



**T.C. İSTANBUL T CARET
ÜNİVERSİTESİ
FEN B LİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA SAATLERİ VE ÇEŞİTLİ SOSYAL FAKTÖRLER
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN GENELLEŞTİRİLMİŞ TAHMİN
DENKLEMLERİ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ**

Murat D N ER

**Danışman
Doç. Dr. Seda BAĞDATLI KALKAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İSTATİSTİK ANABİLİM DALI
İSTANBUL - 2021**

KABUL VE ONAY SAYFASI

Murat DİNÇER tarafından hazırlanan “Çalışma Saatleri ve Çeşitli Sosyal Faktörler Arasındaki İlişkinin Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri Yöntemi ile İncelenmesi” adlı tez çalışması 5 / 7 / 2021 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri önünde başarı ile savunularak İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **İstatistik Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Doç. Dr. Seda BAĞDATLI KALKAN
	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ünal Halit ÖZDEN
	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Serpil KILIÇ DEPREN
	Yıldız Teknik Üniversitesi

Onay Tarihi: 29.07.2021

İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsünün 29.07.2021 tarih ve 2021/317 numaralı Yönetim Kurulu Kararının 2. maddesi gereğince, ders yüklerini ve tez yükümlülüğünü yerine getirdiği belirlenen “Murat DİNÇER” adlı öğrencinin mezun olmasına oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Necip ŞİMŞEK
Enstitü Müdürü

AKADEMİK VE ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANI

İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

29.07.2021

Murat DİNÇER

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇİNDEKİLER.....	i
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ŞEKİLLER.....	v
ÇİZELGELER.....	vi
SİMGE VE KISALTMALAR	vii
1.GİRİŞ	1
2.LİTERATÜR TARAMASI.....	3
2.1.Kavramsal Temel.....	3
2.2.Orta Çağ Öncesi Dönemde İş ve Çalışma	7
2.3.Orta Çağ'da İş ve Çalışma.....	10
2.4.Çalışma Felsefesinde Dramatik Dönüşüm: Çalışma Ahlakının Doğuşu.....	12
2.4.1.Protestan felsefesi ve çalışma ahlakı.....	13
2.4.2.Çalışma ahlakının kavramsal çerçevesi	16
2.4.3.Sanayi Devrimi öncesi çalışma hayatının genel görünümü.....	21
2.5.Sanayi Devrimi ve Çalışmanın Dönüşümü: Köylüden Proletaryaya	23
2.6.Sanayi Devrimi ile Ortaya Çıkan Çalışma Ahlakı Eleştirileri.....	30
2.6.1.Marksizim ve çalışma ahlakı	31
2.6.2.Aylaklık ve boş zaman.....	32
2.7.İşçi Sınıfı Hareketleri.....	35
2.8.Çalışma Ahlakının Değişen Anlamı ve Çağdaş Çalışma Yaşamı	41
2.8.1. 21. Yüzyıl ve sekülerleşen çalışma ahlakı anlayışı.....	41
2.8.2.Çalışma kültürü ve farklı çalışma ahlakı anlayışları.....	44
2.8.3.Çağdaş çalışma anlayışı ve iş gücünün niceliksel dağılımı	46
2.9.Çalışma Saatlerinin Bireysel ve Toplumsal Yaşamdaki Etkileri	51
3. GENELLEŞTİRİLMİŞ TAHMİN DENKLEMLERİ.....	56
3.1.Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller	56
3.1.1.Genelleştirilmiş Doğrusal Modellerin bileşenleri.....	57
3.1.2.Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller ailesi	58
3.2.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemi.....	62
3.2.1.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinin avantaj ve dezavantajları.....	63
3.2.2.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde tahmin aşamaları	64
3.2.3.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde varyans-kovaryans yapıları	67
3.2.4.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde model belirleme kriterleri.....	71
4. UYGULAMA.....	73
4.1.Verit Setine İlişkin Açıklamalar	73
4.1.1.Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü	73
4.1.2.Verit setinde yer alan değişkenler	74
4.1.3.Verit setinde yer alan gözlemlerin yıl ve ülke bazında dağılımları	76
4.2.Modeller ve Bulgular.....	86
5.SONUÇ VE ÖNERİLER	99
KAYNAKLAR.....	103
EKLER.....	112
EK-A: İdeal Modellerin Çalışan Korelasyon Yapısı Çıktıları.....	112
ÖZGEÇMİŞ	114

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞMA SAATLERİ ÇEŞİTLİ SOSYAL FAKTÖRLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN GENELLEŞTİRİLMİŞ TAHMİN DENKLEMLERİ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ

Murat DİNÇER

**İstanbul Ticaret Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İstatistik Anabilim Dalı**

Danışman: Doç. Dr. Seda BAĞDATLI KALKAN

2021, 114 Sayfa

Çalışma aktivitesinin tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak günümüzde bu aktivitenin niteliği ilk halinden oldukça farklıdır. Özellikle Orta Çağ'da ortaya çıkan çalışma ahlakı yaklaşımı ve 18. Yüzyılda meydana gelen Sanayi Devrimi gibi gelişmeler bu farklılaşmayı meydana getiren en önemli kırılımlardır. Tarihsel gelişimi ile ücretli çalışma, günümüzde 3.3 milyon kişinin doğrudan konu olduğu bir olgudur. Bu yönüyle çalışma aktivitesinin toplumsal etkilerini anlamak meydana getirdiği sorunların önüne geçebilmek adına büyük öneme sahiptir.

Bu önemi temelinde çalışma kapsamında çalışma saatlerinin çeşitli sosyal faktörler ile ilişkisi incelenmiştir. Bu inceleme Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütüne üye 35 ülkenin 2010-2017 yılları arasındaki boylamsal verileri kullanılarak Genelleştirilmiş Tahmin Denklemeleri yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizler, çalışma saatleri ile; kişi başına milli gelir, ortalama eğitim yılı, ortalama yaşam süresi, kamu sosyal harcamaları ve yaşam doyumu arasında negatif, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeks değeri ve İnsani Eşitsizlik Katsayı değeri arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgular günümüzde çeşitli Avrupa ülkelerinde sürdürülen çalışma saatlerinin düşürülmesine yönelik tartışmalara anlam katmaktadır. Ancak çalışma kapsamında çalışma saatlerinin düşürülmesine yönelik tartışmaların boş zamanın niteliği bağlamında değerlendirilmesi gerekliliğine dikkat çekilmiş, bu hususta 'birim zamanda verimlilik' temelinde yeni bir paradigmaya duyulan ihtiyaç ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Birim zamanda verimlilik, çalışma saatleri, genelleştirilmiş tahmin denklemleri, insani gelişmişlik.

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

THE EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK HOURS AND VARIOUS SOCIAL FACTORS WITH THE METHOD OF GENERALIZED ESTIMATING EQUATIONS

Murat DİNÇER

**İstanbul Commerce University
Graduate School of Applied and Natural Sciences
Department of Statistics**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Seda BAĞDATLI KALKAN

2021, 114 Pages

The history of work activity is as old as human history. However, today the nature of this activity is quite different from its original form. Developments such as the work ethic approach that emerged in the Middle Ages and the Industrial Revolution in the 18th century are the most important breakthroughs that bring about this differentiation. With its historical development, paid work is a phenomenon that 3.3 million people are directly subject to today. In this respect, understanding the social effects of working activity is of great importance in order to avoid the problems it causes.

On the basis of this importance, the relationship between working hours and various social factors was examined within the scope of this study. This analysis was carried out using the Generalized Estimation Equations method by using the longitudinal data of 35 countries that are members of the Organization for Economic Co-operation and Development between the year of 2010-2017. Analyzes performed within the scope of this study, with working hours; It shows that there is a negative relationship between per capita income, average years of education, average life expectancy, public social spending and life satisfaction, and a positive relationship between the Gender Inequality Index value and the Human Inequality Coefficient value. These findings add meaning to the discussions on reducing working hours in various European countries today. However, the necessity of evaluating the discussions on reducing working hours within the scope of the study in the context of the nature of free time was pointed out. In this regard, the need for a new paradigm on the basis of "productivity per unit time" has been put forward.

Keywords: Efficiency per unit time, generalized estimate equations, human development, working hours.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, insanlığın en önemli ve eski gündemlerinden biri olan çalışma aktivitesinin sosyal faktörlerle ilişkisini incelemek üzere hazırlanmıştır. Bu temelde başta çalışmanın konusuna ve bana güvenip, her zaman ulaşılabilir oluşu ile beni destekleyen değerli danışmanım Doç. Dr. Seda BAĞDATLI KALKAN hocama teşekkürlerimi sunarım.

Beni çeşitli zorluklar ile bugünlere getiren ve eskiden olduğu gibi şimdi de her zaman yanımda olan annem Zeynep DİNÇER ve babam Şükrü DİNÇER başta olmak üzere kardeşlerim, yeğenlerim ve ailemin tüm üyelerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu çalışmada olduğu gibi, akademik hayatta bana her zaman destek olan ve hep yol gösteren saygıdeğer hocam Dr. Talip YİĞİT'e teşekkürü bir borç bilirim.

Akademik hayatımızın başında tanışıp uzakken dahi hiç ayrılmadığımız, bu süreçte olduğu gibi tanıştığımız günden beri bana her zaman neşe verip destekleyen çok değerli dostlarım Metin ATILGAN ve Esra ÖNGÜN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ek olarak, bana istatistik konusunda çok şey öğreten ve en basit sorularıma bile sabırla cevap veren değerli dostum Mehmet YALÇIN'a teşekkürlerimi sunarım.

Tüm bunların yanında tez çalışmam sürecinde sıkça yararlandığım İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi ve İstanbul Ticaret Üniversitesi kütüphanesi yönetici ve emekçilerine teşekkür ederim.

Murat DİNÇER
İSTANBUL, 2021

ŞEKİLLER

	Sayfa
Şekil 2.1. Çalışma yaşamına katılan kişilerin bölgelere göre dağılımı	48
Şekil 2.2. Çalışma yaşamına katılanların bulunduğu gelir grupları	49
Şekil 2.3. Çalışma yaşamına katılanların yaş gruplarına göre dağılımı	49
Şekil 2.4. Çalışma yaşamına katılanların cinsiyetlerine göre dağılımı	50
Şekil 2.5. Çalışma yaşamına katılanların günlük ortalama gelirlerine göre dağılımı	50
Şekil 2.6. Çalışma saatlerinin yıllara göre değişimi	51
Şekil 3.1. Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller ailesi	58
Şekil 3.2. Marjinal Modeller	61
Şekil 3.3. GTD'de β değerlerini hesaplama adımları	67
Şekil 4.1. Verileri kullanılan ülkelerin dünya üzerindeki dağılımı	76
Şekil 4.2. Ortalama çalışma saatlerinin yıllara göre değişimi	77
Şekil 4.3. Yıllık ortalama çalışma saatlerinin ülkelere göre değişimi	77
Şekil 4.4. Yıllara göre ortalama İGE değeri	78
Şekil 4.5. Ükelere göre ortalama İGE değeri	78
Şekil 4.6. Yıllara göre ortalama eğitim yılı	79
Şekil 4.7. Ükelere göre ortalama eğitim yılı	79
Şekil 4.8. Yıllara göre ortalama yaşam süresi	80
Şekil 4.9. Ükelere göre ortalama yaşam süresi	80
Şekil 4.10. Yıllara göre kişi başına milli gelir	81
Şekil 4.11. Ükelere göre kişi başına milli gelir	81
Şekil 4.12. Yıllara göre kamu sosyal harcamaları	82
Şekil 4.13. Ükelere göre ortalama kamu sosyal harcamaları	82
Şekil 4.14. Yıllara göre ortalama Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değeri	83
Şekil 4.15. Ükelere göre ortalama Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değeri	83
Şekil 4.16. Yıllara göre ortalama yaşam doyumu	84
Şekil 4.17. Ükelere göre ortalama yaşam doyumu	84
Şekil 4.18. Yıllara göre ortalama İnsani Eşitsizlik Endeks değeri	85
Şekil 4.19. Ükelere göre ortalama İnsani Eşitsizlik Endeks değeri	85
Şekil 4.20. Çalışma saatleri ile sosyal destekten yoksun olma ilişkisi	94
Şekil 4.21. Çalışma saatleri ile Sosyal İlerleme Endeks değeri ilişkisi	96

ÇİZELGELER

	Sayfa
Çizelge 2.1. Günümüz çalışma ahlakı tipolojileri	44
Çizelge 2.2. Geçmişten günümüze çalışmanın değişen yapısı.....	47
Çizelge 2.3. Çalışma saatlerinin birey ve toplum üzerindeki etkileri	54
Çizelge 4.1. Veri setinde yer alan değişkenler	75
Çizelge 4.2. Değiştirilebilir çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller	87
Çizelge 4.3. AR-1 çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller	88
Çizelge 4.4. Yapılandırılmamış çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller	89
Çizelge 4.5. Bağımsız çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller	90
Çizelge 4.6. Kurulan modellere ilişkin QIC değerleri	91
Çizelge 4.7. Kurulan modellere ilişkin QICu değerleri	91
Çizelge 4.8. İdeal modellerin çıktıları	92

SİMGE VE KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AIC	Akaike Bilgi Kriteri (Akaike Information Criteria)
ANOVA	Varyans Analizi (Analysis of Variance)
GDM	Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GTD	Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri
Hız.	Hazret
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İGE	İnsani Gelişmişlik Endeksi (Human Development Index)
MANOVA	Çok Değişkenli Varyans Analizi (Multivariate Analysis of Variance)
OECC	Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü (Organization for Europeand Economic Co-operation)
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organization for Economic Co-operation and Development)
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)
vb.	Ve benzeri
%	Yüzde
\$	Amerikan Doları
β	Beta

1. GİRİŞ

Belirli bir mal veya hizmetin üretilmesi amacıyla, zaman zaman çeşitli araçlar da kullanarak, enerji sarf etmeye çalışma denir. Bu şekilde tanımlanabilen çalışma aktivitesinin tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. Nitekim hayatta kalmaya devam edebilmek için içerisinde bulunulan koşulların sürdürülebilir bir yaşama imkan vermesi gereklidir. Bu da barınma ve beslenme gibi ihtiyaçların karşılanabilmesine yönelik çeşitli aktiviteleri gerektirir. Bu görüşten hareketle beslenmek için yiyecek aramak ve avlanmak, barınmak için inşa etmek, bunlara ek olarak silah geliştirmek vb. tüm aktiviteler çalışma olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla insanlığın tarihini çalışmanın tarihi ile birlikte ele almak mümkündür.

Burada esas olan konu ise tarihsel gelişimi içerisinde çalışma aktivitesinin insan hayatındaki yeri ve öneminin nasıl dönüştüğüdür. Nitekim temel ihtiyaçların karşılanması için gerekli olan bir aktivite olarak ortaya çıkan çalışma aktivitesi, eylemin içeriği ve biçimi açısından değişime uğramış olsa da hala temel ihtiyaçların karşılanması ile ilişkili olması açısından insan hayatında oldukça gerekli bir eylemi ifade etmektedir. Ancak bu gereklilik çalışma aktivitesine ilişkin tüm taraflarca ortak bir tutum geliştirildiği sonucunu doğuramamıştır. Çalışmanın kimler tarafından ne şekilde ve hangi karşılıklar ile yapılacağına yönelik çeşitli tartışmalar günümüz çalışma aktivitesinin temel problemlerindendir. Burada özellikle teknolojiye gelişmeler, küreselleşme, neoliberal politikalar ve sermayenin bölüşümü bu tartışmaların doğuşundaki temel etmenler olarak sıralanabilir.

Bu çalışmanın konusu olan çalışma saatlerine ilişkin tartışmalar da son yılların önemli gündemlerinden biridir. Nitekim günümüzde, Finlandiya, İspanya vb. gibi Batı ülkeleri başta olmak üzere çeşitli ülkelerde hükümet temsilcilerinden sivil toplum organizasyonlarına kadar çalışma gün ve saatlerinin düşürülmesi ile ilgili tartışmalar sürmektedir. Bu durum çalışma saatlerinin çağın imkan ve koşullarına uygun olarak revize edilmesine ilişkin talebin oluştuğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı ve önemi de bu bağlamda ele alınabilir. Nitekim çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin gereklilik bunun insan hayatında meydana getirdiği ve getireceği etkiler ile ilişkilidir. Bu nedenle yeni bir çalışma anlayışı ve buna yönelik

politikaların geliştirilmesinde mevcut durumun analizi oldukça önemli bir konumda yer almaktadır. Bu noktada çalışma saatlerinin toplumlar üzerindeki etkisini anlamak adına çeşitli örneklerin belirli parametreler üzerinden karşılaştırılması geleceğe ilişkin planlamalar gerçekleştirilmesinde oldukça önemli bir konumdadır.

Buradan yola çıkarak çalışma kapsamında ikinci bölümde çalışma aktivitesinin kavramsal karşılığı incelenmiş ve tarihsel gelişim süreci içerisinde çalışma aktivitesinin gelişimi ortaya konmuştur. Burada özellikle Çalışma Ahlakı kavramının ortaya çıkışı ve Sanayi Devrimi ile işçi sınıfı hareketleri gibi çalışma anlayışını dramatik bir şekilde dönüştürmüş olan gelişmeler üzerinden günümüz çalışma hayatının genel özellikleri ve niceliksel karşılığı incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde gerçekleştirilen analizlerde kullanılan yöntem olarak Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri (GTD) yönteminin teorik alt yapısı incelenmiştir. Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller (GDM) ailesinin bir üyesi olarak GTD'nin boylamsal veri analizindeki yeri ve teorik temeli içerisinde formülasyonu ile çalışan korelasyon yapısının temel mantığı açıklanmış ardından modellerin nasıl yorumlanacağına ilişkin temel bilgiler sunulmuştur.

Çalışmanın dördüncü bölümünde çalışma kapsamında kullanılan veri seti ve veri kaynağına ilişkin temel bilgiler yer almıştır. Burada kullanılan veri setinde yer alan gözlemlerin ülkeler ve yıllar bazında dağılımına ilişkin grafikler ile genel çerçeve ortaya konulmuştur. Bunu takiben gerçekleştirilecek analizler ile çeşitli ülkelerde çalışma saatlerinin; İnsani Gelişmişlik Endeks parametreleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, insani eşitsizlik, kamu sosyal harcamaları ve yaşam doyumu gibi göstergeler arasındaki ilişki sunulmuştur. Bu bölümde ayrıca çalışma saatlerinin çeşitli diğer faktörler ile ilişkisi dağılım grafiği ve korelasyon değeri üzerinden incelenmiş ve elde edilen tüm bu sonuçların ne anlama geldiği tartışılmıştır.

Çalışmanın beşinci bölümünde genel olarak çalışmanın özeti sunulmuş, elde edilen sonuçlar üzerinden değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde gerçekleştirilen değerlendirmeler ile çalışma yaşamının geleceğine ve bu geleceğin şekillenmesinde gerekli olan yenilikçi mekanizmaların gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Tarihsel süreçte her zaman insan hayatının bir parçası olmuş olan çalışma aktivitesi kendi içerisinde bir gelişimsel sürece sahiptir. Bu sürecin içeriği ile birlikte günümüz çalışma yaşamı üzerine etkilerinin anlaşılması çalışma yaşamının geleceğine ilişkin öngörülerini olgunlaştırıp ideal modeller geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Bu temelden hareketle bu bölümde öncelikle çalışmanın konusu olarak belirlenmiş çalışma aktivitesine ve bununla ilgili kavramlara ilişkin açıklamalar gerçekleştirilmiştir. Bunu takiben çalışma aktivitesine ilişkin insanların yüzyıllara dayanan deneyimlerle oluşturduğu ve farklı kaynaklara dayanan birikim üzerinden çalışmanın tarihsel süreçteki evrimi incelenmiştir.

2.1.Kavramsal Temel

Çalışma kavramına ilişkin en net açıklama, kavramın tanımı üzerinden sunulabilir. Türk Dil Kurumuna (TDK) göre isim olarak çalışma; “Çalışmak işi, emek, say, mesai” olarak tanımlanmaktadır. Kavramın fiil hali olan çalışmak ise; “Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak” olarak tanımlanır. Bu tanımdan anlaşılabilceği üzere çalışmak, oldukça geniş kapsamlı bir aktivitedir. Bu tanım özellikle insanların yalnızca fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyette bulunduğu dönemlerdeki çalışma aktivitesine bir açıklama olması temelinde yeterlidir. Nitekim bu koşullardaki bir çalışma aktivitesinde amaç yalnızca hayatta kalmak için gerekli ihtiyaçların karşılanmasıdır. Bu çalışma biçiminde ev ve iş ortamı arasında bir ayrım söz konusu değildir. Ek olarak yalnızca fizyolojik ihtiyaçların sağlanmasına yönelik bir çalışma biçiminde, çalışma aktivitesinin niteliğini etkileyip sınırlarını belirleyecek mevzuatsal düzenlemeler ve organizasyonel yapılar bulunmamaktadır.

Ancak bu tanım, günümüzdeki çalışma ve iş anlayışı düşünüldüğünde yetersiz kalmaktadır. Nitekim insanlık tarihi içerisindeki çeşitli gelişmeler ve özellikle Sanayi Devrimi ve sonrasında yaşanan değişimler çalışma aktivitesini ilk halinden oldukça farklılaştırmıştır. Bu farklılaşmanın ilk göstergesi günümüzde ev ve iş ortamlarının birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesidir. Bir diğer farklılık olarak ulusal ve uluslararası kuruluşlarca bugünkü çalışma aktivitesinin sınırlarına ilişkin düzenlemeler geliştirilmiş olmasıdır. Ayrıca günümüzde toplumsal olarak gerçekleştirilmiş bir iş

bölümünden bahsetmek mümkündür. Tüm bunların toplamında günümüzde insanların çalışma aktivitelerinin yalnızca temel fizyolojik ihtiyaçlarını gidermeye yönelik işlemler ile sınırlı olmadığı açıktır (İsbatov, 2017). Aksine, bugün uzmanlaşmadan ve yaşamsal gereklilikleri bir alana özgü çalışma aktivitesinden elde edilen menfaat ile karşılamaktan bahsedilmektedir.

Bu noktada araştırmaya konu olan çalışma aktivitesinin, günümüz anlamıyla profesyonel bir aktivite olduğunu söylemek mümkündür. Burada profesyonellik; gerçekleştirilecek işin tarafları tarafından belirlenmiş belirli sınırlılıklar dahilinde, planlı ve sistematik emek harcama faaliyeti anlamına gelmektedir. Bu tanımlama çalışma aktivitesinin kapsamını daraltmakta ve günümüze uyarlamaktadır. Burada günümüz anlamıyla çalışmanın emek boyutuna ek olarak; duygusal bağ geliştirme, zamanı yapılandırma, sosyal ilişki kurma ve statü gibi çok çeşitli boyutlarının bulunduğu da konuyla ilgili bir diğer önemli husustur. Bir diğer deyişle günümüzde çalışma aktivitesinin gerçekleştirilmesi, ilk halindeki bağımsızlık ve basitlikten farklı olarak, sosyal ortamlara ve sistemlere entegre olmakla ilişkili olduğu söylenebilir (Jan, 1986).

Çalışma aktivitesi ile ilgili bir diğer önemli kavram ise emektir. TDK'ya göre emek; *“Bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü, mesai, zahmet”* olarak tanımlanmaktadır. Çalışma aktivitesinde ve ekonomide oldukça önemli bir yere sahip olan emek kavramının tanımı bununla sınırlı değildir. Adam Smith, emeği metaların değerini birbirleriyle karşılaştırmak için kullanılan bir ölçü aracı olarak görmüştür. Smith, özellikle kapitalizm öncesi toplumlarda bir işin değerinin, o işin gerçekleştirilmesi için harcanan emekle doğru orantılı olduğunu savunmuştur. Karl Marx için ise emek, işçinin ürettiği metadır. Bu metanın, işçinin gereksiniminden fazla olarak üretilmesi durumunda emek değersizleşir. Bu değersizleşme işçinin işine yabancılaşmasını doğurmaktadır. Benzer şekilde Hodson ve Sullivan da emeğin hem refah hem de yoksulluk ve yabancılaşmayı getirdiğini savunmaktadır. Bu tanımlamaları çerçevesinde emek, insanların yerleşik hayata geçmesi ile birlikte doğanın dönüştürülmesi bakımından doğal bir nitelik kazanmıştır. Burada özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte emek ve sermaye kavramları arasında derinleşen ilişki sonucunda emeğin doğal niteliği yapay bir değere dönüşmüştür (Yüksel, 2010).

Çalışma aktivitesinin ilksel topluluklardaki halinden profesyonel bir uğraşa dönüşmesi ve bununla birlikte emeğin yapay bir nitelik kazanması çalışma hayatı ve bununla ilgili yeni kavramları gündeme getirmiştir. Çeşitli açılardan çalışma yaşamına ilişkin faktörleri tanımlayan kavramlar oldukça fazladır. Burada çalışmanın kapsamı gereği yalnızca hem literatürde oldukça yaygın olarak kullanılan hem de bu çalışmanın konusuna uygun olduğu düşünülen; çalışma mutluluğu, iş doyumu ve iş-yaşam dengesi kavramları ele alınacaktır.

Çalışma mutluluğu kavramı genel olarak iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmektedir. Holmes'in 1996 yılında gerçekleştirdiği bu tanımlama yıllar içerisinde pek çok farklı bilim insanı tarafından ele alınmış ve eklemeler yapılmıştır. Örneğin Fredrickson'un 2004 yılında geliştirdiği çalışma mutluluğu tanımı, duygusal tükenmenin olmaması ve psikolojik iyilik hali ile ilgilidir. War'ın 2007 yılında gerçekleştirdiği çalışma mutluluğu tanımında; beceri kullanım fırsatı ve diğer çalışanlarla ilişkiler çalışma mutluluğunu etkileyen faktörler olarak değerlendirilmiştir. Bowling (2010) ise çalışma mutluluğunu insanların işleri vasıtasıyla psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaları ile ilişkilendirmiştir. Çalışma mutluluğuna ilişkin bir diğer önemli husus ise ona etki eden faktörlerdir. Maenapoth (2007) bu faktörleri organizasyonun ortak değerleri ve yöneticilerin tutumları gibi çeşitli alt başlıklar altında toplamıştır. Fapinyo (2009) çalışma mutluluğunu yine kurumsal değerler ve liderlik ile ilişkilendirmiş ve buna ek olarak iş yaşamı kalitesine vurgu yapmıştır. Bunlardan farklı olarak Wesarat (2015) ise çalışma mutluluğunda önemli olan faktörlerin; istihdam edilme, gelir, iş ortamındaki ilişki ve aktiviteler olduğunu savunmuştur. Tüm bu tanımlamalardan anlaşılabileceği üzere çalışma mutluluğu; gerçekleştirilen çalışma aktivitesi kapsamında hem bireyin psikolojik temelli içsel faktörleri hem de iş çevresindeki dışsal faktörler çerçevesinde ortaya çıkan bir etmendir (Turan, 2018).

Çalışma yaşamına ilişkin bir diğer önemli kavram ise iş doyumdur. Uluslararası literatürde *job satisfaction* olarak da adlandırılan iş doyumu genel olarak işçinin işine yönelik tutumu ile ilgilidir. Bu noktada iş doyumunun, işçinin işini sevmeye veya sevmeme ölçüsü olduğunu söylemek mümkündür. Her ne kadar 20. Yüzyılın ortalarında gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarda iş doyumu, kişinin çalışma aktivitesinin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamadığına dair bir ölçüm olarak ele

alınmışsa da son birkaç on yıldır iş doyumunun psikolojik etmenlerin sonucunda ortaya çıktığı ve tutumlar ile ilgili olduğu daha yaygın bir görüş haline gelmiştir. Literatürde iş doyumunu etkileyen faktörler arasında; ücret ve yan haklardan iş ortamında kurulacak ilişkilere kadar çeşitli faktörler üzerinde durulmaktadır (Ajala, 2013; Spector, 1997).

Çalışma yaşamına ilişkin olarak incelenecek bir diğer kavram iş-yaşam dengesidir. İş-yaşam dengesi çalışanların işlerinin gerektirdiği çalışmalar ile özel yaşamlarında gerekli aktiviteleri yerine getirebildikleri optimal bir dengeyi ifade eder. Daha açık bir ifade ile iş-yaşam dengesi, çalışanların profesyonel çalışma yaşamları ile özel hayatları arasındaki sınırları optimal bir biçimde belirlemeleri ile oluşan ideal durumdur. Bu sınırların belirlenememesi veya belirlenen sınırların aşılması ise bireylerin yaşamlarında sorunları meydana getirir. İş – yaşam dengesi kavramı, kendisine alternatif olarak kullanılan iş-aile yaşamı, iş-eğitim yaşamı dengesi gibi diğer bazı kavramlara göre daha kapsayıcı ve genel olması itibarı ile önemsenmektedir (Bauwens vd., 2020).

İş-yaşam dengesi uzun süreler bireylerin çalışma hayatları ve özel yaşamları arasındaki denge için kullanılmış bir kavram olmuştur. Ancak bazı çalışmalarda bu kavramın yalnızca bireyleri ilgilendiren bir kavram olmasından çok aynı zamanda organizasyonları, hükümetleri ve toplumları ilgilendiren bir yönünün olduğuna vurgu yapılmaktadır. Bu yargının kaynağı ise makro faktörler olan ekonomi, politik iklim, çalışma ve iş hayatına ilişkin politikalar vb. etmenlerin hem birbirleri ile olan karşılıklı ilişkisi hem de bireylerin yaşamları üzerindeki etkileridir (Ajala, 2013).

