Wang (1996) çalışmayı, belli bir parasal karşılık veya psikolojik fayda karşılığında yapılan ve üretilen mal veya hizmetlere değer katmaya yönelik faaliyetlerin bileşimi olarak tanımlar (Azam ve Brauchle, 2003:187).

Çalışma kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için “çalışma” ve “iş” arasındaki farkların ortaya konması gereklidir. İş, insanların geçimlerini sağlamalarının bir yoludur, çalışma ise bir şeyi tamamlama, bitirme ve bir şeye nail olma hislerini barındırır. İşin sonucunda ortaya çıkan şeyler tüketilmek için verilir, bunun yanında çalışma insanların hayatlarında kullanacakları mal ve hizmetler yaratır. Bireyin amaçları ve değerleri çalışmayla ilgilidir, ancak bunları iş yoluyla ifade eder (Kincheloe, 1999:64).

İnsan hayatında neredeyse vazgeçilmez bir önemi bulunan çalışmanın bireye birçok bakımdan getirisi vardır. Belki de, çalışmanın getirileri arasında ilk basta düşünülecek olan fiziksel ihtiyaçları sağlamaya yarayacak ekonomik getiri bir amaç olma durumundan çıksa bile birey çalışmaya devam etme niyetini korumaktadır. Çünkü çalışmanın ekonomik getiri dışında bireye kazandırdığı daha başka, toplumda yer almak ve ona katkıda bulunmak, ilişkiler kurmak gibi önemli faydaları vardır (Turgut ve Tevrüz, 2003:58). Birey için çalışma bir amaç değil bir araç olarak algılandığında sağladığı faydalar açısından genelde istenilen bir şeydir. Getirdiği gelir, sağladığı saygınlık ve gelişme olanağı gibi nedenlere bağlı olarak çalışma, doğrudan ve dolaylı olarak birey için bir doyum kaynağıdır. Başarı güdüsünün en geniş ve yoğun şekilde yöneldiği alan da çalışma yasamıdır (Koray, 2000:136).

Görüldüğü gibi çalışma, bireye hem maddi hem de manevi birçok katkı sağlamaktadır. Nedeni ne olursa olsun birey çalışmak için kendine göre bir sebep bulmaktadır. Gelişmiş ve sanayileşmesini tamamlamış, refah devleti düzeyine ulaşmış ülkelerde çalışmanın maddi olmayan yönleri daha ön planda olabilir. Gelişmekte olan ülkelerde ise öncelikli amacın geçimini sağlamak, maddi açıdan fayda elde etmek, kısacası para kazanmak olduğu söylenebilir. Çalışma ahlakı açısından buradaki önemli nokta bu paranın nasıl kazanıldığıdır. Eğer insanların sadece çalışarak belirli getiriler elde edeceklerine olan inancı zayıflamışsa, çalışmak dışında başka yollara başvurmaları olasıdır. Bu da toplumda rüşvet, mafya, kayırmacılık ve isin yapılması gerektiği gibi yapıp yapılmamasının önemsenmediği bir “memur zihniyetini” beraberinde getirecektir. Gelişmesini ve sanayileşmesini tamamlamak için, zaten fazladan çaba harcaması gereken bu tip ülkeler böylelikle kısır bir döngünün içine

girebilir ve de her zaman için gelişmekte olan ülke kategorisinde sıkışık kalabilirler.

### ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMI

Genel olarak, çalışmaya yönelik olarak sahip olunan olumlu değerlerle ve tutumlarla ilgili bir kavram olan çalışma ahlakı, hem bireysel düzeyde hem de toplumsal düzeyde ele alınabilir. Bireyin sahip olduğu, kendine ait çalışma ahlakı sadece o bireyin yaptığı iste başarılı olup olmamasını belirlerken, toplum düzeyinde ise bir toplumda hakim olan çalışma ahlakı anlayışı, o toplumun ve ülkenin ekonomik açıdan ulaştığı gelişmişlik düzeyini de etkileyebilmektedir.

Cherrington’a (1980) göre çalışma ahlakı, en basit tanımıyla çalışmaya karşı olumlu tutumlara sahip olmayı ifade eder (Boatwright ve Slate, 2000:509). Marshall’a göre çalışma ahlakı, üretken emeğe ya da çalışmaya, çalışanlar ya da bu emeği harcayanlar tarafından kendi başına bir olgu olarak değer verilmesini, toplumsal baskıların, teşvik edici primlerin ya da işverenlerin işgücünden azami çıktığı elde etmek için geliştirdikleri başka araçların sağlayabileceğinden daha fazla çabanın harcanmasının özendirilmesini anlatan bir terimdir (Bozkurt, 2000:18).

Çalışma ahlakı, bireyin yaptığı iş adına kişisel olarak sorumlu ve hesap verebilir ve güvenilir olmasını ifade eden kültürel bir normdur. Cherrington (1980) ve Yankelovich ve Immerwahr (1984) bu tanımı, çalışmanın esas olarak bireyin içsel bir değeri olmasına dayandırmaktadır. Çalışma ahlakı, iş görenlerin sahip olması beklenen tutumlar, değerler ve alışkanlıklarla ilişkili bir kavramdır (Brauchle ve Azam, 2004:3). Sherer ve Eadie’ye (1987) göre çalışmaya yönelik olumlu tutumlar ve güçlü çalışma ahlakının gerekliliği herhangi bir işe ya da mesleğe özgü değildir. Bu özellikler yatay anlamda bütün endüstri ve hizmet sektörlerinde, dikey anlamda da stajyer çalışandan tepe yönetimine kadar bütün düzeylerde gerekli ve hatta elzem olan karakteristiklerdir (Azam ve Brauchle, 2003:196). Jazarek (1978) çalışma ahlakının, çalışmaya yönelik sadece sözde kalan bir tutumlar yumağı yerine, sosyal tutumlar ve sistemin sosyo-ekonomik ihtiyaçları arasındaki ilişkiyle ilgili bir kavram ve bir sosyal kontrol mekanizması olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Niles, 1999:856).

Çalışma ahlakı tek bir bölünemez yapı değildir, ancak çalışma davranışıyla ilgili tutum ve davranışların oluşturduğu düzensiz bir topluluk da değildir. Buna göre çalışma ahlakının özellikleri su şekilde sıralanabilir (Miller ve diğ., 2002:454);

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

- Çalışma ahlakı, davranış boyutunda da gözlenebilen motive edici bir yapıdır.
- Çalışma ahlakı, dinden bağımsız bir kavramdır, herhangi bir dini inanca bağlı olması gerekmez.

Çalışma ahlakı denildiğinde, bir toplumda işe ve çalışmaya karşı takınılan tavırlar anlaşılmaktadır. Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka toplumdaki farklılıklar gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu bir tutum geliştirirken bazıları işten çok dinlenme ve eğlenceyi ön plana alabilmektedirler. Örneğin bazıları için çalışma, yaşamın başlı başına bir amacıdır. Bu tür insanlar tutumlu, dakik, çalışkan, dürüst, sade bir hayat süren ve öz disiplini olan kişilerdir. İşe ve çalışmaya bu tür bir yaklaşım göstermeye Püriten ahlakı ya da Protestan çalışma ahlakı ya da kısaca çalışma ahlakı adı verilmektedir. Protestanlığın özellikle Kalvinist kolu çalışmayı bir ibadet olarak kabul edip bir ruhsal kurtuluş yolu olarak yüceltmış olduğundan bu isimlendirmelerde de referans çerçevesini oluşturmuştur (Arslan, 2003:8).

Çalışma ahlakının farklı tanımları yapılmıştır. Ancak denilebilir ki bu kavram, işine zamanında giden, mesai saati boyunca çalışma isteğiyle dolu olan, verilen işi ya da yapması gereken şeyi tamamladıktan sonra bir uyarı ya da başka bir dış etki olmaksızın başka bir göreve başlayabilen, örgütün amaçlarına ulaşmasında sorumluluk sahibi bir takım üyesi olarak davranabilen bireylerin sahip olduğu bir özellik olarak nitelendirilebilir. Aynı şekilde sahip olduğu kaynaklarının değerini bilen, bunları en iyi ve olumlu şekilde değerlendirmek için çaba harcayan, verimli çalışmaya özen gösteren ve ekonomik gelişmişlik açısından kendisinden ileride olan ülkeleri yakalamayı hedefleyen toplumlarda gözlenen bir özellik olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

### **PROTESTAN ÇALIŞMA AHLAKI**

Tanımlar ve açıklamalar, çalışma ahlakının hem bireysel hem toplumsal açıdan ele alınabileceğini göstermektedir. Ancak öncelikle açıklanması gerekli olan konu, çalışma ahlakı konusunda yapılmış araştırmaların ve incelemelerin başlangıç noktasını oluşturan ve ünlü Alman sosyolog Max Weber'in ilk defa 1904 yılında yayınlanan "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" adlı kitabında ele aldığı ve ortaya attığı Protestan Çalışma Ahlakı tezidir.

