



**T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**FARKLI KUŞAKLARDA ÇALIŞMANIN
ANLAMLANDIRILMASI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin MUTLU

BURSA – 2023



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**FARKLI KUŞAKLARDA ÇALIŞMANIN ANLAMLANDIRILMASI:
NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hüseyin MUTLU

**Danışman:
Prof. Dr. Aşkın KESER**

BURSA – 2023

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "Farklı Kuşaklarda Çalışmanın Anlamlandırılması: Nitel Bir Araştırma" başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı:

Öğrenci No:

Anabilim Dalı:

Programı:

Tezin Türü: Yüksek Lisans / Doktora /

Sanatta Yeterlilik

ÖZET

Yazar adı soyadı	Hüseyin MUTLU
Üniversite	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim dalı	Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi
Bilim dalı	
Tezin niteliği	<i>yüksek lisans</i>
Mezuniyet tarihi/...../20....
Tez danışmanı	Prof. Dr. Aşkın KESER

FARKLI KUŞAKLARDA ÇALIŞMANIN ANLAMLANDIRILMASI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın anlamı, değişen dünya ve ekonomik dinamikler ile dönüşüme uğramış olup Türkiye’de de yıllar içerisinde gerek temel üretim alanlarındaki yoğunluğun değişimi, gerek toplumsal kültürel dönüşümler neticesinde farklılaşmış, dolayısıyla kuşakların çalışma olgusunu anlamlandırma eğilimlerinin dönüştüğü varsayılmıştır. Mevcut araştırmada farklı kuşakların çalışma olgusuna genel bakışları ve çalışmanın bugünü ve geleceğine dair görüşleri incelenmiştir. Kuşakların çalışma olgusunu anlamlandırma eğilimleri, çalışmanın anlamlandırılmasına dair sorulardan oluşan bir form aracılığıyla yapılandırılmış görüşmeler ile irdelenmiş, bebek patlaması, X, Y ve Z kuşaklarından farklı çalışma deneyimlerine sahip toplam 24 katılımcı ile görüşme yapılmış ve çalışmayı anlamlandırma eğilimleri gözlemlenmiştir. Nitel analiz yöntemi ile vurgulanan temalar belirlenmiş, temalar Rosso ve arkadaşlarının (2010) kavramsal çerçevesi kullanılarak kategorize edilmiş, farklı kuşaklarda ifade edilen temalar ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: Çalışma, anlam, kuşak, değer, nitel, araştırma

ABSTRACT

Name & surname	Hüseyin MUTLU
University	Bursa Uludağ University
Institute	Institute of Social Sciences
Field	Psychology of Work and HR Management
Subfield	
Degree awarded	<i>Master</i>
Date of degree awarded/...../20....
Supervisor	Prof. Dr. Aşkın KESER

MEANING OF WORK AMONG DIFFERENT GENERATIONS: A QUALITATIVE STUDY

Meaning of work is differentiated along with the dynamics of changing economies and world, as well as in Turkey as a result of the changes in industries and cultural atmosphere. Hereby, the mechanisms and sources of the meaning of work is to be evaluated as differentiated among the generational cohorts. In this research, perspectives of different generations' to phenomenon of work as well as the today future of work had been investigated. Meaning of work is examined with qualitative method, by semi structured interviews with using a question form that consists questions related to the meaning of work. The cohorts included in this study are baby boomers, X, Y and Z and 24 participants in total had contributed to the study. Qualitative method had been applied to differentiate themes of meaning of work and determined themes were categorized by the framework that is published by Rosso and others (2010), and displayed.

Keywords: Work, meaning, generations, value, quantitative, research

ÖNSÖZ

Bu çalışmada çalışmanın farklı kuşaklarca anlamlandırılması konusu incelenmiştir. Öncelikle medeniyetin bugünkü düzeye gelmesine katkı sunan tüm insanlara, yaptıkları eserlerle varoluşu anlamlandırmamızı derinden etkileyen bilim insanlarını saygıyla anarım. Özel olarak; tez yazım sürecinde her türlü desteğini esirgemeyen, vakti, ilgisi, bilgisi ve emeği ile bu süreçte yoğun bir destek sunan değerli danışman hocam Prof. Dr. Aşkın Keser'e; derslerde bilgileri ile bizleri aydınlatan, her biri öncü akademik çalışmaları ile alana ışık tutan ve alanda nitelikli insan kaynağını büyük bir özveriyle yetiştiren değerli Bursa Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm hocalarımız Prof. Dr. İlknur Kılıkış, Dr. Öğr. Üyesi Selver Yıldız Bağdoğan, Doç. Dr. Şenol Baştürk ve Arş. Gör. Dr. Ulivye Tüfekçi Yaman'a teşekkürlerimi borç bilir, saygı ve minnetlerimi sunarım. Ayrıca gerek randevulaşarak, gerek ani bir şekilde gelişen görüşme taleplerimi geri çevirmeyen ve değerli vakitlerinden ayırarak bu nitel çalışmaya gönülleri, anlam biçimleri ve hikayeleri ile destek olan tüm katılımcılara, ayrıca bu süreçte desteklerini esirgemeyen aileme ve arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
TABLO VE ŞEKİLLER.....	v
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: Kavramsal Çerçeve.....	2
1.1. Anlamlandırma Olgusu.....	2
1.2 Çalışma Olgusu.....	13
1.3 Kuşak Olgusu.....	15
2. BÖLÜM: İlişkiselik.....	18
2.1 Çalışmanın Anlamlandırılması.....	18
2.2 Kuşaklar ve Çalışmanın Anlamlandırılmasındaki İlişkiselik.....	26
2.3 Hipotez.....	38
3. BÖLÜM: Uygulama.....	39
3.1 Örneklem ve Bağlam.....	39
3.2 Yöntem	43
3.3 Araştırmanın Bulguları.....	45
SONUÇLAR.....	68
TARTIŞMA.....	72
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	80

TABLO VE ŞEKİLLER

Tablolar

Tablo 1 : Demografik Bilgiler Tablosu.....	41
Tablo 2 : Demografik Bilgiler Tablosu.....	41
Tablo 3 : Demografik Bilgiler Tablosu.....	42
Tablo 4 : Demografik Bilgiler Tablosu.....	42
Tablo 5 : Vurgulanan Temaların Kuşaklara Göre Frekans Değerleri Tablosu.....	68-69

Şekiller

Şekil 1 : Tarih Öncesi Lascaux Mağara Resmi.....	19
Şekil 2 : Tarih Öncesi Serra de Capivara Birinci Kaya Resmi.....	20
Şekil 3 : Tarih Öncesi Serra de Capivara İkinci Mağara Resmi.....	21

GİRİŞ

2022 yılında dünya genelinde 3.32 milyar insan çalışmaktaydı (Statista, 2022). Toplam nüfustaki iş gücü oranı düşünüldüğünde bu oldukça üst düzeyde bir sayı olup, çalışmak halen dünyanın en büyük trendlerinden biri olarak mevcut bulunmaktadır.

Sanayileşme, teknolojik dönüşüm, otomasyon teknolojileri, artan tüketim eğilimleri, pandemi, uzaktan çalışma gibi güncel olayların, çalışma olgusuna dair bakışın yeniden gözden geçirilmesine neden olduğunu iddia etmek, bu süreçlerin akabinde gelişmiş ülkelerde başta olmak üzere tekrar düzenlenen çalışma süreleri de göz önünde bulundurulduğunda, anlamlıdır. İnsanın yeryüzünde zihin ve beden ile etkileşim kuran bir canlı olduğu ve canlılığının devamı için bu etkileşime her daim ihtiyaç duyacağı düşünüldüğünde, gelişmiş makineler ve yapay zeka aracılığı ile tüm yaşamsal üretim gerçekleştirilebilse dahi, yeni bir takım ihtiyaçların ortaya çıkacağını kestirebilmek mümkündür. Büyük olasılıkla yirminci yüzyılda en fazla Jules Verne ve benzeri fütüristlerin kulak kabartacağı bu sorunlar, günümüzde toplumsal uzlaşma dinamikleri ile de birleşerek, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan toplumların gündem maddelerinden birini oluşturmaktadır.

Çalışma olgusu bugün tartışılan bir noktaya geldiyse; çalışmanın tarihçesi, kuşaklar ve kültürler boyunca hangi kalıplarda ele alındığı, çalışmaya ne gibi değerler atfedildiği, çalışmanın ne olduğu, insanlığı nereye ulaştırdığı ve ulaştıracağı ve en nihayetinde, çalışmadan ne anlaşıldığı ve çalışmanın nasıl anlamlandırıldığı bu akademik çalışmanın temel konusu olacaktır. Tarihsel bağlam içerisinde incelenecek olan çalışma olgusu, yaşayan kuşakların anlamlandırma eğilimleri ile birlikte incelenecek, böylelikle çalışma olgusu ve çalışmanın anlamına dair tartışmalarda yöntemsel bir arayışın yanı sıra mevcut kuşaklardaki perspektiflerin karşılaştırılması mümkün olacaktır

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Anlamlandırma Olgusu

İnsan, tarih boyunca yaşamı anlamlandırma arayışı içerisinde olmuştur. Dünyada yaşayan diğer canlı türlerine kıyasla daha yüksek bilişsel becerilere sahip insan türünün, bir yan ürün olarak yaşamı anlamlandırması yönünde bir edimi ortaya çıkmıştır. Donald'a (1993) göre anlamlandırma süreci, Homo Erectus ile başlayan ve Homo Sapiens'te gelişerek devam eden doğayı taklit yeteneğinin (pure mimesis), hafıza, kontrol, denetim ve nihayetinde dil gibi becerilerin insan kültürünün temelini oluşturduğunu ortaya koyar. Dilin gelişimi ile beraber hikâye anlatıcılığı da ortaya çıkmış, mitlerin oluşumu, insanların dünyayı anlamlandırmalarında önemli rol oynamıştır. Antropoloji, sinirbilim, teoloji, sanatsal bilimler, dilbilim, tarih gibi pek çok disiplinin ortak araştırma konularından biri olan anlamlandırma olgusu, insanın bir tür olarak dünyada diğer canlılardan ayrışmasına sebep olduğu gibi bilimsel edim ve yaratımın, teknolojinin ve bunların tümünü kapsayan kültürün de doğmasına sebep olmuştur. Anlamlandırma olgusu, sözü edilen pek çok disiplinin araştırma alanlarına doğrudan ya da dolaylı olarak girse de, tümüyle aydınlatılabilmemiş bir olgu değildir. Bu çalışmada anlamlandırma olgusuna, daha dar bir düzeyde, "çalışma" konusu temel alınarak değinilecektir.

Hayvanlar aleminin memeliler grubundan hominidlere mensup Homo Sapiens'in bedensel yetileri düşünüldüğünde, deri üzerinde herhangi bir araç kullanmadığı durumda oldukça spesifik ve dar sıcaklık aralıklarında yaşamını sürdürebilen, doğada hazır bitkisel gıdaları toplayabilen fakat zayıf elleri ve dişleri sebebiyle orta ve büyük ölçekteki herhangi bir hayvanı avlamak konusunda başarısız olabilecek, hastalıklara karşı bağışıklığı görece düşük, uzun yaşam süresine ve uzun adaptasyon süresine (mobilizasyon becerisinin aktifleşmesi ve erginlik çağına kadar geçen süre düşünüldüğünde) dolayısıyla uzun bakım sürelerine sahip ve nihayetinde hayatta kalma becerisi mutlak surette tür içi işbirliği becerisine bağlı olan bir canlı türü ile karşı karşıya

kalınmaktadır. Bedensel yetileri düşük, çevresel adaptasyonu çevreyi şekillendirme becerisiyle eş güdümlü olan insan türü, bu tarz bir adaptasyon eğilimine sahip diğer belli başlı canlı türlerinden de büyük oranda kapasite olarak ayrılmaktadır (Fan vd., 2016: 54-58; Levin, 2015: 406-409). Çevreyi düzenleyen diğer canlı türlerinde olduğu gibi insanın da, oldukça kompleks bir sinir sistemi mevcuttur. İnsan, sinir sistemi içerisinde beden diğer alanlarını kontrol etmeye yardımcı olan sinir ağlarının yanı sıra, yalnızca sinir hücreleri ve ağlarından oluşan bedensel ölçüsüne göre oldukça büyük bir organ olan beyne sahiptir. Bu gelişmiş beyin sayesinde neredeyse sınırsız ölçüde bilgi işleme becerisine sahip olan insan türü, bu donanımı çevresini kendi varoluşunu en üst düzeyde maksimize edecek şekilde dönüştürmeyi tarihsel süreç içerisinde öğrenmiştir (Montgomery, Mundy & Barton, 2016: 3-4). Her bir kuşağın hayatta kalma becerileri farklılaşmakla birlikte, bu becerilerin ve bilgilerin kodlandığı yer olan beynin, donanımsal kapasitesi ve elastikiyeti sebebiyle bir önceki kuşaklarda edinilen bilgi ve tecrübelerin yeni kuşaklara kümülatif bir şekilde artarak aktarılabilmesi mümkün olmuştur (Csibra & Gergely, 2011: 1149-1152). Örneğin ormanlık ve soğuk iklime sahip bir yaşam alanından sulak ve nemli bir habitata yerleşen bir kabileden, balık tüketimi ve avcılığı ile ilgili yeni bilgilerin edinimi, geçmiş çevreden aktardıkları kontrollü ateş üretimi ve gıda işleme tecrübesi ve bilgisi ile bir araya gelerek, yerleştikleri yeni çevrede yeni bir diyet unsuru olarak balık türlerinden yararlanılmasını ve bunu hastalık ve zehirlenme olasılıklarını asgari düzeye indirgeyerek gerçekleştirmelerini sağlamıştır. O çevrede yeni yetişen kuşaklar da görerek ve uygulayarak yeni yöntemleri öğrenmiş, böylelikle türün kompozite bir popülasyonu olan bu kabileden yeni bir hayatta kalma becerisi gelişmiştir. Diğer kabileler ile etkileşimleri neticesinde de bu beceri türün geneline yayılmış ve aslında genetik altyapısında olmayan balık avlama ve yeme davranışının deneyim ve öğrenme yoluyla edinimi ve kalıcı olarak kazanımı sağlamıştır. Bu olgunun gelişmesinde kritik rolü oynayan türe ait nosyon ise bilişsel donanım (hafıza, öğrenme becerisi, dil, sonuç odaklı düşünme, kompleks bağlantı kurma vb.) ve buna kabiliyet sağlayan gelişmiş merkezi sinir sistemidir.

Anlam üzerine yapılan herhangi bir çalışmada, günümüzde anlambilime değinmeden çalışmanın mimarisini oluşturmak pek mümkün görünmemektedir. Günümüzde sinirbilimin anlamlandırma olgusu etrafında gerçekleştirdiği çalışmaların, semantik

(anlambilim) ile paralel bir doğrultuda ilerlediği görülmektedir. Gelişmiş dil becerisine sahip insanoğlu, anlamlandırmayı da dil üzerinden şekillendirir savı hakimdir. Duyu organlarından gelen uyaranların beyne iletilmesi ve üst korteksler (parietal, temporal, frontal bölgeler) aracılığı ile dış dünyanın kodlanması, insanda dil aracılığı ile daha sofistike bir şekilde gerçekleşir. Kelimeler ya da kavramlarla ilgili nöral ağlar, bireylerin gelişimsel süreçlerinde oluşurlar ve hayat boyu yeni ağların oluşumu, değişimi ya da yitimi söz konusudur. Bir nesneye verilen isim ve anlam da, bireysel farklılıkların dışında, sosyal bir şekilde oluşur ve aktarılır. Bir bireyin beynindeki örneğin “elma” ile ilgili nöral ağ, koşullama yoluyla başka bir bireye aktarılır. Özet olarak kelimeler ve anlamlar her bir insanda yaşar ve toplumlar içinde de soyunu devam ettirir. Elbette bu kelimeler tarihsel sürecin içerisinde uzun bir zaman içinde doğmuş ve pek çok kez dönüşüme uğrayarak günümüzde kullanılan diller haline gelmişlerdir. Beyinde, alıcı kodu işleyen mekanizma gibi (Wernicke bölgesi), kod yani cümle ya da kelime türeten mekanizma da mevcuttur (Broca bölgesi). Tüm bu iletişimsel süreçte kelimeler, parmak izi gibi özgün bilişsel yapıya sahip bireylerde farklı nöral ağlara karşılık gelmekte ve her bir kelimeye yüklenen anlam bireylerde, kültürlerde ve söz gelimi kuşaklarda farklılıklar göstermektedir (Baggio, 2018: 245-260). Oldukça karmaşık olan beyin – dil ve anlam ilişkisi sinirbilimin halen üzerine yoğun olarak çalıştığı interdisipliner alanlardan biridir.

Diğer canlılardan zihinsel yeti açısından oldukça farklılaşan insanın, yaşamı anlamlandırma yönünde eğilimi de onu kendine özgü kılan özelliklerinden biridir. Canlıların hareket, otonomi, algı, değerlendirme gibi pek çok ortak özellikleri bulunmakla beraber, duyguların da canlıları harekete geçirici, hazırlayıcı, davranışa yönlendirici yetiler olarak tarihsel süreçte geliştiği düşünülmektedir. Sosyal dayanışmanın yaşamsal becerilere önemli katkıda bulunduğu türlerde ise savaş-kaç durumları, üremeye yönlendirme gibi fonksiyonları oluşturan duygular haricinde kabul edilme, reddedilme, düşmanlık, arzulama gibi sosyal etkileşimi yönlendiren duyguların daha sofistike biçimlerde geliştiği görülmektedir (Frijda, 2016: 613-617). Anlamlandırma ile duygular iç içe geçmiş olarak düşünülebilse de, duyguların insanın anlamlandırma süreçlerinde bir araç olduğu düşünülebilmektedir. Dolayısıyla bir limbik sisteme sahip ve komplike duyguları olan diğer canlıları, yalnızca bu özellikleri ile ele alıp, bilişsel kapasiteleri içerisinde insandaki gibi bir anlam arayışının olup olmadığı konusunda kesin

bir yargıya varmak mümkün olmamaktadır. İnsanın anlam arayışındaki biricikliği hususu böylelikle David Chalmers'ın (1995) bahsettiği “bilincin zor sorunu” ile doğrudan ilintilidir. Burada bahsedilen, deneyimin niçin var olduğu ile ilgili bir sorudur. Chalmers, beynin tüm parçaları ve nasıl çalıştıkları açıklansa bile, toplamda “deneyim” (qualia) denen olgunun niçin ortaya çıktığı yönündeki soruya dair bir aydınlanma yaşayamayacağımızı iddia etmiştir. Bu iddia, zihin felsefesi ve bilişsel bilimler alanında önemli tartışmalara zemin oluşturmuştur. Öte yandan öznel deneyimdeki muğlaklık ve ortak deneyimlerdeki anlam biçimleri etkileşimsel bir şekilde tarih boyunca sürmektedir. Nitekim kültürün de insanların zihinsel çerçevelerinin şekillenmesinde de önemli unsurlardan biri olduğu düşünüldüğünde, tıpkı herhangi bir beceri ediniminde olduğu gibi, genetik yapının ve çevresel etmenlerin etkileşime girerek mevcut zihin haritalarını ortaya çıkardığını varsaymak mümkündür. Burada Richard Dawkins'in ortaya attığı “meme” kavramı, kültürel biyosferdeki düşünce birimlerini tanımlandırma amaçlı kullanılmış olup, tıpkı abiyogenez ve biyogenez süreçleri gibi Homo Sapiens'in mental uzamsal alanda (environ-mental) çeşitli düşünce formları oluşturduğunu ve bu formların bağımsızlaşarak yeni bir yaşam alanını ortaya çıkardığını, tıpkı diğer fiziksel ve biyolojik formlar gibi şekil değiştirip evrimleşerek ya da yeni biçimler sentezleyerek bir döngü oluşturduğu düşünülebilir (McNamara, 2011: 1-2). Dolayısıyla kültürler de anlam özümseyici, yaratıcı ve özümsetici mega sosyal yapılar olarak birey deneyimini şekillendirmekte ve birey deneyimlerinin etkisiyle dönüşmektedir.

Anlamlandırma olgusu, nöroloji ve dilbilimin alanına girdiği kadar, psikolojinin de temel ilgi alanlarından biridir ve bu konuda tezler ortaya atılmış belli başlı psikolog/psikiyatrlar mevcuttur. İnsanın diğer canlılar gibi yalnızca içgüdüler ile hareket ettiklerini öne süren savlar psikoloji tarihinin ilk dönemlerinde olmak üzere ortaya atılmıştır. Sigmund Freud, bu dürtüsel yönü özellikle inceleyecek ve psikanalitik teorisinin temelini bu düzlemi ele alarak oluşturacaktır. İnsan davranışlarının ölüm ve yaşam içgüdülerinin kontrolünde olduğunu ve diğer davranışların bu dürtülerin yan ürünleri olduğunu varsayar. Örneğin süblimasyon, yani dürtünün farklı bir objeye yönelik olarak yer değiştirmesi, genel anlamda üretim, sanat gibi faaliyetlerin yaşamsal cinsel içgüdülerin farklı bir tezahürü olarak ortaya çıktığını varsayar. Medeniyeti ve toplumsal yapıları ise, bireyin ruhsal yapısı üzerinde bir baskı unsuru olarak ele alır. Öncül kültürel düzende (burada, diğer

tarih öncesi medeniyet tezlerinde olduğu gibi bir spekülasyon mevcuttur) bir totaliteryan egemen olan babadan onu saf dışı bırakarak kurtulan, sürü dışına itilen erkekler, kendi aralarında yaşamsal bir düzen kurabilmek için çatışmaları minimize etmek adına içgüdülerinden vazgeçmişler, bir toplumsal sözleşme sağlanmış ve insanlık sembolik düzene geçmiştir. Freud'a göre her bir insan da bu ilksel örüntüyü kendi yaşamında bir şekilde deneyimler. Çalışma ve medeniyetin yaratımı ise, ilksel dürtülerin düzenlenmesi ve daha yüce olan sevgi duygulanımının ortaya çıkması ile vücut bulur (Merkit, 2016: 127-129). Yani Sigmund Freud'un psikanalitik kuramına göre çalışma, özet olarak insanın arkaik dürtülerinin düzenlenmesi ve yer değiştirmesinden ibarettir. Fakat burada ortaya atılan, dönemin sosyal bilimsel yöntemlerinde sıkça ortaya çıkan düşün deneyindeki dünyada, totaliter babanın tüm erginliğe ulaşan erkekleri sürünün dışına itmesi durumunda dahi, sürüde kalan kadınların yahut totaliter babanın kendisinin ve sürü dışına itilen erkeklerin, yaşamlarını sürdürmeleri için en nihayetinde avlanmaları veya toplayıcılık aktivitelerinde bulunmaları gerekir. Bu durumda bile, daha organik bağlamda düşünülebilecek olan çalışmanın tarihsel gelişimi ile medeniyetin tarihsel gelişimini birbirinden ayırmak gerekir.

Sigmund Freud'un öğrencileri ve psikanalitik kuramı devam ettirenler arasında Karen Horney, Anna Freud, Alfred Adler, Carl Gustav Jung, Erich Fromm, Wilhelm Reich ve Jacques Lacan sayılabilir. Bu kişiler kendi kuramlarıyla psikanalizin gelişimine katkıda bulunmuşlar, her biri insan psişesinin farklı alanlarına eğilirken dilbilim, mitoloji, sosyoloji, kültürbilim gibi alanlarla da etkileşimsel biçimde yeni savlar ortaya koymuşlardır. Anlam çalışmaları alanında örnek olarak, özellikle klinik uygulama alanında önemli katkıları olan Viktor Emil Frankl, 3. Viyana Okulu adı altında "logoterapi" yani anlamsal terapi yahut anlam terapisi adında yeni bir uygulama geliştirmiş, insanın anlam arayışının, insan varoluşu için hayati bir öneme sahip olduğu üzerinde durarak psikanalizden farklılaşmıştır. İnsanın diğerleri, acı, tanrı ve yaşamın kendiyile olan ilişkilerini, tezlerinin esas başlığı olarak ele almış, insanın fiziksel, psikosomatik, psikolojik, nöotik ve tinsel boyutları olduğunu öne sürmüştür. Frankl'a göre kişi varoluşçularda olduğu gibi özgür irade sahibidir ve bütünlüğe ve yaşamın anlamına; başarılı bir eylem, faaliyet veya yaratıcı bir girişim yaparak; bir değer yaşayarak; acı ile yüzleşerek; sembolik büyümeye erişerek, kendini keşfederek, seçim

yaparak, deneyimleyerek, sorumluluk üstlenerek, kendini aşmayı teşvik ederek, suçluluk hissederek, acıya sahip olarak veya ölümü karşılayarak ulaşabilir. Varoluşçuların aksine Frankl'da anlam, bireyin halihazırda herhangi bir anlam içermeyen yaşama dair kendi edimiyle yarattığı biçimde değil, Tanrı tarafından kendisine verilmiş bir biçimdedir ve her bireyin yaşamının yegâne amacı bu verili anlamı bulmaktır. Nevroz ise psikanalizdeki tanımının aksine, dürtülerin bastırılmasından ziyade varoluşun bastırılmasını içermektedir. Frankl'a göre günümüz insanı, varoluşsal boşluğu kitlesel bir nevroz halinde deneyimlemekte olup, yaşamın belirli birtakım gerçekleri ile yüzleşmekten kaçınmakta ve yaşamın anlamlandırılması konusunda eksik kalmaktadır (Çelik, 2017: 13-16).

Psikanalistlerden Erich Fromm, başlangıçta Freud'u takip eden psikanalistlerin olup sonrasında diğer psikanalistler gibi psikanalizde farklı yaklaşım ve açılımlar ortaya koymuş, insanı farklı boyutlarıyla nesnel bir şekilde ele alma çabasında olmuştur. Fromm da Carl Jung gibi maneviyat ile ilgilenmiş, Sevmeye Sanatı adlı eserinde modern toplumun detaylı bir incelemesini ortaya koyarken, kapitalist toplumlarda sermayenin tekelleşme eğiliminde olduğu, sermayedarların firmalar üzerinde haklarının azaldığı, işçilerin de büyük sendikalar aracılığı ile pazarlık ve dolayısıyla kendi emekleri üzerindeki tasarrufu devrettikleri bir yapının resmini çizer. Artan iş bölümü neticesinde bireyselliğin azaldığı ve üretimin planlanması adına tüketimin kalıplaşmış beğenilere sahip olan kitlelerce gerçekleştirilmesi için insanın belli kalıplara girmeye zorlandığı bir tablo ortaya koyar. Bunun sonucunda, halihazırda insanın doğasında olan saf formdaki özgürleştirici ve yaşama bağlayıcı sevginin gelişmediği, haliyle insanın gelişmediği ve kültürün zayıf kaldığı bir aşamadan bahseder (Fromm, 1980; s. 86-87). Özet olarak Fromm'a göre kapitalizmin kurgusu gereği, doğal hallerinden uzaklaşarak metalaşan nesnelere ve şeylere insanı da yüzeysel olmaya itmiş, öz iradesi zayıf, kendiliği gelişmemiş ve yüzeysellik kısıkaçlarından kurtulamayan bir insanın tarihte ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Soğuk Savaş ve iki kutuplu dünya döneminin en önemli entelektüellerinden biri olan Fromm'un eleştirileri kapitalizm ile sınırlı kalmamış, komünist ideolojiyle şekillenen doğu bloğunda yaşanan toplumsal düzlemin de panoramasını, tarihi bir sorumlulukla betimleyerek aktarmıştır. Fırıncıoğulları'nın (2017) aktardığına göre Fromm, Marx'ı insanın ahlaki yapısını indirgemesi ve gerçekçi olmayan bir sağduyu ile insan doğasının tümüyle iyi

olduğunu ve kötülüğün kaynağını yalnızca sınıfsal farklılıklarla çerçeveselendirmesi sebebiyle eleştirmiş, kat'i akılcılığın ve proleter diktatörlüğün toplumların etik sorununu nihai bir şekilde çözemeyeceğini, insanın varoluşuyla uyumlu olmadığını, komünist ütopya da bireyselliğe yer kalmadığını ve sömürünün yalnızca sermayeden bürokrasiye doğru yer değıştirdiğini öne sürmüştür. Bu eleştiriler iktisatta olduğu gibi kaynağını insanın gerçekte ne olduğunun sorgulanmasından alıyor olup, bu konuyla ilgili aydınlanma sonrasının ve insanın derin anlam arayışını da kapsayan erken psikolojinin öncül bilgisi ve bilimselleşme çabasındaki konumlanışıyla değerlendirilmeli, fakat iktisattaki tartışma konusundan yöntemsel olarak ayrıştırılmalıdır.