Burada çalışma yaşamı ile ilgili kavramlardan, iş-yaşam dengesi ile ilgili olduğu düşünülen bir başka ayrıma değinmek gerekmektedir. Bu ayrım kişinin çalışmadığı zamanlardaki toplam zamanı üzerinden gerçekleşir. Burada kişinin çalışmadığı toplam zamanın; kullanılabilir/müsait zaman (available time) ve boş zaman (free time) olarak değerlendirilmesi söz konusudur. Bu ayrımda, boş zaman kullanılabilir zamanı kapsamaktadır. Nitekim boş zaman, çalışılmayan tüm zamana karşılık gelir. Daha net bir ifade ile günlük 8 saat çalışan biri için boş zaman her bir iş gününde toplam 16 saattir. Boş zamanın özelliği, kolektif olmasıdır. Bir diğer deyişle boş zaman, kişinin yalnızca profesyonel çalışma aktivitesinde bulunmadığı ancak aile gibi sosyal yapılar

içerisindeki yükümlülüklerinin devam ettiği zamandır. Burada kullanılabilir zaman ise kişinin kendisine ait olan ve dilediği şekilde sarf edebildiği zamana karşılık gelmektedir. Bu özelliği ile kullanılabilir zamanın yaşam kalitesini arttırmada önemli bir faktör olduğu savunulmaktadır (Klafke, 2017).

2.2.Orta Çağ Öncesi Dönemde İş ve Çalışma

Genel olarak Roma İmparatorluğu'nun çöküşüne denk gelen 4. ve 5. Yüzyıllar arasındaki dönemden İstanbul'un fethi ve Batı'da Rönesans gibi önemli toplumsal değişimlerin yaşanmaya başlandığı 15. yüzyıl arasındaki dönem olarak bilinen Orta Çağ, insanlık tarihinde oldukça önemli bir tarih dilimidir. Ancak Orta Çağ'dan önceki süreçte de insanlık açısından önemli bir sosyokültürel birikim mevcuttur. Çalışmanın kapsamı gereği bu birikim genel olarak çalışma ve iş yaşamı üzerinden incelenmiştir. İlkel toplumlarda çalışmak, hayatta kalmak için gerekli ihtiyaçların karşılanması ile paralel bir aktivitedir. Tarım öncesi toplumlar olarak adlandırılan bu toplumlarda çalışmak, beslenmek, barınmak, giyinmek gibi temel ihtiyaçlar doğrultusunda gerçekleştirilir. Genel itibari ile doğanın sunduğu besinlerden faydalanılan bu toplumlarda ortak mülkiyet ve birlikte yaşam söz konusudur. Öyle ki avlanmak için birlikte çalışmak ve avcılık ile toplayıcılık faaliyetleri için iş bölümü yapmanın tarihi milattan önce kırk binli yıllara dayandırılmaktadır (Encyclopaedia Britannica, 2018). Binlerce yıl süren bu çalışma biçiminde dramatik bir dönüşüm oluşturan şey ise ihtiyaç fazlası ürünün üretimidir (Ören ve Yüksel, 2012; Kaya Şen, 2019).

Literatürde artı değer olarak da tanımlanan bu ürünün elde edilmesi özellikle yerleşik hayata geçiş ve tarım toplumuna dönüşüm ile kolaylaşmıştır. Mülkiyetin doğuşuna denk gelen artı değerın keşfi aynı zamanda emek, sermaye, ücret gibi olguları içeren çalışma ekonomisinin doğuşuna yol açmıştır. Milattan önce on binli yıllara kadar uzanan tarım toplumuna geçiş sürecinde, tarım öncesi toplumlardakinden farklı olarak toplumsal sınıflar ortaya çıkmıştır. Toplumsal tabakalaşmanın en ilkel halinin görüldüğü bu toplumlarda sınıfların oluşmasında çalışma aktivitesinin yeri büyüktür. Nitekim bu dönemde ilk kez belirgin ölçüde şeflik, rahiplik gibi çalışmadan geçinen insanların oluşturduğu bir sınıf doğmuştur (Careda, 2020).

Milattan önce beş binli yıllarda takas ekonomisinin gelişmesi, çalışmayı ve üretmeyi yaygınlaştırmıştır. Bundan yaklaşık iki bin yıl sonraki dönemde ürünlerin belirli fiyatlar karşılığında satılması, çalışma hayatını düzenleyici bir etmen olmuştur. Milattan önce iki binli yıllarda ise altın ve gümüş para kullanımı ile çalışma aktivitesi formel bir yapıya doğru dönüşüm geçirmiştir. Tarım toplumlarının bu tarihsel dönüm noktalarının dışındaki en önemli özelliği kölelik sisteminin bu toplumlarda yaygın olmasıdır. İlk dönem kölelik anlayışında kölelerin ücret alması gibi bir durum söz konusu olmamıştır. Bu dönemlerde köleler ancak hayatta kalabilmeleri için gerekli ihtiyaçlarının karşılanması karşılığında emeklerini satmak zorunda kalmıştır (Ören ve Yüksel, 2012; Kaya Şen, 2019).

Kölelerin çalışma yaşamı içerisindeki yeri Orta Çağ öncesinde önemli topluluklar olan Antik Yunan ve Roma toplumlarına ilişkin bulgulardan anlaşılabilmektedir. Antik Yunan'da iş kelimesi, Latince kökeni *poena* olan, *ponos* sözcüğüne karşılık gelmektedir. Bu sözcük o günkü dilde *keder* anlamında kullanılmaktadır. Bu durum Antik Yunan'da iş ve çalışmaya olan yaklaşımı göstermektedir. Antik Yunan toplumunda çalışmak, keder ile eş değer tutulmuştur. Bu yönüyle İbranilerle benzeşen Antik Yunanlılar, çalışmayı Tanrının laneti olarak nitelendirmiştir. Bu anlayışa göre çalışmak yalnızca *kölelerin* yapması gereken bir iştir. Özgür insanların çalışması, onların erdem peşinde koşmasına engel olacaktır. Daha açık bir ifadeyle çalışmak köleler içindir ve köle olmayan özgür azınlık ise ancak akıl, sanat ve bilim için çalışmalıdır. Braude'ye göre Antik Yunan kültüründe; bir kişinin bilgeliğinin o kişinin boş zamanı ile ölçülebileceği anlayışı hakimdir (Hill, 1996).

Bu durum, Antik Yunan'da çalışma, iş ve toplum yapısına ilişkin görece ilerici olan düşünsel birikime gölge düşürmemelidir. Nitekim özellikle Platon'un bu husustaki çalışmaları literatürde oldukça önemli bir konumdadır. Dönemi içerisindeki genel düşünceye uygun olarak Platon da fiziksel emek gerektiren işleri köleler için uygun görmüştür. Ancak Platon'a göre çalışmak lanetli bir faaliyet olmaktan çok toplum düzeni için gereklidir. Burada önemli olan toplumda kimin hangi iş için çalışacağıdır. Bu soruya cevap olarak Platon, kişinin yapacağı işin belirlenmesinde; eğitim ve öğretim, ahlaki düzey ve aile yaşamı, yaş ve deneyim ile içinde bulunulan mülkiyet sınıfı ve sosyal statüye dikkat çekmiştir. Platon'a göre bu kategoriler, kişinin yapacağı işi belirler. Kişinin özellikleri bakımından yer aldığı kategorilere göre yapılacak işler

ise en temelde; gerekli hizmetlerin sağlanacağı işler, güvenlik işleri ve yönetim işleri olarak üçe ayrılmaktadır (Anthony, 1977). Platon bu sınıflandırmasında herkesin yapacağı iş ile ilgili nitelikli bir eğitim alması gerektiğine oldukça önem vermiş ve toplumda adil bir iş bölümü yapıldığında toplumun refahının artacağını savunmuştur (Asante, 2017). Burada Platon'dan farklı olarak diğer filozoflar da çalışmalarında, çalışmanın önemine vurgu yapmışlardır. Bu çalışmalardan önemli bir tanesi Aristo'nun 8 sınıflı toplum yapısıdır (Balme, 1984). Buna göre toplumdaki bireyler bu sınıflara dahil olmak ve sınıfının gerektirdiği üretime katılmak durumundadır. Benzer şekilde Aristo'nun da fiziksel iş gerektiren çalışma aktivitelerini köleler için uygun gördüğü bilinmektedir. Ayrıca Aristo, çalışmalarında özel mülkiyete ayrı bir yer vermiş ve mülk sahibi olmayı kişileri fiziksel aktivite gerektiren çalışma eyleminden uzaklaştırıp sanat, felsefe ve benzeri üst sınıf işlere yakınlaştıran bir ayrıcalık olarak değerlendirmiştir (Anthony, 1977). Bu dönemde çalışmanın önemine vurgu yapan bir diğer önemli filozof ise Thales'tir. *“Tembellik bir acıdır”* ve *“Zengin olsanız bile boş durmayın”* sözleri, Dünyanın ilk filozoflarından biri olarak kabul edilen Thales'e atfedilir. Ayrıca yine dönemin filozoflarından Solon ve Plutarch'ın da çalışmanın utanç verici bir eylem olmadığına yönelik görüşleri bulunduğu bilinmektedir (Balme, 1984). Bu aktarımlardan anlaşılabileceği üzere bu dönemde çalışmak, fiziksel iş olarak nitelendirildiğinde kaçınılması gereken bir şey olarak ele alınmıştır. Ancak bu savın yaygın olduğu toplumun düşünürleri dönemin özgür insanların yaratıcılık ve düşünsel kabiliyet gerektiren işleri sürdürmesi gerektiğini bu tarz bir çalışma aktivitesinin erdem kazanma yolunda oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu anlamda çalışmak zorunda olmamak ve boş zamana sahip olmak yalnızca fiziksel işlerden muaf olmakla ilişkilendirilmiş ve bu boş zamanın toplumsal kalkınma için gerekli işlerde harcanması gerektiği vurgulanmıştır (Applebaum, 1992).

Bu dönemde Roma İmparatorluğu'nda da iş ve çalışmaya ilişkin benzer bir yaklaşım mevcuttur. Romalılarda meslek *'sordidce artes'* (kirli zanaat) olarak tanımlanmıştır (Lafargue, 2015). Burada yine fiziksel güç gerektiren işler kölelere uygun görülmüş mülk sahibi statülü insanların sanat ve felsefe başta olmak üzere nitelikli üretim gerçekleştirebilecekleri işlere yönelmesi gerektiği savunulmuştur. Bu hususla ilgili, Antik Yunan'a göre Roma İmparatorluğu'nun ilk dönemlerinde kölelere daha iyi davranıldığı ancak yıllar geçip İmparatorluğun sınırları genişledikçe kölelerin çalışma koşullarının oldukça kötüleştiği aktarılmaktadır (Hill, 1996).

Orta Çağ öncesi dönemde çalışma anlayışına ilişkin önemli bir bulguda Heredot'un ifadesidir. Heredot tembelliğin yalnızca Yunanlılar için değil aynı zamanda; İskitler, Lidyalılar, Mısırlılar, Trakyalılar, Persler ve Lidyalılar gibi pek çok farklı toplumda kabul gören bir yaşam biçimi olduğunu ifade etmiştir (Lafargue, 2015). Ancak yüzyıllar içerisinde gerek kölelerin mücadeleleri gerekse de çeşitli coğrafi ve sosyopolitik dönüşümler yerini önce kölelerin çalıştıkları topraktan hisse sahibi oldukları *kolonat* sistemine sonra da köle sınıfının ortadan kalktığı feodal topluma bırakmıştır (Ören ve Yüksel, 2012; Kaya Şen, 2019).

2.3.Orta Çağ'da İş ve Çalışma

Kökeni Antik Yunan ve Roma'ya dayanan iş ve çalışma anlayışı, özellikle Orta Çağ ile birlikte değişim göstermeye başlamıştır. Bu değişimin başlamasında dinlerin Dünya toplumları üzerinde yaygınlaşması ile İslamiyet'in ortaya çıkışı gibi etmenlerin büyük önemi olmuştur. Bu noktada Orta Çağ'da iş ve çalışma anlayışının büyük ölçüde dinlerin öğretileri çerçevesinde şekillenmiştir.

Dünya üzerinde yaygın olan Yahudilik ve İslamiyet başta olmak üzere hemen bütün dinlerde, çalışma hayatına ilişkin kapsamlı çerçeveler çizildiğini görmek mümkündür. Örneğin İslamiyet'te helal rızık için çalışmak, ibadet olarak kabul edilmiştir. Bu dinde üretmek ve çalışmak inananlara yönelik bir tavsiye olmaktan çok görev niteliğindedir. Ayrıca İslamiyet'te iktisadi faaliyetler harcama ile üretme ve kazanma olarak iki şekilde değerlendirilmektedir. Bu iktisadi faaliyetlerin özünde ise israf etmeden tüketmek ve helal yolla kazanmak vurgusu mevcuttur. İslam peygamberi Hz. Muhammed'e atfedilen; "*Hayatını kazanmak üzere çalışan kimseyi Allah sever*", hadisi İslamiyet'te çalışmanın önemini göstermektedir. Yine Hz. Muhammed tarafından, kendisinin ve kendisine bağımlı olan çocuk, anne-baba gibi aile fertlerinin ihtiyaçlarının karşılanması için çalışanların Allah yolunda olduğu bildirilmiştir. Bu yönüyle İslamiyet'te çalışmanın önemi büyüktür (Börk ve Kavas, 2015; Feten vd., 2017).

Yine İslamiyet'te olduğu gibi Yahudilikte de çalışmak, önemli bir faaliyet olarak kabul edilmiştir. Yahudilik kültürünün oluşmasında önemli yeri bulunan İbraniler, Adem ve Havva'nın Tanrı tarafından bağışlanması için çalışmak gerektiğine inanmıştır (Smith

ve Smith, 2011). Ayrıca Yahudilik inancına göre çalışmanın yanlış bir yanı yoktur ve yaşamın sürdürülebilmesini sağlayacak standartlara sahip olmak gerekmektedir. Ek olarak Yahudilik'te çok çalışmak ve çok kazanmak cennete gitmenin bir yolu olarak görülmektedir (Börk ve Kavas, 2015; Feten vd., 2017).

Yahudilik ve İslamiyet'te olduğu gibi günümüzde hala çeşitli toplumlar üzerinde etkili olan bazı dinlerin de çalışmaya oldukça önem verdiği bilinmektedir. Nitekim en önemli faziletin sevgi duymak olduğuna inanılan Konfüçyanizmde kişinin insanlığa duyduğu sevginin kanıtı işini iyi yapması olarak kabul edilmektedir. Bir başka din olarak Budizmde ise geçimin sağlanması için çalışmak gerektiği vurgulanmıştır. Benzeri olarak Hinduizmde de çalışmak ve kazanmak önemsenmiş ayrıca kişinin çalışarak toplum refahına katkıda bulunacağı bu nedenle çalışmanın değerli bir faaliyet olduğu vurgulanmıştır (Feten vd., 2017).

Tüm bu aktarımlar çeşitli dinlerde çalışmanın anlam ve önemini göstermektedir. Ancak özellikle Hristiyanlık'ta, bu ve ileriki bölümlerde detaylıca açıklanacağı üzere, çeşitli gelişmeler günümüzdeki çalışma anlayışını şekillendirecek kadar önemli etki yaratmıştır. Hristiyanlık öğretisinin ilk halinde çalışmak, üç farklı anlama sahiptir. Caredda bu üç farklı anlamı; başarı, boş zaman alternatif ve ceza olarak sıralamıştır. İncil'in Yaratılış bölümünde geçen *"Ve Tanrı yedinci günü kutsadı ve onu kutsadı: çünkü bütün işlerinden dinlenmişti"* ayeti Caredda'ya göre çalışmanın bu dinde hem bir şeyler üretmek için başarı hem de boş zamana alternatif olarak karşılık bulduğunu göstermektedir. Yine aynı bölümde yer alan *"Yüzünün teriyle, yere dönene kadar ekmek yiyeceksin"* ayeti ise Tanrı'nın Adem'i cennet bahçesinden kovup çalışmakla cezalandırışı şeklinde yorumlanmaktadır (Caredda, 2020).

İlk hali ile bu şekilde açıklanabilen Hristiyanlıkta çalışma anlayışı, Orta Çağ boyunca ekonomik güç sahibi olmanın yanı sıra başkalarına yardım ederek sevap kazanma fırsatı doğuracağı için görece daha gerekli görülen bir faaliyet olarak nitelendirilmiştir. Bu dönemde çalışmanın önemi, tembellik günahına kapılmamak adına oldukça yüksektir. Nitekim çalışmak, Tanrı'nın uygun gördüğü toplum düzeninin bir parçasıdır ve buna karşı gelip tembellik etmek günah olarak kabul edilmektedir. Ancak bu dönemde, çalışmak yalnızca ihtiyaçlar doğrultusunda ve sınırlı ölçülerde gerçekleştirilmesi gereken bir eylem olarak görülmüştür. İnsanların ihtiyaçları kadar

çalışması yeterli kabul edilmiştir. Weber'e göre Orta Çağ'da günümüzdekinden farklı olarak yüksek ücretler daha az çalışmayı doğurmaktadır. Ayrıca bu dönemde işçilerin sıklıkla izin yapmakta ve sosyalleşmeye zaman ayırmaktadır (Business-Managed Democracy, 2017).

Bu çalışma biçimi zamanla farklılaşmıştır. Özellikle Orta Çağ'ın başlarından bitişine kadar gelişen bir ayrım Hristiyanlık'ta çalışma anlayışı açısından dramatik bir dönüşüme yol açmıştır. Bu ayrım, Kilise işlerinin ve Kilise için çalışmanın yeri ile ilgilidir. Çeşitli kaynaklar Hristiyanlık inancında çalışmanın önem kazanmasını bu dinin peygamberi olan Hz. İsa'dan çok onun takipçilerinden biri olan Aziz Paul'a dayandırmaktadır (Business-Managed Democracy, 2017; Hill, 1996). Aziz Paul tarafından en değerli görülen çalışma aktivitesi ise Kilise için çalışmaktır. Aziz Paul'a göre Kilise işlerinde çalışmak, servet kazanmak için çalışmaktan farklı olarak dini amaçlara erişmede kullanılacak bir araçtır. Aziz Paul'dan itibaren gelişen çalışmanın önemine ilişkin anlayış, zamanla kişinin kendini geçindirmesi için çalıştığı işleri de kapsamıştır. Burada özellikle Aziz Thomas Aquinas tarafından çizilen meslek ölçeği ilgi çekicidir. Bu meslek ölçeğine göre, tarım işleri ticaret işlerinden daha değerlidir. Bu ölçek zamanla yalnızca Kilise için yapılan işlerin değil, kişinin kendi menfaati ve çıkarı için çalışmasının da değer kazandığını göstermektedir. Ancak Orta Çağ Hristiyanlık anlayışında Kilise için çalışmak her zaman bütün işlerden daha değerli bir çalışma biçimi olarak görülmüştür (Business-Managed Democracy, 2017).

2.4.Çalışma Felsefesinde Dramatik Dönüşüm: Çalışma Ahlakının Doğuşu

Kilise için çalışmanın tüm işlerden daha hayırlı olduğu anlayışı Kilise'nin toplum üzerindeki hakimiyetini arttırmasına yol açmıştır. Bu durum toplumda ayrışmalara yol açmıştır. Bu gelişmelere ek olarak özellikle binli yılların ilk çeyreğinden sonraki Avrupa toplumlarında yaşanan ekonomik ve siyasi çalkantılar ile bazı üst düzey din adamlarının Kilise'nin gücünü kişisel menfaatleri doğrultusunda kullanmaları ile Kilise kendi içerisinden eleştirileri doğurmuş ve çalışma yaşamında önemli bir dönüşüm meydana getirmiştir (Business-Managed Democracy, 2017). Bu dönüşümün günümüzdeki karşılığı 'Çalışma Ahlakı' olarak kavramsallaştırılmıştır. Günümüz çalışma yaşamının şekillenmesinde büyük etkisi bulunan çalışma ahlakı anlayışının

doğuşu ise bu anlayışı ortaya çıkartan Protestanlık ve diğer ilgili mezheplerin öğretileri çerçevesinde okunmalıdır.

2.4.1. Protestan felsefesi ve çalışma ahlakı

Çalışma ve iş hayatına olan etkisi bakımından Orta Çağ'ın sonlarında ortaya çıkan eleştirilen en çok etki yaratanlarının başında Martin Luther ve John Calvin'in görüşleri gelmektedir. *Protestanlık* ve Protestan etiğinin şekillenmesinde önemli yeri bulunan *Kalvinizm* olarak adlandırılacak bu yeni görüşler dönemin iş ve çalışma anlayışında büyük dönüşümler meydana getirmiştir.

Martin Luther, Almanya'da doğmuş bir ilahiyatçıdır. Genç yaşlarından itibaren Kilise ile ilişki kurmaya başlayan Luther, 1517 yılında '*endüljans*' adı verilen ve günah çıkartma, ölümden sonra cennete gitme amacıyla hazırlanan af belgelerine yönelik eleştirileri ile tanınmıştır. Luther, *Endüljansın Kuvvetine Dair Tezler* adlı çalışmasıyla bu uygulamayı eleştirmiş ve başta Papalık olmak üzere dönemin önde gelen Hristiyan din adamları tarafından dışlanmıştır (Hillerbrand, 1998). Luther, yalnızca endüljans uygulamalarını eleştirmekle kalmamıştır. Luther'e göre Aziz Thomas Aquinas'ın da savunucuları arasında olduğu, Kilise için çalışmanın en değerli çalışma faaliyeti olduğu düşüncesi temelsizdir. Bu anlayışıyla Luther din adamlarını asalak olarak değerlendirmiştir. Luther çalışmaların özellikle 'Tanrı'nın Çağrısı'na vurgu yapmıştır. Çalışmak, boyun eğilecek ilahi bir emirdir. Ona göre her iş, Tanrı'nın insanlığa çağrısına ulaşmak için bir yoldur ve eşit değere sahiptir. Lutherci anlayışta meslekler ise yaşamın amacı ve sınırsız çalışma alanı olarak ele alınmıştır (Weber, 1920). Ayrıca Luther, bireylerin ailelerinden gelen mesleklerini sürdürmeleri gerektiğini bunun Tanrı'nın sağladığı düzene uymak olacağını savunmuştur (Hill, 1996; Applebaum, 1992). Luther'e göre, bireyler ancak Tanrı'nın kendilerine uygun gördüğü işi yaparak gelişim gösterebileceklerdir (Weber, 1920).

Bu dönemde yaygınlaşan bir diğer görüş ise John Calvin önderliğinde ortaya çıkan *Kalvinizm* olmuştur. Calvinizm, bireylerin Tanrı'nın huzurunda tek başlarına olduğu ve Kilise veya Papalık gibi kurumların birey ile Tanrı arasına giremeyeceğini savunmuştur. Bu yönüyle Calvinistler, bireyselliğe oldukça önem vermişlerdir (Business-Managed Democracy, 2017). Yine Lüthercilikte olduğu gibi Calvinistler de,

bireylerin yapacakları işlerin Tanrı tarafından belirlendiğini ve Tanrı'nın düzenine uyulmasının gerekliliğini savunmaktadır. Luthercilikten farklı olarak Calvinistlere göre kimin ölümden sonra kutsanacağı, daha doğmadan bellidir ve bunu yalnızca Tanrı bilmektedir. Ancak kişinin iyi işler yapıyor olması bunun bir göstergesi olabilir. Yine kişinin işten kaçması ve çalışmayı sevmemesi de onun seçilmiş kişi olmadığına bir işarettir. Bu anlayıştan yola çıkarak, bireylerin toplumda saygı görmeleri ve seçilmiş kişi olduklarını göstermeleri için çok çalışmaları tavsiye edilmektedir (Business-Managed Democracy, 2017; Hill, 1996). Bu öğretileri temelinde Calvinizm, Gothein gibi çeşitli bilim insanlarınca *'kapitalizmin fide serası'* olarak tanımlanmıştır (Weber, 1920).

Burada ek olarak Calvinizmin, Lüthercilikten farkına değinmek gerekmektedir. Weber'e göre Calvinistler, Lütherciliğin öğretilerinden biri olan başkalarına yardım etmenin gerekliliğini kabul etmemektedir. Calvinistlerin temel öğretilerinden biri olan birey ve Tanrı arasındaki ilişkiye herhangi bir üçüncü tarafın dahil olamayacağı görüşü toplumsal yardımlaşma anlayışına da etki etmiştir. Calvinist anlayışta, zor durumda olan bireyler zaten Tanrı'nın isteği üzerine böyle bir yaşam sürmektedir ve onlara ancak Tanrı yardım edebilir. Bu yönüyle sosyal yardımlaşma ve dayanışma Lüthercilik ile Calvinizm arasında önemli bir ayrım niteliğindedir (Weber, 1920).

Luthercilik ve Calvinizm'in çalışma ahlakı anlayışının gelişmesindeki etkileri genel olarak bu şekilde açıklanabilir. Çağın koşullarında oldukça yeni fikirler temelinde ortaya çıkan ve çalışma anlayışının değişmesine neden olan bu görüşlere bir de Richard Baxter'in öncülüğünde gelişen *Püritenlik* eklenebilir. Püritenlik, Protestanlık içerisinden doğan ve ilk başlarda İngiltere coğrafyasında yayılan bir inanış biçimi olmuştur. Püritenler, İngiliz Kilisesi'ni Hristiyan aleminde gerçekleşen reformları takip edememekle eleştirmiştir. Roma Katolik Kilisesi'nden ayrılan İngiliz Kilisesi'ni, bu ayrılığın reformistlikten çok politik temellere bağlı olmasıyla eleştiren Püritenler, Britanya topraklarında yeni bir Hristiyan inanç anlayışı haline gelmiştir. Püritenlik ve İngiliz Kilisesi arasındaki bu ayrım özellikle 17. Yüzyılın ortalarında gerçekleşen İngiliz İç Savaşı'nda derinleşmiştir. Bu dönemde kendi deyimleri ile püriten azizlerin çalışmaları ile Püritenlik hızla yayılmıştır (Bremer, 2009).

Tıpkı Protestanlık ve Kalvinizm’de olduğu gibi Puritenlik de çok çalışmanın erdemli bir davranış olarak kabul edildiği bir inanç sistemidir. Püritenlere göre kişiler ancak çok çalışarak Tanrı’ya hizmet edebilir. Aynı zamanda çalışmak kişiyi tembellikten uzaklaştıracaktır. Baxter’a göre çalışma konusunda tembellik edenler Tanrı’ya ayıracak vakti olmayan kişilerdir. Bu yönüyle Püritenlik’te en büyük günahlardan biri zamanı ve maddi birikimi boşa harcamak olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle Püritenler, tiyatro ve spor gibi aktiviteler ile lüks harcamaları uzak durulması gereken uğraşlar olarak nitelendirmiştir. Püritenler için çalışmak, ahlaki hayatın özüdür ve Tanrı, çalışmayı, onun şerefi için çalışılabilmesi amacıyla insanlığa bahşetmiştir (Weber, 1920; Business-Managed Democracy, 2017).

Britanya topraklarından Amerika’ya göç eden Püritenler, burada çalışma anlayışının gelişmesinde oldukça etkili olmuştur. Mills’in aktarımı ile Püritenlik’te ele alındığı biçimi ile ‘çalışma müjdesi’ anlayışı Amerika’nın tarihsel geleneği ile ülkenin iç ve dış imajında merkez konumundadır. Bu yargıyı destekleyici nitelikte Eisenberger, 19. Yüzyılda Amerikan çalışma hayatının; çalışmanın ahlaki bir görev olduğu bilinci, maddi menfaat elde etmeye yönelik yoğun istek ve işin sonucunda ulaşılan nihai üründen haz duyma anlayışları üzerine kurulu olduğunu belirtmiştir (Business-Managed Democracy, 2017; Bremer, 2009).

Her ne kadar Püritenlik öğretileri, çok çalışmanın gerekliliği hususunda Lüthercilik ve Kalvinizmle benzeşiyor olsa da bu öğretilerin özellikle zenginlik ve meslek değıştirme hususunda bu mezheplerden farklılaşan yönleri bulunmaktadır. Püritenler, Kalvinistlere göre maddi zenginliğe daha fazla karşı olmuştur. Ancak bu karşı tutum zenginliğin kişiyi tembelliğe sürükleyebileceği ve dinden uzaklaştıracığı gerekçesi ile ortaya çıkmıştır. Nitekim Püritenlere göre zenginlik aynı zamanda Tanrı’nın verdiği bir nimettir. Dolayısıyla kişinin zengin olup tembelleşmesi ve dini inancının gerekliliklerini yerine getirmemesi kadar Tanrı’nın verdiği zenginlik nimetinden kaçınıp yoksulluğu tercih etmesi de uygun olmayan bir tutumdur. Dolayısıyla kişi, çok çalışıp biriktirmeli ve gücü yettiği ölçüde zengin olmalıdır ancak bu zenginliğin onu tembelleştirmesinden ve Tanrı’dan uzaklaştırmasından kaçınmalıdır (Weber, 1920). Puritenlik de meslek değıştirmek de önemli bir konudur. Bu konuda Lüthercilikten daha esnek olan Püritenlere göre, kişinin hali hazırda yaptığı işten daha faydalı ve Tanrı’nın hoşuna gidecek bir işi yapması yerinde bir davranıştır. Bu noktada kişinin

hem işini değiştirmesinde hem de birden çok işi aynı anda yapmasında bir sakınca yoktur. Hatta eğer kişinin yapabileceği başka bir iş hem Tanrı'nın düzenine uyan hem de onu daha çok zenginleştirecek bir iş ise bu işi yapmak tercih değil bir mecburiyettir (Weber, 1920).

2.4.2.Çalışma ahlakının kavramsal çerçevesi

Hem Martin Luther önderliğinde gelişen Protestanlık hem de Kalvinizm ve Püritenlik, çalışmanın önemine yaptıkları vurgu ile dönemin hakim iş ve çalışma anlayışında büyük değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle Martin Luther ve John Calvin'in düşüncelerinden etkilenen sonraki yıllardaki düşünürlerin çalışmalarıyla 'Çalışma Ahlakı' olarak adlandırılan kavram ve onun düşünsel çerçevesi oluşmaya başlamıştır. Günümüzde, Kapitalizmin doğuşu ile ilişkilendirilen çalışma ahlakı, onlarca yıl tartışılan bir olgu olmuştur ve bu tartışmaların günümüzde de farklı şekillerde devam ettiğini söylemek mümkündür.