Neredeyse bütün sosyal bilimler disiplinlerinin tamamı tarafından ortak ilgi odağı olan birkaç konudan biri olan Protestan Çalışma Ahlakı tezi, Weber'in (1904) kapitalizmin ortaya çıkışını açıklamakta kullandığı bir kavramdır (Furnham, 1990:383).

Weber'e göre Avrupa'da yaşanan ticari gelişmeler, kurumsal ilerlemeler ve teknolojik yenilikler kapitalizmin ilk olarak Protestan toplumlarda ortaya çıkmasını açıklamaya yetmemektedir. Diğer Avrupa toplumlarında da bankalar, kredi kurumları, yasal düzenlemeler ve diğer bilimsel ve teknolojik yapılar

mevcuttu. Ayrıca tarihe baktığımızda Çin, Mısır ya da Antik uygarlıklarda da ticaretle uğrasan orta sınıfların ön plana çıkması gibi kapitalizmin yeşermesi için gerekli şartların oluştuğu görülebilmektedir (Norris ve Inglehart, 2004:167).

Weber’e göre Protestan inancı ve kapitalizmin yükselişi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Protestan inancı sıkı çalışmanın ve değer yaratmanın önemini ve dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Weber bu tarz bir değer sisteminin kapitalizmin oluşması için gerekli şartları yarattığını belirtmiştir. Buna göre Protestanlar yarattıkları refahı harcamak yerine yatırıma dönüştürmüştür. Ve böylece kapitalizm Protestan Batı Avrupa ve kısmen ABD’de ortaya çıkmıştır. Başka bir açıdan da Protestan inancı Katolik kilisesinin tarih boyunca oluşturduğu hiyerarşik dini ve sosyal yapıyı kırmış ve bireyin özgürlük ve hareket alanını hiç olmadığı kadar genişletmiştir (Hill, 2002:88).

Weber, İslam inancının hakim olduğu toplumların “kapitalizmin ruhu”nu yaratamayacağını savunmaktadır. Bunun nedeni olarak da savaşçı ahlak anlayışını, öteki dünyaya önem veren sufî inancını ve doğuya özgü despotizmi göstermektedir. Ayrıca Weber’e göre Katolik inancı da, dini inancın bireye özgü olmasını engelleyen katı kilise baskı nedeniyle yine “kapitalizmin ruhu”nu oluşturamamıştır (Arslan, 2001b:321).

Weber’in tezi, kapitalizmin gelişmesinde özellikle de dini kökenleri ön plana çıktığını savunmaktadır. Weber, Batı Dünyasındaki yasal düzenlemelerin ve ticari hayattaki değişmelerin tek başına yeterince açıklayıcı olamayacağını, Protestan inancından gelmiş olan değerlerin de kapitalizmin gelişmesinde çok önemli bir payı olduğunu savunmuştur. Bu değerler; öz disiplin, sıkı çalışma, zamanın dikkatli kullanımı bireyin kazancını yeniden yatırıma dönüştürmesi, kişisel dürüstlük, yaratıcı yenilik ve sadece Tanrı’nın ödüllendirmesine dair güçlü inançtır (Jones, 1997:759).

Weber’e göre Protestan toplumlar diğer toplumlarda olmayan kendilerine özgü bir çalışma ahlakına sahiptir. Buna göre Protestanlar diğerlerine oranla daha fazla çalışma odaklıdır ve Protestan Çalışma Ahlakı, Batı’da kapitalizmin gelişmesinde çok önemli bir rol oynamıştır (Arslan, 2001b:321).

Protestanlık inancı maddi ödüllere ulaşmak için gayretli çalışmanın ve bunları akılcıca yatırıma dönüştürmenin insanların bir ödevi olduğunu öğütler. Çalışmanın ve ekonomik kaynak ve değerleri çoğaltmanın amacı minimum maddi ihtiyaçları karşılamaktan daha fazlasını ifade eder. Ancak çalışma, maddi varlıkları sınırsızca arttırmak ve dünyevi eğlenceler ya da hedonist zevkler peşinden koşmanın bir aracı olmaktan ziyade ahlaki bir görev olduğu için yüceltilir. Protestanlık ahlakı, ahlaki eylemleri yeniden yorumlamış ve öbür dünyaya yönelik olarak değil de bu dünyadaki faaliyetlerin düzenlemesine yönelik bir yapı oluşturmuştur. Weber de Protestanlık ahlakını bu yönüyle ele almış ve onu sıkı çalışmanın ve ekonomik kazançların önemini, bireysel



girişimin gerekliliğini ve ilahi ödülleri vurgulayan bir ahlaki inançlar bütünü şeklinde algılanmıştır. Weber'e göre bu kavramın öz disiplin, sıkı çalışma, tasarrufların akıllıca kullanılması, dürüstlük, bireysellik gibi özellikleri Batı'daki pazar ekonomileri, özel mülkiyet ve kapitalizmin oluşması için gereken kültürel şartları sağlamıştır (Norris ve Inglehart, 2004:168).

Protestan Çalışma Ahlakı, çalışmanın kendi doğasından kaynaklanan bir değeri olduğunu ve insanların ancak dürüst çalışırlarsa bunun ödüllendirildiğini vurgulayan değerlerin altını çizer. Weber bu değerlere sahip olmanın modern kapitalizmin ortaya çıkışında ve başarısızlığındaki önemini vurgulamıştır. Cherrington (1980) Protestan Çalışma Ahlakı'nı çalışmanın kendisinin önemli olduğuna ve işini layıkıyla yapmanın önemine dair duyulan inanç şeklinde tanımlamıştır (Williams ve Sandler, 1995:1).

Weber'e göre Protestan Çalışma Ahlakı bireylere sıkı çalışmaları için ahlaki ve dini bir zorunluluk getirmekteydi. İnsanlar tutumlu, adanmış, mesleklerine ve işyerlerine sadık olmalıydılar (Harpaz, 1998:150).

Protestan Çalışma Ahlakı sıkı çalışmaya adanmışlığı, kısa vadeli ödülleri ertelemeyi, kaynakların dikkatli kullanılmasını ve aylıklığın ve savurganlığın her türlüşünden kaçınmayı savunan bir yönelimdir (Beit-Hallahmi, 1979:263).

Feather (1984) ve MacDonald (1972) Protestan Çalışma Ahlakı'nın, sıkı çalışmanın bireyi başarıya ulaştıracağına ve başarısızlığın nedenlerinin bireyin ahlaki tercihleri ve öz disiplin eksikliği olduğu inancına dayanan bir düşünce sistemi olduğunu belirtmiştir. Buna göre çalışma sonucunda olumlu çıktılar sağlayan bireyler sıkı çalışmışlar ve ahlaki tercihlerini bu amaca yöneltmişlerdir. Başarısız bireyler ise olumsuz tercihleri ve öz disiplin eksikliği yüzünden bu durumu hak etmişlerdir (Quinn ve Crocker, 1999:405).

Ancak ilk ortaya atıldığı haliyle oldukça yoğun dini atıflar içeren bu kavram günümüze gelene kadar, içeriğinde ve anlamında bir takım farklılıklar yaşamıştır.

## **GÜNÜMÜZDE PROTESTAN ÇALIŞMA AHLAKI'NIN ANLAMI VE İÇERİĞİ**

Furnham'a (1990) göre, oldukça yaygın olarak ve zaman zaman da kendi içerisinde tutarsız ve çelişkili araştırmalarda kullanılmasının sonucu olarak, tam olarak tanımlanmasının güçleşmiş olması Protestan Çalışma Ahlakı ile ilgili önemli bir kavramsal sorundur (Hult, 2004:5).

Protestan Çalışma Ahlakı'na benzer birçok başka değer sistemi farklı kültürlerde de gözlenmiştir. Furnham (1990) çalışmanın kendi başına bir değer olduğu inancının eski İbrani toplumunda da var olduğunu, Bellah (1957) da benzer bir anlayışın 1600-1868 yılları arasındaki Tokugawa hanedanlığı döneminde Japonya'da hakim olduğunu belirtmektedir (Sanchez-Burks, 2002:926).