İnsanın anlamlandırma arayışı ve yeryüzündeki psişik serüveniyle ilgilenen ve yaklaşımlarıyla modern çalışma yaşamının özellikle kişisel gelişim boyutunda oldukça yararlanan bir diğ er psikanalist de Alfred Adler'dir. Ona göre insanlar doğuştan toplumsallaşma eğilimi ile doğ arlar ve eksiklerini giderme ve kendilerini aşmak yönünde davranırlar. İnsanlar, bedensel özelliklerden kaynaklanan eksiklikleri ile ruhsal bir kompleks geliştirip daha iyiye ulaşma çabasında olurlar. Freud'un söyleminin aksine insanlar cinsel amaçlardan çok toplumsal amaçlar güderler. Ayrıca Adler kuramında insan, kaderinin bir nesnesi değil, bir öznesi olarak da Freud'daki insan düşüncesinden ayrışır (Altıntaş, 1992: 49-51). Ek olarak Adler, insanların güç ve iktidar kurma eğilimde olduklarını, ailedeki doğ um sırasının da güç ve iktidar kurma oyununda belirgin farklı stratejiler geliştirmede öncül kategoriler oluşturduklarını belirtmiş, topluluk içinde kendine yer bulma hedefine ulaşmak ve yetersizlik duygusunu çözümlenmek amacıyla kişilik örgütlenmelerinin kurulduğunu belirtmiştir. Adler'e göre ilk çocuk, baskın, otoriter, saygılı, sahiplenici ve koruyucudur. İkinci çocuk hem ilk çocuğu örnek alabilmesi hem de aldığı desteğin fazla olması sebebiyle daha sağlıklı gelişir. Üçüncü ve sonraki çocuklar ise ilgi oluşturmak ve diğ erleriyle uyumlu olmak adına daha liberal, neşeli ve empatik olma eğiliminde olur (Çınarbaş & Nilüfer, 2019: 126-129). Adler'in kuramı kültürel indirgemecilik ve aşırı genellemeler iç ermekle birlikte özellikle kişilik örgütlenmeleri ve yaşamın olumsuz tarafları ile başa çıkma konusunda modern dünyada geniş yankılar bulmuş, günümüzde iş dünyasında da koçluk gibi uygulamalar için halen kullanılan bir teorik düzlem haline gelmiştir.

Carl Gustav Jung da insandaki anlam arayışı ve davranışlarının daha arketipsel düzlemden geldiğini varsayarak Freud'un bilinçdışı kuramına daha antropolojik bir bakış açısı getirmiştir. Analitik psikolojinin kurucusu olan Jung'a göre insanlar doğuştan itibaren dünyanın bir imgesine sahiptirler. İnsanın kişisel bilinçdışının yanı sıra, yasalarına tabi olduğu bir kolektif bilinçdışı da mevcuttur. İnsanlığın ortak psişik mirasını barındıran kolektif bilinçdışında arketipsel imgeler mevcuttur. Bu imgeler sırasıyla persona, anima, animus, gölge, kendilik, ihtiyar bilge adam, yüce ana ve kahraman arketipleridir (Gürses, 2017: 78-81). Carl Jung, psişenin bazı insanlarda daha iç dünyaya, bazı insanlarda ise daha dış dünyaya dönük olduğunu vurgulayarak içedönüklük ve dışadönüklük terimlerini ortaya atmıştır. Tarih öncesi bir bilim olan simyanın kendi kuramıyla benzerliklerini bulgulamış ve kuramlarında bu yaklaşımdan da yararlanmış. Jung'a göre kişiliğin düşünme, duygu, sezgi ve duyum olmak üzere dört temel işlevi vardır. Kişiliğin gelişmesi ise bireyleşme ve bütünleşme eğilimleri ile olur. Kişiliğin dinamiğinde de ruhsal enerjinin sabit olduğunu varsayan eşdeğerlik ilkesi, psişenin bölümleri arasındaki denge eğilimini yansıtan entropi ilkesi, gelişimin ve dengenin gereği olan karşıtlıklar ilkesi, ruhsal devinim ve dönüşümleri açıklamaya yardımcı olur (Kavut, 2020: 687). Jung'a göre insanlar, belirli karşılaşmalar ile birbirlerini etkilemekte ve dönüştürmektedirler. Bu durumu *"İki kişinin bir araya gelişi iki kimyasal maddenin birbirleriyle temas etmeleri gibidir, eğer bir reaksiyon meydana gelirse ikisi de dönüşür"* sözleriyle aktarır. Einstein ile çağdaş olan Jung, fizikteki gelişmeleri de takip etmiş ve eşzamanlılık gibi kavramları açıklamada kuantum fiziğinden de yararlanmış (Akçakaya, 2022: 4-6). Özet olarak Jung, insana ve ruhsal gerçekliğe daha eski kültürleri araştırıp psikanalitik kurama yeni kavramlar kazandırmış, modern insanı da bu bağlamda ele almış ve geliştirdiği kültür sebebiyle düzlemden koptuğunu öne sürmüş, ruhsal anlamdaki kökleri ile bağlantısını yitirdiği için psişik bir salgın halinde dünya genelinde çatışma yoluna gitmiş, birey psikolojisini terk ederek kendini daha aşağı bir noktaya iten kitle psikolojisine tutunmuş, tabiri caizse benliğini keşfetmemiştir. Ona göre modern dünyanın en büyük tehlikesi, depremler, sel felaketleri, kıtlık, pandemiler değil insan psişesindeki bozukluktur (Beytur, 2018: 60-62).

Psikologlar haricinde, yaşamın anlamına yönelik savlar üreten bir diğer alan da felsefedir. İnsanların tarihin en eski dönemlerinde dahi yaşamın ne olduğuna dair fikir yürüttüklerini düşünsek de, yaşamı sistematik bir şekilde sorgulayan ilk yaklaşımların antik dönemlere tekabül ettiği üzerinde durulmuştur. Felsefe, etimolojik olarak Antik Yunancada bilgelik sevgisi anlamına gelmekte olup kelimenin Arapçalaşmış halidir. Tümel bir bilgidен ziyade bilgiyi arama ve bilgiyi sevme edimini içerir. Dolayısıyla felsefe, varlık üzerine düşünme, anlama, öğrenme, tanıma, açıklama ve anlamlandırmayı içerir (Topdemir, 2009: 119-120). Tarih öncesindeki insanın anlamlandırma eğilimi de arkeolojik kalıntılarda görülmektedir. Sistematik felsefenin gelişiminin de ilk defa ilk çağ uygarlıklarında gerçekleştiği, eldeki yazılı kaynaklar sebebiyle bilinmektedir. Bu kaynaklar ağırlıklı olarak Antik Yunan uygarlıklarındaki eserlerin günümüze kadar korunmasıyla gerçekleşmiştir. Milattan önce 6. yüzyıldan itibaren ilk önemli eserlerini veren Antik Yunan topluluğu, Akdeniz çevresindeki uygarlıklardan da beslenerek ilerlemiştir. İlk felsefe okullarından Milet Okulu, doğanın temel varlığının ne olduğu sorusuna yönelmiş, örneğin Thales doğadaki tüm varlıkların kaynağının ve özünün su olduğu görüşünü ortaya atmıştır. Pisagor ve öğrencileri matematik, tıp ve astronomi ile uğraşmış, Demokritos doğadaki unsurların temelinin atomik bir yapıya dayandığını söylemiş, Sokrates doğru bilgi ve erdemli davranış üzerinde durmuş, Platon görünenlerin ardındaki hakikatlerin izini sürmüştür (Birand, 1964: 13-41). Felsefe okulları ve günümüze kadar ulaşan eserler ile Antik Yunan'da insanın yaşam ile ilgili anlam arayışının sistematik bir boyuta eriştiği görülmektedir.

Antik Yunan sonrasında, Hristiyanlık döneminde felsefe birikimi daha çok dini alana yönelmiş, kilisenin ve dinin kontrolünde bir felsefe gelişmiştir. İslam dünyasında da yine Antik Yunan felsefesine yönelik bir eğilim olmuştur. Orta Çağ dönemi Hristiyan uygarlıklarında felsefe, dinle çelişmemesi gerekliliğiyle ilerleyebilmiştir. Bu nedenle doğa bilimlerine olan ilgi azalmış, teoloji gibi alanların öne çıktığı görülmüştür. Skolastik düşünce, bu eğilimi tümüyle temsil etmekle birlikte eleştiriye kapalı olması sebebiyle Batı uygarlıklarının gelişimini etkilemiştir. İslam felsefesi ise Hint, İran ve Yunan felsefelerinden beslenerek doğa bilimleri, mantık, astronomi gibi alanlarda ilerlemeler kaydetmiştir (Küçük, 2015: 46-56). Sonuç olarak Orta çağda özellikle Akdeniz

havzasındaki uygarlıklarda insanların anlamlandırma eğilimlerinin dini söylemler üzerinden şekillendiği görülmektedir.

Haçlı Seferleri, jeopolitik dönüşümler gibi etmenlerin bir araya gelmesiyle, Avrupa’da Rönesans olarak adlandırılan döneme girilmiştir. Bu dönemde sanat ve felsefe gelişmiş, coğrafi keşifler, icatlar, doğa bilimleri gibi pek çok unsur, Batı ekseninde insanlığın zihin dünyasına açılmıştır. Yeni keşif yolları, sömürgecilik, kentleşme ve zenginleşme, Avrupa’da bu anlamda birtakım dönüşümlere sebep olmuştur. Entelektüel mirasın artması, matbaanın icadı, edebi eserlerin üretiminin ve yaygınlaşmasının artmasıyla Avrupa’da kiliseye olan inanç da azalmış, daha dünyevi bir anlam bulma eğilimi oluşmuştur (Coşkun, 2003: 45-46). Dünyaya olan artan ilgi ve merak, kilisenin etkisinden kurtulmalarıyla birlikte Avrupalıların medeniyetin her alanında yüksek eserler oluşturmalarına sebep olmuştur. Aydınlanma döneminde, bilimsel bilginin dünyadaki pratik faydası amaçlanmış, her türlü araç ve gerecin üretimi, doğanın gözlemlenerek elde edildiği bilimsel yasalar etrafında şekillenmeye başlamıştır. Aydınlanma, insan aklının sınırsız özgürlüğü, öz rehberlik ve öz etkenlik esaslarının yol gösterdiği, “bilmeye cüret et” sloganı ile hareket edilen bir dönem olmuştur (Coşkun, 2019: 599-600). Aydınlanma dönemindeki bilimsel, teknolojik ve sosyal gelişmeler “modernitenin” zeminini oluşturmuştur. Bugün dünyada yaşanan toplumsal kültürel atmosferin zemini büyük oranda bu dönemlerde atılmıştır. Modernite, insan merkezli bir yaklaşımı savunarak demokrasi, toplumsal gelişim ve ilerleme, faydacılık, bilim ve teknolojik gelişme gibi kavramları temel edinerek yaşamın akılcılık yoluyla anlaşılması ve bütünü iyiliğine doğru dönüştürülmesini amaçlar. Modern düşünce, 21. yüzyılın başlarından itibaren dünyanın neredeyse tamamına yayılmış olup pek çok ulus tarafından benimsenmiştir. Modernite ile birlikte insan “doğanın efendisi” konumuna gelmiştir (Aslan, 2011: 10-13). Modern toplumlarda yaşamın anlamının sorgulanması, yaşamın anlamının verili olduğu önceki kültürlerle nazaran daha fazladır. Modernitenin bir getirisi olarak boş zaman ve bireysel alana çok daha fazla sahip olan insanlar, yaşamı anlamlandırmaya yönelik daha çok faaliyete girişmiştir. Felsefede de bunun yansımaları görülmüştür. Varoluşun aşkın bir amacı olmadığını iddia eden nihilizm, bilinemezciğin ifadesi agnostisizm, özerk varoluşsal amaçları yücelten egzistansiyalizm gibi akımlar da modernizmin geliştiği süreç ve toplumlarda ortaya çıkmıştır (Tülüce, 2022: 307-309).

Modernite sonrası dünyada yeni bir kültürel ve felsefi yapının ortaya çıktığı düşünülmüş ve bu yeni paradigma, postmodernite olarak adlandırılmıştır. Postmodernitenin en iyi tanımlarından birinin şüphecilik olduğu düşünülmektedir. Postmodernizm doğru bilginin ulaşılma imkanını, moderniteden farklı olarak olumsuzlar. Modernleşmenin yabancılaşmayı, kimlik krizini ve inançsızlığı ve neticesinde savaşları doğurduğunu öne süren postmodernizm, temel kavramlarını belirsizlik, oyun, kaos, parçalar ve sübjektivite olarak ele alır. Modernitenin aksine dine yönelik olumlu tavır alınır. Böylelikle anlamın özne tarafından oldukça öznel bir şekilde üretildiğini varsayar (Özsevgeç, 2017: 136-138). Postmodernitede de epistemolojinin yerini bağlamsal analiz alır. Yorumbilim (hermeneutic) postmodern yaklaşımlarda yaygın olarak kullanılan bilgi üretim metodudur. Postmodernist yaklaşımlarda dilbilim de bu yüzden ön plana çıkarılmıştır. Postmodernist bilgi üretimi, doğru bilgi üretmeyi ve hakikati ortaya çıkarmayı amaçlamaktan çok, bilginin nasıl üretildiği ile ilgilenir. Buna göre bilgi üretim süreçleri de toplumsal süreçlerden bağımsız olmayıp sosyal dil dokusu içerisinde şekillenmekte, hakikat de, en iyi ihtimalle kısmen bilgi üretiminin içerisinde yer bulmaktadır (Tekeli, 2016: 13-18). Özellikle beşeri bilimlerde kendini hissettiren postmodern yaklaşıma karşı, neomodernizm gibi görüşler de yükselmektedir. Bu görüşler postmodernizmdeki katı sübjektifliği eleştirir, felsefi zeminde evrensel bağlamı bulmaya çalışır.

Bireylerin anlam arayışları ve insanlığın tüm hikayesi birbiri ile bağlantılı olduğundan yukarıdaki olgulara yer verilmiş, anlamlandırmanın farklı arka planlarına değinilmeye çalışılmıştır. Özet olarak insan, bilinen tarihten beri anlam arayışı içerisinde olup, bireysel ve toplumsal olarak anlamlar oluşturmuş ve dünyadaki varlığını anlam zeminine oturtma ihtiyacı hissetmiştir. Anlam ihtiyacı ise halen pek çok insanda sürmekte olup, yaşamın ve diğer tüm şeylerin anlamına dair bireyler çabalarını sürdürme eğilimi içerisinde dirler.

1.2 Çalışma Olgusu

Çalışma olgusu insanlık tarihi kadar eskidir. Türk Dil Kurumu'nca "çalışmak işi, emek, say, mesai" olarak tanımlanan çalışma, iş kavramından farklılaşmakta, daha sistematize bir iş yapış biçimini betimlemektedir. Türkçede olumsuz bir anlam ifade etmese de, özellikle batı dillerinde ve antik Yunancada çalışma kelimeleri etimolojik olarak "acı", "yorgunluk", "zahmet" anlamlarına gelmektedir. Belli bir amaca yönelik çaba ve emek sarf etmek anlamlarını içermektedir (Kenan & Yüksel, 2012: 37-39). Fizikte bir kuvvet ile bir nesnenin konumunu, hareketini, enerjisini değiştirmek olarak tanımlanabilen iş, çalışma olgusunda, tümüyle beşeri bir nitelik kazanan, kültürel bağlam içerisinde değerlendirilebilen bir çatı kavramın temel parçalarından biri olarak düşünülebilir. Çalışmayı, "karşılığında ücret alınan iş" olarak da nitelendirmek mümkündür. Bu ücret; somut veya soyut bir ödül, bir beklenti, bir sonuç, bir çıktıyı ifade eder. Günümüz dünyasında çalışma eyleminin karşılığında genellikle beklenen çıktı, bir genel geçer takas aracı olan paradır. Paranın insanlık tarihi kadar eski olmadığını bilmekle birlikte, yazılı tarih öncesi kültürlerde de belirli nesnelere veya olgular ekseninde takas gerçekleştiği, arkeolojik veriler ile sabittir.

İnsanların alet kullanımından önceki yaşam tarzlarına dair yalnızca antropolojik veriler ile bilgi sahibi olduğundan, yaşam stratejileri açısından diğer canlılardan çok da farklı olmadığı düşünülmektedir. Çalışma, insanın kendisini zaman içerisinde yıkabilen bir gerçeklik olan doğaya karşı bedeni, akli ve diğer becerileri aracılığı ile mücadele etmesi olarak da düşünülebilir. Bir biyolojik organizma boyutu olan insan, her gün ve her an dış dünyadan birtakım materyallere gereksinim duymaktadır. Bunları ancak beslenme aracılığı ile elde edebilmektedir. Beslenme ise başka bir varlığın bedene alınmasıdır. Bunun için ise hareket, yani iş gerekir. Etobur veya otobur tüm canlılar, beslenerek varlıklarını sürdürürler. İnsan da, bedenli bir canlı olarak bu gerçeklikten bağımsız olmadığı gibi, günümüz çalışma olgusunun kökenleri de bu gerçeklik bağlamında değerlendirilebilir. 2,6 milyon yıl önce bulunan biçimlendirilmiş taş el aletleri, insanın gelişkin zihinsel kapasitesini kullanarak doğayı dönüştürme ve hayatta kalma stratejilerinde önemli bir farklılık yarattığını açıkça ortaya koymaktadır. Bu farklılık,

çağlar boyunca bugünkü çalışma yaşamı ve kültürünün de oluşmasına ön ayak olmuştur. Zamanla insanın doğa ile kurduğu etkileşimin daha sofistike hale gelmesi, örneğin aletler aracılığı ile efektif avlanma, kil kapların kullanımı ile doğadaki besinlerin tedarik süreçlerinin gelişmesi, besinlerin kapalı alanlarda korunumu, ev ve bina yapımı ile atmosfer olaylarının zararlı etkilerinden bedeninin korunumu gibi gelişmeler, insanların daha üst kültürler geliştirmeleri konusunda önemli dönüm noktaları olmuştur (Özkoçak, Galip & Gültekin, 2017: 168-170). Çalışma olgusunun da, kültürlerin gelişmesinde, yaşamasında ve varlığını sürdürmesinde en önemli olgu olduğu düşünülebilir. Alet kullanımı ve dil gelişimi, insan zihninin sınırlarını genişletmiş, öğrenme kabiliyeti ve kültürün taşınması da insan varoluşunun önemli bir parçası olmuştur. Çalışma olgusu da, bir insanın yaşamı içerisinde gerçekleştirdiği davranışların, özellikle fonksiyonellik çerçevesi içerisinde sınıflandırılabilmesi neticesinde zaman içerisinde biçim ve yapı olarak çeşitlenmesi ile evrimleşmiştir. Açıklamak gerekirse, tarih öncesi dönemde yaşayan bir insanın çalışması, onu hayatta tutan günlük rutin eylemlerin gerçekleştirilmesi; örneğin avlanmak, ateş yakmak için odun toplamak, barınağı tamir etmek, yavruların bakımını sağlamak gibi faaliyetleri kapsarken, yerleşik ve tarım düzenine geçmiş kültürlerde çalışma olgusu; toprağa ekilen bitkilerin günlük bakımını gerçekleştirmek, olgunlaşan ve meyve üreten bitkileri hasat etmek, su kanalları açmak, bitkileri diğer canlılardan korumak, kili şekillendirmek, metal içerikli toprağı ayrıştırmak, yakmak, şekillendirmek gibi yeni çalışma edimleri ve biçimlerini de ek olarak kapsamaktadır. Orta çağda tarım, hayvancılık, tekstil, zanaat, el sanatları, bilimler, ticaret gibi alanlarda ağırlıklı olarak ilerleyen çalışma olgusu, Rönesans ve Aydınlanma dönemindeki teknolojik ve sosyal gelişmelerden etkilenerek sanayi devrimi ile bambaşka bir hal almıştır. Frederick Taylor, Henry Ford, Benjamin Franklin, Adam Smith gibi ABD merkezli düşünürlerin ve girişimcilerin; iş olgusuna nesnel bakış açıları sunmaları, verimlilik düşüncesini ortaya koymaları, sermaye gelişimi konusunda yenilikçi çalışmalarda bulunmaları neticesinde özellikle fiziki ürünlerin üretiminde kitlesel üretim modellerinin benimsenmesi, toplumsal iş bölümü, yoğun miktarlarda üretim gibi dönüşümler yaşanmış, bu dönüşümler tüm dünya ekonomilerinde değişimlere yol açarak çalışma olgusunu ve dünyayı tümüyle etkilemiştir. 20. yüzyılda yaşanan, kitle iletişim araçlarının icadı, reklamcılık, internet, bilgisayar gibi yenilikler de sanayi devriminden sonra çalışma olgusunu etkileyen önemli olaylar olmuştur. Üretimde bilgiye önem daha

da artmış, artan tüketim eğilimleri ve ekonomileri de daha çok üretimin ve daha çok çalışmanın yolunu açmıştır (Suzman, 2020: 268-291). Üretim sürecinin büyük oranda dijitalleşmesi, otomasyonun, robotlar, yapay zeka ve bilgisayar aracılığı ile yapılması artık yeni bir sanayi döneminin ortaya çıkmakta olduğu fikrini geliştirmiş ve bu dönem 2010'lu yıllarda Sanayi 4.0 olarak adlandırılmıştır. Bu yeni dönemde artık oldukça üst işlevler ve fonksiyonlar gösteren, insanın zihni ve bedensel güçlerinin neredeyse tümünü daha üst bir performans ile işleyebilen yapay zeka ve robotların tüm üretim süreçlerini yürütebileceği ve artık dünyada insan emeğine olan ihtiyacın çok büyük oranda azalabileceği tartışılmaktadır (Öcal & Altıntaş, 2018: 2073-2079). Çalışma olgusuna etki eden teknolojik gelişmeler ve dönüşen çalışma biçimleri, insanların çalışma olgusuyla kurdukları ilişkiyi de etkilemiş olup, bu etkiler günümüzde pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Örneğin 2019 yılında dünya genelinde gerçekleşen Covid-19 pandemisi sürecinde, daha önce belli başlı firmalar tarafından uygulanan, esnek çalışma biçimleri arasında değerlendirilen uzaktan çalışma yöntemi, epidemik krizle birlikte yoğun bir şekilde farklı sektörlerdeki pek çok örgüt tarafından uygulamaya konmuştur. Uzaktan çalışma biçiminin, çalışanlar üzerinde işten ayrılma niyetinde düşüş, iş streslerinde azalma, yüksek iş tatmini gibi pozitif sonuçlara da yol açabileceği bulgulanmış, geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak çalışan kişiler üzerindeki olası etkileri çok yönlü bir şekilde araştırılmıştır (Yaman, Bağdoğan, & Keser, 2023: 168-175). Günümüzde üretim ve hizmet biçimlerinin dönüşümü neticesinde yaygınlaşan bir diğer olgu da esnek çalışmadır. Esnek çalışma, çalışma sürelerinin kısaltması anlamına gelmektedir. İş yüküne göre düzenlenen çalışma süreleri, örgüt ve kişiler için zaman, emek ve maliyet açısından en yüksek verime ulaşılması amacıyla klasik biçimlerden farklı olarak düşünülür ve uygulanır. Günümüzde pek çok ülke ve sektör genelinde yaygınlaşmakta olup, hukuksal boyutta da yeni açılımlara sebebiyet vermiş, örneğin İngiltere'de "sıfır saat sözleşmeleri" gibi yasalar ile yeni çalışma biçimlerinin doğurduğu çalışma ilişkilerinin hukuksal düzenlemesi gibi atılımlar gerçekleştirilmiştir (Karakoç, 2023: 5-8) Özet olarak çalışma olgusu tarih boyunca pek çok farklı seyir göstererek bugün insanın doğa ile kurduğu etkileşimin neredeyse tümüyle azalmasına ve çalışma olgusunun artık insandan uzaklaşmasına doğru evrilmekte, bu değişim ve belirsizlikler bireylerde ve toplumlarda geleceğe dair kaygılar yaratmaktadır.

1.3 Kuşak Olgusu

Kuşak kavramı yaklaşık olarak 25-30 yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler topluluğu olarak tanımlanmakta, nesil ve jenerasyon sözcükleri ile de ifade edilebilmektedir. Benzer sorunlarla yüzleşmiş, benzer sorumlulukları olmuş, aynı tarihsel ve kültürel bağlam içerisinde doğan yaş grubu olarak da nitelenir (Keleş, 2011: 130-131). Kuşak kavramı üzerine tartışmalar mevcut olup, kuşak kavramının bilimsel temelini zayıf olduğu, bireysel farklılıkları göz ardı ettiği yönünde eleştiriler mevcuttur. Fakat tüm kümeyi açıklamasa da, kuşak kavramının dünyada fonksiyonel olarak açıkladığı olgular da mevcut olduğundan, kabul gören bir kavram olduğu yönünde şüphe yoktur. Zamanın ruhunun şekillendirdiği insan kitleleri, farklı zaman dilimlerinde yoğrulmuş kişilikler, tarihin akışındaki etki düzeyleri ve biçimleri, hem bireyleşme hem de bütünleşme eğilimleri göstermektedir (Duane & Ryan, 2007: 224-227). Kuşak kavramına Antik Yunan ve Mısır dönemlerinde bile rastlanıldığı belirlenmekle beraber, iş dünyasında ve akademideki popülerliğini 2000'li yıllardan sonra, iş yaşamına 1980 neslinin yoğun bir şekilde girmesi ve eski çalışanlara göre, sık iş değiştirme gibi daha farklı eğilimler göstermeleri sebebiyle olguya yönelik yoğun bir ilgi neticesinde kazandığı yönünde görüşler vardır. Yine aynı şekilde 2000'li yıllarda Türkiye'de de değişen işgücü popülasyon dinamiklerinin ve işyerinde farklı kuşakların etkileşiminin artmasının etkisiyle gerek akademide gerek iş dünyasında konu üzerine ilgi gelişmiş ve pek çok çalışma yürütülmüştür. Bu ilginin özneleri; insan kaynakları alanı, yönetim bilimleri alanı, psikoloji, sosyoloji, gerontoloji gibi disiplinler olmuştur (Özer vd., 2013: 123-125). Bu çalışmalar kapsamında kuşak sınıflandırmaları, yirminci yüzyılda doğanlardan itibaren başlatılmış olup, sessiz kuşak (silent generation), bebek patlaması (baby boomers), X, Y ve Z kuşakları şeklinde sınıflandırılmıştır. Kuşakların başlangıç tarihleri için farklı sınıflandırmalar olsa da, sırasıyla sessiz kuşak 1922-1945, bebek patlaması 1946-1964, X kuşağı 1965-1980, Y kuşağı 1981-2000, Z kuşağı 2001-2020 yılları arasında doğan insanları tarif eder (Mercan, 2016: 60-61).

Kuşakları ayırt eden ve tarihlerin sınırlarını belirleyen şey sosyal etki düzeyi yüksek olaylar ve olgulardır. Bebek patlaması, yani baby boomer olarak tanımlanan kuşak, iki

büyük dünya savaşı sonrasında doğmuş olan kuşaktır. Bu dönemde bu büyük savaşların izleri silinmeye çalışılmış, insanlar yaşanan acılardan kurtulmak adına yaşamı anlamlandırmaya, kendilerine yaşam kurmaya çabalamış ve tüketimi artırmışlardır. Zaman zaman 68 kuşağı olarak da tanımlandırılan bu jenerasyon, özgürlüğüne düşkün, hazzı, keşif odaklı, öte yandan uyumlu, amaç odaklı, yeniliklere açık, çalışkan ve toplumsal sorumluluk duygusu yüksek bir kuşak olarak nitelendirilmektedir (Altuntuğ, 2012: 204-205). X kuşağı ise, değişen bir dünyada doğmuş, teknolojik gelişmelerin ve sanayileşmenin hızlandığı, şehirleşmenin arttığı bir dönemde dünyaya gelmiş, göç olgusunu çocuk yaşlarda deneyimlemiş bir kuşaktır. Güvenlik ihtiyacı yüksek olan bu kuşağın, sadık, kanaatkar, gerçekçi ve rekabetçi değer unsurlarını da bünyesinde barındırdığı görüşleri mevcuttur. Ayrıca X kuşağının çözüm odaklılık ve öz güven konusunda ileri nitelikler taşıdığı da kabul görmektedir (Güdücü & Balcı, 2021: 108-109). Ayrıca bu kuşakta tüketimde kitlesellikten bireyselliğe doğru bir geçiş gözlemlenmiş, markalara eğilim artmıştır. Y kuşağı, “Milenyum” kuşak olarak da tanımlanmakla birlikte internetin yaygınlaştığı dönemde doğmuş, bilgiye erişim imkanlarının yoğun olduğu bir dönem yaşamış, sorgulayıcı, çoğulcu ve çevreci olarak nitelenmektedir (Fettahlıoğlu vd., 2021: 24-25). Otoriteye uyum eğilimlerinin düşük olduğu Y kuşağı çocukluk döneminde yoğun bir şekilde televizyon ve bilgisayar gibi araçları tüketmiştir. Z kuşağı ise analitik ve hızlı düşünme eğiliminde bir nesil olarak nitelendirilir. Bireysel eğilimin fazla olduğu Z kuşağının kendilerine güvenleri oldukça yüksektir. Bağımsızlık ve özgürlük eğilimi de yüksek olan bu kuşak engellerden hoşlanmamakla birlikte her şeyin mümkün olduğu bir dünya tasavvuru içindedir. Özgün ve kolay olan, hızlı sonuç veren yöntemlerin peşinde oldukları varsayılmaktadır (Yıldız, 2019: 700-701). Ayrıca Z kuşağının, tablet, telefon, bilgisayar gibi akıllı cihazların yoğun kullanımı sebebiyle el göz koordinasyonlarının yüksek olduğu, hırslı ve materyalist oldukları, bilgiye kolay erişebildikleri ve yorumlayabildikleri, iletişimde e-posta yerine sosyal medyayı kullandıkları, yalnızlığa eğilimli oldukları ve derin duygusallık yaşadıkları düşünülmektedir (Kırık & Köyüstü, 2018: 1503-1505). Özet olarak, insan nesillerinin farklı toplumsal olaylar ve gelişimler neticesinde bir takım ortak karakteristik yapılar geliştirdikleri ve yaşayan insan nesillerinin sınıflandırılmasının bu yapıları ve bir takım sosyal olguları açıklamada kısmen yeterli olduğunu söylemek mümkün olmakla birlikte, lineer zamana bağlı farklı kültürel katman ve atmosferlerin toplumsal görüngüyü

açıklamada sosyal bilimlerin elini güçlendirdiğini göz önünde bulundurmak gerekir. İş dünyası, siyaset dünyası ve eğitim alanında özellikle önem arz eden “kuşaklar” konusundaki araştırmaların artarak devam edeceğini ön görmek güç değildir. Bu çalışmada da, mevcut kuşaklardaki farklılıkların analizi ile, çalışmanın anlamlandırılması hususundaki değişimlerin ortaya konması, tespit edilmesi, akış ve değişim şemasının belirlenmesi, yeni değerler ve anlam biçimlerinin ortaya dökülmesi amaçlanmakta olup, çalışmanın anlamlandırılması olgusu kuşak ekseninde yapılan bir karşılaştırma ile araştırılmıştır.