Uluslararası literatürde 'work ethic' olarak bilinen çalışma ahlakı, İngilizce sözlükte; *"bir kişinin çalışma tutumu, özellikle sıkı çalışmanın iyi bir alışkanlık olduğu ve ödüllendirilmesi gerektiği fikri"* olarak tanımlanmaktadır (Oxford University Press, 2021). Yaşamdaki pek çok alanla ilişkili bir faaliyet olan çalışmaya ilişkin çerçeve niteliğindeki çalışma ahlakı kavramı ayrıca pek çok farklı bilim insanı tarafından da ele alınmıştır. Cherrington (1980), çalışma ahlakını çalışmaya karşı olumlu tutumlara sahip olmak olarak tanımlamaktadır. Marshall'a göre ise çalışma ahlakı, emeğe ve çalışmaya, çalışanlar tarafından değer verilmesi ve toplumsal baskılardan işverenin elindeki çeşitli araçlara kadar çalışma ve kazanma için daha fazla çaba harcanmanın özendirilmesidir. Yankelovich ve Immerwahr (1984) ise çalışma ahlakını bireyin içsel değeri olarak ifade etmiştir. Jazarek (1978), çalışma ahlakını, sosyal tutumlar ile sosyo-ekonomik ihtiyaçlar arasındaki bir sosyal kontrol mekanizması olarak tanımlamaktadır (Ünal, 2011).

Bu tanımlar çoğaltılabilir. Ancak burada önemli olan çalışma ahlakının, işçilerin sahip olması beklenen tutum ve değerleri tanımlayan bir kavram olarak ele alınıyor olmasıdır. Bu yönüyle çalışma ahlakı, İngilizce kökeninde 'Business Ethic' olan iş ahlakından ayrılır. Nitekim iş ahlakı, üretim gerçekleştirilen organizasyonel

yapılardaki faaliyetlerin etik boyutuna denk gelen bir kavramsal çerçeveyi ifade eder (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2016). Çalışma ahlakı ise; işin kendisi ile ilgili –işçinin sahip olacağı- değerler sistemidir (Grabowski vd., 2019).

Genel olarak bu şekilde tanımlanabilen çalışma ahlakı, kökeni itibari ile Protestanlığın ve Protestanlık ile ilişkili Calvinizm ile Püritenlik gibi farklı mezheplerin öğretilerine dayandırılır. Bu tez, Max Weber’in ortaya attığı ünlü Protestan Ahlakı tezidir. 20. Yüzyılın başına denk gelen süreçte Weber’in bu yöndeki analizleri akademik dünyada büyük bir etki yaratmıştır. Öyle ki günümüzde çalışma ahlakı ve Protestan ahlakı zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olmaktadır.

Protestan ahlakının oluşumunu kapitalizmin doğuşu ile ilişkilendiren Weber’in ileri sürdüğü görüşler, zaman zaman eleştirilere de maruz kalmıştır. Bu eleştirilerin genelinde kapitalizmin doğuşu ile ilgili farklı varsayımlar yatmaktadır. Örneğin Koehler, kapitalizmin doğuşunu İslamiyet’in ilk yıllarına dayandırır. İslam dininin peygamberi olan Hz. Muhammed’in bir tüccar olması ve bu dinin kutsal kitabı Kuran-ı Kerim’de mülkiyet, ticaret, iş ahlakı, işçi – işveren ilişkisi gibi pek çok farklı alana ilişkin düzenleyici emirlerin yer almasını kapitalizmin doğuşu ile ilişkilendiren Koehler’in bu tezi Weber’in savunularından oldukça farklıdır (Koehler, 2016).

Weber’in tezlerine yönelik önemli eleştirilerden biri de Samuelsson tarafından yapılmıştır. Samuelsson, yazdığı eserde Weber’in kapitalizmin doğuşuna ilişkin tezlerine yönelik eleştirilerini genel olarak onun metodolojisi üzerinden gerçekleştirmiştir. Samuelsson’a göre, bütün Batı dünyası için yaklaşık 400 yıllık bir tarihsel süreç içerisinde ekonomik gelişme gibi çok yönlü bir kavramı ele alarak yorumlamak Weber’in tezlerini idealden uzaklaştırmıştır. Weber’in tezlerini oluştururken aynı bakış açısı ile hem Protestan hem de Katolik ülke ve toplumları aynı bakış açısıyla ele almasını eleştiren Samuelsson, aynı zamanda bu tezlerin oluşturulmasında toplumlar arasındaki ufak farklılıkların gereğinden fazla abartıldığını savunmaktadır. Bu ve diğer çeşitli eleştirileri ile Samuelsson, Weber’in tezlerinin gereğinden fazla savunularak akademik bilginin suiistimaline yol açıldığını savunmaktadır (Samuelson, 2018).

Weber'in Protestan Çalışma Ahlakı tezine yönelik bir diğer eleştiri de bu tezlerin dayanağına yöneliktir. Smith ve Smith (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, John Calvin ve Martin Luther'in işin kurtuluşa ermek için yeterli olamayacağına ilişkin savunularına yer vermiştir. Ayrıca yazarlar Greley'in (1964) çalışmasına yapılan atıfta Katolikler ve Protestanlar arasındaki iş ahlakı anlayışının bu grupların kendi içlerinde olduğundan daha az farklılaştığı vurgulanmıştır. Bu durumu 'Protestan Çalışma Ahlakının aslında Protestan olmaması' olarak ifade eden yazarlar Weber'in tezlerinin hem tarihsel açıdan eksiklikler içerdiğini hem de modern dünyada karşılık bulamadığını savunmuşlardır (Smith ve Smith, 2011).

Weber'in tezlerine yönelik eleştiriler bunlarla sınırlı değildir. Ancak yüz yılı aşkın bir süredir çeşitli açılardan ele alınan ve eleştirilen bu tezler tarihsel süreçte literatürde oldukça geniş bir yere sahip olmuştur. Özellikle günümüz çalışma anlayışının kökenine dair önemli bir çerçeve sunması itibari ile önemsenen Weber'in çalışma ahlakı resmi, günümüzde de bu yerini korumaktadır. Bu yönüyle çalışmanın kapsamı da göz önünde bulundurularak, çalışma ahlakı kavramı Weber'in tezleri üzerinden incelenecektir.

Protestanlık ve ona bağlı olarak ortaya çıkan diğer mezheplerin kapitalizm ile olan ilişkisini inceleyen Weber, kendi tezini özellikle çalışma yaşamı ve çalışma ahlakının gelişmesinde dinlerin etkisi üzerine kurmuştur (Hill, 1996). Weber'e göre kapitalizmin Protestanlık ile olan ilişkisi hem bu inanç sistemindeki çok çalışmaya verilen önem hem de Protestanlığın birey merkezli anlayışdır. Weber, günümüzde kapitalizmle ilişkilendirilen; ticari faaliyetlerin, ücretli çalışmanın ve bankalar gibi çeşitli kurumsal yapılanmaların Protestan inancın yaygın olduğu Orta Çağ'dan çok önce de Dünya'nın çeşitli bölgelerinde var olduğunu ifade etmiştir. Ancak Weber'e göre bu yapılanmalar gerek Batı dışındaki Çin ve İslam kültürlerinde gerekse de Katolik kültürlerde; bireycilik yerine cemaat kültürünün hakim olması, güçlü ahiret inancı ve *asketik* yaşam tarzı (münzevi, çileci) nedeniyle kapitalizmin oluşması için gerekli şartlara sahip olamamıştır. Kapitalist anlayışın birey merkezciliğine vurgu yapan Weber, Protestanlıktaki birey-Tanrı ilişkisini ve Kilise'nin eski önemini yitirmesini kapitalizmin oluşması için gerekli şartların yerine gelmesi olarak yorumlamıştır. Weber, Protestanlıktaki bireyselleşmeyi 'özgür emeğin ortaya çıkışı' olarak nitelendirmiştir (Weber, 1920).

Ayrıca Weber'e göre kapitalizmin ortaya çıkmasındaki gerekli koşulların Protestan kültürlerinde sağlanması bir zorunluluğun sonucunda ortaya çıkmıştır. Tarihsel olarak Protestanlığın gelişimine vurgu yapan Weber, Protestanların düşünce sistemlerinin ortaya çıktığı ilk yıllarda sürekli olarak azınlıkta kaldıklarını ve Katolik Kilisesi'nin elinde bulunan imkanlardan mahrum bırakıldıklarını belirtmiştir. Bu nedenle Protestanlar, okula gidememiş ve devlet işlerinde çalışma imkanı bulamamıştır. Bu durum Protestanların, çok çalışma, tasarruf etme ve biriktirmeyi içeren çalışma kültürlerini geliştirmelerine neden olmuştur. Bu yolla azınlık olan Protestanlar zamanla hem inançlarını yaygınlaştırma imkanı bulmuş hem de servet sahibi bireyler haline gelmiştir (Weber, 1920).

Tüm bu gelişimsel süreci içerisinde Weber'e göre Protestan çalışma ahlakının özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

1. “Çok çalışmak onurludur ve Tanrı'nın çağrısıdır,
2. Ekonomik başarı Tanrı'nın lütfunun bir işaretidir,
3. Bireyler kendi eylemlerini kontrol etmekten sorumludur,
4. Bireyler sıkı çalışmadan doğabilecek savurgan materyalizmden kaçınmalıdır.” (Jonck vd., 2017).

Weber, Protestan Ahlakını ele alırken bu ahlaki sistem içerisinde çalışmanın, başka kültürlerde olmadığı kadar önemli olduğunu ifade etmiştir. Ancak Weber'e göre Protestan Ahlakı yalnızca çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri barındıran bir ahlak sistemi değildir. Weber, Protestan Ahlakını; öz disiplin, çok çalışma, tasarrufları akılcıca kullanma, dürüstlük ve bireysellik gibi özellikler çerçevesinde ortaya çıkmış bir ahlaki inançlar bütünü olarak ele almaktadır. Bu yönüyle Protestan Ahlakında çalışma, maddi varlığın sürekli olarak arttırılmasından ziyade ahlaki bir görev olarak görülmektedir. Ayrıca protestan ahlakı, ahiret yerine bu dünyaya ilişkin düzenlemeler içermektedir (Ünal, 2011).

Weber'in Protestan Ahlakı tezi zaman zaman kapitalizmin doğuşu ile ilişkilendirilse de aslında bu tam olarak doğru kabul edilemeyecek bir savdır. Nitekim Weber, Protestan inancının yaygınlığından önce de çeşitli kültürlerde günümüz anlayışı ile kapitalist olarak değerlendirilebilecek farklı ticari ve iktisadi yapılanmaların bulunduğunu belirtmiştir. Protestanlığın kapitalizm ile ilişkisi ise net bir miladi çizgi

olmaktan çok ‘kapitalizmin ruhu’ ile ilgilidir (Weber, 1920). Burada en genel tanımı ile kapitalizmin ruhu; erken kapitalizmin ekonomik bileşenleri olarak tanımlanabilir (Smith ve Smith, 2011).

Weber’in Protestan Ahlakı tezindeki esas amacı, kapitalizmin doğuşuna ilişkin bir milat belirlemekten ziyade Protestanlık ve onunla ilişkili inanç sistemlerinin kapitalizmin ruhunun oluşması ve yaygınlaşmasındaki yerinin belirlenmesidir. Weber’e göre, bir Aydınlanma Çağı üyesi ve Kalvinist aile geleneğine sahip olan Benjamin Franklin’in çeşitli görüşleri Protestan Ahlakı ve kapitalizmin ruhunun birleştiği noktaları yansıtmaktadır. Bu görüşlerden bazıları aşağıda sunulduğu gibidir;

“Unutma ki zaman paradır; her gün çalışıp emeğinin karşılığı olarak on shilling kazanabilen ve yarım gün gezintiye çıkan ya da odasında yan gelip yatan, kendi zevki için sadece altı pençe harcarsa bile sadece bunları hesap etmemelidir, bunların yanında beş shilling daha harcamıştır ya da daha fazlasını sokağa atmıştır.” (Weber, 1920).

“Unutma ki para, üretimi güçlendirici ve verimli bir yapıya sahiptir. Para parayı üretir ve ondan elde edilen daha fazlasını ve daha fazlasını üretebilir. ... Beş shillingi katleden, onun üretebileceği her şeyi öldürür ...” (Weber, 1920).

“Şu atasözünü unutma, iyi bir ödeyici herkesin cüzdanının efendisidir. Söz verilen zamanda ödemesiyle tanınan, arkadaşlarının o anda ihtiyacı olmayan parayı her zaman ödünç alabilir.” (Weber, 1920).

“... Bir kez ufak şeyleri de hesaba katma zahmetine katlanırsan, şu iyi sonuç ortaya çıkar: küçük giderlerin nasıl büyük yekunlara ulaştığını fark edersin ve neyin tasarruf edebilmiş olacağını ve gelecekte neyi tasarruf edebileceğini görürsün.” (Weber, 1920).

Weber’e göre, Protestan Ahlakındaki; zamanı iyi değerlendirme ve çok çalışma, servet sahibi olma, dürüstlük ve tasarruflu olma gibi değerler ile kapitalizmin ruhunun

ideolojisi yansıtan bu aktarımlar örtüşmektedir. Bu durum esasında kapitalizmin ruhunun Protestanlık inancına dayanan köklerini yansıtmaktadır (Weber, 1920).

2.4.3.Sanayi Devrimi öncesi çalışma hayatının genel görünümü

Orta Çağ'da Feodal toplumlar özellikle Avrupa kıtasında etkinliklerini arttırarak genişlemiştir. Yine bu çağda çalışma hayatı çok boyutlu bir hal almış, farklı sektörler ve iş dalları gelişmiştir. Ayrıca Orta Çağ'da ortaya çıkan loncalar, ticaretin kurumsallaşmasını kolaylaştırmıştır. İş sahiplerinin oluşturduğu bu birlikler, usta-çırak ilişkisinin gelişmesi ile işçi sınıfının oluşmasında ve işçi-işveren ilişkisi, emek, ücret gibi olguların gelişmesinde tarihsel bir rol oynamıştır (Careda, 2020; Encyclopaedia Britannica, 2018). Bu koşullarda ortaya çıkan çalışma ahlakı anlayışının da etkisi ile çalışmak, yaşamsal ihtiyaçların giderilmesi amacıyla yapılan bir aktiviteden, yaşam misyonuna dönüşmüştür.

Orta Çağ'da özellikle tarım sektörü oldukça gelişmiş buna ek olarak özellikle Orta Çağ sonrasına denk gelen 16. yüzyıl ile birlikte kentler ortaya çıkmaya başlamıştır. Orta Çağ boyunca toprak ağalarının egemenliği devraldığı sınıfsal yapı feodal toplumlar özellikle Avrupa'da yaşamın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Kabaca bu sınıflar; her türlü hakka sahip olan üst sınıf senyörler, özgür köylüler, toprağa bağlı çalışan serfler ve ticaret ile uğraşan tüccarlardır. Tarım toplumundan feodalizme geçişi sağlayan esas ilişki ise senyörler ve serfler arasında kurulmuştur. Köleliğin bir başka formu olarak serfler, toprak sahibi senyörlerin mülklerinde çalışmaktadır. Ancak köleliğin ortadan kalkmasında büyük yeri bulunan verimlilik olgusu köle ve serf arasındaki farkı oluşturmaktadır. Feodalizm öncesinde 'başkasının toprağında' çalışan kölenin üretimin verimliliğine ilişkin bir kaygısı bulunmamaktadır. Ancak senyörler, serflere verdikleri toprak hisseleri ile verimliliği arttırmayı başarmıştır. Ayrıca serfler ve köleler arasındaki bir diğer önemli fark ise serflerin, senyörler gibi ancak daha küçük ölçüde toprak sahibi olma haklarının bulunmasıdır (Kaya Şen, 2019).

Orta Çağ boyunca ve devamında Sanayi Devrimi'ne kadar uzanan süreçte ayrıca ücretli çalışma biçimi de mevcuttur. Çiftçilik veya zanaatkarlık dışında başkasının toprağını kiralayarak veya bir zanaatkarın yanında çırak, kalfa gibi pozisyonlarda çalışmak bu yıllarda giderek daha yaygın bir hal almıştır. Ancak Sanayi Devrimi

öncesinde ücretli çalışma iki temel riski barındırmaktadır. Bunlardan biri düzensiz çalışmadır. Emeğini satarak geçimini sağlamaya çalışan kişiler piyasanın sezonluk ihtiyacına göre ücret karşılığında iş bulabilmektedir. Bu durum esasında bir belirsizlik ile birlikte düşük yaşam kalitesini getirmiştir. Buna bağlı olarak gelişen ikinci risk ise ücretlerin temel yaşam giderleri karşısında reel değerini kaybetmesidir. Bir diğer deyişle düzensiz çalışan toplulukların ortak ihtiyaçları olan barınma ve beslenme gibi temel giderler, arzın kısıtlılığına bağlı olarak pahalılaşmaktadır. Sanayi Devrimi öncesindeki emek piyasasını etkileyen bu iki temel risk faktörü yaşam kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Bu dönemde ücretli çalışmanın önemli bir alternatifi olan çiftçilik ise yaşanan bu dalgalanmalardan etkilenmektedir. Ancak yine de bu dönemde çiftçilerin kendi ürünlerini yetiştirebilme ve barınma imkanına sahip olma gibi imtiyazları bulunduğu için bu risk faktörlerinden görece daha az etkilenmiştir (Solar, 1995).

Orta Çağ'ın başlangıcından, bu çağın bitişi ve Sanayi Devrimi arasında özellikle çalışma ahlakı anlayışının gelişim gösterdiği süreçte çalışma yaşamına ilişkin genel çerçeve bu şekilde çizilebilir. Ancak bu çalışma açısından burada önemli olan nokta çalışma ahlakı anlayışının dönemin çalışma ilişkilerine nasıl yansıdığıdır. 16. Yüzyıl boyunca henüz fikri gelişim sürecinde olan çalışma ahlakı anlayışı, dönemin koşullarında çalışma ilişkilerini dönüştürebilmek için henüz yeteri kadar olgunlaşmamıştır. Sanayi Devrimi'nin hemen öncesinde kentleşme henüz yoğun olarak gerçekleşmediği için üreticiler, daha geniş bir coğrafyaya yayılmış haldedir. Öyle ki 1700'lü yılların başında İngiltere'de nüfusun yalnızca ¼'ünün 2.500 kişiden fazla nüfuslu kasabalarda yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu durum çeşitli sektörler için çok geniş bir Pazar bulunması anlamına gelmektedir (Cunnigham, 2014). Bu durum üretimin önemli bir bileşeni olan emeği en az dönemin basit üretim araçları kadar değerli hale getirmiştir. Nitekim burada kast edilen emek, zanaatkarlıktır. Geniş bir coğrafyaya yayılmış bu değerli zanaatkar emeği, ekonomik olarak sıkı bir rekabetin oluşmasının önüne geçmiştir. Ayrıca bu dönemin çalışma biçiminde, boş zaman aktiviteleri önemli bir yer tutar (Kuczynski, 1968). Nitekim Sanayi Devrimi öncesinde zanaatkarlar arasında haftada 4 gün çalışma biçiminin oldukça yaygın olduğu bilinmektedir (Cunnigham, 2014). Bu dönemde merkezileşmiş imalathaneler bulunmadığını söylemek doğru olmayacaktır. Ancak bunlar hem sayıca oldukça sınırlı hem de toplum tarafından, ağır çalışma koşulları nedeniyle, pek de kabul görmeyen

yapılardır. Öyle ki Avrupa topraklarında bu merkezileşmiş imalathaneler çoğu zaman işçi bulma sorunu yaşamakta bu sorunu aşmak için ise hapisanelerdeki mahkumları kullanmaktadırlar (Kuczynski, 1968). Bu kanıtlar, Sanayi Devrimi öncesi süreçte çalışmanın henüz yaşamı idame ettirmenin kaçınılmaz bir gerekliliği olmadığını göstermektedir.

1600-1750 Yılları için Güney İngiltere'deki tarım işçileri ve Londra'daki inşaat işçileri için yapılan tahminler bu yargıyı destekler niteliktedir. Bu tahminlere göre bir işçinin belirli bir temel gıda paketini satın almak için gerekli olan iş günü sayısının bu tarihler arasında anlamlı olarak düşme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Yapılan analizlere göre bahsi geçen gıda paketine sahip olmak için 1600 yılından 1750 yılına gelindiğinde çiftçiler için yaklaşık 20 kentte çalışan inşaat işçileri için ise yaklaşık olarak 50 gün daha az çalışma söz konusudur (Allen ve Weisdorf, 2011).

Özellikle Orta Çağ boyunca ve Orta Çağ sonrası 1600-1750 yılları arasında bu şekilde özetlenebilen çalışma yaşamının genel çerçevesi zaman içerisinde değişim göstermeye başlamıştır. Loncaların etkinliği ile zamanla gelişen çalışma ve ticaret yaşamı, zengin üst sınıfın iş yapabilme becerilerinin gelişmesini sağlamıştır. Özellikle Rönesans ile birlikte bilimsel bilgi, günlük yaşamda daha çok kullanılan bir olgu haline gelmiştir. Bu durum çeşitli teknolojilerin geliştirilmesinin yanı sıra yeni keşifler gerçekleştirilmesini de sağlamıştır (Encyclopaedia Britannica, 2018). Buna ek olarak çalışma ahlakı anlayışının özellikle 18. Yüzyıldan itibaren geniş coğrafyalarda karşılık bulduğu da bilinmektedir (Weber, 1920). Özellikle 18. Yüzyılda yaygınlığını arttıran fabrikalar, bu gelişimin ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Encyclopaedia Britannica, 2018).

2.5.Sanayi Devrimi ve Çalışmanın Dönüşümü: Köylüden Proletaryaya

Oldukça klasik bir yaklaşım ile Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkışı James Watt'ın 1768 yılında buhar makinesini icat etmesine dayandırılmaktadır. Bu icat her ne kadar makineleşmeye giden süreçte önemli bir adım olsa da Sanayi Devrimi bir günde gerçekleşmiş bir yenilik olmanın çok ötesinde çeşitli toplumsal gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkmıştır (Ören ve Yüksel , 2012). Özellikle Orta Çağ Avrupası'nda Protestan çalışma ahlakı anlayışının doğuşu ile çalışma anlayışında yaşanan dramatik

dönüşüm Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasındaki en temel etmenlerdendir. Nitekim Sanayi Devrimi, tarihte hiç olmadığı kadar artı değer üretiminin mümkün olduğu teknolojilere sahip olunan bir yeniliği ifade eder. Buharlı makinelerin icadı ile başlayan bu yenilik üretimde elektriği kullanmanın yaygınlaştığı 19. Yüzyıl ikinci yarısına denk gelen gelişmelerle süregelmiştir (Kaya Şen, 2019). Burada özellikle 1850'li yıllardan itibaren yaşanan teknolojik gelişmeler Sanayi Devriminin etkilerini arttırmıştır. Öyle ki yalnızca İngiltere'de 1850 yılında toplam 1.3 milyon birim olan toplam enerji 1880'de 7.6 milyon birime ulaşmıştır (Abendroth, 1992).

Tüm bu koşullar yeni bir çalışma anlayışından bahsedilmesini mümkün kılmaktadır. Caredda'ya göre bu yeni düzen içerisinde çalışma anlayışının temel özellikleri aşağıdaki gibidir;

1. İşlevsel bir iş bölümü ile rol ve sorumlulukların net bir tanımının yapılması
2. Ev – iş ortamının ayrışması ve çalışma aletlerinin işveren tarafından sağlanması
3. Çalışma organizasyonlarının açık bir kurallar dizisi ile yönetilmesi
4. Çalışma organizasyonlarının niteliğe önem veren kişisel olmaktan uzak bir yapıya bürünmesidir (Caredda, 2020).

Burada Sanayi Devriminin yarattığı en önemli dönüşüm emek ve sermaye ilişkileri ile ilgilidir. Cotteratu'ya göre Sanayi Devrimi küresel ölçekte, emek ve sermaye arasındaki ilişkide verimlilik baskısının sürekli hale gelmesine yol açmıştır. Bu verimlilik baskısı ise işin bizzat düzenlenmesini, belirli bir ritme kavuşmasını ve emeğin vasıflarını azaltarak, onun niteliksel karşılığından çok niceliksel yoğunluğunu gerektirmiştir (Cotterau, 2008). Bir diğer deyişle Sanayi Devrimi ile yalnızca çalışma saatleri yükselmemiştir. Aynı zamanda işçinin işi ve dolayısıyla zamanları üzerindeki kontrolünü kaybetmesi de söz konusudur (Cunnigham, 2014).

Tarihsel gelişim sürecine geçmeden önce Sanayi Devrimi'ni hazırlayan koşulların incelenmesi gerekmektedir. Sanayi Devrimi'ni hazırlayan koşullar genel olarak; sosyal, ekonomik ve teknolojik koşullar olarak ele alınabilir. Buharlı makinelerin icadı ve elektrik enerjisinin yaygınlaşması gibi teknolojik gelişmelere ek olarak Protestan Ahlakı'nın yaygınlaşması özellikle sosyal koşullar ile ilişkilidir. Sanayi Devrimi'ni

ortaya çıkartan diğer sosyal etmenler ise Rönesans, Fransız İhtilali gibi dönemin hakim anlayışları karşısında devrim niteliğinde olan gelişmelerdir. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasını sağlayacak ekonomik etmenler ise genel olarak Protestan Ahlakının ortaya koyduğu iş ve çalışma anlayışı sonucunda meydana gelen sermaye birikimi ile ilgilidir. Bu dönemde gerçekleşen keşifler ile yeni pazarlara ulaşılması da önemli bir ekonomik etkindir (Kaya Şen, 2019). Ayrıca Lüthercilik, Calvinizm ve özellikle Püritenlik öğretileri, takipçilerine zenginleşmeyi öğretmiştir. Ancak bu zenginlik bireylerin inançları ile olan ilişkilerini bozmuştur. Giderek zenginleşen bireylerin, ahiretten çok fani dünyaya ve dünya varlıklarına olan bağı artmıştır. Bu durum da bireyleri dinlerden uzaklaştırmaya başlamıştır. Böylece para kazanma hırsına bürünmüş zengin azınlıklar veya günümüz anlayışı ile burjuva sınıfı doğmuştur (Weber, 1920).

Yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda dönemin koşullarında düşük maliyetli, sürekli ve standart üretime olanak tanıyan makineler sermayenin tekeline girmeye başlamıştır. Özellikle 1760'lı yıllarda hem buhar makinesinin icadı hem de fabrikaların kurulup yaygınlaşması bu gelişmelerin, çalışma anlayışını kökten değiştiren bir sonucudur. Nitekim makineler, Sanayi Devrimi öncesinde kendi hesabına çalışanların elindeki üretim aletlerini değersizleştirmiştir. Bu durum eskinin kendi hesabına çalışan zanaatkarlarını da işçi sınıfının arasına karışmaya zorlamıştır. Bu koşullar dahilinde bugünkü anlamıyla işçi sınıfının doğuşu gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi'ni doğuran sosyokültürel koşullar ve bunun doğrultusunda elde edilen teknolojik imkanlar temelinde proletaryanın ortaya çıkışı Avrupa'da gerçekleşmiştir. Bu konuda önder ülke ise İngiltere olmuştur. Nitekim özellikle buhar makinesinin icadı gibi önemli teknolojik gelişmelerin İngiltere'de yaşandığı düşünüldüğünde bu durum anlaşılabilir bulunmaktadır. Ancak işçi sınıfının İngiltere'de doğuşu yalnızca teknolojik gelişmeler ile ilgili değildir. Bu durumda en az buhar makinesinin icadı ve fabrikaların kuruluşu kadar önemli olan bir diğer etmen İrlanda'nın İngiltere ile olan ilişkisidir. Makineleşmeye karşı Avrupa'nın her yerinde direnç gösterilirken 18. Yüzyılda İngiltere'nin bir kolonisi olan ve bu nedenle oldukça büyük yoksulluğun yaşandığı İrlanda'daki insanlar, İngiliz proletaryasını oluşturma hususunda hiç tereddüt etmemiştir. Hali hazırda kaybedecek bir şeyi olmayan İrlandalı işçiler, bu koşullar dahilinde İngiliz işçi sınıfına önemli bir katkı sağlamıştır (Kuczynski, 1968).

Bu koşullar dahilinde gelişen İngiliz işçi sınıfını zamanla Fransa, Almanya, Hollanda, Amerika Birleşik Devletleri ve Belçika gibi çeşitli ölkelerin proleterleri izlemiştir. Fransa’da Fransız İhtilali ile gelişen bireycilik anlayışı, Amerika’daki iç savaş ve çeşitli ölkelerdeki farklı sosyopolitik ve sosyoköltürel etmenler temelinde farklı ölkelerde proletaryanın ortaya çıkış süreci birbirlerinden farklılaşmıştır.

Her ne kadar farklı ölkelerde işçi sınıfının ortaya çıkışı farklı milatlara ve koşullara bağlı olsa da Sanayi Devrimi’nin işçi sınıfı açısından etkisi tüm ölkelerde oldukça benzerdir. Nitekim Sanayi Devrimi, sermayenin hiç olmadığı kadar zenginliğe sahip olabildiği bir çağdır. Bu durum daha fazla üretmek için daha fazla çalışmayı gerekli kılmıştır. Çünkü artık esas ustalığı makine yapmaktır. Burada işçinin yapması gereken tek şey makinayı olması gerektiği gibi en yüksek verimle yönetmektir. Dolayısıyla işçi artık işin yapılması için gerekli temel niteliklere sahip bir zanaatkardan olmaktan çok makinanın bir parçası konumundadır. Bu öylesine yaygın bir görüştür ki Sanayi Devrimi’nin başlangıcından yaklaşık bir yüzyıl sonra ortaya çıkan Marksist düşünce de olduğu gibi bu süreci yöneten hükümetlerce de ifade edilmiştir. Berlin hükümetinin 1819 tarihli raporunda işçinin, makinanın bir parçası haline geldiği ifadesi aynen yer almaktadır (Kuczynski, 1968). Bir başka deyişle Sanayi Devrimi, yalnızca çalışılan ortamı ve çalışma koşullarını dönüştürmekle kalmamış aynı zamanda, daha da önemli bir sonuç olarak işçinin işi ve dolayısıyla zamanı üzerindeki kontrolünü kaybetmesine de yol açmıştır (Cunnigham, 2014). Daha açık bir ifade ile makinaların ürettiği ilk ve en önemli şey kendi çarklarından biri olma işlevinin ötesine geçemeyen işçi sınıfıdır.