Protestan Çalışma Ahlakı’nın terim anlamı açısından yetersiz kaldığı ve yanlış anlaşılmalara yol açtığı konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Çünkü bu inanç ve değer sistemi Protestan olmayan toplumlarda ve bireylerde de görülebilmektedir (Baguma ve Furnham, 1993:495). Bütün dinlerin çalışmayla ilgili birtakım ortak değerlere ve inançlara sahip olduğu görülmektedir. Ancak farklılıklar, bunların yorumlanması ve kaynakları hakkındaki görüşlerden kaynaklanmaktadır (Niles, 1999:858).

Weber’in tezlerinin aksine günümüzde Protestan toplumlarında yaşayanlar dini inancı farklı olan kültürlerle karşılaştırıldığında, çalışma ahlakı en zayıf bireylerdir. Müslüman toplumlar ise en güçlü çalışma ahlakına sahip toplumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumu toplumların sanayileşme düzeyi ile açıklamak mümkün olabilir. Sanayi sonrası toplumlar yani görece zengin uluslara mensup bireylerin en çok önem verdikleri konu boş zaman faaliyetleri, kişisel rahatlık ve iş yaşamı dışındaki öz tatmindir. Sanayi toplumları ise bir işe sahip olmanın getirdiği maddi ödülleri ön planda tutmaktadır. Ancak çalışmanın yaşamını sürdürmek için bir zorunluluk olduğu, uzun çalışma saatleri ve kısıtlı boş zamana ve yetersiz sosyal güvenlik ağına rağmen başka seçenek bulunmayan gelişmekte olan fakir ülkelerde insanlar çalışmaya en yüksek değeri atfetmektedirler. Çalışma ahlakı açısından bakıldığında, çalışmayı bir görev olarak görme boyutu konusundaki zengin ve fakir ülkeler arasındaki bu farklılık dini yapının yarattığından çok daha büyüktür (Norris ve Inglehart, 2004: 170).

Weber’in bir zamanlar tanımladığı dini motifli değerler, artık modernize edilmiş ve araçsal bir işlevi yerine getirir olmuştur. Tüketim kültürü, tutucu kültürel kalıplara bağlı kalmayı gerekli olmaktan çıkartmıştır. Ancak sıkı çalışmak sosyal yapı içinde göze çarpan ve aranan bir özellik olmayı sürdürmekte ve çalışma ahlakı muhafazarlıktan giderek uzaklaşarak, tüketebilmek ve harcayabilmek için gereken maddi olanaklara ulaşmayı sağlamaya yarayan bir kavram haline gelmektedir. Bunun yanında geleneksel görüşte var olan, boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumları da bir tarafa bırakırsak, çalışma ahlakı nüfusun büyük bir bölümü için hayati önemini sürdürmektedir (Bogt ve diğ., 2005:435).

Protestan Çalışma Ahlakı’nın günümüzde de geçerliliğini ve önemini koruduğuna dair yadsınamaz kanıtlar mevcuttur. Protestan Çalışma Ahlakı ile ilgili olarak; aslında hiç var olmadığı, düşüş eğilimi içinde olduğu, statükocu bir anlayışı içinde barındırdığı, yükselen bir değer olduğu, ortaya koyulma biçiminin değiştiği ancak özünün aynı olduğu varsayımları yapılmaktadır. Ancak dört güncel eğilim ele alındığında bu kavramın temel özelliklerinin ve taşıdığı inançların hala geçerli olduğu görülebilir. Bu eğilimler; kişisel gelişimi vurgulayan kendin-yap modası (do-it-yourself vogue), etkinlik ve verimliliği geliştirmeye yönelik zaman yönetimi uygulamaları, sıkı beslenme diyetleri ve alkolden uzak durma şeklinde ortaya çıkan haz karşıtı sade bir yaşam sürme (anti-hedonic asceticism) ve rekabeti, öz disiplini, fiziksel gayreti ve takım

çalışmasını ön plana çıkaran spor faaliyetlerinin yaygınlaşması ile “oyunun” yetenek bazlı (skill-based) olmaya başlamasıdır (Furnham, 1990:397).

Laiklik, toplumlarda dinin önceki dönemlerdeki hayatiliğini ve etkisini zayıflatmıştır. Günümüzün modern toplumlarında dini kurumların koyduğu net ve katı ahlaki standartlar yerine, farklı kaynaklardan beslenen ahlaki değerlerin, inançların ve uygulamaların bir nevi kolajı göze çarpmaktadır (Norris ve Inglehart, 2004:176).

Furnham (1990) Weber’in tezlerinin Protestan inancının öğelerine vurgu yaptığını ancak Protestan Çalışma Ahlakı kavramının günümüzde, dini anlamı olmaksızın, çalışmayı hayatlarının merkezine yerleştiren insanları tanımlamak için kullanıldığını belirtmektedir (Christopher ve Jones, 2002:741). Giorgi ve Marsh’a (1990) göre Protestan Çalışma Ahlakı’nın, bireylerin ya da toplulukların dini inançlarını baz almaktan ziyade, genel olarak “kültür” ile ilgili bir kavram olarak ele alınması daha uygun olacaktır (Hult, 2004:5).

Lipset (1990), Rodgers (1978) ve Rose (1985) Protestan Çalışma Ahlakı’nın artık tamamen sekülerleştiğini ve Batı kültürünün normlarının içine işlediğini belirtmektedir (Azam ve Brauchle, 2003:188). Protestan Çalışma Ahlakı, kökenindeki sosyo-politik ve dini özelliklerinden arınmış ve bir kişilik boyutu olma özelliği kazanmıştır (Niles, 1999:856). “Kapitalizmin ruhu”nu taşıyan birey güvenilir, dürüst, rasyonel, girişimci ve çalışma odaklıdır. Bu özelliklere sahip bireylerin illa ki Protestan olması gerekmez, dini inancı olmayan, ateist bir birey bile Protestan Çalışma Ahlakı değerleri taşıyabilir (Arslan, 2001b:322). Altını çizmek gerekir ki Weber, Protestan Çalışma Ahlakı’na sahip olmanın Protestanlığın diğer alanlardaki inançlarını taşımayı gerektirmediğini belirtmiştir. Hatta bu kültürel kavramın Protestan toplumlar içindeki farklı inanç gruplarında da yoğun biçimde görüldüğünü söylemiştir. Bunun içindir ki bu kavram bireysel düzeyde değil makro çerçevede ele alınmalı ve sorgulanmalıdır (Norris ve Inglehart, 2004:168).

Çoğu dinin ve çoğu kültürün, eğer çalışma ahlakını sıkı çalışmaya ve mükemmelliğe adanmışlık olarak tanımlarsak, ortak bir çalışma ahlakına sahip olduğu söylenebilir. Sıkı çalışma kendi başına bir değer ve hatta ahlaki açıdan da bir gereklilik olarak görülmektedir. Ancak evrensel olmayan nokta, sıkı çalışma ile başarıya ulaşma arasında doğrudan bir ilişki olduğu inancıdır (Niles, 1999:866).

Terminoloji olarak Protestan Çalışma Ahlakı’nın yerine, çalışma ahlakı kavramı kullandığında da çalışma ahlakı kavramının, ilk sözü edilen Protestan Çalışma Ahlakı kavramının taşıdığı boyutların hepsini içinde barındıran bir yapı olduğu görülmektedir. Ancak terminolojik açıdan bakıldığında, çalışma ahlakı kavramında, dini inanca hemen hemen hiç önem atfedilmediği görülmektedir. Günümüzde, önündeki sıfat ne şekilde olursa olsun (Protestan çalışma ahlakı, İslami çalışma ahlakı, Konfüçyanist çalışma ahlakı, vb.) çalışma ahlakı kavramının, herhangi bir dini inanca özgü bir kavram olarak algılanmamakta olduğu ve çalışma ahlakının toplumun dini inancından ziyade, daha geniş bir

kavram olan kültürel özelliklerin etkisinin altında oluştuğunu ve şekillendiği söylenebilir. Bazı toplumların kültürel özellikleri, başarı için çalışmanın yeterli ve gerekli olduğu inancını geçerli kılacak biçimde şekillenmişken bazı toplumlarda bu tam tersi olabilir. Sıkı çalışmanın başarıyı getireceği inancının görece az olduğu toplumlarda, başarı için başka birtakım sosyal kurumlara, ailevi ilişkilere, sansa, ilahi yardıma, vb. ihtiyaç olduğu düşüncesinin yüksek olması beklenebilir. Ya da birey ne kadar çalışırsa çalışsın istediği başarıya ulaşamayacağını düşünebilir. Bu durumda da hem toplumsal hem de bireysel anlamda çalışma ahlakının düşüklüğünden, yetersizliğinden bahsedilebilir.