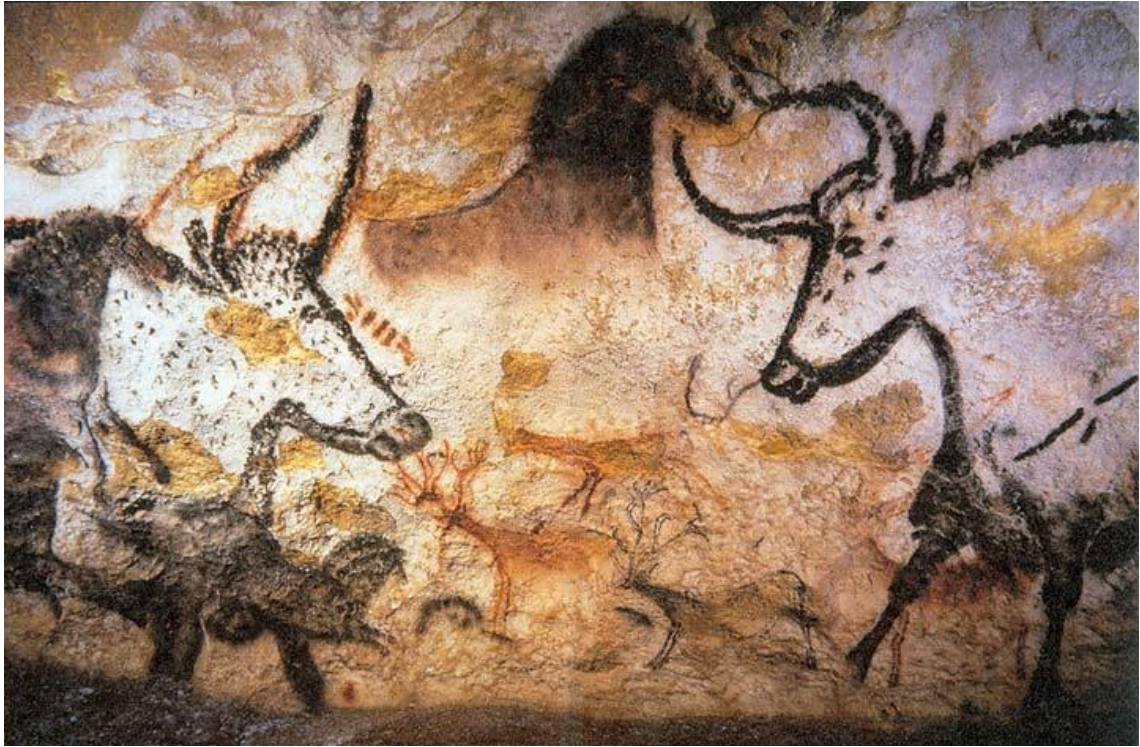
2. BÖLÜM: İLİŞKİSELLİK VE HİPOTEZ

2.1. Çalışmanın Anlamlandırılması

Çalışma olgusunun ve çalışma biçimlerinin tarih boyunca farklılaştığı göz önünde bulundurulduğunda, insanların çalışmayı anlamlandırma biçimlerinin de değişeceğini varsaymak mümkündür. Çalışmanın biçimleri değiştikçe, özne ve anlam yüklenen olgu olan çalışma arasındaki etkileşimde, gerek çalışma biçimlerinin dönüşümü, gerek öznenin dönüşümü sebebiyle bir farklılık oluşması olasılığı mevcuttur. Bu bağlamda, çalışma olgusuna yüklenen anlamları irdelemek gerekmektedir.

Yazılı ve yerleşik kültürden önceki dönemde, dünyanın farklı bölgelerinde bulunup günümüze kadar ulaşan tarih öncesi eserler vasıtası ile, o dönem insanının yaşantısına dair ipuçları elde edilmektedir. Bedensel ihtiyaçlara sahip bir varlık olan insanoğlunun organik varlığını sürdürmesi için doğa ile etkileşimde olması gerekmektedir. Doğadaki canlıların yaşam süreçlerini algılayıp kontrol etmeden, yani yerleşik yaşama geçmeden önceki dönemlerde de yine bugünkü gibi topluluklar halinde yaşayan insanların temel geçim kaynakları avcılık ve toplayıcılık idi. İnsanların tümü bir anda yerleşik yaşama geçmediği gibi avcı toplayıcı kabile dönemi de tarihin uzun bir devrine denk gelmektedir (Aytan, 2021: 982-983). O dönemin anlam dünyasını kavramak için elimizdeki araçlar, arkeolojik buluntular ve spekülatif yöntemdir. O dönemde çalışmanın yaşamın ayrı bir kesiti olarak algılanmadığını düşünmek de mümkündür. Dolayısıyla bir zaman makinesi vasıtası ile bu çalışma tarih öncesinde yapılsa ve insanlara “sizce çalışmanın anlamı nedir?” diye sorulsa, çalışmaya dair herhangi bir sözcük bulunduğu varsayıldığında dahi, herhangi bir sonuç alınamayabilirdi. Yine farklı olasılıklar düşünüldüğünde, cevaben birtakım mitik anlatılar ile karşılaşılma olasılığı yüksek olurdu. Yazının henüz icat edilmediği devire dair, sözel kültür ögesi olarak devam eden ve bir kısmının kaynağını tarih öncesinden aldığı düşünüldüğü mitik anlatılar, başvurulabilecek kaynaklardan

biridir. Nitekim yerleşik düzenin oluştuğu dönemlerden hemen önceki dönemlerde dilin geliştiği ve insan yaşamının vazgeçilmez bir unsuru olarak kültür tarihinde yerini aldığı düşünülmektedir. Dilin nesnelere sınıflandırmak, iletişim kurmak gibi yaşamsal işlevlerinin haricinde de dünyayı anlamlandırmaya yarayan hikayeler, efsaneler, kurgular gibi işlevleri de zaman içerisinde oluşmuştu (Keseroğlu, 2005: 2-9). Paleolitik döneme ait başka kaynaklar da mağara resimleri olduğundan, bu konuda da spekülasyon imkânı mevcuttur. Mağara resimleri, eski insanların mağaralardaki duvarlara boyamak sureti ile birtakım resimler yapmasıdır. Mağara resimlerinde kullanılan boyaların hazırlanışı, boyanın uygulama tekniği, niçin bu belirli imgelerin resimlere yansıtıldığı üzerine tartışmalar mevcuttur (Özdemir, 2021: 826-832). 20. yüzyılda akademik camiada keşfedilen Lascaux mağara resimlerinden bir örnek aşağıda verilmiştir.



Şekil 1: Tarih Öncesi Lascaux Mağara Resmi

(bkz:

https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Lascaux_painting.jpg#/media/Dosya:Lascaux_painting.jpg)

Fransa'nın Dordogne ilinde bulunan, M.Ö. 17,000 yılında oluşturulmuş bu eser, avcı toplayıcı toplulukların zihin dünyalarını anlamamız adına yararlanabileceğimiz kısıtlı kaynaklardan biridir (Leori-Gourhan, 1982: 104-107). Resme bakıldığında doğada, insanın bugün dahi etkileşimini kuvvetle sürdürdüğü canlılardan boğa, inek, geyik, at gibi hayvanların temsilleri görülmektedir. Bu da yorumcuyu bütünlüklü bir yaşam tasavvurunun o dönemin insanında mevcut olabileceği inancına itmektedir. Yani imgesel dünyasında da çevrede etkileşimde bulunduğu varlıklar ile etkileşimine bireysel yaşamında da (mağarada) devam eden dönem insanının, algılayıp deneyimlediği canlı yaşamı bir sembol olarak soyutlaştırması ve resme dökerek somutlaştırması vuku bulmuştur. Tekrar soruya dönülecek olursa bu doğal ortam içerisinde öncelikli derdi hayatta kalmak olan insanın, henüz doğadan kopmamış çalışma yaşamını yaşamın kendisi olarak algıladığını ve soracağımız “çalışmanın anlamı nedir” sorusuna muhtemelen zihninde ayrık bir olgu olmadığından cevap veremeyeceğini düşünmek olasıdır. Bir diğer örnek de Brezilya'da Serra de Capivara olarak bilinen bölgede bulunan, günümüzden 30,000-50,000 yıl öncesine dayanan mağara resimleridir.



Şekil 2: Tarih Öncesi Serra de Capivara Birinci Kaya Resmi

(bkz:

https://www.bradshawfoundation.com/south_america/serra_da_capivara/index.php)



Şekil 3: Tarih Öncesi Serra de Capivara İkinci Mağara Resmi

(bkz:

https://www.bradshawfoundation.com/south_america/serra_da_capivara/index.php)

Üstte bulunan resimde insanlar ve çeşitli canlıların temsilleri görülmektedir. Bu resimde bir akış, dizimsel bir olgunun temsili mevcuttur. Bu da yorumcudadır, resmi yapan insanlarda çalışmaya dair bir şema olabileceği şüphesini uyandırmaktadır. Resmin solunda bulunan belli bir sıra halinde ve belirli vücut duruşlarında bir araya gelmiş insanlar, avlanma tekniklerine dair bir ipucu belirtiyor olabilirler. Altta bulunan resimde de yine sürü hayvanları arasında bulunan insan figürlerinin birbirleriyle eşgüdüm şeklinde, ellerinde bitkilere benzer bir nesne tuttukları görülmektedir. Bu, av hayvanlarını cezbetmek ve yönlendirmek için uygulanmış bir yöntem olabilir. Dolayısıyla yine bu resimler de kısmen hayatta kalma ve avlanma tekniklerine dair sunuşlar yahut

bilgilendirici metinler olarak ele alınabilir. Bu topluluğun dilinde de çalışmaya yahut işe dair kavramlar bulabilmek mümkün olabilir.

Yazılı kaynakların ortaya çıktığı dönemlerde, insanların kültürel atmosferleri ve yaşam biçimleri üzerine çok daha fazla kanıtsal envantere sahip olduğumuzdan bu dönemde çalışmaya yüklenen anlamlar üzerine daha fazla bilgiye ulaşılabilir. Örnek olarak Antik Yunan uygarlığının önemli filozoflarından Sokrates, “*Mutluluk keyifli vakit geçirme ile olur, keyifli vakit geçirmek için çalışırız*” demiştir. Plato, ideal bir devlet düzeninde herkesin kendi becerilerine göre bir işte çalıştığı bir durumu hayal etmiştir. Aynı dönemlerde yaşayan Hesiodos, *Günler ve Çalışmalar* isimli eserinde tembelliği yermiş, çalışmanın ve refaha ulaşmanın erdemli olduğunu ve tanrıların buyruğu olduğunu belirtmiştir. Antik Yunan’da ayrıca çalışmanın tanrılar tarafından korunmak ve maddi ve manevi olarak ödüllendirilmek için bir araç olduğuna da inanılmıştır. Hem ticaret hem tarım hem de zanaat dallarında yoğun çalışmalar yapan ve eserler yaratan Antik Yunan kültürü düşünüldüğünde çalışmanın toplumsal bir değer olduğu anlaşılmaktadır (Balme, 1984). Antik Mısır uygarlığı da, henüz gizemi çözülemeyen piramit gibi yapıların inşa edildiği, tarımda, astronomide ve ticarete gelişmiş ve dünyayı etkilemiş bir uygarlıktır. Kaynaklardan edinilen bilgilere göre, Mısır’da çalışmanın değeri düşüktü. Toplumsal sınıflandırmalar baskın ve keskin sınırlar içerisindediydi. Kraliyet, ruhbanlar, askerler, tarım işçileri, zanaatkarlar ve tüccarlar, en yaygın toplumsal sınıflardı. Bürokrasinin de mevcut olduğu Antik Mısır’da, kraldan sonra hiyerarşik açıdan en üstün grup ruhbanlardı. Kazançları olmayan kölelerin yanında, hür olup çalışan bir grup da mevcuttu (Warburton, 2007: 180-182). Kralın kutsal sayıldığı Antik Mısır halkında çalışma da büyük oranda kralın bir buyruğu olarak yerine getirilirdi. Eski Mısır halkının eserlerinde; “*Tanrı için çalış, Tanrı da senin için çalışsın.*”, “*Zayıfları ezen güçlüler toplumun düşmanlarıdır. Toprağı süren köylülere ve emekçilere kötü davrananlar, yıkım getirenlerdir.*” gibi ifadeler de mevcuttu. Çalışma yine toplumsal yapının içerisinde şekillendiğinden çalışmaya yönelik ifadeler de kutsiyet, buyruk, uyum, emir, iyi olma gibi dini ve toplumsal söylemler içerisinde şekillenmekteydi (Lichteim, 1997: 26-27). Yine Antik Yunan uygarlığında olduğu gibi Antik Mısır’da da toplumun çalışmaya değer biçtiğini, köleliğin de bulunduğu bir toplum da olsa hür vatandaşlarının da çalıştığını, bunun

göstergelerinin yapı, ticaret, zanaat, bilimler gibi alanlarda ürettikleri eserler olduğunu söyleyebiliriz.

Tarım ve şehirleşme dönemi ile başlayan farklı dinselleşme süreçleri ile dinin çalışmaya dair söylevler geliştirdiğini de görmekteyiz. Örneğin Ön Asya'da gelişen dinlerden Zerdüştilik'te, bir yol gösterici olan Zerdüş: *"Ben üstün insan için bir ocak (ev) kurmak, toprağı, hayvanı ve bitkiyi ona hazırlamak üzere çalışmanı ve icat edeni severim"* der. *"İyi düşün, iyi konuş, iyi iş yap"* düşüncesi de temel inanç prensiplerindedir. *"Buğday eken saadet eker", "Buğday yerden bitince şeytan gözyaşı döker", "köpek sürüyü beklediğinden kutsaldır, ona karşı kötü davranmak cezayı gerektirir"* gibi çalışmaya dair söylemler de Zerdüşlükte mevcuttur. Başka bir medeniyet olan Hint uygarlığında ise, dini söylemin çalışmayı çok da fazla olumluamadığı, daha fazla çalışmanın daha fazla karmaya sahip olduğu, çalışan insanların genellikle hakir görüldüğü bir inanış biçimi mevcuttur (Aras, 2013: 153-154). Yahudiliğin dini metni olan Tevrat'ta da çalışma ile ilgili ifadeler mevcuttur. Örneğin Mezmurlar bölümünün 21., 22., 23. ve 24. ayetleri *"Genç aslan av peşinde kükrer, Tanrı'dan yiyecek ister. Güneş doğunca inlerine çekilir yatarlar. İnsan işine gider, akşama dek çalışmak için. Ya Rab, ne çok eserin var, hepsini bilgece yarattın."* ifadeleri yer almakta, çalışma yaşamının insanın yaşamıyla ve doğal yaşam ile benzerliği vurgulanmaktadır. Özdeyişler bölümünün 25'inci ayetinde bilge kişilerin aksine gururlu, küstah ve alaycı kişiler için *"Tembelliğin isteği onu ölüme götürür, çünkü elleri çalışmaktan kaçınır..."* yazılıdır. Vaiz bölümünün bir kısmında ise bir kişi çalışmanın anlamsızlığından dem vurur, *"Güneşin altında harcadığım bütün emekten nefret ettim. Çünkü her şeyi benden sonra gelecek olana bırakmak zorundayım"* ifadeleriyle çalışmanın boş olduğunu, *"Çünkü ne kazancı var adamın, güneşin altında harcadığı bunca emekten, bunca kafa yormaktan? Günler boyunca çektiği zahmet acı ve dert doğurur. Gece bile içi rahat etmez. Bu da boş."* gibi bir olumsuzlamayı da Tevrat'ta görmekteyiz. Budizm'de de çalışmanın çok önemsenmediğini görmekteyiz. Budizm genellikle manastır hayatını över. Daha önce aydınlanmış olan Buda'nın yolunun takip edilmesi ve nirvanaya erişilmesi öğütlenir. Budizm'e göre insanın tek kurtuluş yolu arzularından uzaklaşarak hakikat bilgisine erişmektir. Bu olana kadar enkarnasyon, yani cisimleşme devam eder. Budizm'de de karma inancı mevcuttur. Dolayısıyla yapılan eylem ve faaliyetler bu dünyada etki bırakır. Kişinin karmasını azaltmasının yolu olarak

iyi veya kötü daha az eylemde bulunması, arzularından arınması öğütlenmiş, bunun yolunun da ruhban sınıfından geçtiği söylenmiştir (Şafarullina, 2013: 21-24). Budizm'in yaygın olduğu toplumlar olan Doğu Asya uygarlıkları, ticaret, şehirleşme, tarımsal üretim, teknolojik ilerleme konusunda Orta çağın medeniyet gelişimine yoğun düzeyde katkıda bulunmuş olup, diğer uygarlıkları da etkilemişlerdir. Dolayısıyla bu coğrafyalarda da dünya için çalışmanın dışlanmadığını görmekteyiz. Bir diğer önemli din İslam'da da çalışma ile ilgili pek çok ayet mevcuttur. Necm Suresi 39. ayette “*İnsan için yalnız kendi çalıştığıının karşılığı vardır.*”, Kasas Suresi 77. ayette ise “*Allah'ın sana verdiği serveti O'nun yolunda harcamak suretiyle ahiretini kazanmaya çalış. Dünyadan da nasibini unutma. Allah sana nasıl ihsanda bulduysa, sen de başkalarına öylece ihsanda bulun. Ülkede bozgunculuk çıkarmaya çalışma. Çünkü Allah bozguncuları sevmez.*” buyrulmaktadır. Yine “*Dünyasını ahireti için ve ahiretini dünyası için terk eden kişi, sizin hayırlınız değildir. Ancak ikisinden de nasibini alan kişi, hayırlı olan kişidir. Şunu kesin olarak bilin ki dünya, ahiret için bir vasıtaadır. İnsanlara yük olmayın.*” (el-Menâvî, Feyzu'l-Kadîr Şerhu'l-Camii's-Sağîr, V, 364, hadis no: 5794.) hadisinde, dünyanın terk edilmemesi ve hem dünya hem de ahiret için çalışılması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Nitekim Orta çağın medeniyet merkezleri de İslam'ın yaygın olduğu bölgeler olup, Antik Yunan, Mısır, Hint ve Uzakdoğu bölgelerindeki medeniyetlerin birikimi ile de birleşerek dönemin üst uygarlıklarını teşekkül etmiştir. Dolayısıyla İslam'ın da ölçülü çalışmayı övdüğünü ve yücelttiğini söylemek mümkündür. Avrupa tarihi, kilise ve krallıkların hüküm sürdüğü karanlık çağ olarak adlandırılan dönemden sonra, yenilenme dönemi olarak da tanımlanabilir olan Rönesans dönemini yaşamıştır. Bu dönemde Avrupa'da, krallar, vasallar ve lordların ve onlara bağlı serflerin haricinde yeni toplumsal sınıflar ortaya çıkmıştır. Coğrafi keşifler ve yeni ticaret yolları ile zenginleşerek büyüyen bir tüccar sınıfı, zenginleşmenin getirisiyle ortaya çıkan sanatçılar, zanaat erbabları, bilim insanları ve benzeri yeni toplumsal sınıfların haricinde yine tarım gibi işlerde çalışan zümreler de varlıklarını devam ettirmişlerdir. İtalya gibi önemli merkezlerde gelişen bilgi ve teknolojik birikim kümülatif bir şekilde ilerleyerek yüzyıllar içinde bugünkü Avrupa ve insanlık medeniyetinin öncülü olmuştur. Bu süreçte, güçlenen Avrupa medeniyetleri, ileri denizcilik ve ateşli silahların kullanımıyla dünyanın özellikle Afrika, Amerika, Asya gibi medeniyetlerindeki insanlarına tahakküm kurarak köleciliğe başlamış, böylelikle yoğun bir üretim ve zenginleşme elde etmiştir. Dönemin çalışma biçimleri ve anlam

boyutu da bu bağlamlara içkin bir şekilde değerlendirilmelidir. Örneğin bir temsil olarak Robinson Crusoe metni incelendiğinde, Robinson'u dönemin Avrupası'nı temsilen bir homo economicus, yani kendi çıkarı için hareket eden insan, Cumali'yi de kendi çıkarı için hareket eden insanın çıkarına hareket eden insan olarak görmek mümkündür. Robinson Hristiyan teolojisinin öznel bir yorumu, dolayısıyla Tanrı'nın buyruğu ile doğayı ve dünyayı keşfeden, bilimi yayılmacı bir politika amaçlı kullanan, ıssız adanın ortasında geçireceği yaşlılığını bile düşünen, faydacı, bireyci bir insan tasavvurunun temsili olarak dönemin Avrupa burjuvazisinin zihniyetini de temsil etmektedir (Yaşar & Şen, 2020: 217-221). Rönesans Avrupa'sı ve insanı, her ne kadar bugünkü ahlaki yargılarımızla hoş karşılamasak da, özgür aklın verdiği güç ile dünyada insan merkezli bir var oluş cüreti ile bugünün dünyasını derinden etkilemiş, pek çok alanda yapılan çalışmalar ile modernizmin temelini yaratmıştır. Yine başka bir örnek verecek olursak, dönemin önemli sanatçılarından, Yeni Platoncu görüşlere sahip ve hem heykel sanatı hem de yazınsal sanatlarda önemli eserler vermiş ve dönemi etkilemiş olan Michelangelo'ya (Kuzu, 2020: 77-81) "çalışmanızın anlamı nedir?" denildiğinde, sanatın kendisiyle ilgili olarak Tanrı'nın sanatını aynalama yoluyla ona içkin bir kendini buluş süreci, mükemmele ulaşmak gibi eylem ve kutsiyeti içeren ifadeleri cevap olarak bulmak olasıdır. Aydınlanma dönemi de, modernizme ulaşan süreçte bir basamak olmuştur. Yine bu dönemin Avrupa'sında da, bilimsel bilgi üretiminin çarpımsal düzeyde ilerleyişi, faydacılığın artması, kıtalar arası ticaretin ve sömürge ilişkilerinin artması, aynı zamanda yeni felsefelerin oluşması vuku bulmuştur. Bu dönemde rasyonalizm, dönemin zihniyetini etkileyen önemli bir etkidir. Rasyonalizm, yani akılcılık, homo economicus'un daha ileri bir versiyonuna temel oluşturmuştur. İktisat bilimi de doğanın kontrolü, insan çıkarı için maksimize edilmesi, hazcılık, faydacılık ekseninde yorumlanması, doğa yasalarının tatbiki ve yine fayda temelinde bu yasaların kullanılması, makinelerin icadı, sanayileşme gibi süreçler gelişmiştir. Rasyonalizmin hem ahlaki boyutta hem bilimsel boyutta hem de ekonomik boyutta ilerlemesi, günümüzde de halen etkisini sürdürmektedir. Egoizm, rasyonel davranış, maksimizasyon davranışı, bireysel davranış ve özgür seçim, dönemin zihniyet temsilini anlama açısından önemli kavramlardır (Kaya, 2019: 92-93). Aydınlanma döneminde çalışmanın anlamı da bu süreçlere paralel olarak insanın her alanda gelişiminin, yaşamın kolaylaştırılmasının, faydanın ve toplumsal ahlakın bir unsuru olarak şekillenmiştir. Aydınlanma dönemi,

insanın tanrı olmaya soyunuşu olarak da ele alınmakta, bu dönemde geliştirilen felsefi doktrinler ve dünyadaki uygulamaları eleştirilmektedir. Bu doktrinlerin özünde Bauman'ın da ifade ettiği gibi “doğanın denetimi” mevcuttu. Weber'in formülize ettiği gibi Hristiyanlığın yeni bir yorumu olan Protestanlık da kapitalizmin doğuşu için gerekli koşulları sağlamıştı. Protestan etikte çalışmak, Tanrının doğrudan bir buyruğu olarak ele alınmaktaydı. Bu çekirdek inançlar ve toplumsal eylem zamanla sermaye birikimine, gelişen sermaye ise ekonomik ve politik güce en nihayetinde kapitalizmin dünyada güçlü bir bileşen olmasına neden olmuştur (Man, 2011: 163-166). Çalışmanın anlamlandırılmasının tarihsel süreçlerini inceledikten sonra, günümüz dünyasında ve mevcut yaşayan kuşaklarda çalışma olgusunun anlamlandırılmasına dair görüşlere yer verilecektir.

2.2. Kuşaklar ve Çalışmanın Anlamlandırılmasındaki İlişkisellik

Bilimsel devrimler, sanayileşme, teknolojik bilgi birikimi, demokrasi ve ulusal devletler, kentleşme, yaşam biçimlerinin dönüşümü, üretim ekonomileri, tüketim eğilimleri gibi olgular, 20. yüzyılın çalışma biçimleri üzerinde baskın bir şekilde etkili olmuştur. Günümüz kuşaklarının neredeyse tamamı 20. ve 21. yüzyıllarda doğmuştur. Bu süreç dünyada pek çok insanın kentlere göç ettiği, çeşitlenen iş kollarında çalıştığı, fabrikaların çalışmanın yaygın tarzlarını kapsadığı, daha önceden şekillenen çalışma usullerinin artan teknolojik birikim ile birlikte şekil değiştirdiği süreçleri kapsar. 20. yüzyılın başlarında çalışma, Taylorizm ve Fordizmin dolayısıyla sanayinin artık şekillenmesi ve motorlu araçların tarımsal üretimde kullanılıp iş gücünün kentlere ve fabrikalara doğru kayması ile büyük oranda biçim değiştirmiştir. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde işçilerin, yalnızca üretim bandındaki, kendilerine verili basit işleri yapmaları dolayısıyla öz denetimlerinin kaybolduğu bir çalışma düzeninde çalışmaları gerekiyordu. Bu da temelde “yabancılaşmayı” getiren bir çalışma düzenine dönüşmüştü (Sezer, 2007: 36-46). Aydınlanma ve sanayi devriminden sonra kapitalizme geçiş sürecinde, bir ahlak profesörü olan Adam Smith'in görüşleri önemli bir etki oluşturmuştur. Ahlak konusunda teorileri ve görüşleri bulunan Adam Smith, homo economicus'un ahlaki temellerini de derinleştirmiş, döneme göre çok üst sayılabilecek teknik analizlerle makro iktisat

konusunda büyük savlar geliştirmiş, bu yaklaşımlarıyla kapitalizmin ideolojik temellerini atmıştır. Smith'e göre her insanın dünyada kendi refahı ve çıkarı için çaba göstermesi doğal ve elzendir. Bireysel ekonomik girişimler kamu otoriteleri tarafından engellenmemelidir. Bilginin, hür girişimciler eliyle üretime dönüşmesi bütünün de yararına olacaktır. Doğal akışta, bireyler ve toplumlar arasında iktisadi dengenin korunması ve daha iyiye olacak şekilde evrilmesi mümkün olacaktır. Güç dengeleri de, örneğin her yönden sermaye sahibi olan birinin, kendi emeği ve sermayesi ile yaşamını idame ettiremeyen kimse ile çalışma ahdi oluşturması gibi, serbest piyasa dinamikleri içerisinde doğru bir yönde şekillenecektir (Korkmaz, 2013: 94-97). Bugün, kuruluş dönemlerinden itibaren bireyin özgürlüğü ve serbest piyasa doktrinini benimseyen Amerika Birleşik Devletleri'nin dünyadaki ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik gücünü bilmekteyiz. Fakat kapitalist ve serbest girişimci iktisada yönelik, insani boyutta karşıt tezler üreten Marx'ın, geliştirdiği tezlerin ve dünyadaki etkilerinin önemine de aynı şekilde değinmek gerekir. 19. yüzyıl Almanya'sında doğmuş ve yaşamış olan Karl Marx, aydınlanma dönemi felsefesi üzerine çalıştı ve yine dönemin önemli düşünürlerinden Hegel ile arkadaştı. Öncesinde doğanın işleyiş mekanizmalarını inceleyerek diyalektik materyalizm akımını oluşturan Marx, insan ve medeniyet tarihini de inceleyerek toplumsal dinamiklerin o gününü ve geleceğini anlamaya çalışmıştır. *"Filozofların dünyayı anlaması yetmez, onu değiştirmeleri de gerekir."* sözü ile sosyalist ve komünist devrim fikirlerini ortaya atarak tarihin akışını değiştirmiştir. Marx'a göre çalışma, insanın doğal olarak gerçekleştirdiği bir eylemdir. İnsan, beden aracı ile dünya ile etkileşim kurarak çalışır, böylelikle oluşan diyalektikte bilinci genişler. Fakat bir zümrenin yani burjuvazinin çıkarına çalıştığında kendi ürettiği artı değer ile niceliksel olarak hiç yakın olmayan bir fayda sağlar, öyledir ki örneğin Ford fabrikasında çalışıyorsa, ömrü boyunca elde ettiği gelikle aynı firmanın araçlarından birine sahip bile olamaz. Bu çok dramatik bir yabancılaşma, yani doğal olan özden kopmak, bir nevi başkasına köle olmak anlamına gelmektedir (Yurdakul, 2018: 8-11). Elbette yabancılaşma olgusu yalnızca çalışanın kendi emek değerine değil, aynı zamanda insanın tümüyle kendine yabancılaşmasını da kapsamaktadır. Yabancılaşma, öznenin kendisine ya da diğer öznelere ya da şeylere veya dünyanın tümüne dair doğal ilişkisinin kopması ve bir öteki haline gelmesi durumudur. Hegel'de tin, geist, ruh, dünyanın kendi, insan hakikati gibi hususlarda yabancılaşma kavramı tartışılırken, Marx bu kavramı üretim ilişkilerine entegre eder ve burjuvazinin

çıkartına çalışan proletarya sınıfının tarih boyunca zayıf durumda olduğunu söyler. Marx'a göre işçinin mevcut düzende bir başkası adına çalışması, işçinin zamanla daha da yoksullaşmasına sebep olur. Dolayısıyla kapitalist toplumda işçi için çalışmanın tek anlamı yabancılaşmadır. Marx bu durumun tarihin akışı içerisinde zamanla değişeceğini, dünya genelinde işçi diktatörlüklerinin kurulması ve nihayetinde aidiyetin oluşmadığı bir düzen olan komünizmin dünyada gerçekteşmesiyle insandaki yabancılaşma olgusunun çözüleceğini söyler (Aydoğan, 2015: 275-280). Hem Marx hem de Smith, insan doğası ve iktisadi dünya hakkında derinlemesine çözümlenelerde bulunmuş, her ikisinin ortaya koyduğu tezler tüm toplumlarda geniş yankı bulmuş ve günümüz dünyasını şekillendirmiştir. Sosyalist devlet örneği, liberal devletler, serbest piyasa, sendikalar, sınıfsal bakış, artı değer, emeğin birikimi, sermaye gibi pek çok kavram günlük yaşamımızın dahi bir parçası haline gelmiş, çalışma olgusuna yönelik bakışı derinden etkilemiştir. Modernizm sonrası olarak da adlandırılan günümüz toplumlarında ise çalışma olgusuna bakışın da teorik anlamda değiştiği görölmektedir. Post-modern toplumlarda çalışmaya yönelik değerler yer değişirmiştir. İnsanların önceden çalışma motivasyonlarında materyal edinimini ön plana koydukları dönemden, kendini ifade etme, deneyim gibi değerleri ön plana çıkardıkları bir dönüşüm, günümüz çalışma olgusunu etkilemiştir. Konuyu derinlemesine ele alan Inglehart'a göre sanayileşme ile bolca üretilen kaynaklar sebebiyle insanlık kıtlık sürecini aşmış, ardından sosyalleşme ve toplumsallaşma ihtiyacına yoğun bir şekilde yönelmiştir. Bu da yine bir önceki dönem olan endüstriyellemenin dünya çapında yaygınlaşması ve insanlığın pek çoğunun bu gelişmeler ile temel ihtiyaçlarını karşılamada sorun yaşamaması neticesinde olmuştur (Baştürk, 2013: 10-11).