Bu sınıfın karakteristik özelliği ise büyük sermaye sahipleri hariç; zanaatkarlar, kalfalar, ıracılar, çiftçiler, hizmetkarlar, ev sanayisi emekçileri gibi pek çok farklı çalışma alanından gelen kişilerden oluşmasıdır. Bir başka deyişle Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan proletarya bütün sınıfların tortusudur (Kuczynski, 1968). Bu durum, proleterlerin yalnızca farklı meslek gruplarından değil aynı zamanda farklı yaş ve cinsiyetlerden gelmesinden de anlaşılabilir. Nitekim Sanayi Devrimi’nde kadın ve çocukların fabrikalarda, erkeklerinkine yakın koşullarda çalışıyor olması olağan bir durumdur. Hatta kadın ve çocukların fabrikalarda olabildiğince ağır koşullarda çalışıyor olması onların tembellikten kurtulmaları için önemli bir fırsata sahip olmaları olarak görölmektedir. Öyle ki 1808’de Connecticut Parlamentosu (ABD), dönemin

önemli sermaye sahiplerinden Albay Humphress tarafından kurulan fabrikada kadın ve çocuklara ‘yararlı bir biçimde’ çalışma imkanı sağlanmış olması nedeniyle bu fabrikaya 10 yıllık vergi muafiyeti hakkı tanımıştır. Buna ek olarak 19. Yüzyılda ABD pamuk endüstrisi proleterlerinin 5’te 3’ünü kadın ve çocukların oluşturduğunu söylemek mümkündür. Benzeri durumlar Avrupa’da İngiltere başta olmak üzere çeşitli ülkeler için de geçerlidir (Kuczynski, 1968).

Tüm Avrupa ve Amerika’da 18. Yüzyılın ikinci yarısı ve 19. Yüzyılın ilk yarısında işçi sınıfı, her geçen gün daha da genişleyerek içerisine kadınlar ve çocuklar başta olmak üzere yeni üyeleri kazandırmaktadır. Ancak yine de bu dönemdeki işçi sınıfı sermaye sahiplerinin istedikleri kadar ‘verimli’ olamamıştır. Sanayi Devrimi’nin ilk dönemlerinde hala yaygın olarak fabrikalarda çalışmanın, mahkumlara ve serserilere uygun bir şey olduğuna dair inanç yaygındır. Ayrıca fabrika ortamında çalışmaya alışık olmayan işçiler, kendi işlerini yaparken edindikleri boş zaman alışkanlıkları ile esnek çalışma biçimini sürdürmeye çalışmaktadır. Ayrıca hiç bu kadar ev dışında çalışmak zorunda kalmayan kadınların da fabrikadaki çalışma ortamına alışması kolay olmamıştır. Sermaye sahiplerinin gözünde bu oldukça önemli bir ‘iş disiplini’ sorunu olmuştur (Kuczynski, 1968). Bu durumun önüne geçmek için önceleri işten atma, para cezası vb. gibi çeşitli yaptırımlar uygulanmaya çalışılmıştır. Ancak zamanla işçi sınıfı nüfusunun giderek arttırması bir işe sahip olmakla ilgili rekabeti doğurmuştur. Bu durum sermaye sahipleri açısından ‘iş disiplinsizliği ile savaşmada’ önemli bir araç olmuştur. Ayrıca sermaye sahiplerine yol gösterici nitelikte olan yaklaşım da mevcut iş disiplini sorununu çözmede oldukça etkili olmuştur. Nitekim Adam Smith’in öğretisi ile *üretimin tek amacı tüketimdir*. Dolayısıyla işçiler ancak tüketmeye ihtiyaç duydukça üretmeye hevesli olacaktır. Dolayısıyla işçilerin işlerine adapte olmalarını sağlamanın sermaye açısından en doğru yolu ancak çalışarak temel yaşamsal ihtiyaçların karşılanabileceği bir düzen kurmak ve işçiyi bu düzenin dışında kalmakla yüz yüze getirerek sistemin işlerliğini sağlamaktır. Bu öylesine yaygın bir anlayıştır ki ekonomide ‘geriye doğru eğimli arz eğrisi’ olarak kavramsallaştırılmıştır. Sermayenin bu buluşu ile boş zaman, ancak küçük bir azınlığın sahip olabileceği bir lüks haline gelmiştir (Cunnigham, 2014).

Bu koşullarda işini kaybetmek istemeyen işçiler, ancak çalışarak hayatta kalabildikleri bir ekonomik ortamda fabrika ortamı disiplinine ayak uydurmak durumunda kalmıştır.

Sermaye sınıfı için iş disiplini sağlamada ve üretim maliyetlerini kısımda önemli bir keşif niteliğinde olan bu koşullar giderek ağırlaşmıştır (Kuczynski, 1968). Henüz zengin olamamış geniş halk kitleleri, dönüşen toplumsal yapı ve çalışma anlayışı içerisinde bir şekilde bulundukları konumu korumak gayesindedir. Düzenin devamlılığı için gerekli olan bu koşullar ise yine Protestan Ahlakının temelini oluşturan bu üç büyük mezhebin öğretileri sayesinde oluşmuştur. Buna göre elindekini kaybetmek istemeyen yoksul azınlık, içerisinde bulunduğu durumu Tanrı'nın istediği düzen ile ilişkilendirmiştir (Weber, 1920). Bu dönemde 'Methodistler' olarak bilinen bir Hristiyan tarikatı da bahsi geçen kültürün gelişmesinde oldukça önemli bir konumdadır. Methodistlere göre fabrikanın ahlaki makinası, çalışma ahlakı gelişmiş işçilerdir. Bu ahlaki makinanın önemi fabrikada yer alan mekanik makinalara denktir. Makinanın hızına teslim olup çalışmayı İsa'nın çarmıhta Tanrı'ya teslimiyeti ile paralel olduğunu ileri süren Methodistler özellikle 18 ve 19. Yüzyılda Pazar Okulları ile işçiler arasında etkinliğini arttırmıştır (Cunnigham, 2014).

Bu koşullarda özellikle 19. yüzyılın başlarından itibaren 16-18 saatlik mesai sistemi gelişmiştir. Ancak Sanayi Devrimi ile kötüleşen tek olgu çalışma saatleri değildir. Buna ek olarak işçilere ödenen reel ücret de yıllar geçtikçe anlamlı ölçüde düşüş yaşamıştır. Kötüleşen yaşam koşullarında Paris, Londra, Almanya'nın pek çok farklı şehri gibi Sanayi Devrimi'nin kilit noktalarında et başta olmak üzere temel besin maddelerinde kişi başına tüketimde önemli ölçüde azalmıştır. Bu koşullarda özellikle Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında et ve somun ekmek, önemli bir statü simgesi olmuştur. İşçi sınıfının ise ağırlıklı olarak patates ile beslendiği bilinmektedir. Öyle ki Salaman'a (1949) göre Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında patates işçi sınıfı üyelerinin hayatta kalmasını sağlayan gıda olmuştur (Thompson, 1991). Bu düşüş sadece tüketilen besinlerde değil aynı zamanda onların kalitesi ile de ilgilidir (Kuczynski, 1968). Burada ayrıca barınma koşulları da işçi sınıfı üyeleri için önemli bir sorun niteliğindedir. Barınma koşulları, Sanayi Devrimi ile başlayan kentleşmenin ilk yıllarında tek gözlü odalarda yaşamaya alışık olan eskinin çiftçileri için görece daha iyi iken şehirleşmenin artması ile bu koşulların giderek kötüleştiği bilinmektedir. Özellikle su arzı, temizlik hizmetleri ve aşırı kalabalık nedeniyle işçi sınıfının barınma koşulları oldukça kötü durumdadır. Ayrıca bu dönemde İngiltere'de yaşayan insanların yaklaşık %10'ununun sağlıklı olmadığı tahmin edilmektedir. Shelfield (İngiltere) bölgesinde 1837-1842 yılları arasında yaşanan tüm ölümlerin yaklaşık %50'si 5 yaş

altı çocuk ölümleridir. Ek olarak 1939 yılında İngiltere’de yayınlanan bir raporda ölümlerinin %20’sinin yoksulluk ile ilgili hastalıklardan meydana geldiği ifade edilmektedir (Thompson, 1991).

Tüm bu koşullar, çeşitli ekonomik göstergeler üzerinden daha iyi resmedilebilir. Konuyla ilgili bir çalışma 1750 yılından 1850 yılına kadar temel gıda ürünlerini içeren bir gıda paketini sahip olmak için bir işçinin çalışması gereken iş günü sayısının sürekli olarak arttığını göstermektedir (Allen ve Weisdorf, 2011). Bir başka çalışmada 1750’den 1818’e kadar inşaat işçilerinin aynı ürünleri içeren bir gıda sepetine sahip olabilmeleri için %56 daha fazla çalışmaları gerektiği ortaya konmuştur. Başka bir araştırmada İngiltere’de 1770-1790 yılları arasında 100 birim olan yaşam maliyetinin 1808-1812 yılları arasında 182 birim olduğu hesaplanmıştır (Cunnigham, 2014).

Tüm bu aktarımlar Sanayi Devrimi’nin ilk yıllarında işçi sınıfı üyelerinin temel yaşamsal ihtiyaçlar açısından ne denli kötü bir durumda olduğunu göstermektedir. Ancak bu yıllarda proletaryanın yaşadığı tek sorun temel yaşamsal ihtiyaçlar ile ilgili değildir. Sanayi Devrimi’nin ilk dönemlerinde eğitim de proletarya için önemli bir sorundur. Nitekim 1838 yılında Pendleton’daki (İngiltere) çocuklar üzerinde yapılan bir çalışmanın sonuçları okul çağında olan çocukların yalnızca yarısının okula gittiğini göstermektedir. Ancak bu çocukların önemli bir kısmı için bu eğitim imkanı düzenli olmamakta, 12 saati aşan çalışma koşullarında verimli bir öğrenme ortamı kurulamamaktadır. Bu durumu destekler nitelikte bir diğer bulgu da 1832 yılında Fransa’da gerçekleştirilen bir çalışmadan elde edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları o dönemde nüfusun yarısının okuma yazma bilmediğini göstermektedir. Günümüz anlayışı ile değerlendirildiğinde oldukça büyük bir sorun niteliğinde olabilecek bu koşullar dönemin ‘seçkin’ sermaye sahipleri tarafından olağan karşılanmaktadır. Nitekim eğitim, işçi sınıfını kontrol altında tutmayı ve emirlere uyan işçi profilinden uzaklaştırmayı doğurması itibari ile tehlikelidir. Hatta bu dönemde açılan bazı okullarda ‘tehlikeli işler’ olan yazı ve hesap işleri yalnızca birkaç öğrenciye öğretilmekte kalan öğrencilerin okuma bilmesi yeterli kabul edilmektedir. Yoksulluk ve eğitimsizlik temelinde işçi sınıfı arasında; alkolizm, suç ve cahiliyet gibi farklı sorunlar yaygın hale gelmiştir (Kuczynski, 1968).

Bu koşullar Sanayi Devrimi'nin işçi sınıfının ortaya çıkışı ve yaşam koşullarına ilişkin önemli çıkarımlar gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Tüm bu aktarımlardan anlaşılabilceği üzere Sanayi Devrimi, azınlık olan sermaye sınıfı ile oldukça büyük bir nüfusa sahip işçi sınıflarını doğurmuştur. Bu sınıflar arasındaki temel fark ise mülkiyet üzerinden şekillenen sosyoekonomik koşullardır. Bu fark öylesine derindir ki 1800'lü yılların ortalarına kadar olan pek çok çalışmada 'emekçi' ve 'yoksul' sözcükleri bir arada kullanılması olağan bir durum haline gelmiştir (Kuczynski, 1968). Holland'a göre (1842) Sanayi Devrimi ile; Dünya'nın bir yarısının diğer yarısı hakkında bir şey bilmiyor olması durumu, daha küçük bir azınlığın diğerinin koşulları ile ilgilenmiyor olması durumuna dönüşmüştür (Thompson, 1991).

2.6.Sanayi Devrimi ile Ortaya Çıkan Çalışma Ahlakı Eleştirileri

Çalışma Ahlakı, özellikle Protestanlık ile birlikte Batı ülkeleri başta olmak üzere pek çok farklı coğrafyada etkisini göstermiş önemli bir felsefedir. Orta Çağ'da ortaya çıkan ve çalışma anlayışını dramatik ölçüde etkilemesi itibari ile bireylerin günlük yaşam aktiviteleri üzerinde sarsıcı etkisi bulunan Çalışma Ahlakı, özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte yaygınlığını arttırmıştır. Bu durumda hem Sanayi Devrimi ile önemli bir hız kazanan kentleşme hareketliliği hem de sermaye sahiplerinin işçileri 'iş disiplinine' adapte ederek hep daha çok artı değeri talep etmelerinin etkisi ile gerçekleşen bu yaygınlaşma insanlığın çalışma ahlakı felsefesinin pratiğini deneyimlemesi ile sonuçlanmıştır. Ancak bu deneyim, çalışma ahlakı anlayışının daha geniş çevrelerce benimsenmesinden ziyade özellikle işçi sınıfı üzerine çalışmalar yürüten çevrelerce eleştirilmesine ve alternatiflerinin meydana gelmesine neden olmuştur.

Bu eleştirilerin incelenmesi çalışma ahlakı anlayışının günümüzdeki haline nasıl dönüştüğünü anlamamız açısından oldukça önemlidir. Bu kapsamda öncelikli olarak Marks'ın çalışma anlayışı ve bu anlayışın Protestan Çalışma Ahlakı ile farkları incelenecektir. Bunu takiben gerek Marksist kuramcılar gerekse de diğer bazı çevrelerce geliştirilmiş aylaklık ve boş zaman yaklaşımları incelenecektir.

2.6.1.Marksizim ve çalışma ahlakı

En genel hali ile Marksizm, yaşamın sömüren burjuva ve sömürülen proletarya arası çatışmalar ile şekillendiğini savunan bir ideolojidir. Marks, felsefesini bu iki sınıf arasındaki çatışma üzerine kurmuştur. Marks'a göre burjuva sınıfı, sermayeye ve üretim araçlarına sahiptir. Proletarya ise ancak emeğini satarak hayatta kalabilir. Sermaye sahiplerinin emek ihtiyacı ile proletaryanın emeğini satma ihtiyacının bulunduğu noktada sömürü ilişkisi doğar. Emeginden başka bir şeye sahip olmayan proletarya, ihtiyacından fazlasını üretmek durumundadır. İhtiyacından arta kalan üretime de artı değer adı verilir. Sermayenin daha çok kazanmak için her zaman daha fazla artı değere ihtiyaç duyması sömürü ilişkisini derinleştirir. Zaten Marks'a göre hiçbir zaman uzlaşamayacak sınıfların ilişkisi üzerinden var olan sistem, ya da kısaca kapitalizm bu sömürü ilişkisinin vardığı en derin noktadır. Bu temelde kapitalist ekonomiler, adil paylaşım düzeninin sağlanacağı sosyalizm öncesi en son gerçekleşen yapılarıdır (Lefebvre, 1976).

Marksizm'deki bu toplum anlayışı yaşamın pek çok farklı alanı ile ilgili yeni savlar meydana getirmiştir. Bunlardan biri de çalışma hayatına yönelik yaklaşımdır. Marks'a göre insan, bilince sahip olması ve kendi var oluş nedenini belirleyebilmesi ile tüm canlılardan farklıdır. Bu noktada Marksizm'de çalışma, bireyin var oluş nedenini tanımlaması ve kendini gerçekleştirmesi için gereklidir (Grint, 1998). Marks'a göre üretken bir biçimde çalışmak, 'tüm insan varoluşunun ilk öncülüdür'. Planlı ve programlı bir yaşama sahip olunması, insanın sosyalleşmesi, üretim hazzına erişilmesi ve ihtiyaçların karşılanması için çalışmak gerekli bir aktivitedir. Dahası Marks'a göre çalışmak, insanın kendi dünyasını yaratması ve onun içerisinde düşünebilmesi açısından değerlidir (Sayers, 1998).

Ancak kapitalist toplumlarda çalışmanın, işçiler açısından bu tarz kazanımlarla karşılık bulması söz konusu değildir. Çünkü kapitalizmde sermaye, yalnızca belirli bir azınlığın elindedir. Proletaryayı oluşturan çoğunluk ise bu sermayenin arttırılması yönünde sermaye sahibi azınlık tarafından sömürülmektedir. Bu durum yalnızca proletaryanın yoksullaşması ile sonuçlanmaz. Aynı zamanda kapitalist düzende işçi ürettiği ürüne ve kendine de yabancılaşmaktadır (Grint, 1998). Marks'a göre kapitalist sistemdeki endüstriyel çalışma biçimi işçiyi makinenin bir parçası haline dönüştürür

ve böylece çalışma, nefret edilen bir zahmet haline gelmektedir. Bu noktada ise gönüllü emek, zorunlu emeğe dönüşür ve işçi kendi ihtiyaçlarını karşılamamanın ötesinde kendisi dışında ihtiyaç görülen ve talep edilen şeyleri karşılamak üzerine çalışır (Sayers, 1998).

Marks çalışmalarında ihtiyaç fazlası emeğe vurgu yapmaktadır. Marks'a göre ihtiyaç fazlası emek ve sermaye birikimi anlayışı tarihsel süreçte kendi kendine bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu yorum Marks'ın 'zorunluluk alanı' ve 'özgürlük alanı' ayrımına denk gelir. Marks'a göre bir işçi için iki temel alan bulunur. Zorunluluk alanı, hem ücretli çalışma süresini hem de emek gücünün yeniden üretimi için gerekli olan uyku, beslenme, kişisel bakım vb. aktiviteleri için harcanan süreyi kapsar. Özgürlük alanı ise entelektüel gelişime ayrılan süreyi kapsar. Özgürlük alanına ayrılan sürede işçi, çeşitli konularda eğitim alma, sosyal ilişkiler kurma ve özellikle zihinsel güçlerini geliştirmek için gerekli faaliyetleri yapar (Sayers, 1998; Veal, 2020). Bu anlayış, çalışmanın 'available – free time' kavramları ile buna ilişkin ayrımın temelini oluşturur.

Kapitalist sistemlerdeki sermayenin aşırı üretim aşkı işçilerin özgürlük alanını kısıtlamaktadır. Komünist düzende ise ihtiyaç doğrultusunda gerçekleştirilecek üretim işçilere geniş özgürlük alanı tanıyacaktır. Burada önemli olan Marks'ın ideali olan komünist sistemde çalışma aktivitesinin varlığını sürdüreceğidir. Kimi çevrelerin genel yanılgısının aksine Marks, çalışmanın olmadığı bir sistem öngörmez. Aksine Marksizm'de çalışmak bireyin kendi varlık nedenini tanımlayabilmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi için önemli bir araç niteliğindedir. Ancak Marks'ın öngördüğü ideal sistem işçinin özgürlük alanına sahip olduğu sistemdir. Marks'a göre işçilerin kapitalist düzeni yıkmaları için en temel motivasyonları özgürlük alanı kazanmak olacaktır (Sayers, 1998; Veal, 2020).

2.6.2. Aylaklık ve boş zaman

Günümüzde Marks'ın özgürlük alanı anlayışına denk gelen bir kavram olarak boş zaman, gerek Marksistlerce gerekse de Marksistler dışında çalışma yaşamına ilişkin çalışmalar gerçekleştiren diğer kesimlerce ele alınmış bir kavramdır. Uluslararası literatürde '*leisure*' olarak bilinen boş zaman kavramının kökeni, Latince uygun, serbest olmak anlamındaki '*licere*' sözcüğünden gelmektedir. Yunanca'da bu kavram

‘*scholē*’ sözcüğüne karşılık gelmektedir. Bunun anlamı ise basit bir şey yapmaktan ziyade yaratıcı derin düşünme ve barıştır. Buradan anlaşılabilceği üzere boş zaman kavramının kökeninde bireyin kendisi ile ilgili olan verimli süreçlere atıf yapılmaktadır (Bahadır, 2016).

Boş zamana ilişkin en ünlü Marksist tezlerden biri Lafargue’ye aittir. 1883 Yılında Lafargue’nin kaleme aldığı ‘*Tembellik Hakkı*’ adlı eserde Antik Yunan’daki çalışma kültüründen Hz. İsa’nın çalışmaya olan yaklaşımına kadar pek çok farklı tarihsel atıfa ve Aborjinler, Başkurtlar gibi farklı topluluklar üzerinde gerçekleştirilmiş antropolojik çalışmalara yer verilmiştir. Lafargue’ye göre tüm bu toplumlarda çalışmak, gereksiz ve hatta lanetli olarak görülen bir aktivitedir. Bu savlara dayanarak Lafargue, her türlü bireysel ve toplumsal sefaletin proletaryanın çalışmasına dayandırır. Ayrıca yazar, eserinde Protestanlık öncesi Avrupa’daki çalışma düzenine dikkat çekmiştir. Lafargue’ye göre Protestanlık yayılmadan önce Avrupalı işçiler yılda toplamda 90 güne kadar tatile sahip iken çalışma ahlakı anlayışının yaygınlaşması ile bu sayı giderek azalmıştır. Bu durumu eleştiren Lafargue, olması gerekenin aksine makinelerin gelişmesi ile insanların sanki makinelerle yarışmışçasına daha çok çalışmaya başladığını savunmuştur (Lafargue, 2015).

Lafargue’ye göre çok çalışmak yalnızca bireyin kendisi ile alakalı bir durum değildir. İhtiyaçtan fazla üretmenin ve gereğinden fazla çalışmanın toplumlar üzerinde de büyük olumsuz etkiler vardır. Bunlardan biri krizlerdir. Lafargue’ye göre kapitalist sistemdeki aşırı üretim sonucunda Pazar ürüne doymakta ve ürünün fiyatı giderek düşmektedir. Elindeki bütün birikimi ham maddeye yatırmış olan sermaye sahibi buna tepki veremediğinde ise krizler meydana gelir. Lafargue’ye göre çok çalışmanın bir diğer olumsuz yönü de elindeki fazla malı satmak isteyen sermaye sahibinin kendine pazar oluşturmak amacıyla ‘çalışmanın lanetini’ Dünya’nın geri kalanına taşımasıdır. Ayrıca aşırı üretim ve çok çalışmanın bir diğer olumsuz yönü ise tüketimi arttırmak için ürünün kalitesini düşürmek olmuştur. Hatta bu öylesine olağanlaşmış ve yaygınlaşmıştır ki Lafargue, tıpkı ürünlerin yapıldığı maddenin ismi ile anılan ‘Demir Çağı’, ‘Tunç Çağı’ adlandırmaları gibi bu çağın da ‘Sahtekarlık Çağı’ olarak adlandırılabilceğini savunmuştur (Lafargue, 2015).

Kapitalist çalışma ve üretim ilişkilerini bu şekilde açıklayan Lafargue, özellikle 19. Yüzyılda İngiltere başta olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerinde 12-13 saatlik vardiyalar yerine 10-11 saatlik vardiyaların üretim açısından daha verimli olduğunun fark edilmesiyle çalışma saatlerinin düştüğüne dikkat çekmiştir. Ona göre bu durumda işçi hareketlerinin de payı büyüktür. Ancak Lafargue'ye göre bu çalışma koşulları hala sömürü düzenine uygun çalışma koşullarıdır. Ona göre işçiler günde 4 saat çalışmalı ve geri kalan zamanda ise sosyokültürel çalışmalara yönelip kendilerini geliştirmelidir. Günlük 4 saat çalışmanın insanlığın tüketimine yeteceğini iddia eden Lafargue bunu 'Tembellik Hakkı' olarak tanımlar ve aynı adlı eserini şu cümle ile bitirir; *"Ey tembellik, sanatların ve soylu erdemlerimizin anası, insanın kaygılarına merhem ol."* (Lafargue, 2015).

Lafargue'nin 'Tembellik Hakkı' anlayışı, Marksizmde çalışma ve boş zamana ilişkin tek sav değildir. Burada çalışmanın kapsamı gereği Marksizmde çalışma anlayışına ilişkin önemli aktarımlar sağlandığı düşünülmektedir. Marksist çevreler dışında da çok çalışmanın gereksiz olduğu savunulan görüşler mevcuttur. Bu görüşlerden biri Bertrand Russell'a aittir. Russell, 1932 yılında yayınladığı *'Aylaklığa Övgü'* isimli makalesinde emeğin, insanlığa yararı olan bir şeyin üretiminde kullanılması halinde değerli olacağını savunmuştur. Bu yönüyle Russell, çalışma aktivitesine tamamen karşı çıkmamıştır.

Ancak Russell'a göre eğer kişi aslında insanlığa yararı olmayacak bir şey için emek harcamak yerine aylaklık ederse hem kendisine hem de tükettikleri temelinde çevresindekilere yararı olur. Bu düşünceler üzerinden günümüzdeki çalışma anlayışını değerlendiren Russell, gerektiğinden çok çalışıldığını ve çalışma saatlerinin dört saate indirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Russell, modern çağdaki çalışma anlayışının modern insana, yaptığı şeyin mutlaka başka bir şey uğruna yapılması gerektiği anlayışını dayattığını ifade etmektedir. Bu durum modern insanın iş dışı uğraşlardan zevk almasını önler ve onu aslında kendisini geliştirmek ve topluma yararlı işler yapmak için oldukça önemli bir alan olan aylaklıktan uzaklaştırır (Russell, 2008).

Russell'a göre çalışma ahlakı, köle ahlakıdır. Ancak günümüzde kölelere ihtiyaç yoktur. İnsanın ancak tükettiği ölçüde çalışacağı toplumsal bir sisteme ihtiyaç vardır. Teknoloji, belirli sınırlar dahilinde, herkes için aylaklığı mümkün kılar. Ancak bu

aylaklık iyi yönetilmelidir. Bu temelde aylaklığın mümkün olduğu yeni toplumsal düzende boş zamanın eğitim, bilim, sanat gibi aktivitelerle değerlendirilebileceği mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Russell, 2008).

19. Yüzyıl sonu ve 20. yüzyılın başına denk gelen bu ve benzeri çalışmalarda genel olarak boş zamanın gerekliliği üzerinde durulmuştur. Günümüzde ise boş zaman üzerinden devam eden tartışmalar, boş zamanın gerekliliğinden çok onun nasıl değerlendirilmesi gerektiğine ve sistemin sunduğu boş zamanı değerlendirme yöntemlerinin eleştirisine odaklanmaktadır. Örneğin '*Aylak Sınıfın Teorisi*' isimli eseri ile boş zaman üzerine önemli saptamalarda bulunmuş olan Torstein Veblen, aylak sınıf olarak değerlendirdiği egemen sınıfın elinde bulunan imtiyazları ve boş zamanı şiddet ve hile ile elde ettiğini savunmaktadır. Boş zamana sahip olma hususunda önceki tartışmalarda olduğu gibi sınıfsal ayrıma dikkat çeken Veblen çalışmasında bu boş zamanın kendini kanıtlama amacı doğrultusunda tüketime ve lükse harcandığını ifade etmekte ve 'üst sınıfın' boş zaman anlayışını eleştirmektedir. Fromm ise günümüz kapitalist düzeninde düşünsel düzeyde manipülatif etmenler ile bireylerin bilinçlerinin şekillendirildiğine ve bu yolla yapay ihtiyaçlar geliştirildiğine vurgu yapmaktadır. Bu durum burjuva sınıf dışındakilerin elde etmek için yıllar süren mücadeleler verdiği boş zamanın artık 'üst sınıfın' talepleri doğrultusunda harcanan bir olgu haline geldiğini ve bireyin kendini geliştirmesine hizmet etmeyen bir forma büründüğünü savunmaktadır. Benzeri eleştiriler Riesman ve Baudrillard gibi kişilerce de geliştirilmiştir (Aytaç, 2002). Görülebileceği üzere boş zaman, bundan yüzyıl öncesine kadar temel bir gereklilik olarak görülmekteyken günümüzde yalnızca boş zaman değil 'özgür boş zaman' tartışmaları mevcuttur.

2.7.İşçi Sınıfı Hareketleri

Sanayi Devrimi ile önemli ölçüde değişim gösteren çalışma yaşamı, bireylerin yaşam kalitesi üzerinde önemli derecede değişim meydana getirmiştir. Bu değişimin meydana gelmesinde Çalışma Ahlakı anlayışının etkisi büyüktür. Ancak, bahsi geçen bu yeni düzen özellikle işçi sınıfı açısından oldukça zorlu koşullar içermektedir. Bunun sonucunda Çalışma Ahlakı anlayışına yönelik eleştiriler ortaya çıkmış ve zamanla etkisini arttırmıştır. Tüm bu gelişmeler işçi sınıfının sınıf bilinci geliştirmesine ve

sermaye sınıfına karşı koşullarını iyileştirmek üzere bir mücadeleye girişmesine neden olmuştur (Şahin, 2015).