Sonuç olarak, çalışma ahlakı, Weber’in Protestan Çalışma Ahlakı teorisinden yola çıkarak oluşturulmuş ve bu kavramın seküler bir bakış açısıyla ele alınmasına dayanan bir olgudur. Kapitalizmin Batı’da ortaya çıkmasını açıklamak için çok sık kullanılmıştır. Sıkı çalışmayı yücelten tutumların ve düşüncelerin, her ne kadar ilk başlarda sadece Batı kültürüne (yani Protestanlık inancına) aitmiş gibi ele alınsa da, artık herhangi bir kültüre (ya da dini inanca) mal edilemeyecek olduğu kabul edilmektedir. Her toplumda ve kültürde belli bir çalışma ahlakından ve çalışmanın, herhangi bir nedenle, bir şekilde gerekli olduğuna yönelik genel toplumsal kanıdan bahsedilebileceği, ancak kültürel özelliklerin çalışma ahlakının farklı boyutlarına verilen önem ve toplum içinde ne derece hakim, yaygın ve güçlü olduğu konusunda farklılıklara neden olduğu söylenebilir.

### **ÇALIŞMA AHLAKI VE TOPLUMSAL KÜLTÜR**

Bir toplumun sahip olduğu kültür, iş ve çalışmaya yönelik değerleri şekillendiren en önemli unsurlardan biridir (Ralston, vd, 1997:178). Kültür bir toplumun önemli bir kısmının kabul ettiği, sürekli korunan ve zamanla değişebilen değerler sisteminden oluşmaktadır (Köse, Ünal, 2003:15). Bazı kültürler yapmayı ve çalışmayı ön plana alırken, diğerleri yaşayabilecek kadar çalışmayı öngörmektedir (Sargut, 2001:20).

Çok uluslu firmaların ortaya çıkışı ve iş yaşamının küreselleşmesi, kültürel sorunları işletmecilikte önemli bir konu haline getirmiştir. Aslında konunun temeli Alman sosyolog Max Weber’in 1904’te yayınladığı “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü” adlı çalışmaya kadar uzanmaktadır. Bu kitabında Weber, Protestan toplumların kapitalist gelişmeye uygun bir kültür oluşturdukları üzerinde durmuştur (Arslan, 2001c:177).

Baguma ve Furnham (1993), Furnham (1991), Furnham ve Muhuideon (1984), Furnham ve Rajamanickam (1992) yaptıkları kültürlerarası çalışmalarda Protestan olmayan toplumların daha yüksek Protestan Çalışma Ahlakı özellikleri sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Bu sonuçlar farklı kültürlerde genel bir çalışma ahlakı anlayışı bulunabileceğini ve bunun da Protestan inancının taşıdığı değerlerle bağlantılı olmasının şart olmadığını göstermektedir (Niles, 1999:857).

Günümüzde farklı toplumların da Weber'in sadece din ile açıkladığının aksine bir bütün şeklinde kültürel yapılarına ve özelliklerine bağlı olarak da Protestan Çalışma Ahlakı değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Ancak sahip oldukları kültüre bağlı olarak her toplumun, çalışma kavramına yönelik olarak aynı değerlere aynı ölçülerde sahip olması da beklenemez. Bu durum toplumsal, bireysel ve örgütsel açıdan bir takım etkiler yaratabilir. Bu bölümde çalışma ahlakının toplumsal açıdan önemi, kişilik özelliklerine ve insanların çalışma yaşamında gösterdikleri davranışlar aracılığıyla da toplum içinde faaliyet gösteren örgütler açısından doğurduğu etkiler üzerinde durulacaktır. Çalışma ahlakı ile ilgili yapılmış olan araştırmaların çok büyük bir çoğunluğunda Protestan Çalışma Ahlakı kavramı, çalışma ahlakına karşılık gelecek ve onu belirtecek şekilde kullanılmıştır. Bu noktada Protestan Çalışma Ahlakı kavramı kullanılırken aslında, bireylerin ya da toplumların sahip olduğu çalışma ahlakı değerlerinin algılanması gerektiğine dair geniş bir uzlaşma vardır. Weber'in ortaya koyduğu tezler, çalışma ahlakı ve toplumların gelişmesi ile kültürel özellikleri arasında kurduğu bağ, dini atıflarından arınmış olsa da, günümüzde hala üzerinde ciddiyle tartışılan bir konudur.

Çalışma ahlakına sahip olup olmamak bir kişilik özelliği olduğu kadar aynı zamanda kültürel bir olgudur ve her kültürel olgu gibi eğitimle aktarılabilir. Toplumda çalışma ahlakının güçlendirilmesi, bu konuda sürekli bir eğitim çabasını gerektirir. Bu aktarımda gelenek ve görenekler, aile yapısı ve din önemli bir yere sahiptir. Çalışma ahlakının yüksek olduğu kültürlerde iş ahlakı konusunda da daha az sorun yaşandığı söylenebilir. Ancak çevre ile ilgili problemler ve ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlar güçlü çalışma ahlakına sahip ülkelerde de görülmektedir (Arslan, 2001a:49).

Protestan Çalışma Ahlakı değerleri; daha liberal ve sosyal ve ekonomik açıdan daha az tutucu olan kültürlerde ve daha geniş bir bürokrasi ağına sahip, daha "bilimsel" ülkelerde, daha düşük olma eğilimindedir. Öte yandan güç mesafesinin ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkelerde ve zengin ve fakir arasındaki eşitsizliğin fazla olduğu ülkelerde ise Protestan Çalışma Ahlakı daha yüksek olmaktadır (Baguma ve Furnham, 1993:498). Açıkça görülüyor ki günümüz Protestan toplumları, özellikle günümüz Müslüman toplumlarıyla karşılaştırıldığında, çalışmanın hem içsel hem de maddi ödülleriyle görece daha az ilgilenmekte ve önem vermektedir (Norris ve Inglehart, 2004:172). Buradan hareketle denilebilir ki; ülkeler belli bir ekonomik gelişmişlik düzeyine eriştikten sonra Protestan Çalışma Ahlakı'nda belli bir düşüş yaşanmaya başlayabilir, ancak söz konusu gelişmişlik düzeyine ulaşılmada Protestan Çalışma Ahlakı'nın oynadığı rol yadsınmamalıdır.

Protestan Çalışma Ahlakı'na ve çalışmanın bir görev olduğu fikrine duyulan güçlü inanç Kuzey Avrupa'daki Protestan toplumlarda kapitalizmin ortaya çıkmasını sağlamış olsa da bugün bu toplumlar, ilk zenginleşen toplumlar olmaları nedeniyle, artık boş zamana daha fazla önem veren bir yaşam tarzını ve ahlak anlayışını benimsemiş durumdadırlar (Norris ve

Inglehart, 2004:172). Bunun yanı sıra Protestan Çalışma Ahlakı değerlerinin, bireyselliğe attığı büyük önemden dolayı fazlasıyla Batı kültürüne ait olduğu savunulmaktadır. Ancak hakim ve egemen olan kültürün çalışmaya yönelik değerler üzerindeki etkisi, diğer kültür düzeylerine oranla çok daha fazladır ve öncüdür. Örneğin Batı kültürü etkisi altında kalmış olan sanayi öncesi toplumlardaki çalışma değerleri ve çalışanların ihtiyaçları, arzuları ve motivasyonları Batılı özellikler gösterebilir. Batılı olmayan bir kültürde, Batı kaynaklı değerlerin etkisi ve kabul oranı ne kadar fazlaysa, Protestan Çalışma Ahlakı değerlerinin o ölçüde yaygın olduğu söylenebilir (Orpen, 1978:109).