Günümüz kuşakları en erken 20. yüzyılın başlarında çalışma olgusunu deneyimlemiştir. Çalışmanın anlam boyutu da bir süredir akademik yazında tartışılmakta olup, bu konu üzerine pek çok yaklaşım ve araştırma da mevcuttur. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1955 yılında yapılan bir araştırmada 401 kişi ile yapılan bir çalışmada katılımcılara sorular sorulmuş, “şayet yüklü bir miras çıksa çalışmaya devam eder misiniz?” sorusuna katılımcıların yüzde 80'i evet, yüzde 20'si hayır, “neden çalışmak istersiniz?” sorusuna cevap olarak da yüzde 32'si meşgul olmak için, yüzde 9'u eğlendiği için, yüzde 1'i insanlarla beraber olmak için, yüzde 5'i varlığını olumladığı için, yüzde 5'i bir öz sayđı

unsuru olarak beslendiği için, yüzde 10'u sağlıklı kalmak için, yüzde 14'ü çalışma olmadan kayıp hissedeceği için, yüzde 2'si değersiz, yüzde 4'ü ise sıkılğan hissedeceği için çalışmaya devam edeceğini vurgulamış. Çalışmaya devam etmek isteyenlerin yüzdeleri ise yaş gruplarına göre sırasıyla; 21-34: %90, 35-44: %83, 45-54: %72, 55-64: %61, 65 yaş ve üstü: %82 olarak verilmiştir (Morse & Weiss, 1955: 191-195). Çalışma yorumlandığında, ABD'de sanayileşmenin zirve yaptığı dönemde insanların genel olarak çalışmayı sevdiğini, şayet geçimi sağlayacak bir miktar miras kaldığı durumda insanların yine çalışmaya devam edeceklerini, öne çıkan sebeplerin meşguliyet isteği, sosyalleşme, boşluk duygusundan kaçış gibi etmenler olduğu görülmektedir. Ayrıca orta yaş gruplarında çalışmaya devam isteğinin azaldığını, genç ve ileri yaş gruplarında ise çalışmaya devam etme motivasyonunun daha yüksek olduğunu görmek de önemli bir bulgudur. Benzeri bir tarihte yine ABD merkezli başka bir çalışmada Friedmann & Havighurst (1954), 1947 yılından 1954 yılına kadar değişik meslek kollarından çalışanlar ile görüşmüş, insanların genel olarak ekonomik gelir elde amaçlı çalıştıklarını, emeklilik yaşlarındaki refahlarını düşündüklerini, emeklilikten sonra da çalışmak isteyen insanların genellikle işlerinde anlam bulan insanlar olduklarını, ekonomik gelirin dışında anlam bulan insanların genellikle yüksek beceri gerektiren meslek gruplarına mensup insanlar olduklarını belirtmiştir. Yine Amerikalı yazarlardan Wrenn'e göre Amerikan toplumu, artan endüstriyelleşme ile çalışma olgusuna olan bakışını değiştirmiştir. Yaptığı çalışmada daha 1960'li yıllarda yükselen otomasyon sebebiyle işini kaybetme, robotlara kaptırma korkusunun çalışanlarda arttığını okuyabiliyoruz (Berg, 1965: 204-205). Öyle ki artan robotlaşma ile hizmet sektörünün güç kazanacağını belirtmiş, henüz bilgisayarın bile doğru düzgün icat olmadığı dönemde insan beyninden daha kusursuz yapıların ortaya çıkabileceği ve çalışma olgusunu değiştireceği, insanın mevcut konumunu sarsacağını düşünmüştür. Dönemin Amerikan toplumunda kişinin değerinin ve toplumsal statüsünün sahip olunan meslek ile doğru orantılı olarak geliştiğini, toplumsal kurgunun bu yönde evrimleştiğini, Püriten geleneğin toplumda esas olduğunu beyan etmiştir. Ayrıca günlük etkileşimlerin, örneğin her gün görülen iş arkadaşlarının, birbirini olumlamanın yahut olumsuzlamanın gerçekleştiğini, yapılan işe göre insanın günlük iletişimde kendine dair referanslarının, en basitinden göz temasıyla geliştiğini ve oluştuğunu bildirmiştir. Yine, yeni üretim biçimlerindeki rutinliğin insanları doğal olarak olumsuz yönde etkilediğini, patronların ise işçilerin bu doğal durum karşısında demotive olmalarını

anlamlandıramadıklarını beyan etmiştir (Borow, 1964; s. 24-45). Menninger'e göre çalışmayan, çalışmaktan imtina eden insanın sorumluluktan kaçan, çocuksu bir yapıda olduğu görülmektedir. İşverenleri ile çatışma yaşayan kişilerin genellikle çocukluk dönemlerinde ebeveynleriyle oluşturdukları sağlıklı otorite ilişkileri (otoriteyi reddetme gibi) sebebiyle iş yerinde de benzeri örüntüler sergilediklerini belirtmiştir. Çalışmanın pek çok birey için ekonomik bağımsızlık anlamına geldiğini vurgulamış, diğer motivasyonların da pek çoğunun bilinçdışından geldiğini, örneğin şiddet eğilimi yahut cezalandırma eğilimi varsa güvenlik güçleri alanında yahut adalet ile ilgili mesleklere insanların yöneldiğini savını ortaya atmıştır. Bu bilinçdışı motif ve eğilimlerin genellikle çalışanlar veya amirleri tarafından bilinçli olarak algılanamadığını, görülmediğini de belirtmiştir. Böylelikle kişilerin yalnız materyal amaçlarla değil, daha iç dünyalarına dönük psikolojik ihtiyaçlar sebebiyle de çalıştıkları fikrini ortaya atmıştır (Borow, 1964; s. xiii-xvii). Kaplan ve Tausky'ye göre (1974) çalışmanın altı adet anlam boyutu vardır. Bunlar sırasıyla; içsel bir tatmin kaynağı olarak çalışma, statü ve prestij sağlamanın bir aracı olarak çalışma, ahlaken doğru bir davranış olarak çalışma, kişilerarası ilişkilerde bir tatmin aracı olarak çalışma, ekonomik ve hayati bir eylem olarak çalışma, sınırları belirlenmiş ve rutin oluşturan bir aktivite olarak çalışma. Araştırmalarında, işsiz kişileri bir çalışma programına dahil ederek bireysel görüşmeler aracılığı ile çalışma olgusu yönündeki görüşlerini incelemiştir. Buna göre çalışmaya dahil olan kişilerin %76.3'ü kendisi ve ailesi için ihtiyaçların giderilmesi, %6.5'i meşgul olmak, %2.9'u refaha kavuşmak, %2.9'u sevdiği için ve diğerleri de başkalarına yardım etmek, özsaygı kazanmak, doğal olduğu için, başarılı olmak, yeni şeyler öğrenmek ve gelişmek için gibi cevaplar vermişlerdir. Çalışma programına katılan kişilerin %79.6'sının çalışmaya devam etmek istediklerini, %18.9'unun çalışmayacağını, %1.5'inin ise kararsız kaldığını belirtmiş, katılımcıların çalışma olgusunu en çok meşgul olmak (%52.1), içsel tatmin (%23.3), ahlaki doğruluk (%12.8) ve ekonomik getiriler (%9.1) boyutlarında anlamlandırdıklarını bildirmiştir. Kahn (1974), çalışmanın içeriği ve ne olduğu değiştikçe çalışmanın anlamlandırılmasının da değiştiğini vurgulamış, 1953 ve 1969 yılında yapılan çalışmaları kıyaslayarak "ekonomik bir ihtiyacım kalmasa da çalışmak isterim" diyen kişilerin oranının yüzde seksenlerden yüzde yetmişlere düştüğünü, bunun önemli bir değişim olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların çalışmadıkları durumda "ne yapacaklarını bilmediklerini", "çıldıırabileceklerini" beyanlarını verdiklerini vurgulamıştır. Yazara göre

çalışma motivasyonunun tüm kuşaklar boyunca kaybının sebebinin iş koşulları ve stresleri olabileceği belirtilmiştir. Kalleberg'in yaptığı araştırmada ise (1977) çalışma değerleri 6 boyutta ortaya çıkar. Bunlar; içsel değerler, uygunluk, finansal, çalışma arkadaşları, kariyer, kaynak edinimi şeklindedir. Yaptığı çalışmada farklı yaş gruplarından 1496 kişi ile görüşmüş, en sık vurgulanan değer boyutlarının yoğunundan aza doğru sıralaması ise; içsel değerler, kaynak edinimi, çalışma arkadaşları, uygunluk/uyumluluk, finansal ve kariyer boyutları şeklinde bulgulamıştır. Kabanoff'a göre (1980) modern dünyada zaman, çalışma ve çalışma olmayan zaman olarak ikiye bölünmüştür. Araştırmacıya göre o dönemde insanlar "yaşam kalitesi" ve "keyifli zamanın kalitesi" üzerine daha çok eğilmeye başlamışlardır. Çalışma süresi ise bu diğer iki bileşenin kalitesinin artırılması adına bir araç olarak görülmeye başlanmıştır. O dönemin çalışmalarında dahi, bugün yeni yeni gerçekleşen haftalık 4 günlük çalışma süresi tartışılmış, insanların genel olarak haftada 4 gün çalışma süresine sıcak baktıkları vurgulanmıştır. Aileye ayrılan zamanın kısıtlı olması, işten kalan zamanların da yine ev işleri ve diğer görevler ile geçirilmesinin insanlarda sorunlar yarattığı görüşü ileri sürülmüştür. Dolayısıyla dengeli bir çalışma/keyifli zaman/aile yaşamı üçgeninin oluşturulması, yüksek bir yaşam kalitesinin de ön koşulu olarak görülüp farklı şekillerde zaman bölümleri incelenmiştir. Bu çalışmalar çalışma kavramı ve olgusuna bakış ve yapılabilecek iyileştirme alanları adına önemli çalışmalardır. Walton (1973) işten duyulan tatminin ve iş kalitesinin zamanla her pozisyonda köreltiğini ve azaldığını vurgulamış, çalışmanın bireyler üzerinde zamana bağlı tüketici bir etkisi olduğunu izah etmiştir. Buna göre çalışma kalitesi; dağıtılan gelir, sosyal güvenlik, adalet, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı, gelişme, sosyal entegrasyon, dahiliyet, kapsayıcılık, yapısal düzen gibi faktörler devrede olunca daha sürdürülebilir olmaktadır. Bu da bize çalışma kalitesi ve dolayısıyla anlam boyutunun yalnızca bireysel faktörler değil, iş ve organizasyona bağlı faktörlerce de etkilenebildiğini göstermektedir. Yine böyle erken bir dönemde, bugünlerde iş dünyasında oldukça önem gösterilen konulara değinilmesi de ehemmiyet arz etmektedir. Seeman (1967) daha önce bahsedilen ve Marx'ın çalışma adına kavramsallaştırdığı ve o haliyle çalışmayı tümünden anlamsız hale getiren yabancılaşma olgusunu bireysel perspektifte incelemiş, işyerinde yabancılaşmayı artıran bazı unsurları ortaya koymuştur. Bunlar işyerinde gruplar arası düşmanlık, politik farkındalık, statü odaklılık, kuralsızlık

ve uzmanlaşmadır. Daha önceki çalışmalarda bahsi geçen içsel motivasyonun ise yabancılaşma ile ters orantılı olduğunu belirtmiştir.

Çalışmanın anlamlandırılması, kültürlerden dolayı, farklı cinsiyetlerde de farklı şekillerde gerçekleşiyor olabilir. Bir çalışmada öncelikle çalışmaya karşı negatif tutumlar olduğu düşünülen “hippi”, “sörfçü”, “bisikletçi” gibi kimliklere sahip kadınlar ile çalışan kadınlarla bir tutum araştırması yürütülmüş, çalışmanın değerinin ve anlam boyutlarını 237 kişide sırasıyla çalışmanın kendisi, çocukluk dönemi idealizasyonları, felsefi görüşler, ilişkiler, diğer boyutlar, değerler, eğitim, ve ekonomi olarak bulgulamışlardır (Ackerman vd., 1973: 42-46). Yine kadınlar ile yapılan bir çalışmanın anlam boyutu araştırmasında Henderson & Rannels (1988), kırsal kesimde yaşayan ve çiftliklerde çalışan 27 katılımcı ile nitel bir araştırma yürütmüş, katılımcıların çalışmaya dair oldukça zaman kısıtlayıcı ve hiç bitmeyen bir şey olarak gördüklerini, çocuklara bakmanın da ek bir sorumluluk olduğunu, çalışmanın çoğu zaman buldukları topluluğun beklentileri sebebiyle bölündüğünü, çalışmanın bir değer olarak görüldüğünü ve keyif alındığını, keyfi boş zaman kalmayışının katılımcılar için bir problem yaratmadığını bulgulamıştır. Görüldüğü üzere çalışmanın anlam boyutu, farklı cinsiyetler açısından da sorgulanmaktadır. Ros, Schwartz ve Kurkis (1999), çalışmanın anlam boyutlarını güç, başarı, hedonizm, stimülasyon, hayat yönü, evrenselcilik, karşılıklı fayda, gelenek, uyum ve güvenlik olarak ele almışlar, bu boyutları da öz-aşkınlık, korumacılık, değişime açıklık ve kendini geliştirme olarak dört üst boyutta sınıflandırmışlardır. İş değerleri anketi kullanarak 999 kişiyle yaptıkları çalışmada sırasıyla iyi maaş ve çalışma koşulları, iş güvencesi, ilgi çekici ve çeşitlilik içeren iş, insanlarla çalışmak, prestijli ve yüksek değerli iş, kendi işinin patronu olmak, topluma katkı sağlamak, otorite sahibi olmak, çalışma arkadaşlarıyla sosyal temas, mesleki gelişim için fırsatlar değerlerinin anlamlı bulunduğu söylenmiştir. Aynı makalede yine öğretmenler ve öğrenciler ile bir çalışma yapılmış ve çalışmanın anlam ve değerleri ölçülmüş, iki grubun da çalışma, öz aşkınlık ve değişime açıklık değerlerinin yüksek olduğu görülmüş, öğrencilerin değişime açıklık değeri konusunda öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Savickas’a göre de (1991), insanlar diğer canlılardan farklı olarak bir anlam düzeyi beklentisi içerisindedirler. İnsanlar anlam dünyalarını kurarken geleceğe ya da geçmişe, benliğe ya da bizliğe, aktifliğe ya da pasifliğe odaklanırlar. Ayrıca işte kurulan anlam ile ilişkilerde kurulan anlamlar iç içe

geçebilmekle beraber bir dengenin oluşturulması gerektiğini vurgulamıştır. ABD’de genç erkeklerle yapılan bir çalışmada, Genel Destek (General Assistance) alan ve iş gücünde aktif çalışmayan gençler ile çalışmanın anlamına dair görüşmeler yapılmış, bu kişilerin genelde evsiz ya da hapisane geçmişleri olan kişiler oldukları belirtilmiş, yapılan görüşmelerde bir kısmının çalışma olgusuna yönelik olumlu tutumları da olduğu belirtilmiş, fakat negatif yaşam deneyimleri, ayrımcılığa ve ön yargıya maruz kalma sebebiyle iş piyasasında sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir (Kost, 1997: 91-92). Anlamlı bir çalışma, farklı iş faktörleri ile de ilişkilidir. ABD’de 310 okul psikoloğu ile yapılan çalışmada iş tatminine etki eden faktörler incelenmiş, örgütsel faktörler, demografik faktörler, baş etme davranışları, hayat tatmini gibi faktörler arasında en çok çalışmaya yüklenen anlam boyutunun iş tatminini etkilediği bulgulanmıştır (Wishner, 1991: 94-101). Anlam, kültürel bir olgu olarak da nitelendiğinden, çalışmanın farklı kültürlerdeki bireylerce anlamlandırılması da farklı biçimlerde olabilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın anlamına yönelik çalışmalarda kültürel öğeler de araştırılmıştır. Örneğin Afrika kıtasında bir ülke olan Malawi’de yapılan bir araştırmada farklı mesleklerden 100 çalışanla görüşülerek sorular sorulmuş, katılımcıların “müreffeh bir şekilde emekli olmaya yetecek bir miktar kazandığınızda yine çalışmayı sürdürür müsünüz?” sorusuna %64’ünün evet yanıtını verdiği saptanmış; sırasıyla en çok para, meşguliyet, uyarım, arkadaşlık, yiyecek ve giyim sebeplerinden dolayı çalıştıkları beyan edilmiştir. Bu çalışmada Afrika kıtasındaki ekonomilerin ve dolayısıyla insan yaşamı ve çalışma gerçekliğinin gelişmiş Batı ülkelerinden farklı olduğu, özellikle Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile de temellendirilerek kişilerin çalışmaya yükledikleri anlamların bu ülkelerde değiştiği vurgulanmıştır (Carr vd., 1997: 905-906). Suudi Arabistan’da yapılan bir çalışmada, çalışmaya yönelik tutumlar ve çalışmanın anlamlandırılmasının Batı ülkelerinden farklı olabileceği düşüncesiyle bir araştırma yürütülmüş, üç farklı ölçek ile olgu gözlemlenmiştir. Uluslararası Çalışmanın Anlamı Araştırma Grubu’nun oluşturduğu ölçek kullanılmış ve 137 katılımcının %94’ünün ellerine yüklü bir miktar geçtiğinde de çalışmaya devam edeceği, %35’inin aynı işte, %69’unun ise daha iyi bir işte çalışmak isteyeceği bulgulanmıştır. Çalışmaya devam etme oranı ABD (%89) ve İngiliz (%94) örneklem grupları ile karşılaştırıldığında Suudi Arabistan’da daha yüksektir. Aynı çalışmada işin diğer yaşam alanlarına kıyasla merkeziliyeti de Suudi Arabistan’da %37.99, Almanya’da %28, Japonya’da %36, ABD’de ise %25 olarak

belirtmiştir (Ali & Al-Shakhis, 1989: 27-28). Yine İsrail’de yapılan bir araştırmada, 1981 ve 2006 yıllarında kişilerin değişen dünya ve ekonomik düzende çalışmanın anlam boyutları eğilimlerinde ne gibi değişiklikler olduğu araştırılmış, zaman içerisinde kişilerin ekonomik ve içsel motivasyonlarının arttığı; kişilerarası anlam, iş tatmini, yükümlülükler ve toplumsal statü boyutları eğilimlerinin azaldığı bulgulanmıştır (Sharabi, Polin, & Yanay-Ventura, 2019: 728-733). Bu durum da bize ekonomilerin farklılaştıkça aynı kültür bağlamında bile çalışmanın anlamlandırılma eğilimlerinin değişebileceğini göstermektedir. Çalışmanın anlamına dair kültürel farklılıklar konusu daha detaylı olarak Schwartz tarafından (1999) incelenmiş; entelektüalite ve duygusal otonomi karşısında muhafazakarlık, eşitlikçilik karşısında hiyerarşi, uzmanlaşma karşısında harmoni kutupları eksenlerinde değer yargıları gruplandırılmıştır. Anlamlandırma, kültürel ortamdaki hayli etkilendiğinden çalışmanın bireylerce anlamlandırılması da kültürel ortamdaki aynı şekilde etkilenmektedir. 35.000 katılımcının dahil olduğu çalışmada yukarıda verilen boyutlara dahil olan 56 tekil değer sıralanması istenmiş ve ülkelerin çalışma olgusuna dair kültürel eğilimlerinin ortaya çıkarılması sağlanmıştır. Çalışma sonuçlarında bahsedilen ülkelerden örnek vermek gerekirse; Türkiye, Nepal, Singapur, Bulgaristan, İsrail gibi ülkelerin muhafazakarlık ve hiyerarşi boyutlarına eğilimleri, Amerika, Meksika, Brezilya, Avustralya gibi ülkelerin merkezi eğilimleri, İtalya, Finlandiya, Slovenya, Estonya gibi ülkelerin harmoni boyutuna eğilimleri, Çin, Hindistan, Zimbabve gibi ülkelerin hiyerarşi ve uzmanlaşma boyutlarına eğilimleri, Fransa, İspanya, Danimarka, İsveç gibi ülkelerin ise entelektüalite ve otonomi boyutlarına eğilimleri bulgulanmıştır.

Söz konusu çalışmalar, 20. yüzyılda çalışma olgusunun bireyler tarafından nasıl anlamlandırıldığına dair bulgular ve konuya dair yaklaşımlar içermektedir. Çalışmanın anlamlandırılmasının, kuşaklar boyunca da değişkenlik gösterdiğine dair araştırmalar mevcuttur. Her bir kuşak grubu farklı dünya koşullarında doğduğu, büyüdüğü ve karakterini şekillendirdiği için, değer yargılarının, anlam mekanizmalarının, kültürel akümülyasyonun ve şekillendirmenin farklı olacağı düşünülmektedir. Örneğin Twenge’in yaptığı çalışmada (2010), sessiz kuşak, bebek patlaması, X ve milenyum (Y) kuşakları ile görüşülmüş, “işin merkezîyeti” ve “iş etiği” değerlerinin sırasıyla; sessiz kuşak, bebek patlaması, X ve Y; hazcı değerlerin sırasıyla; Y, X ve bebek patlaması; dışsal değerlerin

(para, statü gibi) sırasıyla; X, Y, bebek patlaması; “ilişkilenme” ve “sosyal değerlerin” sırasıyla; Y, X ve bebek patlaması; iş tatmininde Y ve X; “bireyci” değer ve tutumlarda sırasıyla; Y, X, bebek patlaması, sessiz kuşak şeklinde yukarıdan aşağıya sıralandığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmada kuşakları zaman sıralamasına göre düşündüğümüzde işin merkezîyetinin zaman içerisinde azaldığını, bireyci ve hazcı değerlerin arttığını gözlemlemekteyiz. Méda ve Vendramin Avrupa’da Çalışmayı Yeniden İcat Etmek: Değer, Kuşaklar ve İşgücü (2013) adlı çalışmalarında kuşaklararası çalışmaya yönelik anlamlandırma ve değer eğilimleri konusu derinlemesine tartışmışlar, Avrupa’nın mevcut iş gücü dinamiklerinde sorun oluşturan bu konunun önemine dikkat çekmişlerdir. Yazarlar farklı kuşak grupları ile yaptıkları görüşmelerde, kuşak grupları ve cinsiyet faktörlerinin bireysel eğilimler üzerinde doğrudan etkili olamayabileceği sonucuna varmışlardır. Çalışmanın ne anlam ifade ettiği sorusu sorulan kişilerden örneğin 54 yaşındaki bir kadın Fransız akademisyen: “Düşündüğünüzde çalışma adına çok zaman harcıyoruz, fakat sadece para için çalışıyor olsak bile çalışmayı buna indirgeyemeyiz.”; genç bir Macar mavi yaka çalışan: “Çalışmak benim hobim. Asla gün bitsin diye iş gelmiyorum. Yaptığım işi seviyorum.”; 27 yaşında bir İtalyan rahibe: “Ebeveynlerim için iş iştir, fakat benim için iyi iş ve kötü iş arasında büyük bir fark vardır ve iyi iş yalnızca iyi bir firmada çalışmak anlamına gelmemektedir. ‘İyi’ benim için estetikdir.” cevaplarını vermişlerdir. Yalnızca Y kuşağından 1992 ve 1994 yılları arasında doğan kişilerle yapılan bir çalışmada farklı eğitim alanlarındaki 823 katılımcının, 5’li ölçeklerde ortaya çıkardıkları ortalama değerler iş merkezîyetinde 2.61, çalışma hedeflerinde 2.44, toplumsal normlarda 2.10, iş çıktıları değerlerinde 2.13 şeklinde olmuştur. Y kuşağının daha çok bireyci değerleri benimsediklerini vurgulanmıştır. Çalışma esnasında katılımcıların tümünün öğrenci olması ve henüz iş piyasasına girmemeleri sebebiyle çalışma eleştirilmiştir (Manuti vd., 2018: 278-281). Çin’de yapılan bir çalışmada, araştırma başlangıcında son sınıfta olan, Y kuşağına mensup 30 turizm okulu öğrencisi ile 5 yıllık bir çalışma yürütülmüş ve veri edinme yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde “kariyeriniz için neye göre seçim yapıyorsunuz?”, “kariyerinizde neyi başarmak istiyorsunuz?”, “uzun ve kısa vadeli hedefleriniz nelerdir?” gibi açık uçlu sorular sorulmuş ve bağlam analizi ile bazı temalar elde edilmiştir. Bu temalar kişilerin anlamlı buldukları metalar ve değerler olup; ücret, sağlık sigortası, ücretli izinler, iyi çalışma çevresi, emeklilik yatırımı, iş gezileri, ulaşım

desteği, stabilite, güvenlik, çalışma atmosferi, kültür ve politikalar, adalet, liderlik, tanınırlık, teknoloji, esneklik, otonomi, çalışanın dinlenmesi, iletişim, dürüstlük, üstlerle iyi ilişkiler, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler, düşük baskı, iyi örnekler, kalifikasyon, saygı, eğitim, işe yönelik ilgi gibi temalar ortaya çıkmıştır (Wong, Wan & Gao, 2017: 143-147). Yine turizm sektöründe Finlandiya'da gerçekleştirilen çalışmada, bebek patlaması, X, Y ve Z kuşaklarına mensup 149 katılımcıdan veri toplanmıştır. Araştırmada katılımcılara açık uçlu sorular gönderilmiş, gelen yanıtlar bağlam analizi ile değerlendirilerek sınıflandırılmıştır. Buna göre Z kuşağı kişisel gelişimlerini ve kariyer gelişimlerini en ön plana koymakta, ikincil olarak da ücret beklentisini önceliklendirmektedir. Y kuşağı daha çok bireysel ve çalışma yaşamı arasındaki dengeyi, yüksek çalışma ve yaşam kalitesini ve kişisel gelişimi önceliklendirmektedir. Ek olarak Y kuşağının çalışmaktan keyif aldığı, çalışmanın yaşamlarına anlam kattığı, çalışma olgusunun yaşamlarında merkezi olduğu ve çalışmanın sosyal boyutunun kendileri için önemli olduğu bulgulanmıştır. X kuşağında da çalışmanın merkeziyetinin ön plana çıktığı, çalışma ile ilgili anlam oluşturmada daha çok sosyal boyutların vurgulandığı ve çalışmanın yaşam kalitesini arttırdığı temaları ortaya çıkmıştır. Son olarak bebek patlaması kuşağında da çalışmanın merkeziyeti, iş yaşam dengesi, yaşam kalitesi, kariyer gelişimi ve bireysel gelişim temaları ön plana çıkmıştır (Törn-Laapio, & Ekonen, 2021: 531-534). Y kuşağına mensup 14 ABD'li göçmen gencin yer aldığı çalışmada, katılımcılar hem devlet niversitesinde öğrenimlerine devam etmekte olup hem de okul içinde farklı birimlerde çalışmaktadır. Bulgularda ortaya çıkan sonuçlara göre katılımcı göçmen gençlerin çalışmayı anlamlandırma eğilimlerinde ailelerinin beklentilerinin ve görüşlerinin etkili olduğu, bu sebeple yüksek maaşlı ve daha az fiziksel efor gerektiren işlerde çalışmayı değerli buldukları, çalışmanın yeni beceriler kazanımı ve kişisel gelişim boyutlarının kendileri için önemli olduğu, çalışmanın toplumsal rol edinimi ve topluma yararlı olma konusunda kendileri için önemli olduğu, ailelerinin çalıştığı zor işlerin aksine kendileri için içsel olarak daha tatmin edici olan işlerin kendileri için daha anlamlı olduğu bulgulanmıştır (Nuñez, & Sansone, 2016: 99-106). ABD'de orta yaşlı kişiler ile yapılan bir araştırmada Erikson'un yaşam süreçleri teorisi üzerinden bir hipotez ortaya konmuş, ne sürdüğü üretkenlik ve durgunluk karşıtlığı aşamasının orta yaşlı insanlarda çalışmanın anlamlandırılması boyutunda etkili olabileceği görüşü test edilmiştir. Ortalama yaşı 64.4 olan 146 katılımcının çalışmanın Anlamı leđinde (Meaning of

Work Scale) finansal, bireysel, sosyal ve üretkenlik faktörleri test edilerek araştırmaya konu yaş grubunda üretkenliğin çalışmanın anlamlandırılmasında önemli bir değer boyutu olduğu gözlemlenmiştir (Mor-Barak, 1995: 332-334). Z kuşağının: “Generation Me” yani “ben kuşağı”, aynı zamanda “milenyum kuşağı” olarak nitelendiği bir çalışmada, bu kuşak için çalışmanın anlam boyutunun önemli olmadığı önyargıları üzerinden bir araştırma yürütülmüş, üniversite eğitim sürecine devam eden 819 genç ile anket yürütülmüş, işin anlam boyutunun, toplam faydaya katkı sağlamak ve içsel ilgi ile birlikte en yüksek frekansa sahip olduğu bulgulanmıştır. Aynı makalede yer alan ilgili diğer araştırmada da 237 kariyer danışmanı ile görüşme yapılmış ve çalışmanın anlamlandırılmasının hem kariyer danışmanlığı için hem de gençler ve öğrenciler için en önemli unsurlardan biri olduğu ortaya çıkmıştır (Allan, Owens & Duffy, 2017: 10-12). Yine Y kuşağı ile gerçekleştirilmiş kapsamlı bir niteliksel analiz çalışmasında 5 kişi ile görüşülmüş, ortaya çıkan sonuçlara göre çalışmanın anlamlandırılmasının eğitimden etkilendiği, anlamlı bir çalışmanın anlamlı bir iş ile mümkün olduğu, aynı zamanda bunun için doğru bir organizasyon yapısının gerektiği, dengenin anlamlı bir çalışma için önemli olduğu, makro ekonominin de çalışmanın anlamını etkilediği, gelir düzeyinin önemli olduğu, aynı zamanda kimlik arayışımızla da çalışmanın anlamının iç içe olduğu, son olarak sosyalleşme ve etkileşim ve aynı zamanda kişisel gelişim fırsatlarının da çalışmanın anlamlandırılmasında Y kuşağına mensup bireylerce değerli bulunan faktörler olduğu bu araştırmanın bulguları arasındadır (Coates, 2014: 251-260).