Luddite olarak da bilinen ‘makine kırıcılar’ Sanayi Devrimi ile çalışma ve üretim ilişkilerinde meydana gelen değişimlere karşı yürütülen ilk hareketi meydana getirmiştir. Her ne kadar bugün makine kırıcılarının yürüttüğü çalışmaların işçi sınıfı hareketleri içerisinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği tartışma konusu olsa da dönemin koşulları içerisinde büyük çoğunluğu işçilerin katılımı ile gerçekleştirilen eylemleri itibari ile bu hareketin işçi sınıfı hareketleri içerisindeki yeri büyüktür. Sanayi Devrimi ile makinanın bir parçası haline gelen ve yaptığı işte özgünlüğünü kaybeden insan makinelerle karşı öfke duymaya başlamıştır. Makinelere karşı duyulan öfkenin en temel nedeni ise işsizliğin artması, ücretlerin düşmesi ve çalışma saatlerinin uzamasıdır. Makine Kırıcıların sloganı olan ‘Ya ekmek ya kan!’ vurgusu hareketin odağında yer alan felsefeyi açığa çıkartmaktadır (Yaraşır, 2004). Bu öfkenin sonucunda makine kırıcıların eylemleri, Sanayi Devrimi’nin ilk yıllarında görece az sayıda ve basit olan makineleri kırıp işlemez hale getirerek mevcut çalışma düzenini korumaktır. Bu eylemler oldukça acımasız ve sermaye sınıfı açısından zararlı olmuştur. Makine kırıcıların eylemleri yalnızca işçi sınıfının yoksul üyeleri tarafından değil aynı zamanda dönemin hakim feodalleri tarafından da desteklenmiştir. Örneğin 17. Yüzyılda Almanya’da icat edilen şerit makinası, 18. Yüzyıla kadar çeşitli politikacıların girişimleri ile İtalya’da yasaklanmıştır (Kuczynski, 1968).

Makine kırıcıların işçi sınıfı hareketleri içerisindeki tartışmalı yerine istinaden tarihsel süreçte işçi sınıfı hareketlerinin ilk olarak Sanayi Devrimi’nin ortaya çıktığı İngiltere’de meydana geldiği ifade edilmektedir. İngiltere’de sanayinin ve bu doğrultuda fabrika yapısının diğer ülkelerden daha önce ortaya çıkıp gelişim göstermesi bunun en önemli nedenidir (Kuczynski, 1968). Bu gelişmenin kökeni de esasında İngiltere’nin Sanayi Devrimi öncesinde Dünya üzerinde oldukça geniş bir coğrafyada imparatorluk kurmuş olmasıdır. Bu güç temelinde Dünya’nın pek çok farklı yerinde bulunan ham maddelerin, Sanayi Devrimi’ne kadar İngiltere’ye getirilip ürüne dönüştürülüyor olması buradaki üretim ve ticaret pazarını geliştirmiştir. Bu yönüyle ilk işçi hareketi olarak bilinen Londra Yazışma Teşkilatı (London Corresponding Society) 1792 yılında Londra’da kurulmuştur (Yaraşır, 2004). Thomas Hardy öncülüğünde kurulan bu derneğe iki yılda 10 bin işçi üye olmuştur. Londra

Yazışma Teşkilatını takiben İngiltere başta olmak üzere birkaç ülkede çeşitli dernekler kurulmaya başlamıştır (Abendroth, 1992).

1799 yılında İngiliz Parlamentosunca çıkarılan ‘Canbination Act’ ve 1800 yılında çıkarılan Uzlaştırma Yasaları ile İngiltere’de işçi sınıfı hareketlerinin yürütüldüğü dernekler kapatılmıştır (Şahin, 2015; Abendroth, 1992). Ayrıca 1813’te İngiltere’nin York şehrinde 18 makine kırıcının idam edilmesi, ABD’de grevlerin vatana ihanet olarak değerlendirilip işçilerin ağır cezalara çarptırılması gibi yüzyılın başında meydana gelen gelişmeler de işçi sınıfı hareketlerini ortadan kaldırmaya yönelik bir yaklaşımın mevcut olduğunu göstermektedir (Kuczynski, 1968). Ancak 1825’ten itibaren başta İngiltere olmak üzere çeşitli ülkelerde işçi sınıfı üyelerinin grevleri ile sendikalaşma tekrar bir hak olarak elde edilmiş ve özellikle 1850’li yıllara kadar çeşitli akımlar doğmuştur (Abendroth, 1992).

19. Yüzyılın ilk yarısında işçi sınıfı hareketleri temel olarak üç koldan oluşmaktadır. Bunlardan ilki Owenizm’dir Robert Owen tarafından geliştirilen Owenizm, sınıflar arası çatışmaya karşıdır. Owenizmde esas olan kitlesel grevler ile çalışma koşullarını kabul edilebilir bir seviyeye getirmektir (Yaraşır, 2004). Owen’ın temel amacı kooperatifler kurarak emek gücünü bu yapılarda bir araya toplamak ve bu güçlü örgütlenme ile kapitalistleri çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususunda uzlaşmaya zorlamak olmuştur. Bu hedef doğrultusunda Owenizm destekçileri 1834’te Tüm Ulusal Sendikalar Birliğini kurmuştur (Abendroth, 1992). İşçi sınıfı kültürünün gelişmesinde önemli bir yeri bulunan Owenizm, önemli derecede büyük kazanımlar elde edilememesi üzerine zamanla terk edilen bir yaklaşım olmuştur (Yaraşır, 2004). Dönemin bir diğer önemli işçi hareketi yaklaşımını ise Chartistler oluşturmaktadır. Türkçe literatürde ‘Dilekçeciler’ olarak da bilinen Chartistler, İngiliz parlamentosuna sundukları çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili dilekçeleri ile tanınır. İlk dilekçeleri olan ‘People’s Charter’ (Halk Fermanı) isimli dilekçeyi parlamentoya sunan Chartistler aynı çalışmaları ilerleyen yıllarda da gerçekleştirmiştir. Sundukları dilekçelerin tamamı reddedilen Chartistler yine de 1842’de 3 milyon imzacıya ulaşmış bir hareket olmuştur. Siyasal iktidarın baskıları ve hareket içerisindeki ayrışmalar temelinde zamanla etkisi zayıflayan Chartistlerin 1848 yılındaki dilekçesi ancak 2 milyon imzacı işçi bulabilmiştir. Owenizm gibi işçi hareketi kültürünün oluşmasına oldukça önemli katkısı olan Chartistler, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik

taleplerin yanı sıra işçilere oy hakkı verilmesi gibi demokratik talepleri ile Dünya'nın ilk bağımsız ve siyasal çıkarlar hedefleyen işçi hareketi olarak bilinir (Şahin, 2015). Chartistlerin en büyük zaferi ise 1847'de çıkan 10 saatlik çalışma yasası olarak bilinir (Yaraşır, 2004).

Sanayi Devrimi'nin üçüncü temel işçi hareketi ise sendikacılık hareketleri olmuştur. İlk sendikalar işçi sınıfını temsil etmekten çok zanaatkarların oluşturduğu işçi lokalleri olarak işlev görmektedir. Ayrıca Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında sendikacılık hareketlerine karşı devletler oldukça sert tutumlar geliştirmiştir (Kuczynski, 1968). Ancak yüzyılın sonlarına doğru 'yeni sendikacılık' hareketinin etkisi ile sendikalar işçi sınıfının önemli bir mevzisi konumuna gelmiştir. Ancak gerek sendikal bürokrasinin işçi hareketlerini yavaşlatması gerekse de sermaye sahiplerinin sendikaları çıkarları doğrultusunda kullanmayı başarması temelinde sendikacılık hareketi de zamanla zayıflayan bir hareket haline gelmiştir. Ayrıca yüzyılın ilk yarısında İngiltere'de, bugünkü İşçi Partisi'nin temelini oluşturan Fabianizm gibi farklı işçi hareketleri de mevcuttur (Yaraşır, 2004). 19. Yüzyılın ilk yarısı için bu haliyle özetlenebilen işçi sınıfı hareketleri ağırlıklı olarak sistemi yıkmak değil eşitsizliğe yol açan koşulları revize etmek üzerine şekillenmiştir (Şahin, 2015).

İşçi sınıfı hareketlerinin bu tarihsel gelişimi Avrupa işçileri arasında uluslararası bağlar geliştirmiş ve bunun sonucunda I. Enternasyonel doğmuştur. 1864 ve sonraki yıllarda gelişen uluslararası işçi sınıfı temasları, çeşitli uluslardan işçi sınıfı temsilcilerinin bir araya geldiği çalışmalar olarak açıklanabilecek I. Enternasyonel ile gelişmiştir. İşçi sınıfı hareketlerinin teorik bakımdan şekillenmesinde önemli payı bulunan Karl Marx gibi çeşitli isimlerin de yer aldığı bu çalışmalarda Avrupa işçi hareketleri değerlendirilmiş ve Dünya'nın geri kalanındaki işçilerin durumları masaya yatırılmıştır. I. Enternasyonel, hem işçi sınıfı hareketlerine Batı'nın sınırlarından çıkma imkanı tanınması hem de koşulların revize edilmesinden ziyade sisteme karşı bir mücadele yürütme yönelimi doğurması açısından oldukça önemli olmuştur. Ancak I. Enternasyonel çalışmaları işçi sınıfının karşısında din ve milliyetçilik akımlarını çıkartmıştır. İşçi sınıfının uluslararası örgütlülüğünü bir tehdit olarak gören sermaye sahipleri ve hükümetler I. Enternasyonel'e katılımı vatan hainliği olarak değerlendirmiştir. Dönemin Papası tarafından lanetlenen enternasyonel, sermaye sahiplerinin Almanya Rich hükümeti önderliğinde bir birlik oluşturmaya dahi enden

olmuştur. I. Enternasyonelin etkisi ile başta Avrupa olmak üzere pek çok ülkede işçi partileri kurulmuş ve parti-sendika çalışmaları ile işçi sınıfı hareketleri örgütlülük kazanmıştır (Abendroth, 1992).

İlerleyen yıllarda I. Enternasyonel'in etkisi ile kurulan işçi partileri, teknolojinin gelişimi ile giderek tekelcileşen kapitalizmin çarklarına katılarak sınıf mücadelesini daha uzlaşmacı bir çizgiye çekmiştir. Bu durum Marksistler ve reformistler arasındaki ayrımı arttırmış ve bunun sonucunda Marksistlerin önderliğinde II. Enternasyonel düzenlenmiştir. Ancak ilkinde göre daha zayıf etki yaratan bu hareket, 8 saatlik çalışma süresi hedefine hiçbir yerde ulaşamamıştır. Bunu takiben Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nde (SSCB) gerçekleştirilen ve Komünist Enternasyonel olarak da bilinen III. Enternasyonel gerçekleştirilmiştir. Yine Marksist yönelimin ağırlıklı olduğu bu harekette işçi hareketlerinin SSCB ile tanışması ve yakın temas kurması söz konusu olmuştur (Abendroth, 1992; Şahin, 2015).

Tüm bu işçi sınıfı mücadeleleri çeşitli kazanımlar ile sonuçlanmıştır. 1750 – 1850 tarihleri arasında düzenli olarak artan çalışma saatleri bu tarihten itibaren düşüş göstermiştir. Buna ek olarak Pazar gününe ek cumartesi öğleden sonralarının tatil olması ve emeklilik ile yıllık izinin kurumsal bir hal alması da işçi sınıfı hareketlerinin önemli kazanımlarındandır. Özellikle İngiltere'de çıkan (1908) Emeklilik Yasası en ilkel hali ile de olsa 70 ve üstü yaştaki işçilere emeklilik hakkı tanınması itibari ile önemlidir. İngiltere başta olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerinde gerçekleşen bu gelişmeler ABD için de söz konusu olmuştur. Nitekim gelişen işçi sınıfı hareketleri sonucunda 1840 ve 1848 yıllarında kamu çalışanları için önce 10 sonra 8 saatlik çalışma yasaları parlamentodan geçirilmiştir. 1900'lü yıllara kadar pek çok eyalette sendikalaşma bir hak olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmalar nihayetinde 1900 yılında Amerikan İşçi Federasyonu kurulmuştur. Bu federasyonun çalışmaları ile 50 yıl içerisinde sendika üyesi işçi sayısı 10 milyondan fazla artmıştır. Özellikle Batı'da olduğu gibi 19. Yüzyıl sonları ve 20. Yüzyıl başlarında gelişen sendikacılık hareketleri ile II. Dünya Savaşı'na kadar farklı eyaletlerde; kadın ve çocuk emeği, ücret zammı, eğitim hakkı vb. gibi pek çok farklı alanda işçi sınıfı önemli kazanımlar elde etmeyi başarmıştır (Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı, 1952).

20. Yüzyılda İngiltere ve ABD dışında sendikacılık hareketleri Almanya, İtalya, Hollanda, Belçika gibi Avrupa ülkeleri ile çeşitli Güney Amerika ülkelerinde yaygınlaşmıştır. Yaşanan bu gelişmeler 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) gibi önemli kurumsal yapıların meydana gelmesini sağlamıştır. Bu yüzyılda yaşanan iki Dünya savaşı arasındaki süreçte tüm Dünya’da sendikalı işçi sayısı 10 milyondan 40 milyona ulaşmıştır. Ayrıca 1960’lara kadar devam eden bu süreçte kazanımlar, pek çok ülkede çalışma saatlerinin haftalık 40 saate düşmesine kadar genişlemiştir (Cunnigham, 2014). ABD ve çeşitli Avrupa ülkelerinde 20. Yüzyılda yaşanan bu gelişmeler özellikle III. Enternasyonel ve SSCB’nin Batı’da yarattığı etki ile ortaya çıkan refah devleti modeli ile ilişkilendirilmektedir (Abendroth, 1992; şahin, 2015). Ayrıca özellikle 1960’lı yıllarda Küba ve Çin devrimlerinin etkisi Avrupa işçi sınıfını canlandırmıştır. Örneğin grevlerle ilişkili olan işçilerin toplam iş günü kaybı 1963-1967 yılları arasından 1969 yılına kadar yaklaşık dört katına çıkmıştır. Önceleri daha reformist talepler üzerine kurulu bu eylemler, ülkelerdeki işçi partileri ve sendikalar tarafından yeterince sahiplenilmediği için zamanla daha radikal bir çizgiye kaymıştır (Abendroth, 1992; şahin, 2015).

Özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlaşan ve üretim bandı üzerinde modern üretim teknikleri ile üretkenliği arttırmayı olanaklı kılan Fordist üretim anlayışının gelişmesi ile işçiler daha büyük fabrikalarda bir araya gelmiş ve doğalında daha büyük birlikler kurma imkanı bulmuşlardır (şahin, 2015). Bu durum hali hazırda çeşitli tavizler vermek durumunda kalan sermaye sınıfı için önemli bir tehdit olsa da teknolojik gelişmelerin etkisi ile ortaya çıkan küreselleşme sermayenin kurtarıcısı olmuştur. Nitekim 1960’lı yıllar itibari ile küreselleşmenin tanıdığı imkanlar ile üretim Avrupa’nın dışında tüm Dünya’ya yayılmaya başlamıştır. Bu yayılım, hem Dünya’nın geri kalanındaki ucuz iş gücünün maliyetleri düşürme üzerindeki etkisi hem de işçilerin oluşturduğu büyük sınıf hareketlerinin bölünmesini olanaklı kılması itibari ile sermayenin çıkarlarına oldukça uyumludur. Post-Fordizm olarak da bilinen üretimde ademimerkeziyetçilik, esnek ve düşük maliyetli üretim imkanı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte yaygınlaşan taşeron sistemi işçi sınıfının birlik oluşturmasının önündeki engel haline gelmiş, artan işsizlik ise bunu tetiklelemiştir. Tüm bu gelişmeler aynı zamanda işçi sınıfı arasında merkezdeki işçiler (sermayenin bulunduğu coğrafyalarda yer alan işçiler) ve çevredeki işçiler (ucuz iş gücü buluna coğrafyalar –

özellikle Afrika ve günümüzde bazı Asya ülkeleri) şeklinde bir ayrıma da yol açmıştır. Tüm bu koşullar sonucunda işçi sınıfı hareketlerinde hedefler daralmış, hareketin yönelimi daha çok fabrika içi kazanımlara doğru evrilmiştir. Ancak günümüzde özellikle Avrupa’da 2008 krizi sonrasında ortaya çıkan ‘Sarı Yelekliler’ vb. eylemler ile çeşitli Avrupa, Asya ve Amerika ülkelerinde taşeron işçilere yönelik çalışmalar yürüten sendikaların ortaya çıkması işçi sınıfı hareketlerindeki önemli bir dönüşümü yansıtmaktadır. Günümüzde işçi sınıfının ‘enternasyonel’ gibi bir birliği bulunmasa da özellikle son yıllarda meydana gelen hareketlilik işçi sınıfındaki canlanmaya işaret etmektedir (Şahin, 2015).

2.8.Çalışma Ahlakının Değişen Anlamı ve Çağdaş Çalışma Yaşamı

Buraya kadar çalışma aktivitesi kavramsal temeli ve tarihsel gelişim süreci içerisinde değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda ilk çağlardan günümüze çalışmanın değişen anlamı ele alınmış, çalışma ahlakı anlayışının ortaya çıkışı ve Sanayi Devrimi ile birlikte çalışmanın değişen anlamı incelenmiştir. Devamında çalışma ahlakı anlayışı ile uyuşmayan çeşitli felsefi akımlar ve bunların da etkisi ile ortaya çıkan işçi sınıfı hareketleri ile bu hareketlerin kazanımları aktarılmıştır. Tüm bu gelişmeler tarihsel süreç içerisinde ortaya çıktıkları dönemlerdeki çalışma yaşamına olduğu gibi günümüz çalışma yaşamına da önemli derecede etki etmiştir. Bu başlık altında günümüzde çalışma ahlakı anlayışının modern görünümü ve çağdaş çalışma yaşamına ilişkin istatistikler incelenecektir.

2.8.1. 21. Yüzyıl ve sekülerleşen çalışma ahlakı anlayışı

Çalışma kapsamında detaylıca açıklandığı üzere çalışma ahlakı kavramı, genel kabule göre Protestanlık inancının ortaya çıkıp yaygınlaştığı 15 ve 16. yüzyıllarda ortaya çıkmıştır. Hatta bazı bilim insanlarına göre çalışma ahlakı Orta Çağ Avrupası’ndan çok önceleri ilk kökleri atılan kapitalist sistem ile ilişkili bir kavramdır. Her ne zaman ortaya çıkmış olursa olsun çalışma ahlakının en genel tanımı üzerinde literatürde fikir birliği bulunmaktadır. Bu tanım çalışanların işlerine bağlılıklarına ilişkin değerlere sahip olmasıdır.

Ancak çalışma ahlakı kavramına ilişkin tanımlarda farklılıklara rastlamak mümkündür. Her ne kadar bütün bu tanımlar birey merkezli bir değerler sistemine işaret etse de özellikle 21. Yüzyılın başından itibaren çalışma ahlakı üzerine yapılan tanımlamalarda değişen çalışma biçimi ve ilişkilerinin izlerini görmek mümkündür. Örneğin Miller (2001) çalışma ahlakı kavramını tanımlarken; önceki tanımlara benzer şekilde içsel değere, hazzın gecikmesine ve sıkı çalışmanın gerekliliğine yönelik inanca ek olarak zamanın akıllıca ve verimli kullanımı ile işçinin özerkliğine dikkat çekmiştir. Woods (2012) ise çalışma ahlakı tanımında klasik tanımlardan farklı olarak; performans odaklılık, işe uygunluk, iş eğitimi, çalışma koşulu ve performans geribildirim gibi hususlara değinmiştir. Diğer görece güncel olan çalışma ahlakı tanımlarında ise girişim ve yeni becerilerin peşinden koşmak gibi farklı motivasyonlar vurgulanmıştır (Chaşovschı, 2016).

Tanımı itibari ile ilk halinden oldukça farklılaşan çalışma ahlakı kavramı, günümüzde özellikleri bakımından da farklı bir biçimde değerlendirilmektedir. Buna göre Miller ve diğerleri (2002) tarafından belirlenen çağdaş çalışma ahlakının özellikleri aşağıdaki gibidir;

- “Çalışma ahlakı, çok boyutlu bir yapıdır.
- Çalışma ahlakı, sadece belli bir meslekle değil, genel olarak çalışma ve çalışmayla ilgili faaliyetlerle ilgilidir (buna rağmen çalışma dışındaki alanlara da uyarlanabilir, örneğin okul hayatı, hobiler, vb.).
- Çalışma ahlakı, öğrenilmiştir (doğuştan sahip olunmaz).
- Çalışma ahlakı, tutumlar ve inançlarla ilgilidir.
- Çalışma ahlakı, davranış boyutunda da gözlenebilen motive edici bir yapıdır.
- Çalışma ahlakı, seküler bir kavramdır, herhangi bir dini inanca bağlı olması gerekmez.” (Ünal, 2011).

Burada günümüzdeki çalışma ahlakının özellikleri olarak belirlenen maddeler arasında sekülerlik vurgusu önemlidir. Nitekim bu Weber’in kaynağını Protestan Ahlakına dayandırdığı çalışma ahlakı anlayışından oldukça farklıdır. Özellikle Sanayi Devrimi’nden sonraki süreçte değişen üretim ve tüketim anlayışları ile ilişkilendirilen bu durum, Miller ve diğerlerinden (2002) farklı olarak çeşitli araştırmacılar tarafından da ifade edilmektedir (Rachwaniec-Szczecińska vd., 2018). Günümüzde sekülerleştiği

kabul edilen çalışma ahlakının gelişmesini sağlayan esas etmenin ise sosyoekonomik koşullar olduğu ifade edilmektedir. Bu sava göre çok çalışmanın, tasarrufun ve zamanı boşa harcamaktan kaçınmanın temel motivasyonu artık din değil sosyoekonomik koşullardır. Çalışma ahlakının sekülerleşmesini Sanayi Devrimi ile ilişkilendiren bu görüşe göre ileri derecede sanayileşen ve sosyoekonomik açıdan refaha ulaşan toplumlarda daha zayıf bir çalışma ahlakı algısı bulunmaktayken bu durum ekonomik açıdan yeterince gelişmemiş toplumlarda tam tersidir (Ünal, 2011). Bu yönüyle, günümüzde çalışma ahlakının esas motivasyonu din değil ekonomik refah ve sosyal adaletten yoksun olmaktadır.

Bu özellikleri bağlamında çalışma ahlakı, geçmişte oldukça soyut bir kavram olarak değerlendirilirken günümüzde sayısal ölçümlere konu olan bir olgu olarak ele alınmaktadır. Çalışma ahlakının ölçülmesine yönelik ilk çalışma Mirels ve Garrett tarafından 1971 yılında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın başarı ile ilişkilendirilmesi ve boş zamana yönelik genel yaklaşım üzerinden yapılan ölçümler çalışma ahlakını dar bir çerçeveden ele alması bakımından eleştirilmiştir. Toplam 19 maddelik bir form üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmaya gelen eleştiriler çerçevesinde 1990 yılında Furnham 77 maddelik bir ölçme formu ile farklı gruplar üzerinde çalışma ahlakına ilişkin ölçümler gerçekleştirmiştir. Furnham'ın geliştirdiği bu form; çok çalışmanın gerekliliğine yönelik inanç, boş zaman algısı, dini inanç, ahlak, başkalarından bağımsızlık ve asketizm (çilecilik, münzevilik) gibi alt kategoriler üzerinden çalışma ahlakına ilişkin ölçümler gerçekleştirmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. 1997 yılında Blau ve Ryan tarafından geliştirilen bir diğer ölçek de çalışma ahlakına ilişkin ölçümler gerçekleştirilmesi amacı ile hazırlanmıştır. Bu form Furnham'ın ölçütlerinden yararlanılarak oluşturulmuştur ve benzeri kategorileri içermektedir. Günümüzde çalışma ahlakının ölçülmesinde en çok kullanılan formlardan biri de Miller ve diğerleri tarafından 2002 yılında geliştirilen formdur. *Çok Boyutlu Çalışma Ahlakı Profili* (Multidimensional Work Ethic Profile – MWEP) olarak adlandırılan bu form, 7 farklı kategoride çalışma ahlakının değerlendirilmesine yönelik maddeler içermektedir. Bu kategoriler; işçinin özgüveni, ahlak ve etik sistemi, boş zaman algısı, çok çalışmaya yönelik tutum, iş merkezli yaşam, boşa harcanan zaman (wasted time) ve hazzın gecikmesi şeklindedir (Rusu, 1982).

Bu ölçümler, farklı kişi ve gruplar üzerinde çalışma ahlakı bakımından karşılaştırma yapılmasını sağlar. Bu yönüyle özellikle farklı kültürler ve farklı sektörler arasındaki çalışma ahlakı algısı araştırmalarında bu ölçümler oldukça önemlidir. Günümüzde, çalışma ahlakına ilişkin gerçekleştirilen bu ölçümler neticesinde farklı tiptolojiler tanımlanmıştır. Bu tiptolojiler Çizelge 2.1’de görüldüğü gibidir.

Çalışma ahlakı anlayışına yönelik ilk tiptoloji ‘Enstrümental Yönelim’ olarak adlandırılmaktadır. Bu tiptolojide çalışmak; ekonomik anlamı olan ve temel giderlerin karşılanması için gerçekleştirilen bir eylemdir. Bir diğer tiptoloji olarak ‘Bürokratik Yönelim’ ise çalışmanın yaşamın merkezinde olduğu ve iş-yaşam dengesinin çoğunlukla korunamadığı bir yönelimi ifade etmektedir. Çalışma ahlakı anlayışına ilişkin son tiptoloji ise ‘Dayanımcı Yönelim’ olarak adlandırılmaktadır. Bu yönelime göre çalışmak bir grup etkinliğidir. Bu yönüyle bir bağlılığa işaret eden ‘Dayanımcı Yönelim’ benimsendiğinde yapılan iş ile ilişkili iş dışı faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi söz konusudur (Çaşovschi, 2016).

Çizelge 2.1. Günümüz çalışma ahlakı tiptolojileri (Çaşovschi, 2016)

	Enstrümental Yönelim	Bürokratik Yönelim	Dayanımcı Yönelim
Çalışmaya Verilen Değer	Çalışmak amaç değil hayatı kazanmaya yönelik bir araçtır	Çalışma yaşamın merkezindedir.	Çalışmak amaca ulaşmak için yapılan aktivite olmaktan çok bir grup etkinliğidir.
Çalışmanın Anlamı	Çalışmanın ekonomik bir anlamı vardır	Çalışmaya karşı yükümlülük duygusu ve kariyer arzusu	Kurumdan ziyade içinde bulunulan çalışma grubuna ego katılımı
İş ve İş Dışı Yaşam Arasındaki İlişki	Kesin olarak ayrılmış, Ödemeler ve teminat için çalışma yaşamına yönelik birincil endişe	Yakın ilişkili iş ve iş dışı yaşam	Çalışma ilişkileri ile bağlantılı iş dışı faaliyetler

2.8.2.Çalışma kültürü ve farklı çalışma ahlakı anlayışları

Çalışma içerisinde çalışma ahlakı anlayışı ve bunun toplumsal karşılıkları genel itibari ile Batı toplumları üzerinden incelenmiştir. Bu yönüyle buraya kadar çalışma ahlakına ilişkin sözü edilen bütün yargılar, küresel ölçekte düşünüldüğünde, dar bir çerçeveye denk gelmektedir. Nitekim çalışma, yalnızca bireyin kendisi ile ilgili ve tek yönlü bir aktivite olmaktan çok sosyal bir aktivitedir. Pek çok farklı faktör gibi bireyin içerisinde bulunduğu kültürel ortam da çalışma aktivitesinin niteliğine önemli derecede bir etkiye

sahiptir. Bu etkinin yarattığı çalışma ahlakına ilişkin farklılıkların anlaşılabilmesi için burada, Batı toplumlarına ek olarak Dünya'nın geri kalanında çalışma ahlakı anlayışlarının incelenmesi gerekli görülmektedir.

Dünya'nın en köklü tarihsel geçmişine sahip medeniyetlerden biri olan Çin'de çalışma ahlakı geleneksel olarak Konfüçyüsçülük perspektifi çerçevesinde gelişmiştir. Ancak özellikle 1949'da gerçekleşen komünist devrim ve 1979'daki reform hareketleri ile Çin iş piyasasının Batı kapitalizminin piyasa değerlerinden etkilenmesi sonucunda Çin çalışma ahlakı dönüşüm yaşamıştır. Günümüzde Batı'nın çalışma ahlakı ile Çin çalışma ahlakının ortak noktaları; çok çalışmanın değerli oluşu, hazzın gecikmesi ve zamanın boşa harcanmasını tasvip edilmemesi yönleri ile ortaklaşır. Bu iki farklı çalışma ahlakı anlayışındaki temel farklılık ise işçinin, çalışma aktivitesi içerisindeki konumudur. Protestan Ahlakı ve modern Batı çalışma ahlakında işçiler, bireyseldir. İş ise bireysel menfaat için gerçekleştirilir. Bundan farklı olarak Çin iş ahlakı ise; kurumsal aidiyet ve işyerinde sosyal kabulün ön planda olduğu öğretileri içerir. Çin iş ahlakına göre bireysel başarıdan çok iş yerindeki sosyal ortama uyum ve grup başarısı önemlidir. Bu yönüyle Batı'nın Enstrümental Yöneliminin aksine Çin çalışma ahlakı Dayanımcı Yönelim üzerine kuruludur. Hem köklü Doğu kültürünün klasik toplumcu öğretileri hem de komünist yönetim anlayışının öğretileri temelinde şekillenen bu çalışma ahlakı, aynı zamanda; dürüst, kibar ve adanmış işçiler öngörür (Li vd., 2020).