Lynn (1991) gelişmekte olan ülkelerde Protestan Çalışma Ahlakı ve kişi başına düşen yıllık gelir arasında bir ilişki bulmuştur. Ancak söz konusu ülkelere Siyah Afrika ülkeleri dahil değildir. Aynı zamanda Protestan Çalışma Ahlakı inancının, ekonomik başarının diğer tahminleyicilerinden olan, başarı güdüsü gibi, başka birtakım ihtiyaçlar ve davranışlarla da ilişkili olduğunu belirtmiştir (Baguma ve Furnham, 1993:498). 33 Avrupa ülkesini kapsayan bir araştırma sonucunda, yüksek çalışma ahlakı skoru elde eden ülkelerin aynı zamanda görece daha fakir ancak aynı zamanda işsizlik oranının da daha düşük olduğu ülkeler olduğu görülmüştür (Oorschot, 2006:35).

Niles (1999) “Batılı” Hristiyan bir kültür olarak Avustralya ve “Batılı olmayan” Budist bir kültür olarak Sri Lanka’yı karşılaştırdığı çalışmasında, her iki kültürün de çalışmanın anlamı üzerinde benzer algılamalara sahip olduğunu belirtmiştir. Ancak Sri Lanka’da sıkı çalışmaya daha çok önem atfedilmesine rağmen, Sri Lanka’lıların sıkı çalışmanın insanı başarıya götüreceği inancını Avustralyalılar kadar paylaşmadıkları görülmüştür (Niles, 1999:861).

Furnham, vd. (1992) 13 ülkede Protestan Çalışma Ahlakı’nı karşılaştırdığı araştırmanın sonucunda, zengin ülkelerdeki katılımcıların az gelişmiş ülkelere oranla daha düşük skorlar aldığı görülmüştür. Ayrıca bu sonuçların, 13 ülke için de Hofstede’nin (1984) güç mesafesi skorlarıyla bir hayli örtüştüğü görülmektedir. Bu sonuç çalışma ahlakıyla ilgili inançların toplumdaki saygınlık, güç ve refah kavramlarına verilen önemle ilişkili olduğunu göstermektedir (Baguma ve Furnham, 1993:498).

Buna ek olarak, Çin’in kültürel değerlerine yönelik bir araştırma (Chinese Cultural Connection, 1987) sonucunda “Konfüçyüsçü Çalışma Dinamigi” (Confucian Work Dynamism) adında Konfüçyüs felsefesi üzerine temellenmiş, kendine has bir değer ortaya koyulmuştur. Öz denetim, görev bilinci, uyumlu olma gibi Protestan Çalışma Ahlakı’yla da ilişkili Konfüçyanist değerlerin son yıllarda bazı Uzak Doğu ülkelerinde yaşanan şaşırtıcı ekonomik gelişmelerde etkili olduğu düşünülmektedir (Niles, 1999:858).

Buna karşın bazı araştırmacılar, örneğin Chang (1985), Elizur, Borg, Hunt ve Magyaribeck (1991), MecNeely (1987) çalışma davranışlarının kültürler arası farklılıklarını inceledikleri çalışmalarında, kültür ve çalışma ahlakı arasında herhangi bir ilişki tespit edememiştir. Bu sonuçlar çalışma

değerleri ve davranışlarının kültürel yapısının varsayıldığından daha karmaşık olduğu şeklinde değerlendirilebilir (Williams ve Sandler,1995:2).

Terpstra ve David'e (1991) göre Weber'in yaptığı gibi ekonomik gelişmeyi sadece dini inançlarla açıklamak sağlıklı bir yaklaşım değildir. Dine ek olarak, doğal kaynakların elverişli olması (örneğin; petrol gelirleri yüksek olan OPEC ülkeleri) ve sosyal yapıdan (örneğin; Japonya ve Güney Kore) kaynaklanan birçok başka özellik de ekonomik kalkınmada rol oynayabilmektedir (Harpaz, 1998:145).

Raaijmakers'e (1987) ve Bogt'a (1999) göre çalışma ahlakı, bir yandan ekonomik gücü elinde tutan elit sınıfların isteksiz işçi yığınlarını etki altına almalarını sağlayan bir ideolojik araç şeklinde ele alınabilirken, diğer yandan çalışmaya duyulan içten bağlılık ve verilen önem her zaman işçi hareketleri için de önemli bir dayanak olmuştur. Dahası çalışma ahlakı geleneksel dünya görüşünün bir parçası şeklinde algılanıp muhafazakarlıkla ilişkilendirilebilir, ancak günümüzde gençler için çalışmanın önemi, eski kuşaklara oranla, onu hayatına anlam kazandıran bir araç olarak görmekten uzaktır (Bogt ve diğ., 2005:423).

Bir toplumun ekonomik gelişmişlik düzeyi; geçirdiği tarihsel ve sosyolojik süreçler, coğrafi konum, bilgi birikimi gibi birçok nedene bağlı olarak şekillenebilir. Ancak diğer faktörler sabit olarak kabul edildiğinde güçlü çalışma ahlakına sahip olmanın bu konuda olumlu bir etki yaratacağı söylenebilir. Burada sözü edilen sadece belli bir dini inanca dayalı olarak gelişen bir çalışma ahlakı anlayışı değildir. Her toplum bir biçimde kendine has bir çalışma ahlakı anlayışı ve çalışmaya yönelik farklı tutumlar geliştirmiştir. Bunların birbiriyle tamamen örtüşmesi beklenmemelidir. Bugün dahi, günümüz koşullarına bağlı olarak, bu anlayışlar yine her toplumda, aynı ya da farklı nedenlerle değişim içinde olabilmektedir.

Ancak sıkı çalışmanın başarıya götüreceği, istenilen sonuçlara ulaştıracağı inancı hayati noktayı oluşturmaktadır. Önemli olan toplumun birer üyesi olan insanların çalışarak bir şeyler başarabileceklerine inanmalarıdır. Eğer toplumsal ve kültürel özellikler buna imkan vermiyorsa veya insanların hakim algılaması bu yönde ise o zaman çalışma ahlakı, sadece bazı bireylerin sahip olduğu bir kişilik özelliği olarak kalacak ve toplumsal bir özellik olarak genele yayılamayacaktır.

## **TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA AHLAKI**

Türkiye'de Max Weber'in tezlerini ve çalışma ahlakı kavramını konu edinen ilk çalışma Ülgener'in ilk baskısı 1951 yılında yapılan "İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası" adlı kitabıdır. Esasen iktisat tarihçisi olan Ülgener (2006) söz konusu eserinde, Osmanlı Devleti'nin duraklama ve gerileme dönemlerindeki hakim ahlak anlayışı ve iktisadi zihniyet arasındaki ilişkileri sanat tarihinden, özellikle de edebiyat tarihinden derlediği kaynaklardan yola çıkarak incelemiştir. Osmanlı Devleti'ndeki çalışma

hayatının ve ticaret anlayışının, diğer bir deyişle ekonomik düzenin Batı’da Sanayi Devrimi’nin gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkan yeni anlayışlara uyum gösterememesinin nedenlerini araştırmıştır. Weber’in Protestan Çalışma Ahlakı tezini dönemin koşullarına uyarlayarak her iki kültür ve anlayış arasındaki farklılıkların nedenleri ve sonuçları üzerinde durmuştur.

Ülgener’e (2006:57-60) göre Ortaçağ’a ait değerler ve yaşam anlayışı Batı’da yeni ticaret yollarının keşfiyle başlayan ve Sanayi Devrimi ile sonuçlanan süreçte, insan ve toplum yaşamındaki önemlerini yitirmişler, buna karşın bu değerler Osmanlı Devleti’nde aynı şekilde var olmaya devam etmiş, bireyin zihin dünyasında ve toplumsal yaşamın her alanında egemen olmayı sürdürmüştür. Ortaçağ’a özgü zihniyet dünyası ve yaşam anlayışına göre bireylerin günlük yaşamda ve toplumsal hayattaki faaliyetleri iktisadi olmayan güdüler tarafından şekillenmektedir. Kapitalizm öncesi toplumlara özgü bu durum henüz maddeleşmemiş bir yaşam anlayışını temsil etmektedir. Ortaçağ değerlerinin yerine maddeleşmiş dünya değerlerini koyamaması, oluşmakta olan yeni dünyanın değer anlayışına uyum sağlayamaması ise Osmanlı Devleti’nde çözülmeyi beraberinde getirmiştir.