Türkiye’de de yine çalışmanın anlamına ve kuşaklar arası farklılıklara dair yapılmış çalışmalar mevcuttur. Z kuşağı ile yürütülen bir çalışmada 24 üniversite öğrencisine açık uçlu soru formu verilmiş, verilen yanıtlar tematik kodlama ile analiz edilmiş: ilk tema; para, yükselme, başarmak, huzur ve kazanç ve amaç; ikinci tema, çalışmayı bir süreç olarak tanımlayan emek verme, hayat, var olmak, mutluluk, fayda; üçüncü tema; kendime güvenimin gelmesi, kendimi ifade etmek, eğlenmek ve öğrenmek, gelişmek, hayallerimin peşinden koşmak, olmak üzere üç ana temanın ortaya çıktığı gözlemlenmiştir (Sungur, 2021: 371-373). X ve Y kuşaklarının çalışma olgusuna yükledikleri anlamların karşılaştırıldığı bir diğer araştırmada ise, Kırklareli ilinde 363 katılımcı ile araştırma yürütülmüş, işin anlamlandırılması ve iş tatmini boyutları incelenmiştir. Değişkenler; iş tatmini, yükselme olanakları, arkadaşlarla ilişkiler, sosyo-politik destek, katılımcı iş

iklimi, rol belirsizliği, kaynaklara erişim, bilgiye erişim, işin anlamı şeklinde ele alınarak incelenmiş ve tüm boyutlarda kuşaklar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmiştir. Çalışmanın anlamlandırılması da “geçinme kaynağı” ve “kendimi ifade etme şekli” olmak üzere iki ana boyutta değerlendirilmiş ve yine kuşaklar arası bir farklılık gözlemlenmediği bildirilmiştir (Aydın & Başol, 2014: 7-11). Yine benzer şekilde Demir (2019), Endüstri 4.0’a yönelik ilgiler, çalışmanın anlamı ve iş yaşamından beklentileri X, Y ve Z kuşakları arasında incelemiş kuşakların çalışma olgusuna yükledikleri anlamda bir farklılığın ortaya çıkmadığı, fakat farklı olarak Y kuşağı üyelerinde iş yaşamından beklentiler ile işin anlamı arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Doğrudan olmasa da dolaylı faktörlerin kuşaklar boyunca karşılaştırıldığı araştırmalar da mevcuttur. Yüksekbilgili ve Akduman (2015); bebek patlaması, X ve Y kuşaklarına mensup 218 katılımcıya iş bağımlılığına yönelik anket uygulamış, yaptığı karşılaşmada bebek patlaması kuşağını istatistiksel nedenlerle dahil etmemiş fakat X ve Y kuşaklarına mensup bireylerde de iş bağımlılığı yahut işkoliklik eğilimleri arasında da anlamlı bir fark beyan etmemiştir. Başka bir araştırmada X ve Y kuşaklarının çalışma değerleri içsel an odaklılık, dışsal an odaklılık içsel gelecek odaklılık ve dışsal gelecek odaklılık ana boyutları ekseninde anket yöntemi ile ölçülmüştür. 840 mavi yaka işçisi katılımcının dahil olduğu çalışmada, yapılan istatistiksel karşılaştırma sonuçlarına göre tüm çalışma değeri ana boyutlarında Y kuşağının daha yüksek puanlı cevaplar verdiği görülmüş olup, ayrıca örgütsel bağlılık konusunda bir farklılık gözlemlenmediği bildirilmiştir (İlhan, Güler, & Aksaraylı, 2019: 390-394). Kavak (2020), Z kuşağı ile gerçekleştirdiği çalışma değerleri araştırmasında Ankara ilinde ikamet eden öğrenci ve çalışan 274 katılımcı ile görüşmüş, gelişime açıklık, motivasyona önem veren, güç ve statü eğilimli, hırslı, iş yaşam dengesi konusunda hassas eğilimler gösterdiklerini tespit etmiştir. Özet olarak kuşaklar boyunca çalışmanın anlamlandırılmasının değerlendirilmesi yurt dışı kaynaklar yoğunluklu olmak üzere araştırılmış, bu araştırmalarda nicel ve nitel yöntemler kullanılmış, çalışmanın anlam boyutlarının kuşaklar için farklı nitelikler taşıdığı sonuçlarına genellikle ulaşılmış, Türkiye’de yapılan kısıtlı sayıda araştırmada ise genel yazındaki sonuçları destekleyici bulgulara rastlanmamıştır.

2.3 Hipotez

Bu araştırma kapsamında Türkiye’de yaşayan farklı kuşaklardaki bireylerin, yukarıda bahsedildiği üzere farklı kültürel eğilimlerde olmaları, yaşamı anlamlandırma eğilimlerinin bu kültürel bağlamdan etkilenebileceği ve çalışma olgusuna bakışın da bu ilişkiden dolayı olarak etkilenebileceği varsayılmaktadır. Bu sebeplerle araştırmanın temel hipotezleri aşağıda verilmiştir.

H0: Farklı kuşaklarda çalışmanın anlamlandırılması değişkenlik göstermez.

H1: Farklı kuşaklarda çalışmanın anlamlandırılması değişkenlik gösterir

3. BÖLÜM: UYGULAMA

3.1 Örneklem ve Bağlam

Çalışmaya katılanların tamamı yaşamlarını Türkiye’de sürdürmüş ve sürdürmekte olan kişilerdir. Türkiye’nin konumlandığı, Avrupa, Asya ve Afrika kıtalarının ortasında bulunan Anadolu’da tarih boyunca pek çok ekonomik faaliyet gerçekleştiği ve temel ekonomik faaliyetlerin tarım, zanaat ve ticaret olduğu görülmektedir. Cumhuriyet dönemi ile birlikte, yönetim ilkeleri doğrultusunda pek çok sanayi atılımı gerçekleştirilmiş, halen günümüzde dahi faaliyetini sürdüren kamu sermayeli firmaların mevcut olduğu görülmektedir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası politik kutuplaşma ve Türkiye’nin Amerika ve Avrupa eksenine meylinin de etkisiyle serbest iktisadi politikaların önem arz etmesi, Batı eksenli uluslararası üretim ve ekonomik iş bölümünün bir parçası olarak üretim ve pazar alanlarına eklenmesiyle özellikle 1960 ve 1970’li yıllarda sanayileşme ve hızlı şehirleşme gerçekleşmiştir. Bursa da, Osmanlı İmparatorluğu’nun eski başkenti olması, öncesinde önemli bir ticaret kavşağı olması, Marmara denizine olan yakınlığı sebebiyle Orta Çağ ve sonrasında önemli bir şehir olmuştur. Osmanlı idaresindeyken Türk, Rum ve Ermenilerin yoğunluklu olarak yaşadığı şehirde ipek üretimi ve ticareti, tarım, hayvancılık, zanaat faaliyetleri gerçekleştirilmiş, nüfus ve kültürel birikim bakımından Anadolu’daki önemli kentlerden biri olarak öne çıkmıştır (İnalçık, 2020; s. 169-189). Kentte sanayileşme adımları 20. yüzyılın başından itibaren başlamış olup Cumhuriyet öncesinde kısıtlı sayıda ipek imalathaneleri ve fabrikaları mevcuttu. Cumhuriyetin ilk yıllarında şehirdeki sanayi hem kamu iktisadi girişimleri hem de özel girişimleri kapsamakta olup; ipek kumaş ve ipliği, yağ, işlenmiş gıda, peynir, gazoz, şekerleme, maden, metal, bıçak, ahşap ürünleri, karoser gibi ürünlerin üretimi ağırlıklıdır. Bunun yanı sıra bankacılık ve turizm gibi faaliyetler de mevcuttur. 1950’li yıllardan itibaren bahsedilen sektörlerin de gelişmesi, güçlü markaların oluşması ve ulusal ve uluslararası pazara açılmalarının yanı sıra, şehrin bugünkü ekonomik dinamizmini ateşleyen kıvılcım otomobil sektörünün şehirde baskın olarak varlık göstermeye başlamasıdır. Şehre bu dönemde Balkan ülkelerinden Türk soyluların ve

Anadolu'nun çeşitli illerinden kişilerin göçü ile nüfus artmış, mevcut ekonomik faaliyetlerin üstüne de, halihazırda maden üretimi ve işleme faaliyetlerine alışkın olan kent ekosisteminde (bıçak üretimi gibi), otomobiller için metal sac ve parçaları üreten girişimcilerin sayısı da artmış ve bugünkü otomobil yarı mamül üretiminin başlangıcı olmuştur. 1960'lı yılların sonu ve 1970'li yıllarda kurulan Tofaş ve Renault gibi otomobil fabrikaları ise halen varlığını sürdürmekle birlikte ilgili diğer sanayi kollarını da sürekli olarak beslemiştir (Boykoy, 2014: 316-317). Şehrin nüfusu 2021 yılında 3.147.818 olarak ölçülmüş olup, en son 2012 yılındaki veriye göre kentsel nüfus 2.402.012 ile %89 civarındadır (TÜİK, 2012; TÜİK, 2021). Yine şehirde 2022 yılında SGK'ya kayıtlı 86.850 memur, 123.576 Bağ-kur'lu 884.651 özel işçi bulunmaktadır. 2023 yılında faal 90.533 işyeri mevcuttur. Toplam 17 adet Organize Sanayi Bölgesinde 209.041 kişi çalışmaktadır (B. V. B. İ. Ş. Müdürlüğü, 2023). Özet olarak Bursa; tekstil, otomotiv ve gıda sektörlerinin ağırlıklı olduğu, ticaret ve hizmet sektörlerinin de paralel oranda güçlü olduğu, ülkenin ihracat payında önemli yeri olan, Türkiye'nin ve bölgenin önemli şehirlerinden biri olup pek çok köklü firmaya ev sahipliği yapmakla birlikte küçük-orta ölçekli işletmecileri, bireysel girişimcileri, kültürel çok yönlülüğü ile Türkiye'nin geçmişi, bugünü ve yarınını kendi iç dinamiklerinde barındıran, yansıtıcılığı yüksek bir örneklem alanıdır. Bu çalışmadaki katılımcıların ağırlıklı olarak Bursa'da yaşamaları ve çalışma yaşamlarını burada geçiriyor olmalarının, Türkiye'de sanayileşmenin ve çalışma hayatının boyutlarını çok yönlü yansıtma bir avantaj oluşturacağı öngörülmektedir.

Çalışmaya, çalışma olgusunu farklı şekillerde deneyimleyen farklı cinsiyet, yaş grubu, meslek, gelir grubu ve eğitim geçmişlerine sahip kişilerin dahil edilmesi sağlanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Ana değişkenin kuşak olgusu olmasından dolayı diğer değişkenlerin öncelikli olarak değerlendirilmediği bu çalışmada; bebek patlaması, X, Y ve Z kuşaklarına mensup 6'şar katılımcı olmak üzere toplam 24 katılımcının araştırmaya dahil edilmiştir. Hem kuşaklar arasında sayıca eşitlik sağlanması hem de bazı görüşmelerin ifade açısından verimsiz geçmesi sebebiyle 24 katılımcının haricinde, bu örnekleme dahil edilmeyen katılımcılar olmuştur. Örneklemedeki katılımcıların demografik verilerini içeren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bilgiler Tablosu (Z Kuşağı)

Katılımcı	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
Yaş	22	23	20	22	21	20
Cinsiyet	Erkek	Erkek	Erkek	Kadın	Kadın	Erkek
Meslek	Öğrenci	Grafik Tasarımcı	Öğrenci	Girişimci	Satış Uzmanı	Garson
Eğitim Durumu	Üniversite	Üniversite	Üniversite	Lise	Lise	Lise
Medeni Durum	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar	Bekar
Çalışma Durumu	Çalışmıyor	Serbest Çalışan	Çalışmıyor	Serbest Çalışan	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Çalışma Biçimi	-	Uzaktan	-	Hibrit	İş Yerinde	İş Yerinde
Haftalık Çalışma Süresi	-	-	-	-	6	6
Sektör	-	Pazarlama	-	E-Ticaret	Hizmet	Restoran
Çalışma İlişkisi	-	Kendi Hesabına Çalışan	-	Kendi Hesabına Çalışan	Bağlı Çalışan	Bağlı Çalışan
Kişi Gelir Durumu	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük
Hane Gelir Durumu	Orta	Üst Orta	Orta	Orta	Orta	Orta
Toplam Çalışma Süresi	1	2	0	2	1	2
Kurumda Çalışma Süresi	1	2	0	1	1	1
Çalışma Ünvanı	-	Sosyal Medya Uzmanı	-	Serbest Girişimci	Satış Uzmanı	Garson

Tablo 2: Demografik Bilgiler Tablosu (Y Kuşağı)

Katılımcı	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Yaş	39	38	30	36	35	29
Cinsiyet	Erkek	Kadın	Erkek	Erkek	Erkek	Erkek
Meslek	Tüccar	Öğretmen	T. Ressam	İşletmeci	Psikolog	Avukat
Eğitim Durumu	İlkokul	Üniversite	Lise	Üniversite	Üniversite	Üniversite
Medeni Durum	Bekar	Bekar	Bekar	Evli	Evli	Bekar
Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Serbest Çalışan	Tam Zamanlı	Serbest Çalışan
Çalışma Biçimi	İş Yerinde	İş Yerinde	İş Yerinde	Hibrit	İş Yerinde	Hibrit
Haftalık Çalışma Süresi	6	5	5	-	6	-
Sektör	Ticaret	Eğitim	İnşaat	Hizmet	Eğitim	Hizmet
Çalışma İlişkisi	Kendi Hesabına Çalışan	Bağlı Çalışan	Bağlı Çalışan	İşveren	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan
Kişi Gelir Durumu	Orta	Orta	Orta	Üst Orta	Üst Orta	Düşük
Hane Gelir Durumu	Orta	Orta	Orta	Üst Orta	Üst Orta	Orta
Toplam Çalışma Süresi	25	17	16	13	9	5
Kurumda Çalışma Süresi	25	12	16	11	5	3
Çalışma Ünvanı	Esnaf	Öğretmen	Teknik Uzman	Kurucu Yönetici	Kurucu Yönetici	Serbest Avukat

Tablo 3: Demografik Bilgiler Tablosu (X Kuşağı)

Katılımcı	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Yaş	57	51	52	44	43	55
Cinsiyet	Kadın	Kadın	Kadın	Kadın	Erkek	Erkek
Meslek	Kamu Görevlisi	İşletmeci	Öğretmen	Garson	İşletmeci	Kamu Görevlisi
Eğitim Durumu	Üniversite	Lise	Üniversite	Lise	İlkokul	İlkokul
Medeni Durum	Evli	Bekar	Evli	Bekar	Evli	Evli
Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Emekli
Çalışma Biçimi	İş Yerinde	İş Yerinde	İş Yerinde	İş Yerinde	İş Yerinde	-
Haftalık Çalışma Süresi	5	6	5	5	6	-
Sektör	Kamu	Restoran	Eğitim	Restoran	Ticaret	Kamu
Çalışma İlişkisi	Bağlı Çalışan	Kendi Hesabına Çalışan	Bağlı Çalışan	Bağlı Çalışan	Kendi Hesabına Çalışan	Bağlı Çalışan
Kişi Gelir Durumu	Orta	Orta	Orta	Düşük	Üst Orta	Orta
Hane Gelir Durumu	Üst Orta	Orta	Üst Orta	Düşük	Üst Orta	Orta
Toplam Çalışma Süresi	33	36	34	25	22	30
Kurumda Çalışma Süresi	22	4	6	3	12	25
Çalışma Ünvanı	Departman Müdürü	Kurucu Ortak	Öğretmen	Garson	Kurucu Yönetici	Kısım Amiri

Tablo 4: Demografik Bilgiler Tablosu (Bebek Patlaması Kuşağı)

Katılımcı	BB1	BB2	BB3	BB4	BB5	BB6
Yaş	61	59	65	68	65	75
Cinsiyet	Erkek	Erkek	Erkek	Kadın	Erkek	Erkek
Meslek	Mühendis	Avukat	Yapı Ustası	Avukat	Asker	Şef
Eğitim Durumu	Üniversite	Üniversite	İlkokul	Üniversite	Üniversite	İlkokul
Medeni Durum	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli	Evli
Çalışma Durumu	Emekli	Serbest Çalışan	Emekli	Serbest Çalışan	Emekli	Emekli
Çalışma Biçimi	-	İş Yerinde	-	Hibrit	-	-
Haftalık Çalışma Süresi	-	5	-	5	-	-
Sektör	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Hizmet	Kamu	Turizm
Çalışma İlişkisi	Bağlı Çalışan	Kendi Hesabına Çalışan	Kendi Hesabına Çalışan	Kendi Hesabına Çalışan	Bağlı Çalışan	Bağlı Çalışan
Kişi Gelir Durumu	Orta	Orta	Orta	Orta	Orta	Orta
Hane Gelir Durumu	Orta	Üst Orta	Orta	Üst Orta	Üst Orta	Orta
Toplam Çalışma Süresi	35	37	35	42	35	60
Kurumda Çalışma Süresi	25	37	35	42	5	12
Çalışma Ünvanı	Bölüm Müdürü	Serbest Avukat	Serbest Zanaatkar	Serbest Avukat	Albay	Salon Şefi

3.2 Yöntem

Bu çalışmada, nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, nicel araştırmalardan farklı olarak istatistiksel yöntemden ziyade daha bütüncül ve bireye özgü bilgi edinme yollarını kapsamaktadır. Nitel araştırmalarda bağlam ön plana çıkmaktadır. Olaylar arasında neden sonuç ilişkileri kurmadan ziyade öznenin gerçekliğini ve gerçekliğini nasıl ve ne ile aktardığına odaklanılır. Algılara ilişkin verileri elde etmek, nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama yollarından bir tanesidir. Araştırmada esneklik kabiliyeti sağlayan bu yöntem, özellikle psikoloji, hermeneustik, heuristik, fenomenoloji gibi sosyal bilim alanlarında yaygınlaşmaya başlayan bir yöntem olmuştur (Karataş, 2015: 63-67). Bu çalışmada da nitel araştırma yönteminin kullanılması, araştırma konusu olan çalışmanın anlamlandırılmasının, konu özelinde anlambilim çalışmalarında da yaygın olarak kullanılan bir yöntem olması, farklı bireylerin daha geniş bir ifade alanında anlamlandırma eğilimlerini aktarabilmeleri amacıyla tercih edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu ile, yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Buradaki soruların hazırlanması ve belirlenmesinde geçmişte yapılan, örneğin Lips-Wiersma ve Wright'ın (2012) Kapsayıcı Anlamli Çalışma Ölçeği, Steger, Dik & Duffy'nin (2012) İş ve Anlam Envanteri gibi çalışmaların yaklaşımlarından yararlanılmıştır. Soruların, çalışma olgusunun anlamlandırılmasına dair farklı yönleri araştırmada kapsayıcı nitelikte olması göz önünde bulundurulmuştur. Bir olgunun yokluğu durumunda da o olguya atfedilen değer ve anlamın da ortaya çıkabileceği düşünülerek çalışmanın olmadığı bir dünyanın da katılımcılar tarafından tasavvur edilmesi istenmiştir. Ayrıca günümüz bağlamında çalışma olgusuna bakış ile ilgili katılımcıların görüşlerini ortaya çıkarmak adına da çalışma sürelerine dair sorular sorulmuştur. Kişilerin öznel çalışma deneyimlerinde en anlamlı buldukları noktaların hatırlanması istenmiş, benzer şekilde geleceğe yönelik çalışma deneyimlerinde neyi en üst noktada hedefledikleri ve anlamı nereden kurduklarına dair bireysel perspektiflerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Böylelikle aşağıda Ek 1'de yer alan soru formu oluşturulmuştur. Ardından Bursa Uludağ Üniversitesi Etik Kurulu'na görüşme sorularını ve araştırma bağlamını içeren başvuru gerçekleştirilmiş, kurulun çalışmaya dair onayı

alınmıştır. Soruların ve görüşme formatının değerlendirilmesi adına bir ön çalışma yürütülmüş, farklı kuşaklardan beş katılımcı ile görüşülmüş ve bazı sorular tekrar düzenlenmiştir. Görüşmelerde katılımcıların bu konuda konuşmaya istekli oldukları, özellikle katılımcılar önceden konu hakkında kabaca bilgilendirilip randevulaşıldığında ve özellikle çevreden yalıtılmış ortamlarda görüşüldüğünde görüşme kalitesinin arttığı gözlemlenmiştir. Katılımcılar yukarıda bahsedildiği gibi çoğunlukla Bursa ilinde eğitim görmüş, yaşamış, çalışmış kişiler olarak belirlenmiş, görüşme takvimleri oluşturulmuş ve görüşmeler uygulanmıştır. Görüşmeler dört ay içerisinde tamamlanmış olup, görüşme ortalama süresi yirmi dakikadır. Görüşmeler dahilinde, Ek 1’de yer alan soru formuna uyulmakla birlikte yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin doğası, her bir katılımcının algı düzeyi, görüşmenin gerçekleştiği bağlam, derinleşme eğilimi gibi nedenlerden dolayı sorulara ek olarak bazı sorular sorulabilmiş ya da bir soru içerisinde başka bir soruya verilen cevapların da kapsanması gibi durumlar sebebiyle bazı sorular da ek olarak sorulmamıştır. Temalar belirginleştiğinde görüşmeler tamamlanmıştır. Görüşmelerde katılımcıların bilgisi ve onam formunda da belirtilen onayı dahilinde ses kaydı alınmış, ses kayıtları bilgisayar ortamında yazıya dökülüp düzenlenmiş ve kategorize edilmiştir.

Formdaki sorulara verilen cevapların değerlendirilmesi söylem analizi yolu ile gerçekleştirilmiştir. Söylem analizi, niteliksel araştırma yöntemlerinden biri olup, dil ve bağlam süreçlerinin bilimsel araştırmaya dahil edilmesini kapsamaktadır. Kayıtlı ifadelerin değerlendirilmesini kapsayan söylem analizinde, medya içerikleri, yazınsal içerikler, görüşme içerikleri hatta günümüzde sosyal medya içeriklerini dahi kapsayan bir veri havuzu kullanılmaktadır. İfadelerin bağlam içerisinde değerlendirilmesi bu yöntemin en belirgin özelliğidir. Sözlü görüşmeler uygulandığında bu ifadeler metinsel bir biçime aktarılır. Veri analizi boyutunda ise baskın temalar ve görüşlerin tutarlılık düzeyi içerisinde ortaya dökülmesi önem arz etmektedir (Çelik & Ekşi, 2008: 107-113). Söylem analizi çalışmalarında yine bir yöntem olarak bağlamın değerlendirilmesinde kullanılan modellerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu çalışmada çalışmanın anlamlandırılması olgusunun kategorik yaklaşımında Rosso, Dekas ve Wrzesniewski’nin (2010) yazdıkları makalede ortaya koydukları çerçevelendirme baz alınmıştır. Bu çerçevelendirmeye göre; çalışmanın anlam kaynakları dört ana başlıkta değerlendirilebilir. Bunlar; bireysel, diğerleri, çalışma bağlamı ve ruhsallıktır. Bireysel kaynaklar; değerler, motivasyon ve

inançlar olarak; diğerleri ile ilgili kaynaklar; çalışma arkadaşları, liderler, grup ve topluluklar ve aile olarak; çalışma bağlamı ile ilgili kaynaklar; iş görevlerinin tasarımı, örgütsel misyon, finansal koşullar, çalışma dışı alanlar ve ulusal kültür; ruhsal yaşam ile ilgili kaynaklar; ruhsallık ve kutsal çağrı alt kategorilerini kapsamaktadır. Çalışmanın anlamlandırılma mekanizmaları ise yedi ana başlıkta değerlendirilebilir. Bunlar da; öz uyum ve kendini verme alt kategorileriyle özgünlük; kişisel kontrol ve otonomi, yeterlilik ve algılanan etki alt kategorileri ile öz yeterlilik; özgüven; işin önemliliği ve kişisel değerlere uyum alt kategorileri ile amaç; sosyal kimlik inşası ve kişilerarası bağlılık alt kategorileri ile aidiyet; bağlantılılık ve özveri alt kategorileri ile aşkınlık ve kültürel ve kişilerarası anlamlandırma. Yapılan görüşmelerde ortaya çıkan söylemler ve ifadeler, bu yapısal çerçeveye temelinde değerlendirilmiş ve sınıflandırılmıştır. Kuşaklararası yapılan karşılaştırma ise katılımcıların verdikleri ifadelerde yukarıdaki şemaya göre ortaya çıkan boyutların sıklıkları karşılaştırılarak gerçekleştirilmiştir.

3.3 Araştırmanın Bulguları

Yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerde ortaya çıkan bulgulara dair örnekler incelenmiş ve bu bölümde aktarılmıştır.

“1- Çalışma sizin için ne anlam ifade etmektedir?” sorusuna verilen cevaplara örnekler aşağıda verilmiştir.