Çalışma ahlakı bakımından değinilmesi gereken bir diğer Batı-dışı ülke ise Japonya'dır. Zaman zaman Dünya kamuoyuna yansıyan haberlerle gündeme gelen Japon çalışma ahlakı, günümüzde Japonya'nın hem ekonomik olarak gelişmiş ülkelerden hem de ekonomik olarak gelişmemiş pek çok ülkeden daha fazla kişi başına ortalama çalışma süresine sahip olması sonucunu doğurmuştur. Burada, ortalama çalışma saatlerinin dışında Japonya'da fazla mesai sürelerinin uzun ve fazla mesaiye kalan işçi oranlarının görece yüksek olması ile yıllık ücretli tatil günlerinin düşük olması da Japon çalışma ahlakının anlaşılması için önemli bulgulardır (Ogura, 2009). Farklı sektör çalışanları üzerindeki çeşitli ampirik araştırmalar Japon kültüründeki bu yüksek çalışma ahlakı anlayışının uykusuzluk gibi çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar meydana getirdiğini göstermiştir (Hori vd., 2020). Buna ek olarak uzun çalışma saatlerinin, özellikle iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini arttırdığını

ve aile yaşamı başta olmak üzere sosyal ilişkileri olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur (Nemoto, 2013).

Günümüz çalışma ahlakı anlayışı üzerine diğer coğrafyalarda gerçekleştirilen çalışmalar ise farklı sonuçlar sunmaktadır. Örneğin, refah seviyeleri ile sosyal adalet düzeylerinin yüksek olduğu bilinen Kuzey Afrika ülkelerinde gerçekleştirilen çalışma ahlakı algısına yönelik ölçümler, bu ülkelerde çalışma ahlakı algısının zayıf olduğunu göstermektedir (Ünal, 2011). Çeşitli çalışmalarda yapılan ölçümlerde; Avustralya, Birleşik Krallık, ABD gibi ülkelerde düşük çalışma ahlakı ve Uganda, Sri Lanka, Güney Afrika, Hindistan, Zimbabwe gibi ülkelerde yüksek çalışma ahlakı bulunması bu yargıyı destekler niteliktedir (Chaşovschı, 2016).

Arap dünyasında çalışma ahlakının yerine ilişkin yapılan nadir çalışmalardan biri de Arap toplumlarında çok çalışmanın önemli bir yeri olduğu ama aynı zamanda çalışma ahlakının temel parametrelerinden biri olan hazzın gecikmesinin anlamlı bir karşılık bulmadığını göstermektedir (Ryan ve Tipu, 2016). Ancak günümüz Müslüman toplumlarının Protestan toplumlara göre daha yüksek bir çalışma ahlakı algısına sahip olduğuna yönelik iddialar da mevcuttur (Ünal, 2011).

Kültürel farklılıklara ek olarak çalışma ahlakı anlayışının farklı jenerasyonlar açısından da incelenmesi söz konusu olmuştur. Ancak bu hususta gerçekleştirilen pek çok çalışma literatürde farklı jenerasyonların çalışma ahlakına ilişkin ortak bir yorum geliştirilmesini mümkün kılmamıştır. Daha açık bir ifadeyle günümüzde kuşaklar arası çalışma ahlakı algısında bir farklılık olup olmadığı net değildir. İlgili çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde jenerasyonun bireylerin çalışma ahlakı anlayışlarının gelişmesinde dramatik bir etkisinin bulunmadığı, bireylerin bulundukları coğrafya ve sosyoekonomik düzey gibi diğer çeşitli faktörlerden etkilendi anlaşılmaktadır (Zabel vd., 2017).

2.8.3.Çağdaş çalışma anlayışı ve iş gücünün niceliksel dağılımı

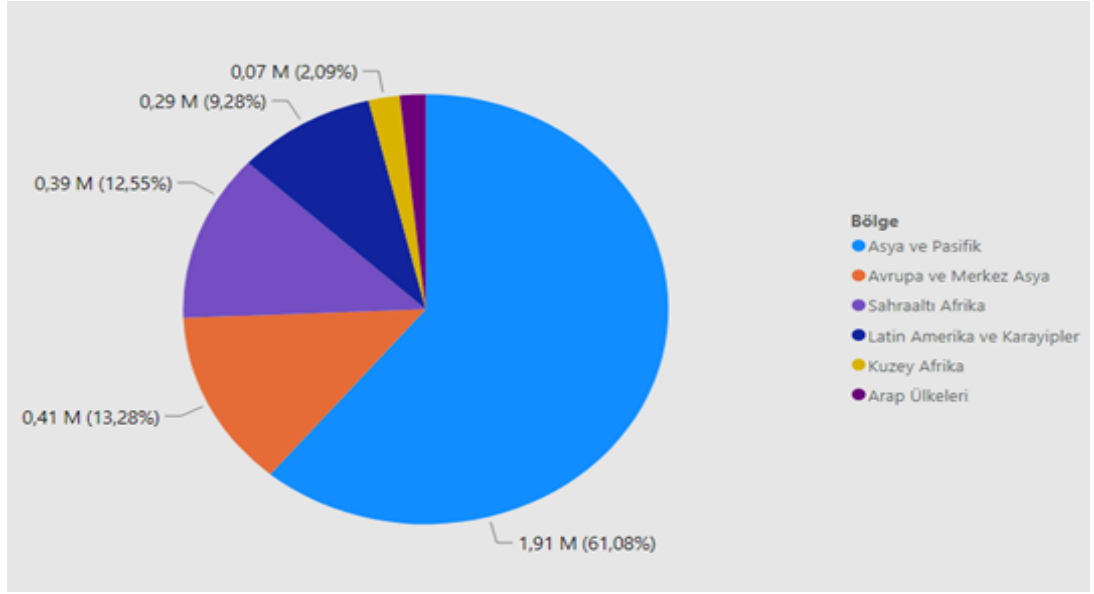
Buraya kadar olan kısımda çalışmanın tarihsel süreci içerisinde değişen anlamı incelenmiştir. Çizelge 2.2 tarihsel gelişim süreci içerisinde işin, işçinin ve çalışmanın değişen anlamlarını özetlemektedir.

Caredda'ya göre hayatta kalmak için çalışmak, çalışmanın tarihsel kökenidir Bu çalışma türünde ilksel toplumlarda komün topluluklar halinde çalışmak ihtiyaçları karşılamak ile eş değerdir. Zamanla değişen çalışmak farklı dönemlerde ceza veya kurtuluş olarak nitelendirilebilmiştir. Günümüzde ise çalışmak, insan için anlamlılığı ifade etmektedir. Caredda'ya göre tarihsel gelişim süreci içerisinde hayatta kalma aracından kurtuluşa, cezadan zanaatkarlığa kadar değişen anlamlara sahip olmuş olan çalışma aktivitesinin günümüzdeki anlamı 'kendini gerçekleştirme' olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma anlayışını bireyin çalışma alanındaki özerk varlığı ile ilişkilendiren Caredda, günümüzde teknolojik imkanlar, küreselleşmenin meydana getirdiği yenilikler ve tüm bunların sonucunda toplumsal yaşamda meydana gelen değişimler ile çalışmayı, dağılmış organizasyon yapılarında özerk işçilerin yaşamlarını anlamlı kılma aktivitesi olarak değerlendirmektedir (Caredda, 2020).

Çizelge 2.2. Geçmişten günümüze çalışmanın değişen yapısı (Caredda, 2020)

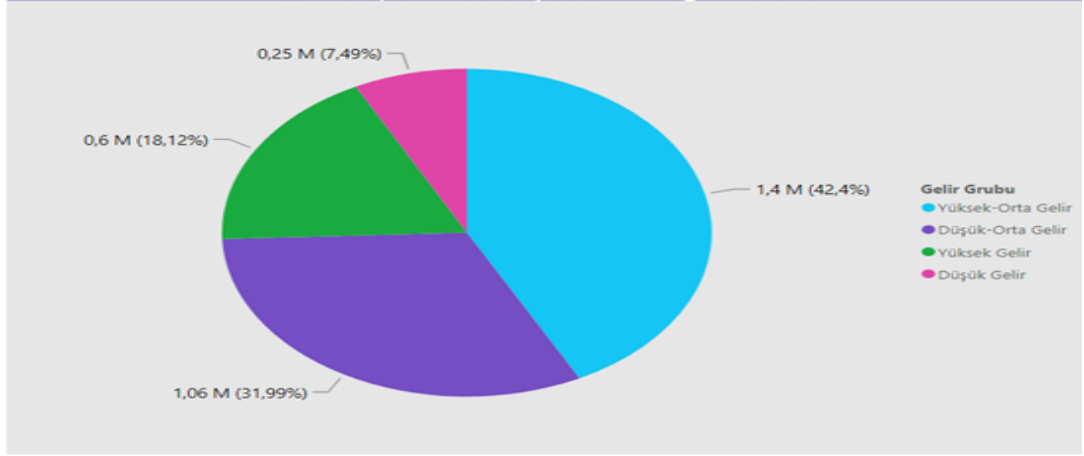
Çalışmanın Anlamı / Özellik	Kendini Gerçekleştirme	Meslek	Zanaatkarlık	Kurtuluş	Ceza	Hayatta Kalma
İşçi	Bilgi İşçisi	Mavi Yakalı	Mason	Dinin Hizmetçisi	Köle	Hayatta Kalan
Organizasyon Yapısı	Bağlı Özerklik	Role Bağlı Hiyerarşi	Ustalık Bağlı Hiyerarşi	İlahi Hiyerarşi	Servete Bağlı Hiyerarşi	Eşit Düzen
Organizasyon	Dağılmış Organizasyonlar	Montaj Hattı	Lonca	Kilise	Kolezyum	Sade
İş Yeri	Ev	Fabrika	Atölye	Site	Belirli Alanlar	Köy
Lider	Hizmetkar Lider	Yönetici	Usta	Rahip	Hükümdar	Köy Başkanı
Rekabet	Anlam-Anlamsızlık	Çalışan-İşsiz	Ustalık-Niteliksizlik	Cennet-Cehennem	Vatandaş-Köle	Ölüm-Yaşam
Giderilen İhtiyaç	Kendini Gerçekleştirme	Saygı ve İtibar	Aidiyet	Güvenlik ve Aidiyet	Güvenlik	Fizyolojik
Sosyal Yapı	Ekosistem / Öğrenen Organizasyonlar	Kariyer ve Statü / Sosyalizm / Tüketicilik / Otomasyon	Serbest Birlikler / Ticaret / Temsiliyet ve Demokrasi	Kitle Dini / İkili Aidiyet / Ulus Devlet	İlkel Şehirler / Kast Sistemi	Köy / Önderlik / Eşit Düzen Miti

Bu tarihsel değişim ve gelişimi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre 2019 yılında Dünya'da yaklaşık 3 milyar 300 milyon kişi ücret karşılığında veya kendi işini yapma yoluyla çalışma yaşamına katılmış durumdadır (International Labour Organization, 2021). Aynı yıl için Dünya nüfusunun 7 milyar 674 milyon olarak hesaplandığı düşünüldüğünde çalışma aktivitesinin toplumsal yaşamdaki yaygınlığı ve bu doğrultuda bireylerin yaşamındaki önemi daha iyi anlaşılabilir (World Bank, 2021). Şekil 2.1 çalışma hayatına katılan kişilerin bölgelere göre dağılımını göstermektedir.



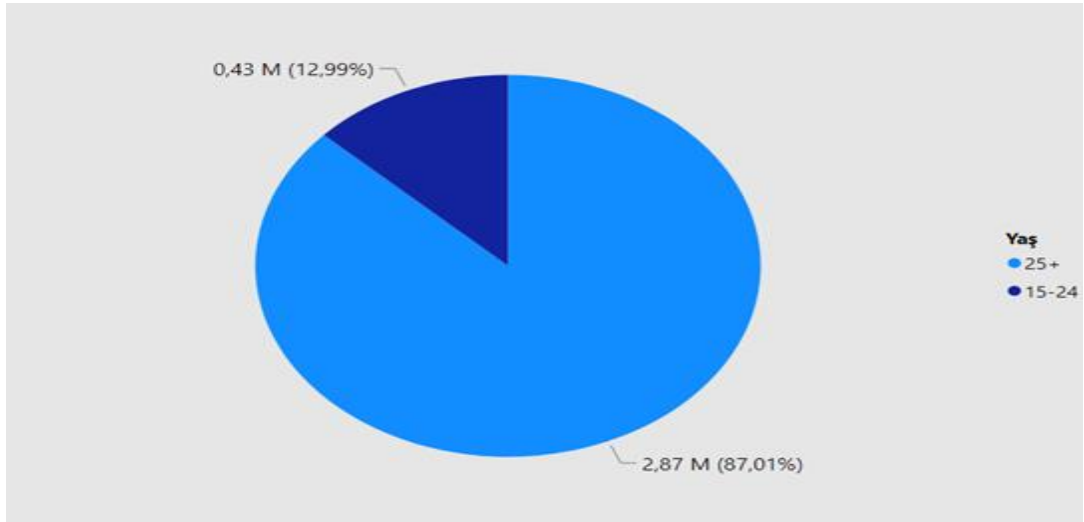
Şekil 2.1. Çalışma yaşamına katılan kişilerin bölgelere göre dağılımı (International Labour Organization, 2021)

Şekil 2.1'den anlaşılabilir olduğu üzere tüm Dünya'da çalışanların %61,08'lik kısmı Çin ve Hindistan'ı da içerisinde barındıran Asya ve Pasifik bölgesindedir. Bu bölgeyi sırasıyla; %13,28 ile Avrupa ve Merkez Asya ülkeleri, %12,55 ile Sahraaltı Afrika ülkeleri, %9,28 ile Latin Amerika ve Karayipler'de bulunan ülkeler, %2,09 ile Kuzey Afrika ülkeleri ve çoğunluğu Orta Doğu'da yer alan %1,72 ile Arap ülkeleri takip etmektedir. Şekil 2.2 çalışma yaşamına katılanların bulundukları ülkelerin gelir gruplarına göre dağılımını göstermektedir.



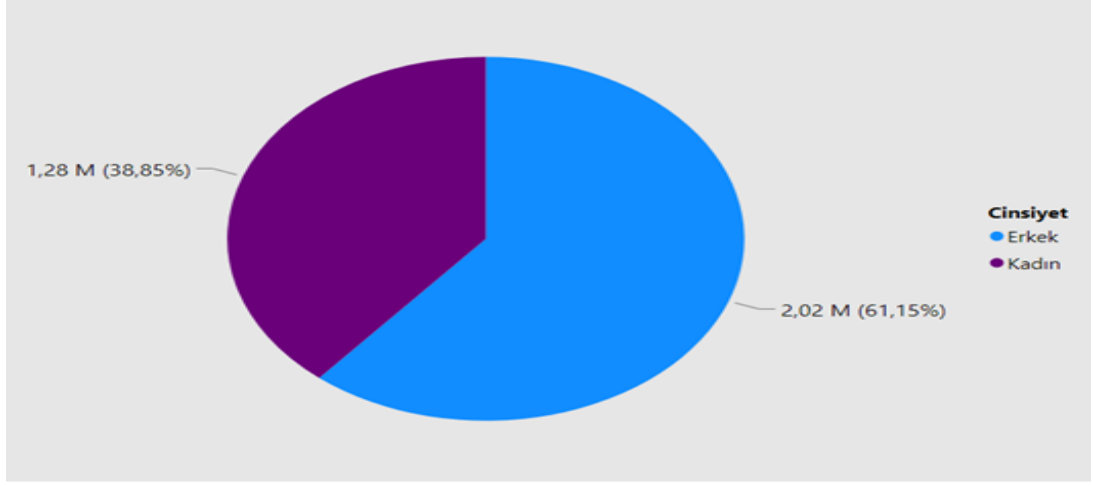
Şekil 2.2. Çalışma yaşamına katılanların bulunduğu gelir grupları (International Labour Organization, 2021)

Şekil 2.2'den anlaşılabileceği üzere tüm Dünya'da çalışanların %42,4'ü yüksek-orta gelir grubunda bulunan ülkelerdedir. Geriye kalan kısımdaki çalışanların %31,99'u düşük-orta gelir grubundaki ülkelerde, %18,12'si yüksek gelir grubundaki ülkelerde ve %7,49'u ise düşük gelir grubundaki ülkelerde bulunmaktadır. Şekil 2.3 tüm Dünya'da çalışanların yaş gruplarına göre dağılımını göstermektedir.



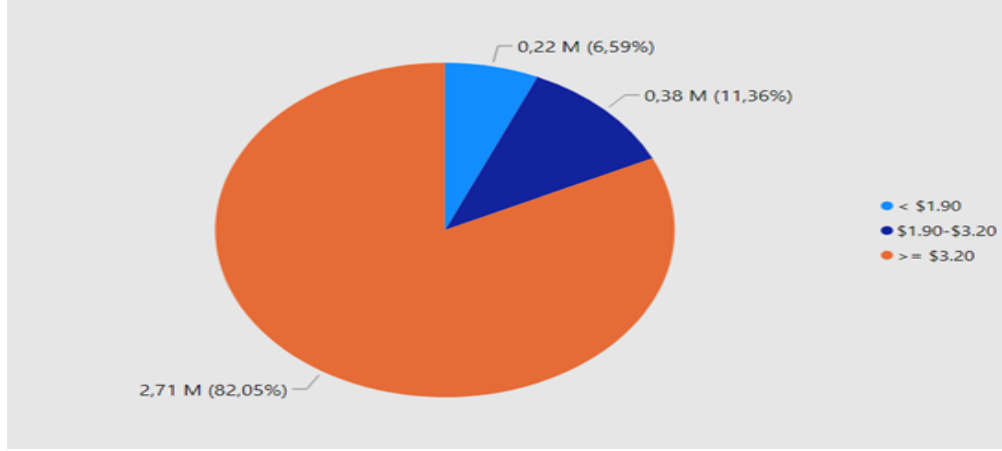
Şekil 2.3. Çalışma yaşamına katılanların yaş gruplarına göre dağılımı (International Labour Organization, 2021)

Şekil 2.3'ten anlaşılabileceği üzere tüm Dünya'da çalışanların %87,01'i 25 yaş üstü kişilerden oluşmaktadır. 15-24 yaş aralığındaki çalışanların oranı ise %12,99'dur. Şekil 2.4 tüm Dünya'da çalışanların cinsiyetine göre dağılımını göstermektedir.



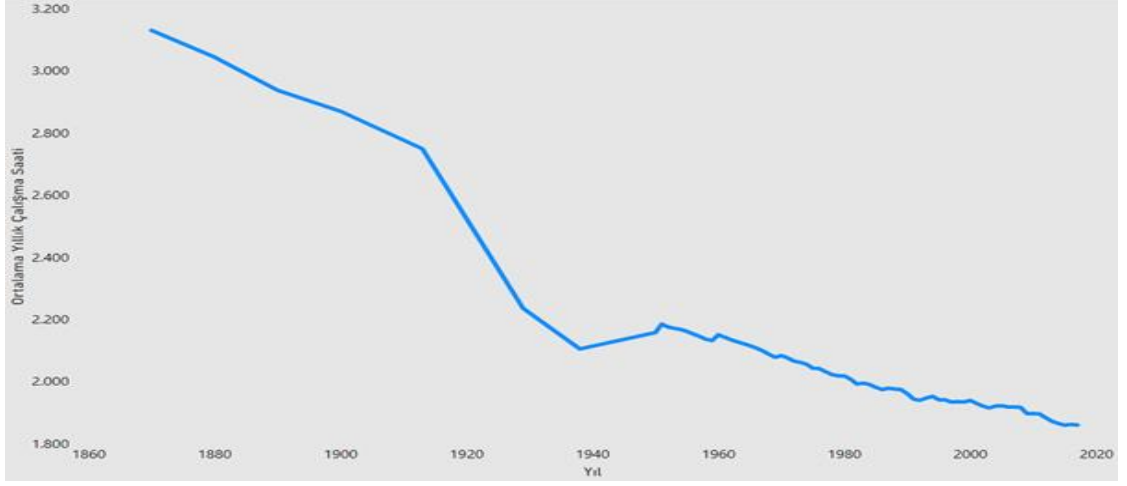
Şekil 2.4. Çalışma yaşamına katılanların cinsiyetlerine göre dağılımı (International Labour Organization, 2021)

Şekil 2.4'ten anlaşılabileceği üzere tüm Dünya'da çalışanların %61,15'i erkektir. Dünya üzerinde çalışanların arasında kadınların oranı ise %38,85'tir. Şekil 2.5 tüm Dünya'da çalışanların günlük ortalama gelirlerine göre dağılımlarını göstermektedir.



Şekil 2.5. Çalışma yaşamına katılanların günlük ortalama gelirlerine göre dağılımı (International Labour Organization, 2021)

Şekil 2.5'ten anlaşılabileceği üzere Dünya'da çalışanların %82,05'i günlük \$3.2 veya daha fazla para kazanmaktadır. Günlük ortalama geliri \$1.9 - \$3.2 olanların oranı ise %11,36'dır. Geriye kalan %6,59'luk kesim ise ortalama olarak günlük \$1.9 altında gelir elde etmektedir. Şekil 2.6 yıllara göre yıllık ortalama çalışma saatlerinin değişimini göstermektedir.



Şekil 2.6. Çalışma saatlerinin yıllara göre değişimi (Our World in Data, 2020)

Çoğunluğu Avrupa kıtasında yer alan 71 ülkenin 1860’tan günümüze kadar ulaşılabilen verileri ile hazırlanan Şekil 2.6 çalışma saatlerinin yıllar bazında düşüş eğilimi gösterdiğini göstermektedir. Buna göre verilerine ulaşılabilen ülkelerde işçi başına yıllık ortalama çalışma süresi yaklaşık 3.200 saat iken bu sayı 2020’ye gelindiğinde 2.000 saatin altına düşmüştür.

2.9.Çalışma Saatlerinin Bireysel ve Toplumsal Yaşamdaki Etkileri

Çalışma kapsamında kavramsal temeli ve tarihsel geçmişi içerisinde incelenen çalışma aktivitesi, geçmişte olduğu gibi günümüzde de insan yaşamı içerisinde oldukça önemli bir konumdadır. Bu yönüyle çalışma yaşamı üzerine oldukça farklı alanlarda çeşitli akademik çalışmalar yapılmaktadır. Bu akademik çalışmaların bir bölümü ise direkt olarak çalışmanın konusu olan çalışma saatlerinin çeşitli açılardan bireysel ve toplumsal yaşamda meydana getirdiği etkiler ile ilgilidir. Çalışmanın bulgularının değerlendirilmesinde literatürde daha önceden benzeri konularla ilgili gerçekleştirilmiş çalışmaların incelenmesi önem taşımaktadır. Bu başlık altında ilgili çalışmaların sonuçları incelenecektir.

Türkiye ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti kökenli olup Londra’da yaşayan bir grup insan üzerine gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları, çalışma saatlerinin bireysel ve toplumsal yaşam üzerindeki etkilerinin anlaşılabilmesi açısından önemli bulgular ortaya koymuştur. Bahsi geçen çalışmanın sonuçları, katılımcıların günlük 16 saate varan çalışma koşullarının İngilizce öğrenmek ve devlet mekanizmaları ile ilişki

kurmak gibi faaliyetleri engellemesi yönüyle entegrasyona zarar verdiğini ortaya koymuştur (Şeker vd., 2015). Çalışma saatlerinin konu edinildiği bir diğer çalışmada uzun çalışma saatlerinin aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yeni Zelanda’da gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçları aile içi dinamiklerin eşlerin çalışma saati arttıkça zayıfladığını ortaya koymuş (Fursman, 2009) ve buna benzer sonuçlar Pakistan’da gerçekleştirilen başka bir araştırmada elde edilmiştir (Akhtar vd., 2012). Bahsi geçen çalışmalara ek olarak Crouter ve diğerleri (1999) ile Galinsky ve diğerleri (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar da çalışma saatlerindeki artışın aile ilişkileri üzerinde olumsuz etki meydana getirdiğini göstermektedir (Burke ve Cooper, 2008).

Hollanda’da gerçekleştirilen bir çalışmada ise çalışma saatleri ile işçilerin üretkenliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Bir çağrı merkezinin çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçlarına göre çalışma saatlerindeki artış işçilerin üretkenliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Collowet ve Sauermann, 2019). Gander ve diğerlerinin (2000) gerçekleştirdiği çalışma gibi pek çok farklı çalışmaya göre çalışma saatlerindeki artış yapılan işte hata ve kaza riskini arttırmaktadır (Burke ve Cooper, 2008).

Çalışma saatlerinin işçi sağlığı üzerine etkilerine ilişkin 46 farklı araştırmanın sonuçlarının incelendiği bir çalışmada çalışma saatlerindeki artışın meslek hastalığı riskini önemli ölçüde arttırdığını ve buna ek olarak fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur (Wong vd., 2019). Caruso ve diğerleri (2004) tarafından 52 farklı araştırmanın sonuçları incelenerek gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları da bahsi geçen çalışma sonuçları ile benzerdir. Bununla ilgili olarak van der Hulst (2003) gerçekleştirdiği analizlerde haftada 60 saatten fazla çalışmanın malulen emekliliğe yol açan engellilik riskini üç kat arttırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca Buel ve Breslow’un (1960) çalışması ile diğer bazı çalışmalar uzun çalışma saatlerinin özellikle kalp sağlığı üzerinde önemli derecede olumsuz etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Ala-Mursjla ve diğerleri (2002) ile çeşitli diğer araştırmacıların çalışmalarından yola çıkılarak uzun çalışma saatlerinin uyku bozukluğu, kronik yorgunluk gibi çeşitli olumsuz fizyolojik etkilerinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca Moruyama, Kohno ve Moritomo (1995) uzun çalışma saatlerinin

sigara bağımlılığı, egzersiz yapmama, kötü beslenme gibi koşulları içeren kötü yaşam tarzı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Burke ve Cooper, 2008).

Fizyolojik etkilerine ek olarak uzun çalışma saatlerinin psikolojik açıdan da olumsuz etkileri bulunduğu bilinmektedir. Kirkcaldy ve diğerlerinin (2000) gerçekleştirdiği çalışmada olduğu gibi pek çok farklı çalışmada çalışma saatleri ile psikolojik iyilik hali arasında olumsuz ilişki bulunduğu ortaya konmuş ve çalışma saatlerindeki artışın tükenmişlik riskini doğurduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak Grzywicz ve Marks (2000) ve Geurst ve diğerleri (1999) tarafından yapılan çalışmalar da çalışma saatlerindeki artışın kişilerin endişe seviyelerini arttırdığı ve öfke eşiklerini düşürdüğünü göstermektedir. Sparks ve diğerleri (1997) tarafından 21 farklı araştırmanın sonuçları incelenerek gerçekleştirilen çalışmada da çalışma saatlerindeki artışın hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Burke ve Cooper, 2008).

Uzun çalışma saatlerinin bu olumsuz fizyolojik ve psikolojik etkileri ortalama yaşam süresine de etki etmektedir. ABD özelinde hava kirliliği, ortalama yaşam süresi ve çalışma saatlerinin birbirleri ile ilişkisinin incelendiği bir çalışmanın bulguları bu yargıyı kanıtlar niteliktedir. Bahsi geçen çalışmanın sonuçlarına göre ortalama yaşam süresinin hem hava kirliliği hem de çalışma saatleri ile ters yönlü bir ilişkisi vardır (Jorgenson vd., 2020).

2017 yılında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise çalışma saatleri ve ülkelerin kişi başına düşen Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre ortalama çalışma saatinin yüksek olduğu ülkelerde kişi başına GSYİH değeri düşmektedir. Bu sonuçlar işçilerin daha uzun saatler çalıştığı ülkelerde daha az kazandıkları ve daha düşük bir yaşam standardına sahip oldukları anlamına gelmektedir (Schein ve Haruvi, 2017). İnsani Gelişmişlik Endeks değeri ve çalışma saatleri ilişkisinin Brezilya özelinde incelendiği bir başka çalışmanın bulguları da dikkat çekicidir. Bahsi geçen çalışmanın sonuçları 2008-2012 yılları arasında Brezilya’da İnsani Gelişmişlik Endeks değeri ve ortalama çalışma saatleri faktörlerinin ilişkisi ters yönlüdür (Klafke, 2017). Çizelge 2.3 incelenen çalışmaların sonuçları özet olarak sunulmaktadır.

Çizelge 2.3. Çalışma saatlerinin birey ve toplum üzerindeki etkileri

İncelenen Alan	Yazar(lar)	Yıl	Bulgular
	Şeker vd.	2015	Uzun çalışma saatleri göçmenlerin topluma entegrasyonunu yavaşlatmaktadır.
Toplumsal Yaşam	Schein ve Haruvi	2017	Çalışma saatleri ile kişi başına GSYİH arasında ters yönlü bir ilişki vardır.
	Klafke	2017	2008-2012 Yılları arasında Brezilya’da ortalama çalışma saatleri ve İnsani Gelişmişlik Endeksi değeri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.
	Fursman	2009	Aile içi dinamikler eşlerin çalışma saati arttıkça zayıflamaktadır.
Aile Yaşamı	Akhtar vd.	2012	Uzun çalışma saatleri aile içi iletişimi olumsuz etkilemektedir.
	Crouter ve diğerleri* ve Galinsky ve diğerleri*	1999 ve 2005	Uzun çalışma saatleri aile ilişkilerini olumsuz etkilemektedir
	Collowet ve Sauermaun	2019	Çalışma saatlerindeki artış işçilerin üretkenliğini olumsuz etkilemektedir
Üretkenlik	Gander ve diğerleri*	2000	Çalışma saatlerindeki artış yapılan işte hata ve kaza riskini arttırmaktadır
	Wong vd.	2012	46 farklı araştırmanın sonuçları çalışma saatlerindeki artışın meslek hastalığı riskini arttırıp fiziksel ve psikolojik sağlığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.
	Caruso ve diğerleri*	2004	52 Farklı çalışmanın sonuçları çalışma saatlerindeki artışın fiziksel ve psikolojik sağlığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.
Fiziksel ve Psikolojik Sağlık	van der Hulst*	2003	Haftada 60 saatten fazla çalışmak engellilik riskini üç kat arttırmaktadır.
	Buel ve Breslow*	1960	Uzun çalışma saatlerinin kalp sağlığı üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır.
	Ala-Mursjla ve diğerleri*	2002	Uzun çalışma saatleri uyku bozukluğu ve kronik yorgunluk gibi hastalıklara yol açmaktadır.
	Moruyama, Kohno ve Moritomo*	1995	Uzun çalışma saatleri ile kötü yaşam koşulları ilişkilidir.
	Kirkcaldy ve diğerleri*	2000	Uzun çalışma saatleri psikolojik iyilik halini olumsuz etkilemektedir.
Fiziksel ve Psikolojik Sağlık	Grzywicz ve Marks* ve Geurst ve diğerleri*	2000 ve 1999	Çalışma saatlerindeki artış endişe seviyesini arttırmakta ve öfke eşliğini düşürmektedir.
	Sparks ve diğerleri*	1997	21 Farklı araştırmanın sonuçları çalışma saatlerindeki artışın hem fiziksel hem psikolojik sağlığı olumsuz etkilediğini göstermektedir.
	Jorgenson, ve diğerleri	2020	Çalışma saatleri ile ortalama yaşam süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

*İşaretli çalışmalara Burke ve Fiksenbaum’un (2008) çalışmasından ulaşılmıştır.