Ülgener’in (2006) analiz ve tespitlerinin Türkiye’nin kültürel yapısının kökenleri hakkında verdiği ipuçları oldukça çarpıcı olarak nitelendirilebilir. Günümüz toplumunda bu kültürel kökenlerin izlerini görmek mümkündür. Ancak, Türk toplumunu bir bütün olarak dönüştürmeyi ve “muasır medeniyetler seviyesine “ çıkartmayı amaçlayan Cumhuriyet ilke ve devrimlerinin kültürel yapıda ve bireylerin zihniyetinde köklü değişiklikler yarattığı da unutulmamalıdır. Bugün Türk toplumunun zihin haritasına bakıldığında hem Osmanlı’dan devralınan özelliklerin hem Cumhuriyet döneminin yarattığı etki rahatlıkla görülebilmektedir. Ayrıca 1980’lerde Türkiye’nin yaşadığı değişim sürecinin ve de sosyalist devletlerin çökmesi ile başlayan küreselleşmenin de günümüz Türk toplumunun kültürel yapısını etkilediği söylenebilir. Türk toplumunun sahip olduğu kültürel temeller ve belirtilen etkiler, çalışmaya yönelik değerleri ve çalışmaya atfedilen önemi diğer bir deyişle hakim olan çalışma ahlakı anlayışını etkilemiştir. Bu noktada konuyla ilgili olarak yakın dönemde yapılmış araştırmalardan örnekler vermek yerinde olacaktır.

Örneğin McClelland, Weber’in tezlerinden yola çıkarak geliştirdiği başarı güdüsü kavramı üzerine çeşitli araştırmalar yapmış ve çeşitli toplumları bu kavram açısından karşılaştırmıştır. Bozkurt’a göre (2000:95) McClelland içerisinde Türkiye ve İran’ın bu kavram açısından karşılaştırmasının da yer aldığı “Başarılı Toplum” çalışmasında Türkiye’de 1950’li ve 1960’lı yıllarda başarı motifinin İran’a oranla daha yüksek olduğunu ve ekonomik gelişme sürecinde Türkiye’nin İran’dan daha başarılı olmasında da bu motifin etkili olduğunu iddia etmektedir.

Yakın zamanda Weber’in tezlerini konu edinen bir diğer kültürlerarası çalışma da Arslan (2001b) tarafından gerçekleştirilmiştir. Protestan İngiliz, Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticilerin sahip olduğu Protestan



Çalışma Ahlakı değerlerine yönelik olarak yaptığı kültürlerarası çalışmanın sonuçlarına göre, Türk yöneticilerin hem genel anlamda hem de boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar dışındaki diğer dört Protestan Çalışma Ahlakı boyutunda diğer iki gruba oranla daha yüksek skorlar aldığı görülmektedir. Araştırmanın örneklemi 100 İngiliz, 103 İrlandalı ve 74 Türk yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmada çalışma ahlakı açısından yaşa ya da cinsiyete bağlı bir farklılık bulunamamıştır. Yapılan analizler sonucunda Protestan yöneticilerin Katolik yöneticilere oranla Protestan Çalışma Ahlakı açısından daha yüksek puanlar aldıkları, ancak Müslüman yöneticilerin bu konuda diğer her iki gruba oranla daha yoğun derecede Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip oldukları ve bu farklılıkların istatistiki açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçları Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticilerin çalışma ahlakı değerlerinin Protestan Çalışma Ahlakı anlayışına giderek yakınlaştıkları buna karşın Protestan İngiliz yöneticilerin işe bu anlayıştan uzaklaşarak boş zaman ahlakına (leisure ethics) ve tüketim kültürüne doğru bir eğilim içinde olduğunu göstermektedir. Türkiye açısından değerlendirildiğinde bu sonuçlar, Türk yöneticilerin sahip olduğu inanç ve değerler sistemi ve bu yöneticilerin çalıştıkları politik ve ekonomik çevre şartları ile açıklanabilir. Buna göre Osmanlı Devleti'nden miras olarak devralınan olumsuz özellikler yapılan demokratik reformlar sayesinde en aza indirilmiş ve geleneksel tasavvuf düşüncesi yeni bir girişimcilik anlayışı şeklinde yeniden biçimlenmiştir (Arslan, 2001b:334-335)

Türk kültürünün barındırdığı ve toplumun sahip olduğu çalışma ahlakı değerleri konusunu tarihsel sürece dayalı olarak ya da bugünkü mevcut durumu açısından inceleyen çalışmaların yanı sıra hakim olan çalışma ahlakı anlayışının ileriye dönük bir fotoğrafını verebilecek olan ve günümüzün genç insanların ve yarının çalışan bireylerinin çalışma ahlakı değerleri üzerine yapılan araştırmalar da dikkat çekmektedir.

Örneğin Bozkurt (2000) Türkiye'de çalışma ahlakını sorgulamaya yönelik olarak Uludağ Üniversitesi'nin iktisadi ve idari bilimler, mimarlık-mühendislik, tıp ve ilahiyat fakültelerinde okuyan 500 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmada katılımcıların, püriten (Protestan) ahlak ile hedonist (hazcı) ahlak değerlerine ve içinde yaşadıkları toplumun sahip olduğunu düşündükleri çalışma ahlakı anlayışı hakkındaki görüşlerine yönelik olmak üzere üç farklı alanda hazırlanan anketler uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin Türkiye'deki çalışma ortamı ve hakim çalışma ahlakı anlayışı hakkındaki düşünceleri dikkate değer olarak kabul edilebilir. Örneğin araştırmaya katılan öğrencilerin %72'si "Türkiye'de çok çalışan değil dayısı olan kazanır" ifadesini (Bozkurt, 2000:161), %60,8'i "günümüzde çalışan değil çalan kazanır" ifadesini (Bozkurt, 2000:170) ve %72,4'ü "kurnazlık günümüzde çalışmaktan daha çok takdir görüyor" ifadesini (Bozkurt, 2000:172) doğru bulmakta, bu görüşe katılmaktadır. Yazar araştırmada elde edilen bu sonuçları, üniversite öğrencilerinin çalışma ahlakı değerlerinin püriten (Protestan) ahlak

değerlerini tamamen reddetmemekle birlikte, daha ziyade hedonist (hazcı) ahlak değerlerle örtüşmekte olduğu şeklinde değerlendirmiştir. Bunun nedeni olarak da 1980 sonrası yaşanan değişimlerin kültürel yapıda yol açtığı farklılaşmayı ve özellikle yaygınlaşan kitle iletişim araçlarının ve popüler kültürün bireylere daha bireysel ve hedonist (hazcı) değerler aşılmasını göstermektedir (Bozkurt, 2000:176-186).

Erdem ve diğ.’in (2005) Türkiye’nin farklı coğrafi bölgelerinde eğitim vermekte olan 27 üniversiteden toplam 2200 öğrenci üzerine yaptığı ve gençlerin dünya görüşlerini, hayata, insana, olaylara, olgulara ve geleceğe yönelik yaklaşımlarını inceleyen araştırmanın, Türkiye’de çalışmaya atfedilen önem ve çalışmaya yönelik değerler, diğer bir deyişle çalışma ahlakı hakkında en güncel durumu ortaya koymakta olduğu söylenebilir. Araştırma üniversite gençliğinin farklı alanlarda sahip olduğu değerleri tespit etmek için tasarlanmıştır (Erdem ve diğ., 2005:10). Bu farklı alanlarla ilgili değerlerden biri olarak tanımlanan genel yaşam değerlerinin bir boyutu olarak da “çalışmanın anlamı” üzerinde durulmuştur. Çalışmanın anlamına yönelik değerler ise çalışma inancı, statü sahibi olmak, çalışma ahlakı ve dürüstlük, çalışma eğilimi ve tercihi şeklinde dört alt boyuttan oluşmaktadır (Erdem ve diğ., 2005:38-39).

Çalışmanın anlamı boyutu içinde yer alan çalışma ahlakı ve dürüstlük boyutu, kendilerini Doğu bölgelerine ait hissedenlerde, metropol şehirlerde yaşayanlara göre daha önemli bir değer olarak vurgulanmıştır. Çalışma ahlakı değerlerine yönelik bu bulguların yanı sıra yazarlar, tüm bulgular incelendiğinde anlamlı farklılık yaratan değişkenlerin cinsiyet ve doğulan ya da yaşanılan coğrafi bölge olduğunu, erkek öğrencilerin daha geleneksel değerlere ve maddi servetin önemine vurgu yapan değerlere daha bağlı olduklarını, kız öğrencilerin ise geleneksel değerleri farklı şekilde yorumladıklarını ve inisiyatif kullanma ve birey olma gibi değerleri daha çok vurguladıklarını belirtmektedirler (Erdem ve diğ., 2005:40-71).