Z Kuşağından, üniversite öğrencisi ve farklı çalışma deneyimlerine sahip bir katılımcı aşağıdaki cevabı vermiştir:

Kimseye muhtaç olmamak için bence. Çalışmazsak büyük ihtimalle hem kendi kendimize olan değerimiz düşer. Çünkü insanlara muhtaç olmuş oluruz hem de insanların bize karşı olan bakış açısı değişir. Çalışmanın bence en temel amacı bu ve normal temel ihtiyaçları karşılamak için. (Z1)

Bu cevapta çalışmanın anlam kaynaklarından finansal boyutlar ve değerler alt kategorilerini görmekteyiz. Aynı zamanda bu ifadelerde çalışmanın anlam mekanizmalarından özgüven ve yeterlilik boyutlarını gözlemlemek mümkündür. Birey şayet çalışmazsa kendine olan değerinin sarsılacağını, bu sebeple çalışmanın kişinin özgüveni için gerekli bir olgu olduğunu vurgulamaktadır. Başkalarına muhtaç olmak durumu ise yeterliliğin zıttı olarak ele alındığında, katılımcının çalışmanın anlamına dair ilk olarak verdiği cevaplarda ana temaların, belirtilen kategoriler bağlamında değerlendirilebilmesi mümkündür.

Z kuşağından, üniversite eğitimini sağlık sebebiyle yarıda bırakmak zorunda kalmış bir katılımcı aşağıdaki ifadelerle yer vermiştir:

Çalışmanın anlamı nedir? Benim için kendimi geliştirebileceğim bir ortamda, bunu nasıl anlatayım size? Bir iş bana bir şey katıyorsa ve geleceğime yön veriyorsa benim için çalışmanın anlamı olabilir. Değişen dünyaya, değişen teknolojilere, gelişen dünyanın gelişen teknolojilerine ve buna uyum sağlayarak çalışan firmalarda çalışmak ve kendimi bu şekilde geliştirmeyi daha olumlu buluyorum. Ya da daha seviyorum gibi söyleyebilirim. Yani rutine bağlayan bir iş değil, sürekli üstüne katarak ilerleyen bir iş modeli diyebilirim buna. (Z4)

Verilen ifadelerde ağırlıklı olarak ortaya çıkan temanın, toplumsal değişimlere uyum sağlamak bağlamında yeterlilik olduğunu görmekteyiz. Kendini geliştirmek ile motivasyon kategorisi de vurgulanmıştır.

Y kuşağına mensup başka bir katılımcı aşağıdaki cevabı vermiştir:

Çalışma ne anlam ifade ediyor? Her gün kendimizi geliştiriyoruz diye bakıyorum. Her gün neler çıkacak acaba diye meraklanıyoruz. Her gün, hiç değişmiyor. Çünkü Türkiye'deki inşaat sektörüyle ilgili her gün bir şey değişiyor her gün, hiç aksamıyor. 1-2 gün belki değişmiyordur ama ekseriyetinde değişiyor. Onun haricinde dediğim gibi ücret, para yani. Param olsa yapacağımı düşünmüyorum bu işi. (Y3)

Katılımcının, maddi güvencesi olması durumunda mevcut işine devam etmeme motivasyonu mevcuttur. Aynı zamanda sektörel anlamda çalışma koşulları ile ilgili memnuniyetsizlik de ifade edilmiştir. Ek olarak vurgulanan temada kişisel gelişim, dolayısıyla yeterlilik kapsamında değerlendirilebilecek ifade de mevcuttur. Aynı zamanda maddi geçim de vurgulandığından finansal koşullar alt kategorisinin de vurgulandığı söylenebilir.

Y kuşağına mensup, çalışma deneyiminin başında bir avukat olan bir başka katılımcı ise aynı soruya aşağıdaki cevabı vermiştir:

Çalışmak istemediğim bir şey. Keşke emekli olsam, keşke çalışmak zorunda olmasam. Keşke bir birikimim olsaydı. Hayatı sürdürmek, devam ettirmek ve temel ihtiyaçlarımı karşılayabilmek için yapmam gereken faaliyet, bu şekilde düşünüyorum. Bunu mesleki çalışma olarak düşünürüm ama hani herhangi bir hobi için, mesela müzik, işte bir dönem yaptım. Antika fotoğraf makinesi koleksiyonculuğu vesaire bu tarz sevdiğim bir şey için çalışmak benim için. Bu gerçekten keyif verici bir şey ama mesleki para kazanma zorunluluğu adı altında çok sıkıcı bulduğum, çok da severek yapmadığım bir şey. Bu anlama geliyor benim için çalışmak. Bu hayatı devam ettirmek için zorunluluk. (Y6)

Katılımcının cevaplarında çalışma olgusuna dair genel anlamda olumsuz bir tutuma sahip olduğu görülmektedir. Fakat keyif aldığı diğer aktiviteler ile ilgili bir çalışma yaşamı olduğunda durumu daha farklı değerlendirdiği görülmektedir. Bu açıdan çalışmanın anlamının kendi için öz uyum ile oldukça önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca finansal koşulların da, katılımcının çalışmayı şu anki anlamlandırma eğiliminde temel etkisi olduğu gözlemlenmektedir.

X kuşağına mensup bir katılımcının da ilgili soruya verdiği cevap aşağıdaki şekildedir:

Öncelikle şöyle özetleyeyim. Biraz dini kanaldan gireceğim. Bir Müslümanın hayatını idame ettirebilmesi için muhakkak çalışması gerekiyor. Eğer ki bir insan evli ve çocuk sahibi ise bu insanın aile fertlerine, eşine ve çocuklarına bakması yükümlülüğü hükmü olduğu için çalışmak zorunda. Çalışmamız

gerekiyor. İlk önce kendimiz için çalışacağız. Biz çalışıp ilk önce sağlıklı, ruhen ve bedenen iyi hissetmemiz için çalışmamız gerekiyor. Eğer ki biz iyi hissederek ailemize faydamız olur. Maddi manevi olarak. Bu şekilde yani. İlk önce kendimiz için sonra da ailemiz için çalışmamız gerekiyor. (X5)

Bu cevapta ruhsallık, aile ve kültürel anlamlandırma kategorilerinin ön plana çıktığını görmekteyiz. Kişi çalışmayı toplumsal normlar ve değerler bağlamında ele almakta, finansal kaynak boyutunun altını çizmekte, ailenin geçiminin sağlanması araçsallığını ifade etmekte, aynı zamanda bedensel ve ruhsal sağlık ile de yeterliliği vurgulamaktadır.

Yine X kuşağından farklı bir katılımcı bu soruyu aşağıdaki şekilde cevaplamıştır:

Kişiye özgüven katıyor, çalışmak güzel bir şeydir. Beni ayakta tutan en önemli şey çalışmaktır. Ben çalışıyorum, çalıştıkça mutlu oluyorum. Bir şeylerden faydalanıyorum. Bir şeyler öğreniyorum. Bilgilerime bilgi katıyorum, her sektör kendi alanında farklı. Hepsinden ayrı bir bilgim sahibiyim mesela. Ben bir restoranda da çalıştım, kasiyerlik yaptım. Kantin çalıştırdım. Anneler rahmetli, beni hep çalıştırıyorlardı. Üniversite hayatını gördüm, sınavları gördüm. Her yerin sorumluluğu başka, işleyişi farklı. Bunların bana kattığı güzel şeyler var. Ben bunlardan yararlanıyorum. Ben evde boş boş oturan bir insan değilim. Oturamam, maksimum 2 gün oturabiliyorum. Bu sefer kendimi dışarıya atıyorum. Gezmek de bir yere kadar, çalışmak insanı ayakta tutuyor bence. Dinç tutuyor, en güzel yanı bu. Bunun yanında tabii ki imkanları da yükseltiyorsunuz. Standartlarımız yükseliyor, ihtiyaçlarınızı ona göre karşılıyorsunuz. Ötesinde bir şey yok ama güzeldir ya, ben çalışmayı seviyorum. (X2)

Bu ifadelerde ortaya çıkan temalar ve kategoriler; açıkça ifade edilen özgüven, yeterlilik, çalışma dışı alanlar bağlamında sosyalleşme ve toplumsallaşma, aktif bir yaşam vurgusu ile bireysel değerler, maddi getiriler ve standartların vurgusu ile de finansal kaynaklardır.

Bebek patlaması kuşağından bir katılımcı ilgili soru sorulduğunda aşağıdaki ifadelere yer vermiştir:

Tüketici olmayı hiç istemem, sadece oturup kocasının getirdiği parayı harcamayı. Yani bir kere özgürlük, ekonomik özgürlük oluyor. Ve bir şeyler üretmeyi seviyorum. Bu hobilerimde de sürüyor. İş yerimde de hem bir sürü insana ekmek kapısı oluyorum. Hem de boş oturamam. Hiç boş oturamam. (BB4)

Cevap içinde, çalışmanın, toplumsal düzen içerisinde kadının öz yeterliliğine dair finansal boyutta katkılarına değinilmiştir ve otonomi vurgulanmıştır. Aynı zamanda çalışma arkadaşlarına yönelik katkı da ifade edilmiştir. İlgili sınıflandırmada doğrudan yer almayan “boş oturamamak” ise katılımcıların ifadelerinde sıkça yer bulan bir başka temadır.

İlave olarak bebek patlaması kuşağından bir diğer katılımcı ilgili soruya aşağıdaki cevabı vermiştir:

Çalışmanın anlamı, herkes gibi ekonomik yaşam içinde savaş veriyoruz. Evin olacak, çocukların olacak, okuyacaksın, evlendireceksin yani yaşamın öyle devam ediyor işte. Çalışmazsak nasıl yapacağız bunları, çocuklarımıza nasıl faydalı olacağız, ailemize nasıl faydalı oluruz, kendimize nasıl faydalı oluruz? Onun için çalışmak zorundayız. Elimiz ayağımız tuttuğu zaman işe yaradığımız zaman. Çalışmasaydım şimdi bugünkü ortamda bu rahatla nasıl yaşayacaktık? Başkalarına muhtaç olacaktık yahut imkanları varsa çocuklarıma muhtaç olacaktım. Ama şu anda kimseye muhtaç olmadan yaşamımı gayet güzel standartlarda sürdürüyorum Allah'a şükür. (BB6)

Verilen cevaplarda çalışmanın kültürel anlamlandırma boyutunun ön plana çıktığını görmekteyiz. Aynı zamanda aile ve kişilerarası bağlılık boyutu da vurgulanmaktadır. Ek olarak yeterlilik ve kişisel değerler de ön plana çıkmaktadır.

“2- Tüm maddi ihtiyaçlarınızın ve beklentilerinizin karşılandığı bir durumda çalışmayı ister miydiniz?” sorusu, kişilerin maddi bir yükümlülüklerinin olmadığı durumda çalışma olgusunu anlamlandırma eğilimlerini anlamaya yönelik bir sorudur. Bu soru “bir piyango çıksa veya yüklü bir miras kalsa çalışmaya devam eder misiniz?” sorusuna benzemekle

birlikte bazı görüşmelerde ana sorunun biçimine ek olarak, örnek vermek ve katılımcının zihnini stimüle etmek amaçlı pekiştirilmiştir.

İlgili soruda Z kuşağına mensup, aktif olarak çalışma yaşamında bulunan bir katılımcı cevap olarak aşağıdaki ifadelere yer vermiştir:

Açıkçası çoğu kişinin vereceği cevap gibi devam etmezdim. Daha çok keyfime bakmayı düşünürdüm. Ama zaten o kadar fazla miktar para olduğun için mantıklı yatırımlar yaparak her ay bir getiri sağlayabilirsin zaten. Hem o şekilde devam eder. Hem daha çok işte geçirdiğiniz vakti değil de daha çok ailemle, arkadaşlarımla, kendime yönelik geçirmeye çalışırdım. O şekilde, daha çok hayat boyu keyfime bakmayı isterdim. (Z6)

Bu cevapta bireysel değerlerin ön plana çıktığını görüyoruz. Aynı zamanda otonomi ihtiyacının da dolaylı bir şekilde ifade edildiğini söylemek mümkündür.

Bir Y kuşağına mensup katılımcı ise aşağıdaki ifadelere yer vermiştir:

Çalışırdım. Çünkü bu dünyada ben hiçbir varlık görmedim ki, işe yaramadığı zaman çürümeye geçmesin. Çalışılması gerekiyor. Emeklilik hiç sevmediğim bir terim. İnsanın sağlığı, kuvveti, akıl ve vücut sağlığı yerinde ise mutlaka çalışmalı. Kesin çalışmalı, kati çalışmalı. Ben bakıyorum yaşlanıp da çalışmaya devam eden tüm insanlar daha mutlu yaşıyorlar. İnsanın vücudunda çalışma olmadı mıydı çalışmanın yerine başka hastalıklar geliyor. Çalışmak, çalışmak, ölünceye kadar çalışacak bir insan.(Y1)

Verilen ifadelerde bedensel ve zihinsel sağlık gereksiniminin dolayısıyla yeterliliğin vurgulandığını görmekteyiz. Çalışmanın kişiyi zinde tutan boyutu özellikle, oldukça genç olan Z kuşağı bireyleri haricinde genel olarak vurgulanmıştır. Bu durum yaş almanın getirdiği riskleri göz önünde bulundurmakla da ilgili olabilir. Aynı zamanda katılımcılar çalışmanın genellikle kişiyi zinde tuttuğu inancına sahiplerdir.

X kuşağından bir katılımcı aşağıdaki ifadeleri vermiştir:

Çalışırdım. Niçin çalışırdım, dediğim gibi disiplin için. Meşguliyet için, zaman öldürmek için. Belki birilerine faydalı olması için. O şekilde çalışırdım. Bana faydası olmasa da belki etrafıma faydası olurdu. Ben şunu söyleyeyim, ben çok zengin olsam bir fabrika açardım, açabilirdim. Öyle bir fabrika açardık ki, oranın işçileri oranın hissedarı olurdu. Siz arkadaşlar 50 kişi misiniz, bu fabrikayı çalıştırın, vergisini ödeyin, kârını bölüşün. Bana bir şey lazım değil. Ha öyle bir gücüm olsa keşke ama yok. Şimdi sen diyebilirsin abi, şimdi atıyorsun, zaman olunca dağıtmayabilirsin. Böyle bir durum da var. Yemin ederim öyle bir durum yok, yapardım ama çok param olması lazım. Öyle bir şeyler düşünürüm. Çalışmak ya ne bileyim, çalışmak çok güzel. Ben ona çok inanırım. İş olmadığı için çalışmıyoruz. Bedava da çalışmak istemiyorum. Bedavaya da bedenimi yormak istemiyorum bu saatten sonra, 50 yaşındayım artık. (X6)

Öncelikle bireysel motivasyon ve değerlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca toplumsallığı, kişiler arası bağlılık ve bağlantılılık boyutlarına dahil olacak ifadeler de vurgulanmaktadır.

Bebek patlaması kuşağından bir katılımcı ise aynı soruya aşağıdaki cevabı vermiştir:

Tabi, herkes çalışıyor. Ekonomik durumu iyi olan çalışmayayım demiyor onlar daha çok çalışıyor, ekonomik durumu yolunda olanlar daha çok çalışıyor. Gece de çalışıyor, aklında yarın ne yapacağım diye. Yaşam devam ediyor yani, bu bana yeter demiyor ki hiç kimse. O zaman hiçbir iş yürümez. Oteli olan bir otel daha açmak istiyor. Fabrikası olan işini büyütme istiyor. (BB6)

Katılımcı, finansal boyutu ve kültürel ve kişiler arası anlamlandırma boyutlarını vurgulamıştır. Mevcut piyasa koşullarındaki olguyu ifade etmiştir.

“6- Manevi hedeflerinize ulaştığınızda da çalışmayı sürdürür müsünüz?” sorusu, insanların temel motivasyonlarını, kişilerin çalışmayı maddi ve manevi hedeflerden

soyutladıklarında ne şekilde anlamlandırabileceklerini anlamaya yönelik olarak sorulmuştur.

Bu soruya Y kuşağından bir katılımcı aşağıdaki cevabı vermiştir:

Manevi tarafta tatmin olmak bence çok zor. Çünkü bu her defasında daha güzel ve daha keyif alınan bir şey bu. Çünkü farklı çocuklar geliyor buraya. Benim kendi mesleğimle ilgili iş yeriyle ilgili söylüyorum bunu. Belki makina mühendisi olsaydım burada böyle diyemezdim ama orada ne olurdu? Farklı makineler geliştirerek o hazzı her defasında daha farklı bir yere taşıyor olurduk. Bende kendi adıma şöyle, her yeni gelen çocuğa dokunabilmek ayrı bir haz ve manevi hissiyat yaratıyor bende. Dolayısıyla bana loto da çıksa, maddi olarak hiçbir kaygım olmasa manevi olarak bu hiçbir zaman tam anlamıyla dolmaz. Yani ben tamam manevi olarak da artık alacağımı aldım, çalışmama gerek yok diyeceğim bir şey yok şu anda. Bundan 15, 20 yıl sonra da başka çocuklar gelecek ve ben onların hayatlarına dokunacağım. Dolayısıyla sağlıklı bir şekilde bu iş yerini devam ettirebildiğim sürece böyle bir şey olacağını düşünmüyorum. (Y5)

Burada manevi motivasyonların sürekliliğine dair bir ifade söz konusudur. Bazı katılımcılar görüşmelerde manevi motivasyon ve beklentileri maddi beklentilerden daha üstte konumlandırmıştır ve manevi doyumun daha sürdürülebilir olduğuna dair örnekteki gibi ifadeler mevcuttur.

Bebek patlaması kuşağından, halen avukat olarak çalışmakta olan bir katılımcı, soruyu aşağıdaki şekilde yanıtlamıştır:

Evet, şu anda o noktadayım ben zaten maddi anlamda. Ya tabi maddi anlamda doydum desem şöyle yalan olur çünkü maddenin sonu yok. Yani sonu olan bir şey olmadığı için para kazanmak. Ama ben zaten meslek hayatımın başından beri büyük para hırsları olan bir adam olmadım. Para kazanmak evet, zevk veriyor, güzel bir şey ama onun dışında çok basit konularda bile örneğin bir davayı kazanmanın, her dava için de söylemiyorum, kendimden bir şeyler kattığım bir şeyler yarattığım bir dava kazanmanın verdiği keyif çok çok daha fazla. Yakın

zamanda 2 tane Danıştay'dan karar bozdurdum mesela. Müthiş keyif aldım. Kazandığım para hiç durumda değil. Ya da kazanacağım para. Ama işte dava açtım. İdare mahkemesinde her iki davaların da reddine karar verildi. Bölge idare mahkemesine istinafa başvurduk. Orada reddine karar verildi. Ama inandığım bir davaydı. Her ikisi de inandığım davalardı. Danıştay'dan yıllar sonra üstelik, tezlerinin o davadaki ileri sürdüğün iddiaların kabul görmesi müthiş bir keyif zaten. Çok mutlu oldum çünkü idari davalar benim alanım da değil. Ve çok teknik konulardı. Tabii destek de aldım her iki konuda profesyonellerden. Dediğim gibi manevi kısmı artık bende biraz daha ağır basıyor. Maddi anlamda da dediğim gibi Bursa ölçeğinde ancak bu olurdu. Bir de hep ikinci planda kaldı belli bir dönemden sonra para kazanma. Emeklilik aşamasında da şöyle, yine çok büyük beklentilerim yok. Namerde muhtaç olmayayım yeter. Kendi yağım da kavrulayım yeter ya. Zaten belli bir yaştan sonra ihtiyaçlar da giderek azalıyor işin gerçeği. Yani ne diyeyim sana? Bir yaştan sonra araba bile kullanamayacaksın mesela. Kapının önünde dünyanın en lüks araçları olsa ne olur reflekslerin zayıfladıktan sonra gibi. (BB2)

Katılımcı öncelikli olarak bireysel değerlerin vurgusunu yapmış, algılanan etki boyutlarını da vurgulamıştır. Anlam kaynaklarından iş görevlerinin tasarımı alt boyutu da vurgulanmıştır. Ayrıca finansal gelir kaynaklı kişisel yeterlilik vurgusu da yapılmıştır.

“7- Çalışma gün ve saatlerini nasıl buluyorsunuz?” sorusu, çalışmaya dair katılımcıların hem genel tutumlarını hem de iş piyasasında mevcut olan çalışma sürelerinin algılanan nicel düzeylerini ve idealize ettikleri çalışma sürelerini anlamaya yönelik olarak katılımcılara sorulmuştur.

Z kuşağından bir katılımcı bu soruyu aşağıdaki şekilde yanıtlamıştır:

Şöyle, sadece profesyonel bir çalışmadan yani işten bahsettik. Başta söylediğim zevki de içine katan bir çalışmadan değil de sadece para kazanmak ve sadece bir şey yapmak ve eve ekmek götürürebilmek için yapılan bir çalışmada tabii minimum çalışma saati, minimum çalışma günü ve maksimum kazanç herkesin isteyeceği

bir şeydir. En azından çalışan kişiler için. Ama çalışmak için çalışmak konusu olunca işte istediğin bir şeyi veya en azından biraz da olsa motive olduğun ve yapmayı sevdiğin bir şey konusu ele alınınca belki günde 6 saat çalışmak insanın canını sıkabilir. Çünkü kalan 6 saatte yapacak çok da belki bir şey yoktur. Ama çalışmaların çok büyük bir kısmının aslında tabii tamamen finansal motivasyon kaynaklı olduğunu düşünürsek. Hem tabii işte ekonominin vesaire alabileceği seviyede ve demografiden demografiye, ülkeden ülkeye geçecek şekilde minimize edilmesi gerekiyor. Hem saatlerin günlerin hem de koşulların. Ama birçok alanda da örneğin sevdiğiniz işi yapıyorsanız belki 2 gün hiç uyumadan çalışabilirsiniz. Veya bir zaman dilimi varsa mesela ve çok da sevmiyorsanız ama biraz da seviyorsanız o motivasyona yine sahip olabilirsiniz. Yani birazcık değişken bir konu bence. (Z3)

Böylelikle bu konunun kişiler arası değişkenlik göstereceği vurgulanmıştır. İş görevlerinin tasarımı, öz uyum ve işe kendini verme boyutlarının da ön plana çıktığı görülmektedir. Aynı zamanda bireysel motivasyonun da verilen cevaplar içerisinde vurgulandığı görülmektedir.

Aynı soruya Y kuşağından bir katılımcı şu şekilde yanıt vermiştir:

Çalışma gün ve saatleri bizde hiçbir zaman iş bitmiyor. Sabah kalktığımızda 6 buçuktan akşam 10'a kadar sürekli bir çalışma halindeyiz ama bu çalışma sürelerinin özel hayatıma çok da müdahale etmesine izin vermeyecek şekilde, beşten sonra işle güçle çok şey yapmamaya çalışıyorum. Telefonlara bakmamaya çalışıyorum. Bir de gün içerisinde benim aşırı bir yoğunluğum olmadığı için gün içerisinde kendime zamanlar oluşturup, kitap okumak, bir şeyler okuma öğrenme ile alakalı zamanlar oluşturup o zaman içerisinde yine iş karıştırmamaya dikkat ettiğim zamanlar oluyor. Yani şöyle bende, işte sabah 9 akşam 5 iş saatleri. Onun dışında kendine ayırdığın özel zaman değil de iş, özel zaman, iş, özel zaman iş, özel zaman, iş özel zaman diye parça parça halinde gidiyor bende. Yarım saat, bir saat, bir saat, yarım saat veya bir işe gidiyoruz, işin içerisinde özel zaman ayırmak şeklinde. İş ve özel hayat bende sürekli iç içe olarak şey oluyor. (Y4)

Verilen ifadelerde zamanın birey tarafından düzenlenmesi ile kişisel kontrol ve otonomi boyutu ön plana çıkmıştır. Ayrıca çalışma dışı bağlam boyutu da vurgulanmıştır.

X kuşağından emekli olan bir katılımcı aşağıdaki şekilde cevaplamıştır:

Fazla, fazla buluyordum. Neden diyeceksin. Şimdi bir işçinin en verimli çalışma saati 6 saattir bana göre. Şimdi şunu diyebilirsin. Sen gittiğin zaman kaç saat çalışırsın tam faal? 2 saat çalışmam. Ama mesele şu bütün zamanını alıyor. Sabah 6 buçukta bir kalkıyorum akşam 6 buçukta eve giriyorum. 12 saat yapar. Bu zaman zarfı içinde bu 12 saat içerisinde benim çalışma saatim 3 saat, 4 saat, 2 saat öyledir yani. Topladığın zaman, bir araya getirdiğin zaman. Yemek molası var, çay molası var. O var, şu var, bu var. O da zaman kaybı. Giderken zaman kaybı. Bu zaman olayını çok iyi değerlendirmeleri lazım. İşçiyi, daha çok memuru, kafayla iş yapan insanı daha çok yoruyor bu iş. Çünkü kafayı bilgisayardan kaldırmıyor. Bir karar alacak, sağlıklı düşünemiyor. Bunun yerine bir salacak. Bilim insanları böyle bir çalışmalar yapacak. Çünkü Avrupa'da böyle. Avrupa'da öğleden sonra çalışmıyorsun. Sabah çalışıyorsun, iki saat üç saat, öğleden sonra gidiyorsun. Bazı ülkelerde gidiyorsun, 2 saat iş yaptıktan sonra tekrar geliyorsun. Kimi yerde çalışma sistemi böyle ama bizim burada hâlâ 12 saat sabah git akşam gel, koyun gibi. Git gel git gel robotlaşıyorsun. İnsana böyle nefes almaya zaman bırakmıyorlar çalışırken. Bırak kardeşim böyle insan kendini azıcık özgür hissetsin. Öbür türlü olduğu zaman da ne yapıyor, ama ben bu işi bitireyim de kaçayım. İş bitirmek için yapıyorlar, iş yapmak için yapmıyor insanlar işlerini. O zaman ne oluyor? Yanlış 2 kat 3 kat atıyor. Yanlış kararlar. Bu her şeyi etkiliyor. Öyle yani. (X6)

Bu cevaplar arasında kişisel inançlar, otonomi ve çalışma dışı bağlam boyutlarına vurgu vardır. Genel olarak verimliliğin önemi pek çok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Fakat söz konusu katılımcının da ifade ettiği gibi çalışma sürelerinin pek çok boyutu da verimli geçen sürelere hazırlık süreçlerini kapsar.

Bebek patlaması kuşağından bir katılımcı aşağıdaki yanıtları vermiştir:

Şimdi eskiden haftanın 6 günü çalışılıyordu. Bir gün tatildi. Beyin ile bilgisi ile iş yapan insanlar yani beyaz yakalılar için. Hani belki çoğu hay huyla geçiyor zaman ama kendini işine veren insanlar için haftada 6 gün çalışıp bir gün dinlenmek yetersizdi, dinlenemiyorduk yani. Ben kendim deldim işte o cumartesinde de çalışma olayını. Çünkü insanların çoğu görünmek için gidiyor, iş yapmak için gitmiyor. Cumartesi günleri zorunda da değildi zaten. 4 gün çalış 3 gün dinlen olayı herhalde yakında zorlayacaktır bizim kapılarımızı da. Daha işte hibrit çalışma yöntemleri falan mümkünse. Haftada 3 gün işe gelip 2 gün evden çalışmak gibi falan. Bunlar daha verimli olabilir diye düşünüyorum. (BB1)

Bu ifadelerde otonomi boyutunun ön plana çıktığı görülebilir. Ayrıca çalışma düzenleri ve sürelerine dair zaman içerisindeki dönüşüm de vurgulanmıştır.

“8- Daha fazla çalışmak daha fazla doyum ve mutluluğa ulaştırır mı?” sorusu ise çalışmanın yoğunluk ve süre boyutunun motivasyonlar ile ilişkisine dair bir sorudur. Bu soru da benzer şekilde günümüz kuşaklarının çalışmanın anlamlandırılmasının toplamda pozitif veya negatif boyutlarını anlamaya yönelik ve konuyu görüşmeler esnasında derinleştirme amacıyla sorulan bir soru olmuştur.

Z kuşağındaki katılımcılardan biri bu soruyu aşağıdaki şekilde yanıtlamıştır:

Ya bence ulaştırmaz. En azından günümüz koşullarında daha fazla çalışmak, zaten bence fazla çalışıyoruz, ulaştırmaz. Mesai saatleri olayında bakıyorsak ulaştırmaz ama işte daha fazla çalışma eğer para getirecekse ilerde getirir mutluluk. Nereden sorduğunuza bağlı. (Z1)

Katılımcı, olumlu ve olumsuz tarafları her iki şekilde öne çıkaran bir cevap vermiştir. Finansal boyutun burada daha fazla çalışmayı anlamlı kılma konusunda aracı olacağı belirtilmiştir.

Y kuşağından bir katılımcı aynı soruyu şöyle cevaplamıştır:

Daha fazla çalışma, daha fazla doyum vermeyecektir. Öyle bir şey olduğunu düşünmüyorum. Daha fazla çalışırsam daha çok mu doyuma ulaşıyorum? Hayır, daha çok kaçarım. O zaman kendi içsel dünyamda kendime ait bir dünya değil de başkalarının düzeniyle yaşamaya çalışan bir bireye dönüşürüm diye düşünüyorum. Daha fazla çalışmak ki bu hatayı daha önce yaptım. Daha fazla çalışmak sadece var olan kendi yaşam örüntüsünün birazcık ötelenmesinde sana destek oluyor. Yani bir ağrı kesicinin ağrıyı yok etmesi değil de o an onu hissetmeni engellemesi gibi bir şey. O yüzden sadece kendi yaşamsal döngünüzden, yani kendi ömrünüzden gün harcamış oluyorsunuz. Daha fazla çalışmak kesinlikle daha fazla doyum sağlamayacaktır. Ama verimli çalışmak dersiniz o zaman olur. Verimli çalışmak doyum sağlayacaktır. Tek bir alanda değil birkaç alanda ama verimli daha çok değil. (Y2)

Bu cevapta otonomi vurgusu yapılmıştır. Katılımcının bir kuruma bağlı olarak çalışıyor olması verdiği cevabı etkilemiş olabilir. Verimli çalışmanın da önemi vurgulanmıştır.