Çalışmanın kapsamına uygun olarak bu ölçüde sınırlı tutulan çalışma saatlerinin insanların yaşamları üzerindeki etkisine yönelik araştırmalar bunlarla sınırlı değildir.

Burada esas olan incelenen çalışmalar ile çalışma saatlerinin insan yaşamına ne de etki ettiğinin anlaşılmasıdır. Tüm bu çalışmalar uzun çalışma saatlerinin hem bireysel hem de toplumsal yaşamda önemli olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Burada özellikle çalışma saatlerinin fizyolojik etkilerine ve bireysel yaşamdaki karşılıklarına yönelik çok sayıda çalışma olmasına rağmen toplumsal yaşama etkilerinin incelendiği çalışmaların görece az oluşu önemli bir husustur. Bu durum özellikle sosyal bilimciler tarafından çalışma saatlerinin sosyal yaşam üzerindeki etkisinin anlaşılabilmesi açısından daha çok çalışmalar gerçekleştirilmesi gerektiğini göstermekte ve bu çalışmada elde edilecek bulguları değerli kılmaktadır.

3. GENELLEŞTİRİLMİŞ TAHMİN DENKLEMLERİ

Bu bölümde, çalışmanın konusu olan GTD'nin teorik temelleri incelenecektir. GTD'nin daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikli olarak GTD'nin temelini oluşturan Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller (GDM) kısaca ele alınacaktır.

3.1.Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller

Boylamsal (longitudinal) veri, bir bağımlı değişkene ilişkin N birim üzerinden m farklı zamanda elde edilen tekrarlı ölçümlü verilerdir (Kılıç ve Çilingirtürk, 2013). Boylamsal veri analizinde modeller GDM'ye dayanır. GDM, genel olarak bağımlı değişkenin kategorik olduğu durumlarda doğrusal modellerin bağımlı değişkenin ortalamasındaki değişimi göstermekte yetersiz kalması nedeniyle tercih edilmektedir. GDM'de kayıp veriler önemsizdir, analizde kullanılacak gözlemler anakütlenin içerisinde rasgele alınmış bir örnektir. Ayrıca GDM uygulamalarında farklı birimlerden alınan ölçümlerin birbirlerinden bağımsız olması gerekmektedir. Ancak bu gereklilik aynı birimden alınan tekrarlı ölçümler için geçerli değildir. GDM'nin bir diğer varsayımı ise bağımlı değişkene ilişkin gözlemlerin ortalamasının bağımsız değişkenler vektörü ve regresyon tahminlerinin çarpımına eşit olduğu ve kovaryans matrisinin ise Σ ile çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu şeklindedir (Kılıç, 2012; Çalışkan, 2013).

Bu varsayımlar sağlanmadığı durumlarda GDM uygulaması yapmak istatistiksel açıdan uygun değildir. Aşağıda GDM'nin avantaj ve dezavantajları belirtilmiştir. GDM'nin avantajları şu şekilde sıralanabilir;

1. Kullanılan veri setinin dengeli veri olması şart değildir.
2. GDM modellerinde bağımlı değişkenin ortalama yapısı ortaya konulabilir.
3. Kovaryans yapısı için bir sınırlama yoktur, herhangi bir yapı belirlenip modellenebilir.
4. Analizde kullanılacak veri setinde; normal dağılım, sabit varyanslılık, ilişkisizlik vb. gibi doğrusal model varsayımlarının sağlanamadığı durumlarda önemli bir alternatiftir.

GDM'nin dezavantajları ise aşağıdaki gibi sıralanabilir;

1. GDM'de genel değişim üzerinde durulur. Her ne kadar modelde yer alan değişkenlere ilişkin genel dağılımı görme ve yorumlama açısından bu özellik oldukça önemli olsa da GDM modellerinin birim içi ve birimler-arası değişimi göstermiyor olması bir dezavantaj niteliğindedir.
2. Birimlerin trendlerine GDM ile ulaşılamaz bunun yerine ortalama vektörün modellenmesi söz konusudur. Birimlerin trendleri analiz için önemli olduğunda GDM yerine başka yöntemlere başvurmak gerekmektedir (Kılıç, 2012; Karadağ Erdemir ve Sucu, 2016).

3.1.1.Genelleştirilmiş Doğrusal Modellerin bileşenleri

GDM, üç çeşit bileşene sahiptir. Bu bileşenler sırasıyla; tesadüfi bileşen, sistematik bileşen ve bağ fonksiyonu şeklindedir. Burada tesadüfi bileşenin bağımlı değişken ile ilgili bir bileşen olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle tesadüfi bileşen, bağımlı değişkenin olasılık dağılımları ile ilgilidir. Tesadüfi bileşen bağımlı değişkenin gözlemleri arasındaki doğal üstel ailenin dağılımından oluşmaktadır.

Sistematik bileşen ise bağımlı değişken yerine bağımsız değişkenlere ilişkin değerler ile ilgilidir. Burada sistematik bileşen Eşitlik 3.1'de sunulan doğrusal tahmin fonksiyonunda kullanılan bağımsız değişken vektörü ile ilgilidir.

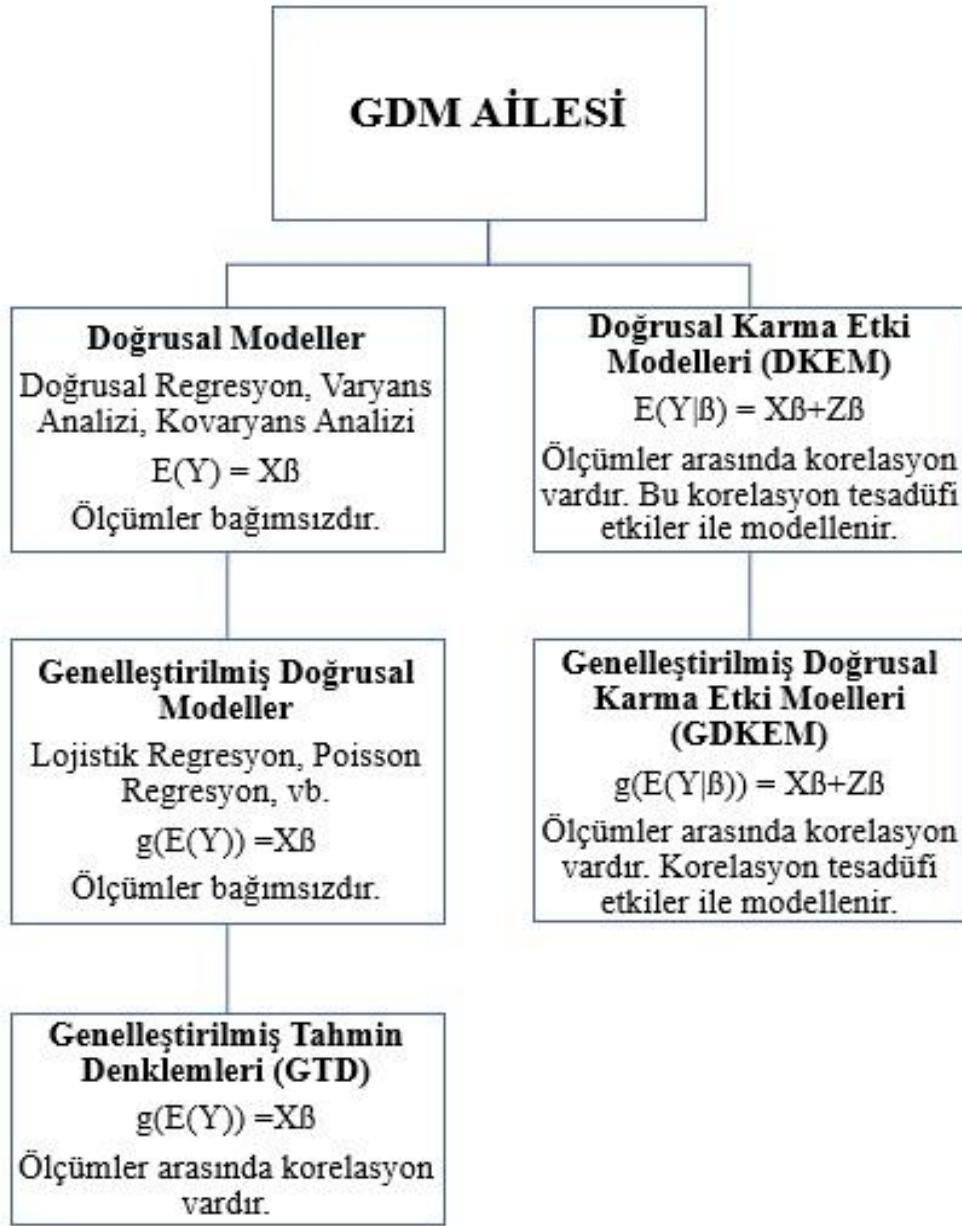
$$n_i = X_i' \beta \quad i = 1, \dots, N \quad (3.1)$$

GDM'nin son bileşeni olan bağ fonksiyonu $g(\cdot)$, ise tesadüfi ve sistematik bileşenlerin birbirlerine bağlanmasını sağlar. Bu fonksiyondaki gösterim sistematik bileşene eşit olan $E(Y)$ 'ye aittir. Burada bağımlı değişkenin beklenen değeri μ_i 'nin bağımsız değişkenlerle ilişkisi Eşitlik 3.2'de sunulduğu gibidir (Karadağ Erdemir ve Sucu, 2016; Bakacak, 2018).

$$n_i = g(\mu_i) = X_i' \beta \quad i = 1, \dots, N \quad (3.2)$$

3.1.2.Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller ailesi

Gerçekleştirilen analizlerde GDM ailesinde yer alan modellerin seçiminde GDM bileşenlerinin önemi büyüktür. Nitekim GDM’de modeller tesadüfi ve sistematik bileşenin yapısına göre belirlenir. Burada en temel ayrım marjinal modeller ve karma etki modelleri (KEM) şeklindedir. Genel olarak açıklama gerekirse GTD’nin de içerisinde yer aldığı marjinal modeller, anakütle ortalaması ile ilişkilidir. KEM ise birim özel bir model yapısıdır. Şekil 3.1 GDM ailesinin yapısını sunmaktadır.



Şekil 3.1. Genelleştirilmiş Doğrusal Modeller ailesi (Bağdatlı Kalkan vd., 2015)

3.1.2.1.Karma Etki Modelleri

KEM bir birim özel model yapısıdır. Bir diğer deyişle bağımlı değişkenin ortalaması yalnızca bağımsız değişkenlere değil aynı zamanda birimlere göre değişen tesadüfi etkilere de bağlıdır. KEM hem sabit hem de rasgele etkilerin bulunduğu bir yaklaşımdır (Ankaralı vd., 2018). KEM, genetik başta olmak üzere çeşitli fen ve sosyal bilimlerdeki çalışmalarla özellikle 20. Yüzyıldaki çalışmaların etkisi ile ortaya çıkmıştır. KEM'in ortaya çıkmasında tekrarlı gözlemler içeren veri setleri ile çalışma ihtiyacı duyulmasının önemi büyüktür. Burada özellikle; Pearson, Galton, Henderson ve Khattree gibi bilim insanlarının çalışmaları KEM'in teorik yapısının gelişmesinde etkili olmuştur. Günümüzde KEM özellikle dengeli ve dengeli olmayan verilerin analizine olanak tanınması ile tekrarlı gözlemlerdeki denek-içi korelasyonların modellenmesindeki başarısı nedeniyle çokça tercih edilmektedir (Doğanay, 2007). KEM'in yapısı Eşitlik 3.3'teki gibidir.

$$E(b_i X_{ij}) = X'_{ij} \beta + Z'_{ij} b_i \quad (3.3)$$

Model yorumunda anakütle ortalama değerleri yerine gözlemlerin içerisinde bulunduğu gruplara ilişkin ayrı ayrı yorumlar yapılması istendiğinde KEM kullanılır. KEM ailesinin bir üyesi olan Genelleştirilmiş Doğrusal Karma Etki Modelleri (GDKEM) özelinde bu modellerin temel varsayımlarından bazıları; birimlerin tamamı için bağımlı değişkenin aynı tür olasılık dağılımına sahip olması, tesadüfi etkilerin çok değişkenli normal dağılıma sahip olması ve bağımlı değişkenin koşullu normal dağılıma sahip olması şeklindedir.

KEM'de dengeli olmayan veri setlerine de uygulanabilmesi açısından oldukça avantajlıdır. Burada klasik yaklaşımların aksine dengeli olmayan veriler üzerinde uygulanabilen KEM, analizlerdeki yanlılığı ortadan kaldırma hususunda oldukça yararlıdır. KEM'in klasik modellere göre bir diğer avantajlı yönü ise zamana bağlı olan ve olmayan değişkenlerin modelde birlikte yer alabilmesidir. Ek olarak birim özel bir model yapısı olarak KEM, her bir ayrı birim için bağımlı değişken üzerindeki değişimin tahmin edilebilmesini sağlaması yönüyle klasik modellerden ayrılmaktadır. KEM üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar; Doğrusal Karma Etki Modelleri (DKEM), Doğrusal Olmayan Karma Etki Modelleri (DOKEM) ve Genelleştirilmiş Doğrusal

Karma Etki Modelleri (GDKEM) olarak üçe ayrılmaktadır. GDKEM, bağımlı değişkene ait gözlemlerin dağılımının üstel bir aileye sahip olduğu durumlarda uygundur. DKEM ve DOKEM ise bu dağılımın normal olduğu varsayımına dayanmaktadır (Ankaralı vd., 2018).

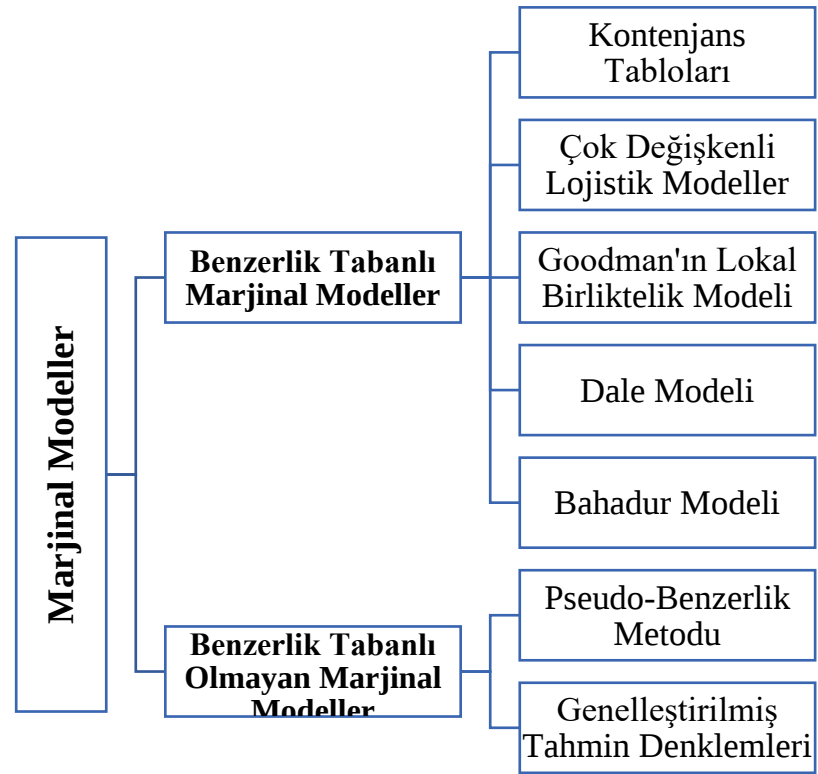
DKEM ve DOKEM ise kendi aralarında bağımlı değişkenin dağılımına göre ayrılmaktadır. Burada bağımlı değişkenin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu durumlarda DKEM kullanılırken normal dağılmayan sürekli ve kesikli verilerde ise DOKEM uygundur (Bağdatlı Kalkan vd., 2015).

3.1.2.2.Marjinal Modeller

GDM ailesindeki bir diğer önemli model ailesi de Marjinal Modellerdir. Marjinal modellerde bağımlı değişkenin ortalaması yalnızca bağımsız değişkenlere bağlıdır. Bunun dışındaki herhangi bir etmenin bağımlı değişken ortalamasına etki etmediği varsayılır. Marjinal modellerde bağımlılık yapısının korelasyon katsayısı, odds oranı vb. gibi çeşitli parametreler üzerinden belirlenmesi söz konusudur. KEM'den farklı olarak marjinal modellerde amaç anakütle ortalama değerindeki marjinal değişimi hesaplamaktır.

Marjinal modellerde bazı temel varsayımlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki bağımlı değişken ortalamasının yalnızca bağımsız değişkenlere bağlı olduğu varsayımdır. $E(Y_{ij} | X_{ij}) = \mu_{ij}$ eşitliğinde görüldüğü üzere bağımlı değişken ortalaması bağımsız değişkenlerin değeri ile ilişkilendirilmektedir. Marjinal modellerdeki bir diğer temel varsayım bağımlı değişkene ilişkin her bir gözlemin (Y_{ij}) koşullu varyansının ortalamaya bağlı olduğudur. Bu varsayım matematiksel olarak $Var(Y_{ij}) = \sigma^2(\mu_{ij})$ şeklinde gösterilir. Marjinal modellerin bir diğer varsayımı bağımlı değişkenler arasındaki kovaryansın ölçek parametresine (σ) veya tekrarlı ölçümler arasındaki korelasyon parametresine (α) bağlı olduğudur. Marjinal modellerin son varsayımı ise, anakütle ortalamasının tahminine dayalı bir model olmasından ileri gelen birimlerin dağılım varsayımına ihtiyaç duyulmamasıdır (Kılıç, 2012).

Marjinal modeller, Benzerlik Tabanlı Olan Marjinal Modeller (BTMM) ve Benzerlik Tabanlı Olmayan Marjinal Modeller (BTOMM) olarak ikiye ayrılır. Her iki ayrımın kendi içerisinde özelleşmiş çeşitli yöntemleri bulunmaktadır. Ancak literatürde BTMM için en genel kullanıma sahip yöntemlerin Bahadur ve Dale'in yaklaşımları olduğu söylenebilir. BTOMM için ise en genel kullanıma sahip yöntemler Pseudo-Benzerlik metodu ve bu çalışmada kullanılan Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleridir. Şekil 3.2 Marjinal Modellerin dağılımını göstermektedir.



Şekil 3.2. Marjinal Modeller (Kılıç, 2012)

Bu noktada çalışmanın yöntemi olan GTD'nin teorik altyapısına ilişkin açıklamalara geçmeden önce, kısaca BTMM içerisinde en çok kullanılan Dale ve Bahadur'un yaklaşımlarına değinilecek ve BTOMM ailesine mensup Pseudo-Benzerlik metodu açıklanacaktır.

En genel ifadesi ile Bahadur model marjinal korelasyon katsayılarına dayanan model yapısıdır. Her ne kadar hesaplama kolaylığı açısından çokça tercih edilen bir model yapısı olsa da Bahadur model hesaplamasında yüksek dereceli korelasyon katsayısı değerlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum Bahadur modelin en önemli

dezavantajlarından biri olarak değerlendirilebilir. Dale model ise doğrusal olan ve olmayan kestiriciler için uygulanabilir bir modeldir fakat tekrar sayısı çok olduğunda Dale model hesaplamaları güçleşmektedir. Burada hangi model yapısının tercih edileceği analizi gerçekleştiren kişiye, ulaşılmak istenen sonuca ve kullanılan veri setine göre değişmektedir.

BTOMM ailesi içerisinde GTD ile birlikte en çok kullanılan Pseudo-Benzerlik metodunda parametre tahmini bileşik olasılık fonksiyonunun türevi üzerinden gerçekleştirilir. GTD'ye göre benzerlik oran testlerinin hesaplanmasında daha kolay bir yöntem olduğu bilinen Pseudo-Benzerlik metodunun sonuçları *wald* testine alternatif olarak *pseudo-score* istatistiği ve *pseudo-benzerlik* (pseudo-likelihood) istatistiği üzerinden de yorumlanabilir. GTD'de olduğu gibi Pseudo-Benzerlik metodunda da varyans tahminci tanımlandığında, tahminler tutarlı ve asimptotik olacaktır (Kılıç, 2012; Yazıcı, 2001).

3.2.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri

Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri, 1986 yılında Liang ve Zeger tarafından dengeli olmayan verilerin analizinde KEM'e bir alternatif olarak geliştirilmiştir. Teorik temeli Bahadur'un olasılık modeline dayanan GTD, tekrarlı bağımlı değişkenlerin marjinal dağılımları üzerine uygulanmaktadır. Bu nedenle GDM'nin bir uzantısı olarak GTD, marjinal bir yöntem olarak değerlendirilmektedir (Çalışkan, 2013; Usta ve Çilingirtürk, 2018).

GTD'de olabilirlik yönteminin temel varsayımının sağlanamadığı koşullarda etkin sonuçlar vermektedir. Eğer bir modelde belirlenmiş dağılımdaki değişkenlik veride gözlenen değişkenlikten küçükse aşırı yayılım adı verilen sorun ile karşılaşılacaktır. Bu problem, olabilirlik teorisinin sonuçlarının etkin olmamasına yol açmaktadır. Bu sorunun ortadan kaldırılması için modele bir yanlılık eklenmesi gerekmektedir. Ancak bu yanlılığın eklenmesi tahminlerin gerçek olabilirlikten uzaklaşmasına yol açabilecektir. Bu durum da gerçekleştirilen analizin artık olabilirlik teorisinin gerekliliklerinden uzak olduğunu göstermektedir. Bir diğer deyişle bu gibi durumlarda olabilirlik değil yarı olabilirlik söz konusudur. Yarı olabilirlikte bağımlı değişkenin dağılımına ilişkin bir varsayım bulunmamaktadır ve bağımlı değişken ortalaması

bağımsız değişkenlerin parametrik bir fonksiyonu niteliğindedir (Kılıç, 2012). GTD'nin yarı olabilirlik teorisine dayanması ve bileşik dağılımın bilinmesine gerek duyulmaması bu yöntemi sürekli veriler dışında kategorik ve sıralı değişkenler üzerinde de oldukça kullanışlı bir konuma taşır (Usta ve Çilingirtürk, 2018).

3.2.1.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinin avantaj ve dezavantajları

Bu teorik altyapısı ile GTD'nin çeşitli avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Burada öncelikli olarak GTD'nin dağılımsal varsayımlarının bulunmaması önemli bir avantaj olarak kabul edilebilir. İkinci avantaj olarak GTD'de varyans-kovaryans yapılarının yanlış belirlenmesi halinde bile tahminlerin tutarlılığı ortalama yapının doğru belirlenmesi ile sağlanabilecek olması gösterilebilir. GTD'nin en önemli dezavantajı ise birim özel tahminlerin bu yöntem ile gerçekleştirilememesidir. Nitekim GTD anakütle ortalamasına ilişkin değerlendirmeler yapılması imkanı sunmaktadır. Bu doğrultuda gerçekleştirilecek analizde birimler arası büyük farklar olması durumunda GTD'nin kullanılması önerilmektedir (Ghisletta ve Spini, 2004). Burada bir diğer dezavantaj ise GTD'de, dağılımsal varsayımlar bulunmadığı için, ortalama yapısının ve varyans-kovaryans yapısının ayrı ayrı belirlenmesi gerekliliğidir. Bu durum özellikle varyans-kovaryans yapısının doğru belirlenmesinin sonuçların standart hatalarının doğru belirlenmesi üzerindeki etkisi düşünüldüğünde oldukça önemlidir. Bununla ilgili olarak Eşitlik 3.4'te bağımlı değişkenin marjinal ortalamasına ilişkin formülasyon sunulmuştur. Bahsi geçen varyans kovaryans yapılarının belirlenmesi ise GTD özelinde çalışan korelasyon matrisleri ile gerçekleşmektedir. Çalışan korelasyon matrislerinin matematiksel ifadesi Eşitlik 3.5'teki gibidir.

$$\mu_{ij}(\beta) = E(x_i, \beta) = h(x_i, \beta) \quad (3.4)$$

$$\Sigma_i(\beta, \alpha) = V_i^{1/2}(\beta) R_i(\alpha) V_i^{1/2}(\beta) \quad (3.5)$$

GTD'nin avantaj ve dezavantajları ile ilgili olarak bir diğer önemli husus da veri seti içerisindeki gözlemlerde kayıp veri bulunması halinde gerçekleştirilmesi gerekenler ile ilgilidir. Özellikle ANOVA (Varyans Analizi – Analysis of Variance), MANOVA (Multivariate Analysis of Variance – Çok Değişkenli Varyans Analizi) vb. gibi çeşitli klasik yöntemlerde kayıp gözlemler önemli bir sorun teşkil etmektedir. Ancak GTD'de

veri seti içerisindeki kayıp veriler sorun teşkil etmez. Bir diğer deyişle kayıp verilere sahip veri setlerinde GTD uygulanabilir. Burada kayıp verilere ilişkin değer atama veya ilgili gözlemi veri setinden çıkartma gibi bir işlem yapılmasına gerek yoktur. Bu durumu destekler nitelikte bir diğer husus da tekrarlı veriler ile ilgilidir. GTD’de kullanılan veri setinde yer alan gözlemlerin aynı zaman aralığında ölçülmüş olma şartı yoktur (Kılıç, 2012).

Boylamsal verilerin genel yapısı düşünüldüğünde bu durum oldukça kolaylaştırıcıdır. Nitekim boylamsal veriler, N tane birim için m farklı zamanda gözlemleri içeren veri setleridir. Diğer bir deyişle boylamsal veriler, aynı birimler için farklı zamanlara ilişkin gözlemlerin bulunduğu veri setleridir. Burada birim; ülke, şirket, kişi vb. gibi farklı yapıları temsil edebilirken zaman ise gün, ay, yıl vb. gibi çeşitli aralıklardan oluşmaktadır. Özellikle; tıp, sosyal bilimler, ekonomi vb. alanlarda yaygın olarak kullanılan boylamsal veriler bir husustaki gerçekliğe ilişkin oldukça geniş bir aralıkta yorum yapma imkanı sağlaması itibari ile tercih edilmektedir. Ancak bu paralelde boylamsal verilerle çalışmak, zaman zaman kayıp gözlemlerin bulunması ile ilgili bir sorunu da beraberinde getirmektedir. Boylamsal verilerle çalışmanın doğuracağı sorunlardan biri de gözlemlere ilişkin değerlerin eşit zaman aralıklarında ölçülmesi ile ilgilidir. Oldukça uzun veri setleri olan boylamsal verilerde gözlemlerin her zaman eşit zaman aralıklarında ölçülmüş olması mümkün olamamaktadır. Bu özellikleri bakımından boylamsal veri analizinde GTD, oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca GTD, tekrarlı ölçümler arasındaki korelasyon ile ilgili kısıtlayıcı varsayımlara sahip olmaması itibari ile de oldukça avantajlı bir yöntemdir (Bağdatlı Kalkan vd., 2015).