Tüm araştırmalar göz önüne alındığında; Türkiye’deki çalışma ahlakı anlayışının oldukça dinamik bir görünüme sahip olduğu söylenebilir. Cumhuriyet öncesi dönemin tarihsel mirasının etkilerinin, belli açılardan hala devam etmekle birlikte, büyük ölçüde biçim değiştirdiği ve yeni bir anlayışa dönüşmekte olduğundan söz edilebilir. Yüzyılların neden olduğu ataletin Cumhuriyet’le beraber birden ortadan kalkmasını beklemek fazlasıyla iyimser ve bir o kadar da gerçekçilikten uzak bir yaklaşım olacaktır. Ancak bunun yanı sıra Cumhuriyet ilke ve devrimleri ile yeşertilmeye çalışılan tüm diğer değerlerde olduğu gibi çalışmaya yönelik değerlerde de göreceli olarak bir aşınmadan bahsedilmesi mümkündür. Çalışmaya atfedilen önemde ve çalışmaya yönelik değerler açısından son dönemlerde gözlenen bu sık değişim çeşitli nedenlerle ilişkilendirilebilir. 1980’lerde başlayan ve konjonktürel anlamda geç kalındığı için plansızca ve aniden hayata geçirilmeye çalışılan değişim süreci bu nedenlerden biri olarak sayılabilir. Yine buna paralel olarak Türkiye’nin söz

konusu dönemlerde yaşadığı değişimlerin sancılılarıyla tam olarak yüzleşmemesi ve dış dünyayla etkileşim olanaklarının her geçen gün artmasının da etkisiyle, dünyada ortaya çıkan büyük çaplı değişimlerden (ör: Doğu Bloku'nun yıkılması) ve yeni eğilimlerden (ör: küreselleşme) etkilenecek, kültürel özelliklerinde ve dolayısıyla hakim çalışma ahlakı değerleri üzerindeki bu değişim üzerinde azımsanamayacak bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

## SONUÇ

Bir eylem ve faaliyet olarak “çalışma” ve insan hayatındaki çalışma kavramı, antik çağlardan günümüzün küreselleşen dünyasına kadar çeşitli disiplinlerin ilgi odağı olmuş, üzerinde araştırmalar yapılmış olgulardır. Çalışma kavramı içerik olarak, ilk ele alındığı dönemlerden günümüze kadar çok önemli değişimler geçirmiş fakat buna paralel olarak bu kavrama atfedilen önemde fazla bir değişiklik yaşanmamış, aksine her farklılaşmasından sonra gerek işletme alanından gerekse de diğer alanlardan akademisyenler tarafından tekrardan ele alınmış ve de çözümlenmeye çalışılmıştır.

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışmaya yönelik bakış açısında ve algılamalarda meydana gelen farklılaşmayı ele alan önemli eserlerden birisi Alman sosyolog Max Weber'in ilk olarak 1904 yılında yayınlanan “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı kitabıdır. Weber; kitapta yer alan tezlerinde, kapitalizmin Protestan inancının hakim olduğu ülkelerde ortaya çıkmış olmasının nedeninin, bu inanca sahip bireylerin çalışmaya yönelik olarak, diğer dini inançların hakim olduğu toplumlardan farklı bir değerler sistemine ve ahlak anlayışına sahip olmaları olduğunu savunur.

Kapitalizme kadar yaşanan tarihsel süreçte geniş halk kitlelerinin yani yönetilenlerin, imtiyazlı sınıf olan asillerle yani yönetenlerle olan mücadelesinde kullanabilecekleri tek aracın çalışarak daha çok üretmek ve buradan elde edilen maddi kaynakları biriktirerek tutumlu şekilde kullanmak ve kar getiren yatırımlarda değerlendirmek yoluyla tekrar kazanç sağlamak olduğunu savunan Weber'e göre Protestan Ahlak anlayışı, bireylere çalışma kavramı, çalışmanın bireye sağladığı getiriler ve bu getirilerin insan hayatındaki yeri ve önemi hakkında yukarıda sözü edilen tarzda öğütler vermekte ve değerler aşılırmaktaydı. Buradan hareketle de Weber, “çalışmanın” ilahi bir görev olduğunun altını çizen Protestan inancına sahip bireylerin kapitalizmin ruhuna sahip olduklarını savunmuştur. Ayrıca Batı toplumlarında dünyayı ve doğayı anlamlandırmak ve açıklamak adına kullanılan düzen, bilimsellik, akılcılık gibi olguların yerine Doğu toplumlarında farklı referansların kullanılmasının, bu toplumlarda burjuva sınıfı, pazar ekonomisi, sermaye birikimi gibi kapitalizmin oluşmasının önkoşullarının ortaya çıkmasını engellediğini belirtmiştir.

Bilindiği gibi Weber'in ortaya koyduğu tezler, farklı toplumlarda çalışma kavramının, çalışmaya atfedilen önemin ve çalışmaya yönelik

değerlerin, o toplumun sahip olduğu kültürel yapıya ve özelliklere göre farklılık gösterdiğini savunan görüşleri içermektedir.

Yaşanan teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin yarattığı yoğun kültürel etkileşim ortamı ve kültürel değişimlerin hızının artması gibi nedenlerle, farklı kültürlerde ve toplumlarda, çalışma kavramına yönelik değerlerin ne şekilde algılandığı ve bu değerlere ne ölçüde ve ne şekilde önem atfedildiği üzerinde yapılan araştırmalar halen önemini korumaktadır. Protestan Çalışma Ahlakı kavramının, bu açıdan günümüzde de, farklı kültürlerde çalışmaya yönelik hakim olan değerleri ve bireylerin sahip olduğu çalışma ahlakı anlayışlarını tespit etmeye ve incelemeye yönelik olarak kullanılmakta olan bir kavram olduğu görülmektedir.

Kültür, toplumları birbirinden farklılaştıran ve belli bir topluma üye olan bireylerin, başka bir topluma üye bireylere göre daha farklı değerleri benimsemelerini sağlayan bir kavramdır. Kültürün, gerek tanımı, gerek içeriği, gerekse de hangi şekilde incelenmesi gerektiği konusunda üzerinde tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak farklı görüşlere ve bakış açılarına karşın denilebilir ki, kültürün; toplumlar ve o toplumlara üye olan bireylerin sahip oldukları değerler ve dolayısıyla da bireylerin hayatı ve hayatın içindeki olguları anlamlandırma biçimleri üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır.

Çalışma kavramı da gerek insanların kendi özel ve gündelik hayatlarında gerekse de toplumların kalkınma ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri üzerinde rol oynayan önemli bir olgu olarak karsımıza çıkmaktadır. Farklı kültürlerde çalışma kavramına yönelik olarak farklı değerler ve algılamalar söz konusu olabilmektedir.

Kültür kavramı açısından bakıldığı zaman; araştırmaların bulguları, sahip olunan çalışma ahlakı değerlerinin, içinde doğup yetişilen toplumsal kültüre göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, üye olunan toplumun kültürel yapısı ve özellikleri, bireylerin sahip olduğu çalışma ahlakı üzerinde etkisi olan bir değişkendir.

Günümüzde ekonomik açıdan görece zenginleşmiş ülkelerde, refah devleti kavramının giderek güçlenmesi birey için, çalışmayı yaşamını idame etmek ve sürdürülebilmek için bir zorunluluk olmaktan çıkartmıştır. Bu tip toplumların üyesi olan bireyler giderek artan oranda bireysel tatmin sağlayan faaliyetlere yönelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise çalışmanın bir zorunluluk olarak bireylerin yaşamında rolü devam etmektedir. Bu açıdan Protestan kültürler dışındaki kültürlerin, özellikle de Müslüman ülkelerin kültürel yapılarının ve sahip oldukları özelliklerin, Protestan Çalışma Ahlakı değerleriyle ve sıkı çalışma boyutuyla daha çok örtüştüğü görülmektedir (Norris ve Inglehart, 2004:171).

Jaeger ve Kanungo (1990), Hofstede’nin boyutları aracılığıyla gelişmekte olan ülkelerin kültürel özelliklerini tanımlarken, gelişmiş ülkelere kıyasla, belirsizlikten kaçınmanın ve güç mesafesinin yüksek, bunun yanında bireysellikliğin ve erkeksiliğin düşük olduğunu belirtmiştir (Mendonca ve

Kanungo, 1990:142). Bu açıdan bakıldığında Türkiye'nin gelişmekte olan ülkelerin sahip olduğu kültürel özellikleri taşıdığı görülebilir.