X kuşağından bir katılımcı aşağıdaki ifadelerle yer vermiştir:

Yok bence ulaştırmaz. Bir insanın herhangi bir işte odaklanması ve verimli bir şekilde o işini devam ettirebilmesi için belirli bir süre olmalı. Ondan fazlası çok verimli olacağını düşünmüyorum. Verimli olmaz yani. Bir de şu, insan sanırım istekle de çalışmaz gibi geliyor bana. Daha fazla olunca. (X3)

Bu ifadelerde yine verimlilik vurgusu yapılmıştır.

Bebek patlaması kuşağından askeri görevlerde bulunmuş emekli bir katılımcı ise aynı soruya şu cevapları vermiştir:

Yok. Daha fazla çalışmak değil de işini bilerek çalışmak diyeyim. Asıl daha fazla çalışmak ne biliyor musun bana göre? Ben mesela kurmay olduktan sonra Genelkurmay'da karargâh görevi yapıyordum. Herkes beşten sonra, kurmay subaylar böyle komutanın gitmesini beklerlerdi. O gitmeden gitmezlerdi. Ben

beşte çantamı alır giderdim çünkü işlerimi bitirmiş oluyordum. Çünkü işimi çok iyi biliyordum. Diğerleri kalırlardı. Mesela hiçbir işleri yok biliyorum veya bir kısmı bitiremedikleri için kalıyordu. Aslında fazla çalışmanın bir üstlere iyi gözükme, yani silahlı kuvvetler açısından söylüyorum, hani müdür gitmeden altındaki gitmez, onun altındaki gitmez, en sonunda işçiler gider ama yönetim kademesi kalır mantığıyla fazla kalınır. Bir de işi bitiremezsen fazla kalırsın. Ben hiç öyle fazla çalışmadım aslında, çünkü işimi biliyordum ve bitiriyordum. Normal mesai saatleri içinde işimi bitirirdim. Ha kalırdım, kalmam gerekiyorsa eğer. Ama fazla çalışmazdım çünkü ne yapacağımı bildiğim için, zamanında yaptığım için fazla çalışmaya ihtiyacım yok. Mesai sonrasını anlıyorum ben bu sorudan. Yok, öyle bir sıkıntım yoktu. (BB5)

Burada organizasyon yapısı ve çalışma kültürü ile ilgili alanlara vurgu yapılmıştır. Fakat katılımcının otonomi ile ilgili boyuttaki eğilimi ve verimlilik de vurgulanmıştır.

“9- Kimse çalışmak zorunda olmasa dünya nasıl bir yer olurdu?” sorusu, makineleşme ve robotlaşma, otomasyon teknolojilerinin yükselmesi, olası durumda öngörülen sosyal politikalardan evrensel gelir gibi boyutlarla pekiştirilmiştir. Güncel bir tartışma konusu olması ve çalışma olgusunu derinden etkileyebilecek bir durum olması sebebiyle sorulmuş, katılımcıların çalışmanın olmadığı bir dünyayı tahayyül etmeleri istenmiştir. Böylelikle çalışma olgusunun yokluğunda ne gibi kayıpların ya da kazançların olacağını düşünülmesi, çalışmanın anlamlandırılmasının tersten bir şekilde nasıl oluştuğunun anlaşılması amaçlanmıştır.

Bu soruya Z kuşağından bir katılımcı aşağıdaki yanıtı vermiştir:

Öyle de çok kötü olurdu bence ya, bazılarının çalışması gerekiyor. Hep insan sıkılır. Aslında bakıldığında tamam çalışma saatinin bence bu kadar uzun olmaması gerekiyor. İnsanlar 4-5 saat çalışarak da bu geliri elde etmeli bence. O şekilde olsa geri kalan vaktimizi kendimize ayırabilsek tamam, çok iyi çalışılırdı. Ama o şekilde olduğunda hiç çalışmamak da olmaz. Bence insan bir süreden sonra sıkılır gibi, bilmiyorum. Ben sıkılmam aslında, niye sıkılayım ki?

Çalışmayayım işte gezeyim tozayım, yemeğimi birisi önüme getirsin. Hazıra alışkanlık daha iyi aslında. (Z5)

Katılımcı önceki sorulara verdiği cevapta çalışmaya dair olumsuz tutumlarını ifade etmiş, fakat çalışmanın hiç olmadığı bir dünyayı hayal edince, meşguliyet eksikliği dolayısıyla durumun iyi olmayacağını düşünmüştür. Ardından yine muğlak bir cevap vererek kendi için olumlu olabilecek tarafları da vurgulamıştır.

Z kuşağından başka bir katılımcı şu şekilde cevaplamıştır:

Açıkçası bir yandan iyi bir yandan kötü olacağını düşünüyorum. Kendi açımdan bakarsak. Çünkü ben çalışmaya başlamadan önce çok daha üşengeç biriydim. Eğer o robot sistemine geçtiğimizde de çok daha fazla üşengeçlik, daha fazla boş vakit demek olur yani benim açımdan düşünürsek. Çünkü gerçekten hani çalışma sürecinde yapmak zorunda olduğun için bir teşvikin oluyor. Bir motivasyon oluyor. Benim açımdan düşünüyorum. Daha önce çalışmadığım zamanda gerçekten uyku düzenim olsun, yaptığım aktiviteler olsun, gerçekten çok boş vakit geçiriyordum. O yüzden robotlaşma sistemini açıkçası birazcık mantıksız buluyorum. İnsanlar çok tembel, çok üşengeç olur. Tabii ki artı yönleri vardır, eksi yönleri vardır ama daha çok ben eksi yönünde olur diye düşünüyorum. (Z6)

Verilen cevapta çalışmanın olmadığı bir dünyada kişi kendini konumlandırmış ve bu durumda yaşayabileceği kayıpları aktarmıştır. Öne çıkan tema motivasyondur.

Y kuşağından bir ise katılımcı şöyle yanıtlamıştır:

Bu durumda dünya güzel bir yer olabilirdi. Küçümsediğimden söylemiyorum ama işte bir nalbur belki keyif alıyordur. Bunu çalışmak olarak görmüyordur. Ya da işte herhangi bir zanaatkar adam, marangoz, belki bundan keyif alıyordur. Zorunda olmadan bunu keyifle yaparsa, illaki yapan çıkacaktır. Yani çalışma zorunluluğu olmadan daha iyi olacağını düşünüyorum. Daha minimum çalışma, her zaman hedefimiz bu, daha minimal, insanların kendilerine, dünyaya, sevdiklerine vakit ayırabildiği. Hayata bir kere geliyoruz. Dünyaya bir kere

geliyoruz ve bunu başkalarının değerlerini yüceltmek için harcıyoruz. O nedenle daha iyi bir yer olacağını düşünüyorum. Keşke çalışma zorunluluğu olmasa ama böyle bir dünya yok. (Y6)

Burada işin tasarımı ve finansal boyutla ilgili önem ortaya çıkmıştır. Finansal bir zorunluluk olmadığı durumda çalışmanın daha keyifle yapılan bir aktivite olacağı vurgusu yapılmıştır.

Y kuşağından başka bir katılımcı ise şu ifadelere yer vermiştir:

Sıkıcı olurdu bence, çünkü insanın, doğası gereği iletişim kurmalı insan. İş hayatı da bence sosyalleştirdiğimiz ve iletişim kurduğumuz bir taraf. Kimse çalışmasa sadece sevdiklerine... Evet bu sefer şöyle oluyor, benim dediğim yer oluyor işte. Sevdiklerinle çok güzel zaman geçiriyorsun. Arkadaşlarınla güzel vakit geçiriyorsun. Kendine zaman ayırıyorsun ama bir iş hayatı yok. Burada da o iş arkadaşları diye bir şey de var sonuçta. Bence bunun da olması lazım insanlarla iletişim kurması lazım. Yeni şeyler üretmesi lazım. Yani birlikte bir grup etkinliği yapıp bir grup çalışması yapıp yeni bir şeyler, yeni bir şeyler kazandırmak insanoğlu için bir şeyler yapabilmesi lazım. Bunu robotlar işte ya da neyse XYZ bir şey gelip bunu yaparsa bence burada bir eksiklik olur. (Y5)

Bu ifadelerde öne çıkan tema çalışma arkadaşları ve çalışma dışı bağlamdır. Çalışmanın örgütlenmesinde ortaya çıkan kolektif kültürün, takım arkadaşlığının ve kişilerarası dinamiklerin çalışmanın anlamlandırılmasında kişi açısından önemli boyutlar olduğu ortaya çıkmaktadır.

X kuşağından bir katılımcı şöyle cevap vermiştir:

O günleri göremeyeceğim için çok mutluyum. Görmeyeceğim için çok mutluyum çünkü benim için duygular yaşamda inişler, çıkışlar, hatalar, düzeltmeler, bunlar hayatının anlamlı tarafları. Her şeyi robotların yaptığı ve her şeyin dümdüz yapıldığı... Şimdi her şey robotlar yapıyorsa, dosdoğru yapıyor olacak. O zaman işin içinde anlam olmayacak benim için, bana göre anlam olmayacak. Yani şey gibi ot gibi hani bitkisel yaşam gibi benim için o. Yani hapını al herhalde öyle bir

şey olur o dönem. Hapını al kalk işte ne olacak? Robotlar bütün işleri yapacak, insan ne yapacak onu da bilemedim. Ben dediğim gibi görmeyeceğim için çok mutluyum. (X1)

Katılımcıya göre çalışmanın olmadığı dünya, distopik bir dünyadır. Buradaki hayali durumda makineleşme ve robotlaşmanın insan yaşamında hataya ve dolayısıyla anlama yer bırakmayacağı düşünülmektedir.

X kuşağından bir başka katılımcı ise aşağıdaki şekilde ifade vermiştir:

Hiç çalışmadan da ne bileyim üretmeden, çalışmadan, emek yok, sorumluluk yok. Kötü olurdu herhalde bilmiyorum da, bana göre kötü. Düşünemedim bile şimdi. Çünkü emeksiz hiçbir şey güzel değil. Düşününün sabah kalktınız, robotunuz kahvaltınızı hazırlıyor, getiriyor. Sonra bütün işleri yapıyor, sen oturuyorsun, otur otur. Sağlıksız bir yaşam gibi geliyor bana. Sen robotlaşıyorsun aslında, robotlar insana hizmet ediyor ama sen robotlaşıyorsun bence. Üretmiyorsun. Hiçbir şey yok yani. Bomboş bir hayat. Geleceği düşünmüyorsun. Kaygı yok, şey yok, hiçbir şey yok. Ne bileyim nasıl bir şey olur? Böyle boş bir şey olur. Benim hoşuma gitmez herhalde öyle bir şey. Ha tabii ki makineler bizleri rahatlatıyor. Tabii ki olsun, ilerleyelim. Mesela ben her zaman söylüyorum, ay bu bulaşık makinesini, çamaşır makinesini icat edenler ne kadar güzel bir şey yapmış diyorum. Bunlar bize faydalı. Ama onun dışında çok fazlası zararlı bence. O dediğiniz kadar da olmaz. Çünkü insan üretmeli. Bir sonraki hedefini kuralı, daha ileriye nasıl gidebilirim, ne yapabilirim, ne ekleyebilirim hayatıma diye sormalı. Hep aynı yerde standart kalırsa insanlar olmaz. Çaba sarfetmeliler, sorumluluk almalılar. Öyle düşünüyorum. (X2)

Bu cevap ile birlikte katılımcı, çalışmayı motivasyon boyutuyla ele almıştır. Çalışmanın olmadığı bir dünyada insanın pasifleşeceğini ve hedefsiz kalacağını vurgulamıştır.

Bebek patlaması kuşağından bir katılımcı aynı soruya aşağıdaki yanıtları vermiştir:

Öyle bir dünyayı hayal edemiyorum. Öyle bir şey olamaz ya. Çevredeki her türlü yaratık çalışıyor bir şekilde yani karıncasından, bilmiyorum. Çalışmaktan kasıt sadece para kazanmak değil bir faaliyette bulunmak diye düşün. Ha sen şöyle para kazanmak için bir çalışmayı soruyorsun. Aslında zor bir soru. Para vermeden çalışır mısınız dersin, şu saatte belki dediğim gibi apartman yöneticiliği yaptım. Yapıyorum ama sadece bir aidat vermiyorum. Miktar çok önemli değil ama hiç para almadan çalışılır mı? Bir şirkette bir başkasına menfaat sağlıyorsam eğer ben o zaman para isterim. Ama şöyle bir çalışma olabilir. Mesela benim çalıştığım veya hizmet verdiğim kişi de para kazanmıyor. Yani sosyal bir şeyi düşünün, orada para için çalışmam. Ama benim yaptığım bu çalışmadan dolayı şirket para kazanıyorsa eğer ben de hakkımı isterim, öyle görüyorum ben çalışmayı. (BB5)

Burada ağırlıklı olarak ortaya çıkan tema bağlantılılıktır. Kişi gönüllü olarak site yöneticiliği yapmakta olduğunu beyan etmiştir. Şayet çalışmanın olmadığı bir dünyada da eğer herkes toplam fayda adına faaliyette bulunacaksa katkı koymak mümkündür, aksi takdirde olumlu bir durum olarak kişi tarafından görülmemektedir.

Bebek patlaması kuşağından başka bir katılımcı şu ifadelerle yer vermiştir:

Valla çok kötü olurdu bence o zaman. İnsanlar anca yer içer yatarı. Hiçbir şey düşünmezdi. Ne vücudunu yorardı, ne kafasını yorardı, ne bileyim yani çok affedersin hayvanlar gibi ye iç yat önüne ne konursa. Bence çok yanlış bir şey o. Hiç ölmeyecekmiş gibi çalış yarın ölecekmiş gibi ibadet yap. Allah'ın emri bu. Hani benim malım var, ben yatayım yok. Sabancı'nın belki 100.000 işçisi vardı. Onu bir fabrika da olsa idare ederdi ama ne yapmış hep çoğaltmış. Koç desen o da hakeza. Şimdi dünyada bakıyorsun adam uyduya gidiyor. Uzaya gidiyor, ne bileyim teknolojiyi geliştiriyor, iyi bir şey. Teknolojiden faydalanmak ne kadar güzel bak şimdi senin telefonun mesela, eskiden böyle bir şey yoktu. Yok mektuptur yok odur telgraftır bilmem nedir. Sonra elektrik yok, doğal gaz yok, gaz lambası filan o durumları sen bilmezsin de biz onları gördük. Şimdi çok güzel, yani hedef iyi bir şey böyle teknolojidir. Demin onu diyeceğim işte bu Afrika ülkelerinde. Böyle süper ülkeler sanayisi gelişmişler. Onlara demiş ki ya size ne lazım? Şu

lazım. Siz boş verin ya biz size verelim. Ama şimdi bakıyorsun hepsi sürünüyor. Yani hedef iyi bir şey, çalışmak, bir şey üretmek, yapmak çok iyi bir şey. (BB3)

İfadelerde dini, dolayısıyla ruhsallık boyutundan anlam kaynağına yer verilmiştir. Ayrıca serbest piyasa kültürü, dolayısıyla kültürel anlamlandırma boyutuna da değinilmiştir. Ayrıca motivasyon ve ulusal kültür boyutları da verilen cevaplar arasında vurgulanmıştır.

“10- Çalıştığınız süreler ve çalışmadığınız süreleri kıyaslandığınızda hangisinin daha anlamlı geçtiğini düşünüyorsunuz? Niçin?” sorusu ile yine çalışmak ve çalışmamak arasındaki farklılığın üzerine düşünülmesi ve pratik deneyim ile birlikte bu deneyimin nasıl anlamlandırıldığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu soruya Z kuşağından bir katılımcı aşağıdaki yanıtı vermiştir:

Bence çalışmadığım süreler benim için daha anlamlı. Çünkü kendime vakit ayırabiliyorum ama çalıştığım sürelerde kendime vakit ayıramıyorum. Hep işle meşgulüm, ne bileyim, aramalar yapıyorum. Bu şekilde kendime vakit ayıramıyorum. Günün çoğu saatini zaten burada geçiriyorum. Yarısını uyuyarak geçiyorum. 2-3 saatlik bir zaman dilimi kalıyor. Onu da kendime ayırabiliyorum. İzin günü diyelim, bir gün izin günün oluyor, o da zaten geçiyor gidiyor, hemen çabuk geçiyor. (Z5)

Bireysel yaşama dair önem ve çalışma sürelerinin bireysel vakti kısıtlaması konusu vurgulanmıştır.

Y kuşağından bir katılımcı ise şöyle cevaplamıştır:

Çalıştığım zamanların daha anlamlı olduğunu düşünüyorum, çünkü bir işe yarıyorum, çünkü önüme engeller çıkıyor o engelleri aşıyorum. Çünkü insanlarla iletişim kuruyorum. Yaptığım işlerin ekonomik olarak bir karşılığı oluyor, para geliyor. O parayı istediğim bir şekilde harcayabiliyorum. Dolayısıyla çalıştığım zamanlar her zaman daha anlamlıdır benim için, daha doyum vericidir. (Y4)

Katılımcı bu cevap ile finansal kaynaklar, motivasyon, bağlantılılık ve grup ve topluluklar boyutları ile ilgili ifadelere yer vermiştir.

X kuşağından bir katılımcı aynı soruya şu cevapları vermiştir:

Emeklilik adına henüz çok bir şey bilmiyorum. Sıkıcı. Kilo aldırıyor, kafa dağılıyor. Az önce de demiştim, çalışmak adamı terbiye eder. Yola sokar, disipline eder. Belli bir düzene sokar. Ama emeklilikte maalesef öyle değil, başı boşluk var. Yapacak fazla da bir şey bulamayınca hele bu ülkenin şartlarına göre şey yapamazsın. Yani bir ticaret yapmaya kalksan, yapamazsın. Ben aşçıyım kendim. Çorbacı dükkânı açabilirdim. Bir ara çalıştım burada bir arkadaşın yanında. Hesaplıyordum, hesaplıyordum. Çalışıp çorbacı dükkânı açayım, para kazanayım, düzen olsun diye. Hesaplıyorum tutmuyor hiç yani. Kesinlikle zarardayım. Ülkenin bu şartları varken emekli adam zaten mecbur oturacak. Hiçbir şey yapmamak daha kârlı, borca girmektense. Ondan sonra, şimdi çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamıyorsun. Akşam bir dakikada oluyor. Ailene gittiğin zaman daha huzurlu gidiyorsun. Eve girdiğin zaman yorgun giriyorsun ama huzurun her zaman oluyor. Yani bir düzenin oluyor. Para harcamak açısından olsun, gezme açısından olsun, daha büyük imkânın oluyor. Haftada bir tatilin oluyor. O gün senin için çok değerli oluyor. Çünkü o günün özlemine çekiyorsun bir haftada. Aynı şekilde yılda bir kez tatile gidiyorsun, gidebilenler için. Ben her sene gidemiyordum. O bir hafta 10 gün yıllık izinde öyle bir tatlı oluyordu ki tatile gitmek veya izne çıkmak, en hoşuma giden oydu. Tatilin bitişine yakın eyvah, iş yerine mi gene gideceğiz demek vardı. Öyle bir psikolojik durum vardı. Çalışmak her zaman güzeldir ama, gene de buna katılıyorum. Şu anda da mutluyum ama çalışmak adamı hep yola sokar. Çalışmayan çabuk göçer gider. Ben bunu biliyorum. Çalışan demir pas tutmaz. Atasözü var bizde, yani böyle. (X6)

Emekliliği yeni deneyimlen biri olarak çalışma süresine dair özlemine dile getirmiştir. Burada finansal kaynaklar boyutu, aile, çalışma bağlamı ile ilgili vurgular mevcuttur. Zamanın düzenlenmesi, emek sarf etmek ve sonrasında ödül görmek katılımcının

çalışmayı anlamlandırmasında aracı olmuştur. Ayrıca sağlıklı kalmak ile de yeterlilik vurgusu yapılmıştır.

Bebek patlaması kuşağından bir katılımcı ise aynı soruya aşağıdaki yanıtı vermiştir:

Benim resim ya da müzik yaptığım zaman daha anlamlı. Aslında bu mesleklerden birini seçmeliyim ama bizim zamanımızda bunlar para kazanmayan mesleklerdi. Aileler derdi ki çocuklarına önce bir meslek sahibi ol, sonra resim yaparsın derlerdi. Sonra müzik yaparsın derlerdi. Bir ara bir baro evinde müzik yapıyorduk dört bayan, gerçi artık kadın deniyor. Pardon dört kadın. 60 TL para alıyorduk her birimiz. Bir davaya giriyordum, belki 500 TL alıyordum ama o 60 TL bana çok tatlı geliyordu. Ya çok büyük bir paraymış gibi. Çünkü sevdiğim bir işi yapıyorum, kendim eğleniyorum ve üstüne para veriyorlar bana, çok harika. (BB4)

Burada işin birey ile uyumluluğu boyutu ön plana çıkmıştır.

“12- Şu anki çalışma biçiminizden farklı olarak geçiş yapmayı düşündüğünüz çalışma biçimleri var mıdır?” sorusu ile idealize edilen çalışma biçimi kişilere sorulmuştur. Kişilerin mevcut işlerinde varsa gördükleri dezavantajların ve idealize ettikleri çalışma biçimlerinin, daha anlamlı buldukları işlerin ve niçin anlamlı bulduklarının sorgusu yapılmıştır.

Bu soruya cevap olarak Z kuşağından bir katılımcı aşağıdaki yanıtları vermiştir:

Açıkçası kişiye göre değişeceği için, benim şu an çalıştığım sistemde de saatlerimiz diğer çalışma yerlerine göre daha mantıklı. 2 arkadaş bir hafta gündüz bir hafta akşam çalışıyoruz. Onla altı arası akşam, altıdan sonra vaktin oluyor bir şeyleri yapmaya. Akşam çalıştığım zaman da akşam altıda gelip on birde çıkıyorum. O yüzden benim şu an çalıştığım sistem benim hoşuma gidiyor, mantıklı oluyor. Bana da boş zaman bırakıyor. O yüzden kendimi geliştirmeye ya da başka bir şeyler yapmaya açıkçası vaktim oluyor. Mesela şu an İngilizce

kursuna gidiyorum. İngilizcemi öğrenmeye, geliştirmeye çalışıyorum. O yüzden açıkçası az saat ile çalışmak herkes için daha iyi. Benim fikrim bu, en azından başka bir şeyler yapmaya vaktimiz kalır. Gerek kendini geliştirmek olsun gerek eğlenmek olsun gerek aileyle arkadaşlarla vakit geçirmek olsun sosyalleşmek olsun. O yüzden çalışma saati az çalışma günü az olursa hepimiz için çok daha iyi olur. Bu şekilde. (Z6)

Verilen ifadelerde kişinin vardiyalı çalışma modelinde, piyasa koşullarına göre daha az süreyle çalışması olumlu algılanan bir durumdur. Yine bireysel motivasyon teması da ön plana çıkmaktadır.

Z kuşağından başka bir katılımcı ise şöyle cevaplamıştır:

Şimdi geçen gün ben de onu düşünüyordum, arkadaşla konuştuk. Dedim acaba şu 8 saat olan mesai saatleri 6 saate inse nasıl olur diye, onu konuştuk. Ben büyük ihtimalle 20 yıl içinde mesai saatlerini 8 saatten 6 saate düşeceğine inanıyorum. Çünkü ben geçen bir işe girmiştım geçen yaz. İşte ben Beylikdüzü'nde oturuyorum iş Arnavutköy'deydi. Kalkıp hazırlanmam bir saat, işe gitmem bir 40 dakika sürüyor, bir de geliş 40 dakika, 3 saat gitti. İş de 12 saat desek toplam 15 saat. Ben yemek mi yiyeyim, arkadaşlarımla mı buluşayım, aileme vakit mi ayırayım? Ben büyük ihtimalle. Hani artık her çoğu şeyi makineler yapmaya başladı ya, artık insanlara da fazla şey kalmayacak, büyük ihtimalle mesai saatlerinde bu yüzden düşeceğini düşünüyorum. Çünkü iş gücü bulamazlar, insanlar da artık daha fazla kolay alışmaya başladı. O geleneksel düşünceden çıkmaya başladık bence. Benim dedem anlatıyor işte. Ben şöyle çalışırdım, şöyle tırmanırdım, inşaatlarda bunu yapardım, şunu yapardım falan. Çok daha verimli insanlarmış eski insanlar. Sanırım biz bunun içine doğduğumuz için onların yaptığı şeyi anlayamıyoruz. Bence 20 yıl içinde değişir. (Z1)

Kişisel zamanın önemi vurgulanmıştır. İstanbul'da çalıştığı iş deneyiminde, ev ve iş arası mesafenin kişisel zamanı azalttığını ve gelecekte daha az çalışma sürelerinin bu duruma olumlu anlamda katkı sunacağını beyan etmiştir.

Y kuşağından bir katılımcı aşağıdaki yanıtları vermiştir:

Sektöre göre değişir. Şimdi yine kendi sektörüm inşaat sektörüyle ilgili söylemem gerekirse dediğim gibi bu kişiden kişiye yine değişir, herkesin fikri farklı olabilir ama benim işimle ilgili mesela, benim işte uzaktan iş olmuyor. Mesela ben fason, dışarıdan iş yapıyorum. Çünkü benim yaptığım işte çok fazla dışarıdan dahil var. Tasarım yapsak da o tasarımın nihai sonuca ulaştıramıyoruz. İşte atıyorum, müteahhit var, mal sahibi var, mimar var. Müteahhit şey işte bir sürü belediye var. 7-8 tane unsuru aynı anda birleştirebileceğimiz bir yönetmelik var. Vesaire vesaire, işte yapı denetimin istedikleri var. 7-8 tane değişkeni bir işin içine sokup yapmak gerekiyor. Bunu da dışarıdan yapmanız çok mümkün değil. Yani uzaktan değil, dışarıdan derken uzaktan yapmanız çok mümkün değil. (Y3)

Bu durumda işin tasarımı ile ilgili boyuta odak vardır. Kişi mevcut işinde daha farklı bir sistemin uygulama konusundaki olası problemlerine değinmiştir.

Y kuşağından bir başka katılımcı aşağıdaki şekilde cevaplamıştır:

Şu an hayalimdeki çalışma biçimine, sürekli olarak o hayalimdeki çalışma biçimini kendi hayatımda uygulamaya çalışıyorum. Sürekli iş içerisinde olup ama o işi istediğim zaman dilimi içerisinde kontrol edebilme, işin bana tahakküm kurması değil de ben istediğim zaman işi yürütebilme konumuna geçmeye çalışıyorum. Amacım da bu sürekli her an. Her gün, her ay, her sene bunu yapmaya çalışıyorum. Hem işin içerisinde olup hem işin dışında olmak gibi. (Y4)

Burada katılımcının idealize ettiği iş biçiminde kişisel kontrol ve otonomi boyutu ön plana çıkmıştır.

Özet olarak bu bölümde bulgulardan bazılarına ve analizin nasıl gerçekleştirildiğine dair örneklere yer verilmiş, sonuçlar bir sonraki bölümde ortaya konmuştur.

SONUÇLAR

Katılımcıların görüşme sorularına verdikleri ifadeler değerlendirildiğinde ve Rosso ve arkadaşlarının (2010) çalışmanın anlamı kavram çerçevesinde belirtilen anlam kaynakları ve anlam mekanizmaları boyutlarına göre sınıflandırıldığında aşağıdaki tablo ortaya çıkmış olup, tabloda farklı kuşak kategorilerine mensup katılımcıların vurguladıkları boyutların frekans değerleri gösterilmiştir.

Tablo 5: Vurgulanan temaların kuşaklara göre frekans değerleri

		Z Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Bebek Patlaması Kuşağı	
Çalışmanın Anlam Kaynakları	Bireysel	Değerler	3	1	3	5
		Motivasyon	4	6	3	3
		İnançlar	1	1	3	4
	Diğerleri	Çalışma arkadaşları	1	1	4	4
		Liderler	1	0	2	1
		Gruplar ve topluluklar	0	3	2	3
	Çalışma Bağlamı	Aile	2	1	3	3
		İş görevlerinin tasarımı	2	3	2	4
		Örgütsel misyon	1	1	1	0
		Finansal koşullar	5	6	5	6
		Çalışma dışı alanlar	1	1	3	4
		Ulusal kültür	0	0	1	1
	Ruhsal Yaşam	Ruhsallık	1	1	1	1
		Kutsal Çağrılar	0	0	2	1

		Z Kuşağı	X Kuşağı	Y Kuşağı	Bebek Patlaması Kuşağı	
Çalışmanın Anlam Mekanizmaları	Özgünlük	Öz uyum	3	1	2	2
		Kendini verme	3	2	1	4
	Özyeterlilik	Kişisel kontrol ve otonomi	2	3	3	2
		Yeterlilik	2	4	4	5
		Algılanan etki	4	5	4	3
	Özgüven	Özgüven	1	3	1	2
	Amaç	İşin önemi	0	1	1	1
		Kişisel değerlere uyum	4	1	3	3
	Aidiyet	Sosyal kimlik inşası	1	2	1	4
		Kişilerarası bağlılık	1	3	2	5
	Aşkınlık	Bağlantılılık	2	2	5	1
		Özveri	0	1	2	2
	Kültürel ve kişilerarası anlamlandırma	Kültürel ve kişilerarası anlamlandırma	3	6	6	3
	Toplam		48	59	70	77

Verilen tabloda görüldüğü üzere vurgulanan ifadelerin frekans değerleri katılımcılar ve kuşaklar bazında değişiklik göstermiştir. Toplam frekans değerleri Z kuşağı için $\Sigma=48$, Y kuşağı için $\Sigma=59$, X kuşağı için $\Sigma=70$, Bebek Patlaması kuşağı için $\Sigma=77$ 'dir. Bu durumda toplam frekans değerleri, yeni kuşaklardan eski kuşaklara doğru doğrusal bir artış göstermiştir. Bu durum; çalışma deneyiminin artışının, konuya bağlı deneyimin artışı ile anlamlandırma düzeylerinin ve çok boyutluluğun oluşması sonucunda gerçekleştiği çıkarımı yapılabilir.

Bir diğerk bulgu, en çok tekrarlanan temalara dairdir. En yüksek frekans değeriine sahip tema; çalışmanın anlam kaynaklarından finansal koşullardır ($\Sigma=22$). Bu durum katılımcıların çalışma olgusunu anlamlandırırken en çok maddi yönünü vurguladıklarını göstermektedir. Bu temada kuşaklar arasında frekans değeriileri açısından belirgin bir farklılık gözlemlenmemiştir. Finansal koşullardan sonra en sık vurgulanan tema; kültürel ve kişiler arası anlamlandırmadır ($\Sigma=18$). Bu temanın ikinci en sık vurgulanan tema olması, çalışma olgusunun mevcut kültürün içinde verili olan anlamlarının katılımcılar tarafından yoğunlukla içselleştirildiğini göstermektedir. Kültürel ve kişilerarası anlamlandırma teması X ve Y kuşaklarında eşit şekilde Z ve Bebek Patlaması kuşaklarından yüksek bir frekans değeriine sahiptir. Bunun sonrasında en sık vurgulanan temalar; algılanan etki ve motivasyondur ($\Sigma=16$). Bu temalar kişilerin geleceğe yönelik maddi ve manevi bireysel motivasyonlarının bir anlam kaynağı olarak sıkça vurgulandığını ifade etmektedir. Ayrıca algılanan etki temasının da bir anlam mekanizması olarak öne çıkan bir tema olduğunu görmekteyiz. Bireyler çalışmayı anlamlandırırken dünyaya bıraktıkları etki boyutunu da göz önüne almışlardır. Motivasyon teması en sık Y kuşağı katılımcılarda, en az ise X ve Bebek Patlaması kuşağı katılımcılarda bulgulanmıştır. Algılanan etki teması da yine en çok Y en az Bebek Patlaması kuşağına mensup katılımcılarda gözlemlenmiştir. Bu temaların akabinde en sık vurgulanan tema ise yeterlilik ($\Sigma=15$). Yeterlilik, bireylerin yaşamlarını sürdürmede dünya koşulları ile olan uyum arayışları ve psikolojik, ruhsal, bilişsel, sosyal ve ekonomik kaynaklarını ifade etmekte olup katılımcıların ifadeleri arasında öne çıkan bir tema olmuştur. Yeterlilik teması en az Z kuşağı bireylerinde vurgulanmıştır. Bir sonraki tema değeriilerdir ($\Sigma=12$). Çalışmanın anlam kaynaklarından bireysel değeriiler özellikle bebek patlaması kuşağında en sık olarak vurgulanmıştır. Sonrasında en sık vurgulanan temalar; kişilerarası bağlılık, kişisel değeriilere uyum ve iş görevlerinin tasarımıdır ($\Sigma=11$). Kişilerarası bağlılığın, kolektif bir toplum olmanızın da iş yaşamına yansımaları olarak öne çıkan temalar arasında yer aldığı söylenebilir. Fakat bebek patlaması kuşağından Z kuşağına kadar azalarak giden bir doğrultuda frekans sayıları saptanmıştır. Bu durum da kolektif kültürün yeni kuşaklarda azalması ve bireyselliğin ön plana çıkması ile ilişkilendirilebilir. Kişisel değeriilere uyum teması da kuşaklar arasında benzeri frekans aralıklarına sahip olmakla birlikte Y kuşağında en az olacak şekilde vurgulanmıştır. İş görevlerinin tasarımı, çalışma bağlamı ile ilgili bir tema olup en sık bebek patlaması

kuşagında vurgulanmıştır. Bu temaların sonrasında en sık vurgulanan temalar; çalışma arkadaşları, işe kendini verme, kişisel kontrol ve otonomi ve bağlantılılık temalarıdır ($\Sigma=10$). Çalışma arkadaşları teması bebek patlaması ve X kuşaklarında eşit sayıda en çok, Z ve Y kuşaklarında eşit sayıda en az olacak şekilde frekans değerine sahiptir. Yani kuşaklar günümüze geldikçe çalışma arkadaşları boyutunun çalışmanın anlamlandırılmasında görece daha az bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmekte, bu durum bireyselleşme kültürü ile açıklanabilmektedir. İşe kendini verme teması en sık bebek patlaması kuşagında, en az X kuşagında vurgulanmıştır. Kişisel kontrol ve otonomi teması ise kuşaklar boyunca benzer frekans değerlerinde vurgulanmıştır. Aşkinlik kategorisinde yer alan bağlantılılık teması ise bireyler arası yüksek bağları ve anlamları ifade etmekte olup en sık X kuşagında olmak üzere vurgulanmıştır.

En sık vurgulanan temaların dahil oldukları temel boyut çalışma bağlamıdır ($\Sigma=47$). Finansal koşullar boyutunun bu temel boyuta dahil olması bu sonuçta etkili olmuştur. İkinci sık vurgulanan temel boyut özyeterliliklerdir ($\Sigma=41$). Katılımcıların öz kaynakları, dünyaya olan katkıları ve irade unsurları çalışmayı anlamlandırmalarında önemli bir unsur olmuştur. Üçüncü sık vurgulanan temel boyut çalışmanın anlamının bireysel kaynaklarıdır ($\Sigma=37$). Çalışmanın anlamlandırılmasında öz değerler, motivasyon ve bireysel inançlar, katılımcılarda önemli bir etki etmiştir.

Özet olarak çalışmanın anlamlandırılmasına dair yoğunlaşan temalar farklı kuşaklarca değişkenlik göstermiştir. Böylelikle H1 hipotezi kabul edilmiş, H0 hipotezi reddedilmiştir.

TARTIŞMA

Araştırmanın temel çıktıları değerlendirildiğinde; çalışmanın anlamlandırılması, tarih boyunca farklılıklar göstermiştir. Bu değişimde insanın yaşam tarzının, kültürel yapısının ve çalışma biçimlerinin değişiminin rol oynadığı düşünülmektedir. Çalışmak günümüzde pek çok insanın yaşamında önemli bir etkidir. Dünya üzerindeki farklı ekonomik ve kültürel yapılar çalışma olgusunun her ülkede farklılık göstermesine sebebiyet vermektedir. Farklı kuşaklar ise içinde buldukları zaman diliminin kültürel yapısı ve ortamı içinde doğmuş ve kültürel yapıları içinde anlamlandırma mekanizma ve kaynakları şekillenmiştir. Bu anlamlandırma biçimlerinin de çalışma olgusuna yansıdığı düşünülmektedir. Ayrıca günümüzde yaşanan yeni teknolojik ve toplumsal gelişmelerin çalışmanın anlamlandırılması üzerinde farklılıklara sebep olduğu, bireylerin çalışma sürelerinden ziyade boş zamanda geçen süreleri daha çok anlamlandırdıkları, işe bağlılığın ve bireysel gelişimin zamanla daha çok ön plana çıktığı gözlemlenmektedir (Keser, 2010: 375-376). İş yerindeki sosyal ortam, yani çalışma arkadaşlarının öneminin ve benzeri şekilde iş yerindeki çalışma dışı alanların, çalışma ile gelen sosyal kimlik inşasının, toplumsallaşmayı içeren kişilerarası bağlılığın genç kuşaklarda daha eski kuşaklara göre daha az vurgulanması, yeni kuşakların çalışmayı anlamlandırmalarında bireyselleşme yönlerinin daha ön plana çıktığı görüşlerini desteklemektedir. Genel bulgular düşünüldüğünde çalışmanın en çok finansal boyut ve ardından kişisel kontrol ve otonomi boyutu ile anlamlandırılması, mevcut ekonomik sistemde kişilerin yaşamlarını devam ettirmek ve özgürlüklerinin maddi bir kaynağı olarak çalışmayı anlamlandırmaları da bulgular arasında mevcuttur. Finansal kazanım ve kişisel otonominin finansal kazanım ile toplumda bağdaşmış olması, çalışmanın anlamının hali hazırda kültür tarafından verili bir şekilde bireyler tarafından özümsemişliğinin bir çıktısı olabilir. Fakat bu kültürel bağlam zihnen dönüştürüldüğünde, yani katılımcılara çalışmanın olmadığı bir geleceği hayal etmeleri istenildiğinde kuşak ayrımı olmaksızın neredeyse tümü çalışmanın eksik olduğu bir dünyanın olumsuz getirileri olacağını vurgulamıştır. Ayrıca çalışma bağlamı ile ilgili sorular sorulduğunda, daha ideal çalışma biçimlerinin, özellikle daha az süreler içeren biçimlerin mümkün olabileceği ifade edilmiştir. Yani çalışmanın tümünden yadsınmaması fakat çalışma kalitesindeki artış gerekliliği kişiler tarafından

vurgulanmıştır. İnsanların toplumsallaşma, eser bırakma, kimlik kazanımı, bilişsel, duygusal ve fiziksel becerilerinin gelişimi ve sağlığın tüm boyutlarının korunmasında çalışma olgusunun önem arz ettiği görülmüştür.

Gelecek çalışmalarda nitel analiz yöntemi haricinde, geliştirilen bir ölçek ile çalışma olgusunun anlamlandırılma boyutlarının kapsandığı bir çalışma ile geniş kapsamlı bir istatistiksel çalışmanın yapılması mümkündür. Ayrıca nitel araştırmada da derinliğin artırılması amacı ile, özellikle tematik ve söylem analizlerinde farklı yaklaşımlardan yararlanılması, konunun daha detaylı anlaşılması için yerinde olacaktır. Ek olarak nitel araştırma konusunda nicel yöntemler ile bağlaşıklık yöntemlerin kullanılması da hipotez testinin güçlenmesi adına yararlı olabilir.

Bu çalışmanın kısıtlılıklarından bahsetmek gerekirse; öncelikle çalışma sosyal bilimlerde yaygınlaşmakta olan nitel analiz yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anlamlandırma konusu ana değişken olduğundan kişilerin bağlam çerçevesindeki düşüncelerinin edinilmesi hedeflenmiştir. Nitel çalışmaların zaman boyutu ele alındığında bu tür araştırmalara dahil edilen örneklemin boyutu kısıtlı kalmaktadır. Bu çalışmada da 24 katılımcı araştırmaya dahil edilmiş olup, daha geniş örneklemlerle nicel bir çalışmaya göre popülasyonun doğru bir şekilde yansıma oranının da daha az olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, meslek ya da sektör gibi değişkenlerin sabit tutularak örneklem boyutunda değişkenler üzerindeki kontrolün artırılması mümkündür. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin uygulanmasının ise görüşmelerde içeriğin araştırma bağlamından uzaklaşmaması için yerinde bir teknik olarak değerlendirilmiştir. Oluşturulan soru formunda çalışmanın anlamlandırılmasına yönelik olarak çeşitli boyutları kapsayacak sorular oluşturulmuştur. Çalışma olgusunu daha detaylı bir şekilde derinleştirebilecek soruların da dahil edilmesi mümkündür. Ek olarak, tematik analiz ve sınıflandırma gerçekleştirilirken, ilgili literatürde oldukça kullanılan Rosso ve arkadaşlarının (2010) geliştirdikleri kavramsal çerçeve kullanılmış olup, bu çerçevenin de yazarların da ifade ettiği üzere gelişim alanları mevcuttur. Alternatif olarak söylem analizi, anlam oluşturmada bilinçdışı süreçlerin analizi gibi farklı yöntemlerin de kullanılması olasılıklar dahilindedir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, S., Clark, C., Judd, M., Kaplan, L., Klineberg, P., & Little, A. (1973). Meaning of Work for Women. Dissertations and Theses. Paper 1597. <https://doi.org/10.15760/etd.1597>
- Akçakaya, Ü. (2022). Kuantum Mekanizminin Bugünkü Geldiği Noktada Psikoterapideki Öznelerarasılık Kuramı ve Carl Gustav Jung'un "Eşzamanlılık" Olgusunun Değerlendirilmesi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 5(10), 83-90.
- Ali, A., & Al-Shakhis, M. (1989), "The Meaning of Work in Saudi Arabia", *International Journal of Manpower*, Vol. 10 No. 1, pp. 26-32. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000000849>
- Allan, B. A., Owens, R. L., & Duffy, R. D. (2017). Generation me or meaning? Exploring meaningful work in college students and career counselors. *Journal of Career Development*, 44(6), 502-515.
- Altıntaş, E. (1992). Alfred Adler ve bireysel psikolojisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 49-57.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Anonim (2012). Türkiye İstatistik Kurumu: "2012 genel nüfus sayımı verileri". 20 Şubat 2013 tarihinde kaynağından (html) arşivlendi. Erişim tarihi: 8 Mart 2013.
- Anonim (2021). Türkiye İstatistik Kurumu: "Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları" (html). Erişim tarihi: 13 Nisan 2016. Erişim adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95>
- Anonim (2022). Statista: Number of employees worldwide 1991-2022. <https://www.statista.com/statistics/1258612/global-employment-figures/>
- Anonim (2023). B. V. B. İ. Ş. Müdürlüğü: Ekonomik ve Sosyal Göstergeler. Bursa Valiliği. Erişim adresi: <http://www.bursa.gov.tr/ekonomik-ve-sosyal-gostergeler>
- Aras, A. (2013). Dinlerde çalışma hayatı ve teşkilatlar. *Türk İslam Medeniyeti Akademik Araştırmalar Dergisi*, 8, 15, 151-166.
- Aslan, G. (2011). Ortaçağdan Günümüze "Modernite": Doğuşu ve Doğası. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 10-26.
- Çetin Aydın, G. & Başol, O. (2014). X Ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)* , 4 (4) , 1-15 . DOI: 10.17339/ejovoc.41369
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve Öncülerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 273-281.

- Aytan, O. A. (2021). Hareketli Avcı-Toplayıcı Grupların Yaşam Biçimiyle Yerleşik Çiftçi Toplulukların Yaşam Biçim Arasındaki İnsan-Mekan İlişkisinin Mukayesesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 979-1012.
- Baggio, G. (2018). *Meaning in the brain*. MIT Press.
- Balme, M. (1984). Attitudes to Work and Leisure in Ancient Greece. *Greece & Rome*, 31(2), 140-152. doi:10.1017/S0017383500028515
- Baştürk, Ş. (2013). Değer dönüşümünün paradoksları: Post-materyalist çalışma yönelimlerinin eleştirisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(2), 9-53.
- Berg, I. A. (1965). Cultural trends and the task of psychology. *American Psychologist*, 20(3), 203.
- Beytur, T. (2018). Carl Gustav Jung'da Bilinçli Davranış ve İçgüdü. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Birand, K. (1964). İlk çağ felsefesi tarihi. Ankara Üniversitesi Basımevi
- Borow, H. (Ed.). (1964). *Man in a world at work*. Houghton Mifflin.
- Boykoy, S. (2014). Cumhuriyet Döneminde Bursa Ekonomisi. Prusia'dan Bursa'ya, Haz. Erdoğan Bilenser, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 224-246.
- Carr, S. C., MacLachlan, M., Kachedwa, M., & Kanyangale, M. (1997). The meaning of work in Malaŵi. *Journal of International Development: The Journal of the Development Studies Association*, 9(7), 899-911.
- Chalmers, D. J. (1995). Facing up to the problem of consciousness. *Journal of consciousness studies*, 2(3), 200-219.
- Coates, T. K. (2014). The meaning of work for five generation Y employees: A hermeneutic phenomenological study (Doctoral dissertation, Colorado State University).
- Coşkun, C. (2019). Aydınlanma Dönemi'nin Dönemin Entelektüel Tavrı Açısından Bilim Kültürü Tarihi İçindeki Yeri. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 597-312.
- Coşkun, İ. (2003). Modernliğin kaynakları: Rönesans üzerine bir değerlendirme. *Istanbul University Journal of Sociology*, 3(6), 45-70.
- Csibra, G., & Gergely, G. (2011). Natural pedagogy as evolutionary adaptation. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 366(1567), 1149-1157.
- Çelik, G. (2017). Logoterapi: Temel bileşenleri ve terapi teknikleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(2), 70-97.
- Çelik, H., & Halil, E. (2008). Söylem analizi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27(27), 99-117.
- Çınarbaş, D. C., & Nilüfer, G. (2019). Adler Ve Sulloway'ın Doğum Sırası Kuramları Ve Görgül Bulgular İle İlgili Bir Derleme. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 59(1), 125-151.

- Donald, M. (1993). Human cognitive evolution: What we were, what we are becoming. *Social Research*, 143-170.
- Duane F. Alwin & Ryan J. McCammon (2007). Rethinking Generations, *Research in Human Development*, 4:3-4, 219-237, DOI: 10.1080/15427600701663072
- Fan, S., Hansen, M. E., Lo, Y., & Tishkoff, S. A. (2016). Going global by adapting local: A review of recent human adaptation. *Science*, 354(6308), 54-59.
- Fromm, E., & Eichel, G. (1980). *Die Kunst des Liebens* (Vol. 71). Frankfurt/Berlin: Ullstein.
- Frijda, N. H. (2016). The evolutionary emergence of what we call “emotions”. *Cognition and Emotion*, 30(4), 609-620.
- Fırıncıoğulları, S. (2017). Marks’ın sınıf kuramındaki eksikliklere Erich Fromm’un eleştirisi. *Akademik Bakış Dergisi*, (60), 477-493.
- Fettahlıoğlu, H. S., Çıldır, Ç., & Birdişi, N. (2021). X Ve Y Kuşağı Tüketicilerin Etik İdeoloji Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 18-39.
- Friedmann, E. A., & Havighurst, R. J. (1954). *The meaning of work and retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Güdücü, B., & Balcı, C. (2021). Kuşaklar ve eğitim üzerine sosyolojik bir analiz. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 7(1), 105-120.
- Gürses, İ. (2007). Jung’cu Arketip Teorisi Bağlamında Tasavvufî Öykülerin Değerlendirilmesi: Sîmurg Örneği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(1), 77-96.
- Henderson, K. A., & Rannels, J. S. (1988). Farm women and the meaning of work and leisure: An oral history perspective. *Leisure Sciences*, 10(1), 41-50.
- İlhan, Ü. D., Güler, B. K., & Aksaraylı, M. (2019). Çalışma değerleri ve örgüte duygusal bağlılık: X ve Y kuşağı mavi yakalı çalışanlar üzerine bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14(56), 379-406.
- İnalçık, H. (2020). *Osmanlı Hâkimiyetinde Ortadoğu ve Balkanlar*. Kronik Kitap.
- Kahn, R. L. (1974). On the meaning of work. *Journal of Occupational Medicine*, 16(11), 716-719.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.
- Karakoç, B. (2023). Çalışma Hayatında Esnekleşmenin Geldiği Son Nokta: Sıfır Saat Sözleşmeleri. *Karatekin Hukuk Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kaplan, H. R., & Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard-core unemployed. *Pacific Sociological Review*, 17(2), 185-198.

- Kavak, A. B. (2020). Z kuşağı çalışanların çalışma değerlerinin belirlenmesine yönelik Ankara ilinde bir alan araştırması (Yüksek Lisans Tezi). Ankara. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim adresi: <http://hdl.handle.net/20.500.12416/4086>
- Kavut, S. (2020). Carl Gustav Jung: Kavramları, Kuramları ve Düşünce Yapısı Üzerine Bir İnceleme. Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD), 6(2), 681-695.
- Kaya, İ. T. (2019). Aydınlanma Rasyonalizminin Neoklasik Ekonomiye Yansımaları. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 84-95.
- Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 129-139.
- Kenan, Ö., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1).
- Keser, A. (2010). Çalışmanın değişen anlamı ve çalışmaya ilişkin yeni trendler. Sosyal Politikalar Konferansları Dergisi, 49, 361-377.
- Keseroğlu, H. S. (2005). Kütüphanenin tözü: Tarih öncesi dönemde bilgi. Türk Kütüphaneciliği, 19(3), 297-307.
- Kırık, A. M., & Köyüstü, S. (2018). Z kuşağı konusunda yapılmış tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 6(2), 1497-1518.
- Korkmaz, C. H. (2013). Sömürgeciliğe İyimserlik Gözlüğüyle Bakmak: Adam Smith'te Ahlakın İktisadi Rolü. İş Ahlakı Dergisi, 85, 108.
- Kost, K. A. (1997). A man without a job is a dead man: The meaning of work and welfare in the lives of young men. J. Soc. & Soc. Welfare, 24, 91.
- Kuzu, C. (2020). Bir Rönesans Şairi: Michelangelo Buonarroti Ve Şiirleri Üzerine Bir İnceleme (Doktora Tezi). Ankara. DTCF Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim adresi: <http://hdl.handle.net/20.500.12575/72000>
- Küçük, S. (2015). Orta Çağda Hristiyanlık ve İslam Dinlerinin Felsefe ve Bilim Üzerindeki Etkileri. Journal of Alevism-Bektashism Studies, (11), 43-64.
- Leroi-Gourhan, A. (1982). The archaeology of Lascaux cave. Scientific American, 246(6), 104-113.
- Levin, N. E. (2015). Environment and climate of early human evolution. Annual Review of Earth and Planetary Sciences, 43, 405-429.
- Lichtheim, Miriam (1997). Moral Values in Ancient Egypt. Fribourg, Switzerland / Göttingen, Germany: University Press / Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). Group & Organization Management, 37(5), 655-685.
- Man, F. (2011). Modernitenin “Çalışma İdeolojisi” Ve Sosyal Haklar. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, (3), 159-173.

- Manuti, A., Curci, A., & Van der Heijden, B. (2018). The meaning of working for young people: the case of the millennials. *International Journal of Training and Development*, 22(4), 274-288.
- McNamara, A. (2011). Can we measure memes?. *Frontiers in evolutionary neuroscience*, 1.
- Méda, D., & Vendramin, P. (2017). The Meaning of Work through the Prism of the Generations. *Reinventing Work in Europe: Value, Generations and Labour*, 145-175.
- Mercan, N. (2016). X, Y ve Z kuşağı kadınların farklı tüketim alışkanlarının modern dünyada inşa edilmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 59-70.
- Merkit, N. (2016). Sigmund Freud'da Uygarlığın Temel Dinamikleri Ve Birey Üzerindeki Etkisi. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 123-140.
- Montgomery, S. H., Mundy, N. I., & Barton, R. A. (2016). Brain evolution and development: adaptation, allometry and constraint. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences*, 283(1838), 20160433.
- Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *The International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325-344.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American sociological review*, 20(2), 191-198.
- Nuñez, A. M., & Sansone, V. A. (2016). Earning and learning: Exploring the meaning of work in the experiences of first-generation Latino college students. *The Review of Higher Education*, 40(1), 91-116.
- Öcal, F. M., & Altıntaş, K. (2018). Dördüncü sanayi devriminin emek piyasaları üzerindeki olası etkilerinin incelenmesi ve çözüm önerileri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 2066-2092.
- Özer, P. S., Eriş, E. D., Nezcın, Ö., & Özmen, T. (2013). Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38).
- Özdemir, M. (2021). Mağara Resimleri Bize Ne Anlatır? Paleolitik Çağ Mağara Resimleri Bağlamında Tarih Öncesi İnancına İlişkin Bazı Sorgulamalar. *Tarih ve Gelecek Dergisi*, 7(4), 825-843.
- Özkoçak, V., Galip, A. K. I. N., & Gültekin, T. (2017). Ergonomik Açıdan İnsanın Tarih Öncesi Ve Sonrası Teknolojileri İle Ürünlerinin Karşılaştırılması. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5, 167-173.
- Özsevgeç, Y. (2017). Postmodernizm Üzerine. *Journal of International Social Research*, 10(54).
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71.

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *The Career Development Quarterly*, 39(4), 315-324.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.
- Sezer, İ. C. (2007). Endüstri ilişkileri ve yabancılaşma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/endüstri-ilişkileri-ve-yabancılaşma/docview/2607807645/se-2>
- Sharabi, M., Polin, B., & Yanay-Ventura, G. (2019). The effect of social and economic transitions on the meaning of work: A cross-sectional study among Israeli employees. *Employee Relations: The International Journal*.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sungur, E. (2021). İş Deneyimi Olmayan Gençler İçin Çalışmanın Anlamı: Görgül Bir Araştırma. *REFLEKTİF Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 365-384.
- Suzman, J. (2020). *Work: A history of how we spend our time*. Bloomsbury Publishing.
- Şarafullina, A. (2013). Budizm'de ve Tibet Budizmi'nde inanç esasları (Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/budizmde-ve-tibet-budizminde-inanç-esasları/docview/2597483022/se-2>
- Tekeli, İ. (2016). Postmodernizm tartışmaları üzerine düşünceler. *POSSEIBLE*, (10), 8-19.
- Topdemir, H. G. (2009). Felsefe nedir? Bilgi nedir?. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(1), 119-133.
- Törn-Laapio, A., & Ekonen, M. (2021). Meaning of work across different generations of tourism and hospitality employees. In *Proceeding of the 4th International Conference on Tourism Research ICTR2021: A Virtual Conference hosted by Polytechnic Institute of Porto, Portugal, 20-21 May 2021*. Academic Conferences International.
- Tülüce, H. A. (2022). Bireysellik ve Toplumsallık Bağlamında Modern Bireyin Anlam Arayışı. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 305-312.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201-210.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Warburton, D. A. (2007). Work and compensation in ancient Egypt. *The Journal of Egyptian Archaeology*, 93(1), 175-194.

- Wishner, J. (1991). The influence of the meaning of work, coping behavior and life satisfaction on the job satisfaction of school psychologists in a large, urban system (Doctorate Thesis). New York University. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (303937388). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/influence-meaning-work-coping-behavior-life/docview/303937388/se-2>
- Wong, I. A., Wan, Y. K. P., & Gao, J. H. (2017). How to attract and retain Generation Y employees? An exploration of career choice and the meaning of work. *Tourism Management Perspectives*, 23, 140-150.
- Yaman, Ü. T., Bağdoğan, S. Y., & Keser, A. (2023). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmada İş Stresi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 163-184.
- Yaşar, R. Ş., & Şen, İ. K. (2020). Robinson Muhasebesi ve Homo Economicus. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22, 214-227.
- Yıldız, A. (2019). X, Y Ve Z Kuşağı Tüketicilerin Nomofobi Özelliklerinin Karşılaştırması: Adıyaman İli Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 32.
- Yurdakul, Ç. (2018). Marx'ın Tarih Anlayışı: Tarihsel Materyalizm. *Maarif Mektepleri Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(3), 1-19.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 415-440.

EK 1

GÖRÜŞME SORU FORMU

- 1- Çalışma sizin için ne anlam ifade etmektedir?
- 2- Tüm maddi ihtiyaçlarınızın ve beklentilerinizin karşılandığı bir durumda çalışmayı ister miydiniz?
- 3- Tüm yaşamım boyunca bunu gerçekleştirmeden çalışma yaşamımı sonlandırmayacağım dediğiniz bir hedef var mıdır?
- 4- Sizce insanlar neden çalışırlar?
- 5- Şu ana kadarki çalışma yaşantınızı düşündüğünüzde, size en anlamlı (manalı, özel, gururlandıran) gelen noktalar nelerdir? Niçin?
- 6- Manevi hedeflerinize ulaştığımızda da çalışmayı sürdürür müsünüz?
- 7- Çalışma gün ve saatlerini nasıl buluyorsunuz?
- 8- Daha fazla çalışma daha fazla doyum ve mutluluğa ulaştırır mı?
- 9- Kimse çalışmak zorunda olmasa dünya nasıl bir yer olurdu?
- 10- Çalışmadığınız süreler ve çalıştığınız süreleri düşündüğünüzde hangi zamanın daha anlamlı olduğunu düşünüyorsunuz? Niçin?
- 11- Şu anki çalışma biçiminizden farklı olarak geçiş yapmayı düşündüğünüz çalışma biçimleri var mıdır (örneğin uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma vb.)?

EK 2



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ
27 OCAK 2023

OTURUM SAYISI
2023-01

KARAR NO 26: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aşkın KESER'in danışmanlığında Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları bölümü yüksek lisans öğrencisi 702050010 numaralı Hüseyin Mutlu'nun "Farklı Kuşaklarda Çalışmanın Anlamlandırılması: Nitel Bir Araştırma" adlı tez çalışması kapsamında uygulanacak anket ve görüşme sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aşkın KESER'in danışmanlığında Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları bölümü yüksek lisans öğrencisi 702050010 numaralı Hüseyin Mutlu'nun "Farklı Kuşaklarda Çalışmanın Anlamlandırılması: Nitel Bir Araştırma" adlı tez çalışması kapsamında uygulanacak anket ve görüşme sorularının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucaya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Feriun YILMAZ
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Abamüslim AKDEMİR
Üye

Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ
Üye

Prof. Dr. Ayşe OĞUZLAR
Üye

Prof. Dr. Vejdi BİLGİN
Üye

Prof. Gülay GÖĞÜŞ
Üye

Prof. Dr. Alev SINAR UĞURLU
Üye