Bunun yanı sıra konu ile ilgili literatürde, günümüzde özellikle Müslüman ülkelerde Protestan Çalışma Ahlakı'nın diğer dini inançların hakim olduğu ülkelere oranla daha güçlü şekilde gözlemlendiği de belirtilmektedir. Ayrıca bu genel yaklaşımların yanı sıra Türkiye'nin yakın zamanda yaşadığı önemli siyasal ve sosyal değişimlerin de bu noktada rol oynadığı söylenebilir. Osmanlı döneminde hem dünyevi hem de ruhani anlamda atalet içinde yaşanan uzun yüzyılların ardından, gerçekleştirilen Cumhuriyet devrimlerinin, Türk kültüründe çalışmaya yönelik yeni bir anlayış ve daha olumlu değerler yarattığını belirtmek yanlış olmayacaktır.

### KAYNAKÇA

- ARSLAN, Mahmut. (2001a), *İş ve Meslek Ahlakı*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım
- ARSLAN, Mahmut. (2001b), "The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers", *Journal of Business Ethics*, 31 (4), ss. 321-339
- ARSLAN, Mahmut. (2001c), "Örgüt Kültürü", *İçinde S. Güney (Editör), Yönetim ve Organizasyon*, ss. 177-194, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım
- ARSLAN, Mahmut. (2003), "Türkiye'de İslâm ve Çalışma Ahlakı Değerleri", *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (2), ss. 7-21
- AYCAN, Zeynep.; KANUNGO, Rabindra N. (2000), "İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Kültür", *İçinde Z. Aycan (Editör), Akademisyenler ve Profesyoneller Gözüyle Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, ss. 25-54, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları
- AZAM, Şafıqul.; BRAUCHLE, Paul E. (2003), "A Study of Supervisor and Employee Perceptions of Work Attitudes In Information Age Manufacturing Industries", *Journal of Vocational Education Research*, 28 (3), ss. 185-215
- BAGUMA, Peter.; FURNHAM, Adrian. (1993), "The Protestant Work Ethic in Great Britain and Uganda", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24 (4), ss. 495-507
- BEIT-HALLAHMI, Benjamin. (1979), "Personal and Social Components of The Protestant Ethic", *Journal of Social Psychology*, 109 (2), ss. 263-267.
- BOATWRIGHT, John R.; SLATE, John R. (2000), "Work Ethic Measurement of Vocational Students In Georgia", *Journal of Vocational Education Research*, 25 (4), ss. 503-531
- BOGT, Tom ter.; RAAIJMAKERS, Quinten.; WEL, Frits van. (2005), "Socialization and Development of The Work Ethic Among Adolescents and Young Adults", *Journal of Vocational Behavior*, 66 (3), ss. 420-437
- BOZKURT, Veysel. (2000), *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Bursa, Alesta Yayınları
- BRAUCHLE, Paul E.; AZAM, Şafıqul. (2004), "Relationships Between Selected Demographic Variables and Employee Work Ethic As Perceived By Supervisors", *Journal of Industrial Teacher Education*, 41 (1), ss. 1-12

- CHRISTIE, P. Maria Joseph.; KWON, Ik-Whan.; STOEBERT, Philipp A.; BAUMHART, Raymond. (2003), "A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and The United States", *Journal of Business Ethics*, 46 (3), ss. 263-287
- CHRISTOPHER, Andrew N.; JONES, Jason R. (2002), "How Is The Protestant Work Ethic Related To The Need For Cognition? A Factor Analytic Answer", *Social Behaviour and Personality*, 30 (8), ss. 741-750
- DOĞAN, Binali. (2007), *Örgüt Kültürü*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım
- ERDEM, İnci Artan.; BÖRÜ, Deniz.; İSLAMOĞLU, Güler.; YURTKORU, Serra.; SİPAHİ, Beril.; ÇALISKAN, Kutlu.; ERGUN, Sinem. (2005), *Üniversite Gençliği Değerleri: Korkular ve Umutlar*, İstanbul, TESEV Yayınları
- FURNHAM, Adrian. (1990), "A Content, Correlational, and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of The Protestant Work Ethic", *Human Relations*, 43 (4), ss. 383-399
- GORZ, Andre. (2007), *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri – Anlam Arayışı*, (Çeviren: Işık Ergüden), 2. Baskı, İstanbul, Ayrıntı Yayınları
- GÜVENÇ, Bozkurt. (1996), *İnsan ve Kültür*, 7. Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi
- HARPAZ, Itzhak.; SNIR, Raphael. (2003), "Workaholism: Its Definition and Nature", *Human Relations*, 56 (3), ss. 292-320
- HARPAZ, Itzhak. (1998), "Cross-National Comparison of Religious Conviction and The Meaning of Work", *Cross-Cultural Research*, 32 (2), ss. 143-170
- HILL, Charles W.L. (2002), *International Business: Competing in the Global Marketplace*, 3rd edition, New York, McGraw-Hill
- HOECKLIN, Lisa A. (1995), *Managing Cultural Differences: Strategies For Competitive Advantage*, Wokingham, Addison-Wesley Publications
- HOFSTEDE, Geert. (1980), *Culture’s Consequences*, London, Sage Publications
- HULT, Carl. (2004), *The Way We Conform To Paid Labour: Commitment To Employment and Organization - From A Comparative Perspective*, Umeå, Umeå University Press
- JONES, Harold B. (1997), "The Protestant Ethic: Weber’s Model and The Empirical Literature", *Human Relations*, 50 (7), ss. 757-778
- KINCHELOE, Joe L. (1999), *How Do We Tell The Workers?: The Socio-Economic Foundations of Work and Vocational Education*, Colorado, Westview Press
- KORAY, Meryem. (2000), *Sosyal Politika*, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları
- KÖSE, Sevinç.; ÜNAL, Aylin. (2003), *Farklı Toplumsal Kültürler, Örgüt Yapıları, Liderlik Davranışları*, İzmir, Güven Kitabevi
- LORDOĞLU, Kuvvet.; ÖZKAPLAN, Nurcan.; TÖRÜNER, Mete. (1999), *Çalışma İktisadi*, 3. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım
- MENDONCA, Manuel.; KANUNGO, Rabindra N. (1990), "Work Culture In Developing Countries: Implications For Performance Management", *Psychology & Developing Societies*, 2 (1), ss. 137-164
- MILLER, Michael J.; WOEHR, David J.; HUDSPETH, Natasha A. (2002), "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of A Multidimensional Inventory", *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), ss. 451-489
- MONAGHAN, John.; JUST, Peter. (2007), *Sosyal ve Kültürel Antropoloji*, (Çeviren: Hakan Gür), Ankara, Dost Kitabevi Yayınları

- NILES, Sushila F. (1999), "Toward A Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs", *Human Relations*, 52 (7), ss. 855-867
- NORRIS, Pippa.; INGLEHART, Ronald. (2004), *Sacred and Secular: Politics and Religion Worldwide*, New York, Cambridge University Press
- ORPEN, Christopher. (1978), "The Work Values of Western and Tribal Black Employees", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 9 (1), ss. 99-112
- OORSCHOT, Wim van. (2006), "Making The Difference In Social Europe: Deservingness Perceptions Among Citizens of European Welfare States", *Journal of European Social Policy*, 16 (1), ss. 23-42
- QUINN, Diane M.; CROCKER, Jennifer. (1999), "Effects of Beliefs In The Protestant Ethic and Feeling Overweight On The Psychological Well-Being On Woman", *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (2), ss. 402-414
- RALSTON, David A.; HOLT, David H.; TERPSTRA, Robert H.; CHENG, Yu Kai. (1997), "The Impact of National Culture and Economic Ideology On Managerial Work Values: A Study of The United States, Russia, Japan and China", *Journal of International Business Studies*, 28 (1), ss. 177-207
- SANCHEZ-BURKS, Jeffrey. (2002), "Protestant Relational Ideology and (In) Attention To Relational Cues In Work Settings", *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (4), ss. 919-929
- SARGUT, Selami. (2001), *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, 2. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları
- TURGUT, Tülay.; TEVRÜZ, Suna. (2003), "Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), ss. 57-80
- ÜLGENER, Sabri. (2006), *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*, İstanbul, Derin Yayınları
- WILLAMS, Steve.; SANDLER, Roberto Lutter. (1995), "Work Values and Attitudes: Protestant and Confucian Ethics As Predictors of Satisfaction and Commitment", *Research and Practice in Human Resource Management*, 3 (1), ss. 1-13.