3.2.2.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde tahmin aşamaları

GTD’de amaç boylamsal verilerde zaman etkisi göz önüne bulundurularak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu ölçme işlemi birbirlerini takip eden çeşitli işlem adımları ile gerçekleşir. Bu işlemlerde amaç fonksiyonunun minimize edilmesi esastır (Usta ve Çilingirtürk, 2018). Amaç fonksiyonunun matematiksel ifadesi Eşitlik 3.6’daki gibidir.

$$S(\beta) = \sum_{i=1}^N (Y_i - \mu_i(\beta))' V_i^{-1} (Y_i - \mu_i(\beta)) \quad (3.6)$$

GTD ile hesaplamalar gerçekleştirilirken ilk olarak gözlemlerin birbirlerinden bağımsız oldukları varsayımına dayanarak tek değişkenli GDM ile $\beta^{(0)}$ hesaplanır. Burada $\beta^{(0)}$ hesaplaması için Eşitlik 3.7’de verilen amaç fonksiyonunun sıfıra eşitlenmesi gerekmektedir. Eşitlik 3.7’de verilen $S(\beta)$, px1 boyutlu bir vektördür.

$$S(\beta) = \sum D_i^T V_i^{-1} (y_i - \mu_i) \quad (3.7)$$

GTD hesaplamasında ikinci aşamaya geçildiğinde GDM çözümünden elde edilen Pearson kalıntıların, e_{ij} , α ve $\emptyset$, hesaplanması gerekmektedir. Bu kalıntılardan e_{ij} ve $\emptyset$ ’nın hesaplanmasına ilişkin matematiksel gösterimler sırasıyla Eşitlik 3.8 ve Eşitlik 3.9’daki gibidir.

$$e_{ij} = \frac{(Y_{ij} - \mu_{ij})}{\sqrt{U(\hat{u}_{ij})}} \quad (3.8)$$

$$\emptyset = \frac{1}{N-p} \sum_{i=1}^N \frac{1}{m_i \sum_{j=1}^m} \quad (3.9)$$

Yine ikinci aşamada Pearson kalıntıların hesaplanmasını takiben Eşitlik 3.10’da verilen GTD amaç fonksiyonunun sıfıra eşitlenmesi ile β tahminleri gerçekleştirilir.

$$\sum_{i=1}^N D D_i' V_i^{-1} (Y_i - \mu_i) = 0 \quad (3.10)$$

İkinci aşamadaki işlemler tamamlandığında üçüncü aşamaya geçilir. Bu aşamada, varyans-kovaryans matrisi olan V_i ve analize dahil edilen verinin korelasyon yapısının belirlenmesini sağlayan çalışan korelasyon matrisi olan $R(\alpha)$ belirlenir. V_i ’nin matematiksel ifadesi Eşitlik 3.11’de sunulmuştur. Çalışan korelasyon yapısı olarak $R(\alpha)$ ise Eşitlik 3.12’deki gibi gösterilir.

$$\begin{aligned} V_i &= \text{Var}(Y_{ij}) = \emptyset V(\mu_{ij}) \\ V(\mu_{ij}) &= A_i^{1/2} R_i(\alpha) A_i^{1/2} \\ V_i &= \emptyset A_i^{1/2} R_i(\alpha) A_i^{1/2} \end{aligned} \quad (3.11)$$

$$\sum_{i=1}^N \frac{\partial \mu_i}{\partial \beta} (A_i^{1/2} A_i^{1/2})^{-1} (Y_i - \mu_i) = 0 \quad (3.12)$$

Dördüncü aşamada ise β 'nin şimdiki değeri olan $\beta^{(t)}$ 'nin hesaplanması gerçekleştirilir. Bu hesaplama ile ilişkin matematiksel gösterim Eşitlik 3.13'te sunulmuştur.

$$\beta^{(t+1)} = \beta^{(t)} + [\sum_{i=1}^N D_i' V_i^{-1} D_i]^{-1} [\sum_{i=1}^N D_i' V_i^{-1} (Y_i - \mu_i)] \quad (3.13)$$

GTD ile β değerlerinin hesaplanması bu işlemlerin takip edilmesi ile gerçekleştirilir. Bu işlemlerin β değeri belli bir değere yakınsanana kadar devam ettirilmesi gerekmektedir (Kılıç, Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde Çalışan Korelasyon Yapısına Entropi Yaklaşımı, 2012).

Burada GTD ile elde edilen $\hat{\beta}$ 'nin bazı özelliklerinden bahsedilebilir. İlk olarak $\hat{\beta}$ 'nin, β 'nin tutarlı bir tahmini olduğunu söylemek gerekmektedir. Özellikle büyük örneklerde $\hat{\beta}$, β 'ya oldukça yakındır. Bu durum birim-içi birlikteliğin doğru modellenip modellenmemesinden bağımsızdır. Ana kütle ortalamasının esas alındığı bit yöntem olarak GTD'de $\hat{\beta}$ 'nin geçerli olması için bağımlı değişken ortalamasının doğruluğu yeterlidir. GTD'de $\hat{\beta}$ Eşitlik 3.14'teki gibi elde edilir.

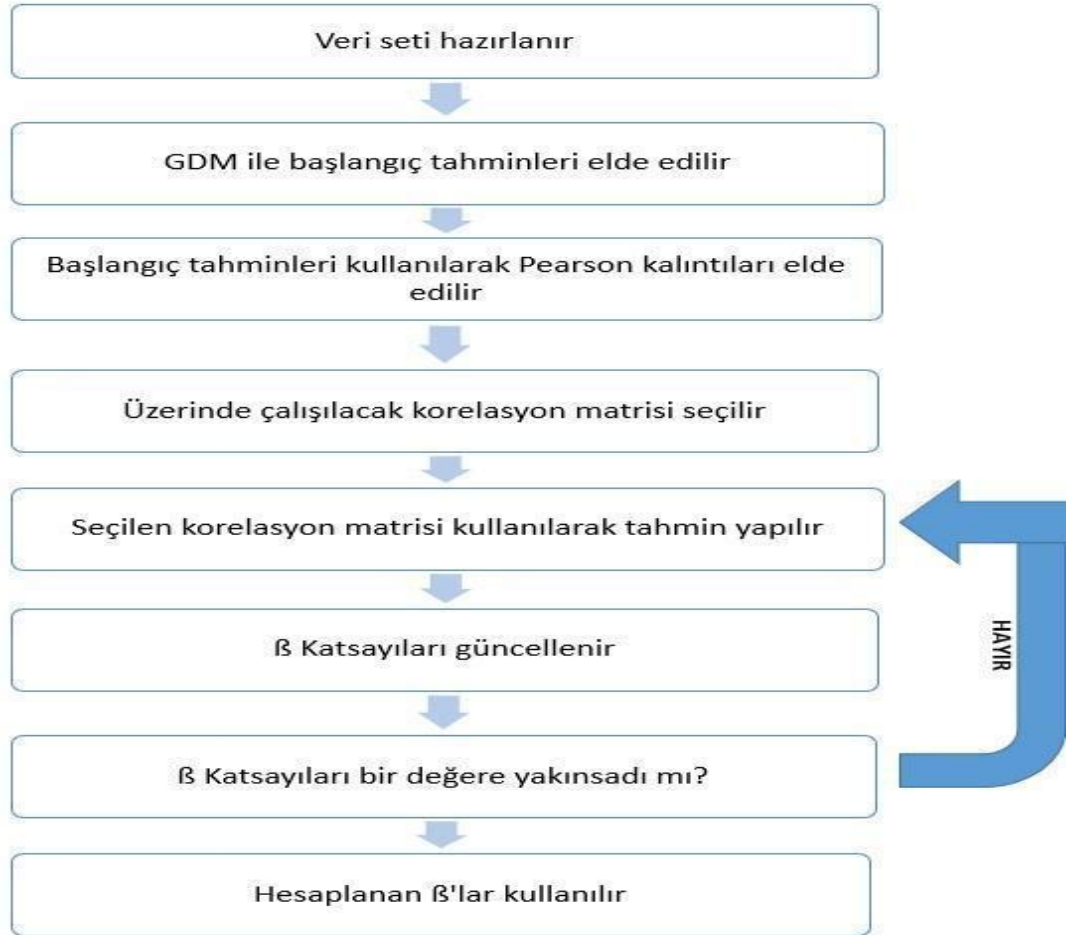
$$\hat{\beta}(\alpha) = (\sum_{i=1}^N X_i' V_i^{-1} X_i)^{-1} (\sum_{i=1}^N X_i' V_i^{-1} Y_i) \quad (3.14)$$

GTD ile hesaplanan $\hat{\beta}$ 'ye ilişkin bir diğer özellik ise $\hat{\beta}$ 'nin örnekleme dağılımı ile ilgilidir. Büyük örneklerde β ortalama ve $(\hat{\beta}) = I_0^{-1} I_1 I_0^{-1}$ çok değişkenli normal dağılım göstermektedir. Burada I_0 ve I_1 Eşitlik 3.15'teki gibi ifade edilebilir.

$$\begin{aligned} I_0 &= \sum_{i=1}^N D_i' V_i^{-1} D_i \\ I_1 &= \sum_{i=1}^N X_i' V_i^{-1} \text{Var}(Y_i) V_i^{-1} D_i \end{aligned} \quad (3.15)$$

GTD'de çalışan korelasyon yapısını ifade eden $R_i(\alpha)$ 'nin doğru belirlenmesi halinde $\text{Var}(Y_i) = V_i$ ve $I_1 = I_0$ olur (Kılıç, Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde Çalışan Korelasyon Yapısına Entropi Yaklaşımı, 2012; Özaltın, 2016).

GTD’de β ’nın hesaplanmasına ilişkin işlemler ve β ’nın temel özellikleri bu şekilde açıklanabilir. Şekil 3.3 GTD’de β değerlerinin hesaplanmasına ilişkin adımları özet halinde göstermektedir.



Şekil 3.3 GTD’de β değerlerini hesaplama adımları (Kılıç, 2012)

3.2.3.Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde varyans-kovaryans yapıları

GTD, boylamsal veri analizinde en sık kullanılan yöntemlerden biridir. Özellikle kayıp gözlemlere sahip veri setlerine uygulanabilmesi, farklı zaman aralıklarına ilişkin gözlemlere sahip veri setlerinde kullanılabilmesi gibi özellikleri bakımından GTD oldukça kullanışlı bir yöntemdir. Ancak GTD’nin de her yöntemde olduğu gibi bazı önemli noktaları bulunmaktadır. Bu önemli özelliklerinden bir tanesi analizde kurulan modelin hangi varyans-kovaryans yapısı ile kurulacağıdır. Model çıktılarının ve

parametre tahmincisi olan $\hat{\beta}'$ 'nin üzerinde oldukça etkili olan varyans-kovaryans yapılarının doğru belirlenmesi gerekmektedir.

Bu gereklilik esasında kullanılan veri setinin boylamsal veri seti olma özelliği taşımasından ileri gelmektedir. Boylamsal verilerde, aynı birim üzerinden alınan gözlemler arası bir ilişki olması söz konusudur. Eğer bu ilişki göz ardı edilirse ortaya çıkan sonuçlar pozitif veya negatif yönde yanlı olacaktır. Bu durum analizi optimum gerçeklik noktasından uzaklaştırmaktadır.

$$V_i = \begin{pmatrix} V_1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & V_2 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & \dots & 0 \\ 0 & 0 & 0 & V_N \end{pmatrix} \quad (3.16)$$

Eşitlik 3.16'da Y_i ($i=1,2,3,\dots,N$) bağımlı değişken vektörünün varyans-kovaryans matrisi gösterilmektedir (Kılıç, 2012). Matrisin içerisinde yer alan değerler varyans-kovaryans yapısının özellikleri ile ilgilidir. Farklı varyans-kovaryans yapılarının farklı teorik temelleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda analize hangi varyans-kovaryans yapısı ile devam edileceği o varyans-kovaryans yapısının özelliklerine ve 3.2.5. Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde Model Belirleme Kriterleri başlığı açıklanacak olan model belirleme kriterlerine göre değişmektedir.

Çalışma kapsamında literatürde en sık kullanılan varyans-kovaryans yapılarından olan; bağımsız (independence), yapılandırılmamış (unstructured), değiştirilebilir (exchangeable), M-bağımlı (M-dependent) ve bunun bir varyasyonu olan Birinci Mertebeden Otoregresif (AR-1) varyans-kovaryans yapıları üzerinde durulacaktır (Yüksel, 2010).

Bağımsız varyans-kovaryans yapısı, genel itibari ile birimler arası ölçümler arasında korelasyon bulunan ve aynı birimdeki ölçümler arasında korelasyona rastlanmayan durumlarda kullanılan varyans-kovaryans yapısıdır. Bağımsız varyans-kovaryans yapısına ilişkin temel gösterimler Eşitlik 3.17'deki gibidir.

$$\text{Cor}(y_{ij}, y_{ik}) = \begin{cases} 1 & k = j \\ 0 & k \neq j \end{cases}$$

$$V_i = \begin{pmatrix} \sigma^2 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & \sigma^2 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & \sigma^2 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & \sigma^2 \end{pmatrix} \quad (3.17)$$

$$R_i(\alpha) = \begin{pmatrix} 1 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 1 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 1 \end{pmatrix}$$

Yapılandırılmamış varyans-kovaryans yapısında, adından da anlaşılabilir olduğu üzere, korelasyonun özel bir yapıda olması beklenmez. Bu varyans-kovaryans yapısında parametre sayısı $m(m-1)/2$ şeklinde hesaplanır. Yapılandırılmamış varyans-kovaryans yapısına ilişkin temel gösterimler Eşitlik 3.18'deki gibidir.

$$\text{Cor}(y_{ij}, y_{ik}) = \begin{cases} 1 & k = j \\ a_{jk} & k \neq j \end{cases}$$

$$V_i = \sigma^2 \begin{pmatrix} 1 & \alpha_{12} & \alpha_{13} & \alpha_{14} \\ \alpha_{12} & 1 & \alpha_{23} & \alpha_{24} \\ \alpha_{13} & \alpha_{23} & 1 & \alpha_{34} \\ \alpha_{14} & \alpha_{24} & \alpha_{34} & 1 \end{pmatrix} \quad (3.18)$$

$$R_i(\alpha) = \begin{pmatrix} 1 & \alpha_{12} & \alpha_{13} & \alpha_{14} \\ \alpha_{12} & 1 & \alpha_{23} & \alpha_{24} \\ \alpha_{13} & \alpha_{23} & 1 & \alpha_{34} \\ \alpha_{14} & \alpha_{24} & \alpha_{34} & 1 \end{pmatrix}$$

Değiştirilebilir varyans-kovaryans yapısının temel özelliği, aynı birimden elde edilen gözlemler arasındaki korelasyon değerlerinin birbirine eşit olduğunun varsayılmasıdır. Bir diğer adıyla simetri varyans-kovaryans yapısı olarak da bilinen değiştirilebilir varyans-kovaryans yapısı genellikle kısa zaman aralıklarında toplanmış gözlemlerden oluşan veri setleri için önerilir. Ayrıca bu varyans-kovaryans yapısının, aynı kümenin birimleri arasındaki korelasyonun düşük kümeler arasındaki korelasyonun yüksek olduğu veri setleri üzerinde uygulanmasının uygun olduğu savunulmaktadır. Değiştirilebilir varyans-kovaryans yapısına ilişkin temel gösterimler Eşitlik 3.19'deki gibidir.

$$\begin{aligned}
\text{Cor}(y_{ij}, y_{ik}) &= \begin{cases} 1 & k = j \\ \alpha & k \neq j \end{cases} \\
V_i &= \sigma^2 \begin{pmatrix} 1 & \alpha & \alpha & \alpha \\ \alpha & 1 & \alpha & \alpha \\ \alpha & \alpha & 1 & \alpha \\ \alpha & \alpha & \alpha & 1 \end{pmatrix} \\
R_i(\alpha) &= \begin{pmatrix} 1 & \alpha & \alpha & \alpha \\ \alpha & 1 & \alpha & \alpha \\ \alpha & \alpha & 1 & \alpha \\ \alpha & \alpha & \alpha & 1 \end{pmatrix}
\end{aligned} \tag{3.19}$$

Zaman bakımından eşit aralıklarda bulunan ölçümler aynı korelasyon değerlerini alıyorsa M-bağımlı varyans-kovaryans yapısı kullanılabilir. Korelasyonun, gözlemler arasındaki zaman birimlerinin bir fonksiyonu olduğu koşullarda M-bağımlı varyans-kovaryans yapısının kullanılması önerilmektedir. Ayrıca M-bağımlı varyans-kovaryans yapısı, veri setinin özelliğine göre; M-bağımlı durağan varyans-kovaryans yapısı, M-bağımlı durağan olmayan varyans-kovaryans yapısı, M-bağımlı Otoregresif varyans-kovaryans yapısı gibi farklı yapılar halinde uygulanabilir. M-bağımlı varyans-kovaryans yapısına ilişkin temel gösterimler Eşitlik 3.20'deki gibidir.

$$\begin{aligned}
\text{Cor}(y_{ij}, y_{ik}) &= \begin{cases} 1 & t = 0 \\ a_t & 1, 2, \dots, m \\ 0 & t > m \end{cases} \\
V_i &= \sigma^2 \begin{pmatrix} 1 & \alpha_1 & \alpha_2 & \alpha_3 \\ \alpha_1 & 1 & \alpha_1 & \alpha_2 \\ \alpha_2 & \alpha_1 & 1 & \alpha_1 \\ \alpha_3 & \alpha_2 & \alpha_1 & 1 \end{pmatrix} \\
R_i(\alpha) &= \begin{pmatrix} 1 & \alpha_1 & \alpha_2 & \alpha_3 \\ \alpha_1 & 1 & \alpha_1 & \alpha_2 \\ \alpha_2 & \alpha_1 & 1 & \alpha_1 \\ \alpha_3 & \alpha_2 & \alpha_1 & 1 \end{pmatrix}
\end{aligned} \tag{3.20}$$

Birinci Mertebeden Otoregresif varyans-kovaryans yapısı (AR-1), M-Bağımlı varyans-kovaryans yapısının bir varyasyonudur. Genel itibari ile boylamsal verilerin eşit zaman aralıklarındaki gözlemlerden oluştuğu durumlarda AR-1 varyans-kovaryans yapısı önerilmektedir. AR-1 varyans-kovaryans yapısı, gözlemlerin birbirleriyle ilişkili olduğunu ancak zaman birimleri arasındaki uzaklığın artmasıyla korelasyonun azaldığını ifade eder. AR-1 varyans-kovaryans yapısında köşegen dışı elemanlar ve korelasyon değerleri üstel olarak azalmaktadır (Crisci vd., 2019).

$$\text{Cor}(y_{ij}, y_{ik}) = \begin{cases} 1 & k = j \\ \alpha^{|j-k|} & k \neq j \end{cases}$$

$$V_i = \sigma^2 \begin{pmatrix} 1 & \alpha & \alpha^2 & \alpha^3 \\ \alpha & 1 & \alpha & \alpha^2 \\ \alpha^2 & \alpha & 1 & \alpha \\ \alpha^3 & \alpha^2 & \alpha & 1 \end{pmatrix} \quad (3.21)$$

$$R_i(\alpha) = \begin{pmatrix} 1 & \alpha & \alpha^2 & \alpha^3 \\ \alpha & 1 & \alpha & \alpha^2 \\ \alpha^2 & \alpha & 1 & \alpha \\ \alpha^3 & \alpha^2 & \alpha & 1 \end{pmatrix}$$

3.2.4. Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde model belirleme kriterleri

Çalışma kapsamında GTD'nin oldukça önemli bir özelliği olan varyans-kovaryans yapıları açıklanmıştır. İlgili bölümde de açıklandığı üzere bu varyans-kovaryans yapıları, analiz çıktılarına doğrudan etki ettiği için doğru belirlenmeleri gerekmektedir. Burada ilgili varyans-kovaryans yapılarının belirlenmesinde her bir yapının özelliğine göre hareket edilebilir. Ancak GTD uygulamaları yaygınlaştıkça analize uygun varyans-kovaryans yapılarının belirlenmesini kolaylaştıracak model belirleme kriterleri geliştirilmiştir (Hin vd., 2007).

Aslında bu kriterler yalnızca GTD'ye özgü değildir. Nitekim, bu bölümde detaylıca açıklanacak olan ve GTD için en çok kullanılan model belirleme kriterlerinden biri olan QIC kriteri de Akaike Bilgi Kriterinin (AIC) teorik temelleri üzerinden geliştirilmiştir. AIC, en genel açıklamasıyla, olabilirlik tabanlı hesaplamalarda kullanılan bir uyum iyiliği kriteridir. AIC'in en basit formülasyonu Eşitlik 3.22'deki gibidir.

$$AIC = (-2L) + 2p \quad (3.22)$$

Burada p modeldeki parametre sayısını ve L ise model olabilirlik fonksiyonunun logaritmasının maksimize edilmiş halini ifade etmektedir. Buradan yola çıkarak en küçük AIC değerini veren modelin ideal model olarak seçilir.

AIC kriterine göre bağımlı değişkene ait gözlemler birbirlerinden bağımsızdır. Ancak boylamsal verilerde bu koşulu sağlamak zordur. GTD’de gözlemlerin birbirleri ile olan ilişkisini göz ardı etmez. Bu nedenle AIC doğrudan GTD için uygulanabilir bir uyum iyiliği kriteri değildir. Ancak Pan, 2001 yılında AIC’in teorik temeli üzerinde çeşitli değişiklikler yaparak bu kriteri yarı olabilirliğe uygun hale getirmiştir. Pan tarafından geliştirilen bu yeni kriter Quasilikelihood under the Independence model Criterion (QIC) adı verilen kriterdir. Yine AIC’te olduğu gibi QIC kriterinde de en düşük değeri alan model ideal model olarak belirlenebilir. Pan’ın ortaya koymuş olduğu QIC kriterinin genel formülasyonu Eşitlik 3.23’teki gibidir (Kılıç, 2012).

$$\begin{aligned}
QIC &= (-2Q)(\hat{\beta}, \hat{\phi}; I, D) + 2tr(\hat{\Omega}_I \hat{v}_r) \\
Q(\hat{\beta}, \hat{\phi}; I, D) &= Q((\beta, Q_j I_3 D)|_{\beta=\hat{\beta}(I), \phi=\hat{\phi}(I)}) \\
\hat{\Omega}_I &= \sum_{i=1}^N D_i' A_i^{-1} D_i |_{\beta=\hat{\beta}(I), \phi=\hat{\phi}(I)} \\
\hat{v}_r &= v_r |_{\beta=\hat{\beta}(R_I)}
\end{aligned} \tag{3.23}$$

QIC kriteri GTD’de optimal sonucu veren modelin belirlenmesi için kullanılmaktadır. Bu kriterden yola çıkarak geliştirilmiş bir diğer kriter ise QICu kriteridir. QICu kriteri, tek başına model belirlemek için kullanılamaz. Bu kriter ortalama yapısında değişken seçimi için kullanılabilir. Genelde QICu kriteri, QIC kriteri ile birlikte hesaplanır ve çalışmalarda birlikte sunulur. QICu kriteri hesaplanırken modelin varyans-kovaryans yapısının doğru belirlendiği varsayılır. QICu kriterine ilişkin matematiksel gösterim Eşitlik 3.24’teki gibidir (Kılıç, 2012).

$$QICu = (-2Q)(\hat{\beta}, \hat{\phi}; I, D) + 2p \tag{3.24}$$

AIC ve QIC kriterlerinde olduğu gibi QICu kriterinde de en düşük değer optimal değer olarak kabul edilir (Kılıç, 2012).

4. UYGULAMA

Uygulama bölümünde, kullanılan veri seti üzerinde gerçekleştirilen GTD çıktıları sunulacak ve sonuçlar yorumlanacaktır. Bunun öncesinde kullanılan veri setine ilişkin açıklamalar sunulacaktır.

4.1. Veri Setine İlişkin Açıklamalar

Çalışma kapsamında çalışma saatleri ve insani gelişmişlik ile diğer sosyal faktörler arasındaki ilişkinin tespiti için Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütüne (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) üye ülkelerin verileri kullanılmıştır. Veri setinin özelliklerinin daha iyi anlaşılabilmesi adına öncelikle genel olarak Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü tanıtılacaktır.

4.1.1. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütünün geçmişi 1948 yılında kurulan, merkezi Fransa’da olan Avrupa Ekonomik İşbirliği Teşkilatına (Organisation for European Economic Co-operation – OECC) dayanmaktadır. İlk olarak 18 farklı devletin bir araya gelmesiyle oluşmuş bir yapı olarak OECC genel itibari ile Avrupa kıtasında bulunan üye ülkeler arasındaki ticareti geliştirmek ve buna yönelik çeşitli standartlar belirlemek üzerine çalışmalar gerçekleştirmiştir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) tarafından II. Dünya Savaşı sonrasında hayata geçirilen Marshall Yardımları’nı almak ve etkin bir şekilde kullanmak amacıyla çeşitli çalışmalar gerçekleştiren örgüt, çalışmaları ile ‘üretkenlik kültürü’ (cult of productivity) adı verilen bir anlayışın üye ülkeler arasında yaygınlaşmasını hedeflemiştir. Bu doğrultuda gıdadan nükleer enerjiye, ülkeler arası serbest ticaretten sanayi üretimine kadar pek çok farklı alanda çalışan ve standartlar geliştiren OECC, 1961 yılına gelindiğinde etki alanını genişletmeye yönelik bir yönelim ile bugünkü hali olan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütüne (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) dönüşmüştür (OECD, 2021).

Günümüzde toplamda altmış yıllık bir geçmişe sahip olan örgütün 37 üyesi bulunmaktadır. Sloganını, “daha iyi yaşamlar için daha iyi politikalar” (better policies for better life) olarak belirleyen OECD; eğitim, çalışma yaşamı, teknoloji ve inovasyon, ticaret, tarım, vergi politikaları, enerji çalışmaları, çevre, sosyal refah vb. gibi pek çok farklı alanda çalışan çeşitli departmanları bulunan uluslararası bir kuruluştur (OECD, 2021).

Dünya üzerindeki 200’ü aşkın ülke arasından 37 üye ülkeye sahip olan OECD’nin 2017 yılında, satın alma gücü paritelerine göre, Dünya’daki toplam gayri safi yurt içi hasılların (gsyih) yaklaşık %51’ine sahip olduğu bilinmektedir. Bu oran OECD ülkelerinin Dünya üzerindeki, özellikle ticaret ve uluslararası ilişkiler alanlarında, etkinliğini ve önemini göstermektedir (OECD, 2017). Geliştirdiği tavsiye kararları ile üye ülkelerdeki pek çok farklı alana ilişkin düzenlemeleri etkileyen örgüt, bahsi geçen etkililiği göz önünde alındığında Dünya’nın geri kalanı için de çeşitli alanlara ilişkin standardizasyon açısından önemli bir konumdadır. Nitekim OECD tarafından sunulan verilere göre örgütün geliştirdiği çalışmalar 300’den fazla komite tarafından desteklenmekte ayrıca yılda 140 binden fazla politika yapıcı çalışmaları ile ilgili OECD düzenlemelerinden yararlanmakta ve kurumla işbirliği geliştirmektedir (OECD, 2021).

Bu durum OECD tarafından geliştirilen politikaların ve üye ülkeler açısından büyük oranda belirleyici olan tavsiye kararlarının önemini ortaya koymaktadır. Belirtildiği üzere pek çok farklı alanda çalışmalar yürüten OECD, bu çalışmanın konusu olan çalışma yaşamına ilişkin olarak; Genel İstihdam ve İşgücü Politikasına İlişkin Tavsiye Kararı (1976), Kadın İstihdamı Politikalarına İlişkin Beyanname (1980), Yaşlılık ve İstihdam Politikalarına İlişkin Tavsiye Kararı (2015) gibi standartların geliştirilmesini de sağlamıştır (OECD, 2021).

4.1.2. Veri setinde yer alan değişkenler

Çalışmada kullanılan veri seti içerisinde toplamda 9 farklı değişken yer almaktadır. Değişkenlere ilişkin gözlemler 2010-2017 yılları arasındaki boylamsal veri seti içerisinde sunulmuştur. Kullanılan verilere OECD ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ile bir diğer veri tabanından ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında

kullanılan veri setinde yer alan değişkenlere ilişkin açıklamalar Çizelge 4.1’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Veri setinde yer alan değişkenler

Değişken	Açıklama	Kaynak
wh	İşçi başına yıllık ortalama çalışma saati	(OECD)
hdi	İnsani Gelişmişlik İndeks değeri	(UNDP)
sch	Kişi başına ortalama eğitim yılı	(UNDP)
lexp	Beklenen ortalama yaşam süresi (yıl)	(UNDP)
gni	Kişi başına düşen milli hasıla (\$)	(UNDP)
ss	Kamu Sosyal Harcamaları (% GSYİH)	(OECD)
gender	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği İndeks değeri	(UNDP)
lstf	Yaşam doyumu ortalaması (1-10) *	(Our World in Data)
ineq	İnsani Eşitsizlik İndeks değeri **	(UNDP)

*Ülkelerde yürütülen araştırmalarda bireylerin 1-10 arası yaşam doyumu tanımlamaları

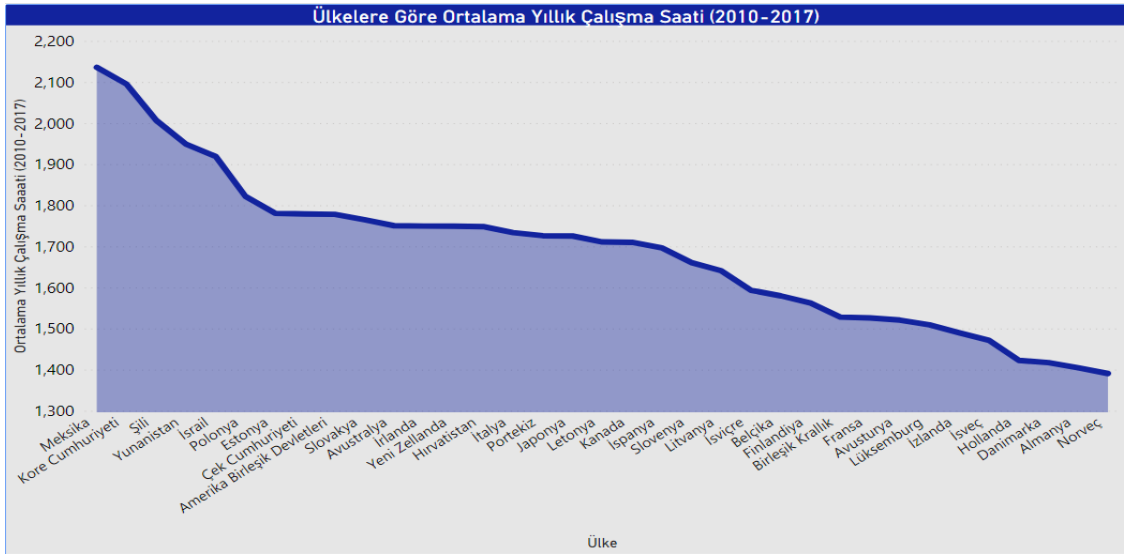
**İnsani Gelişmişlik İndeksi parametreleri olan sch, lexp ve gni değişkenlerine ilişkin eşitsizlik

OECD ülkelerine ait verilerin kullanıldığı çalışmada, kayıp gözlemler bulunan Türkiye ve Kolombiya ülkelerinin verileri kullanılmamış geri kalan 35 OECD ülkesinin verileri analize dahil edilmiştir. Buna göre gerçekleştirilen analizlerde verileri kullanılan ülkeler sırasıyla; Almanya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Avustralya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Kore Cumhuriyeti, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Şili, Slovakya, Slovenya, Yeni Zellanda ve Yunanistan şeklindedir. Şekil 4.1 verileri kullanılan ülkelerin Dünya üzerindeki dağılımını göstermektedir.



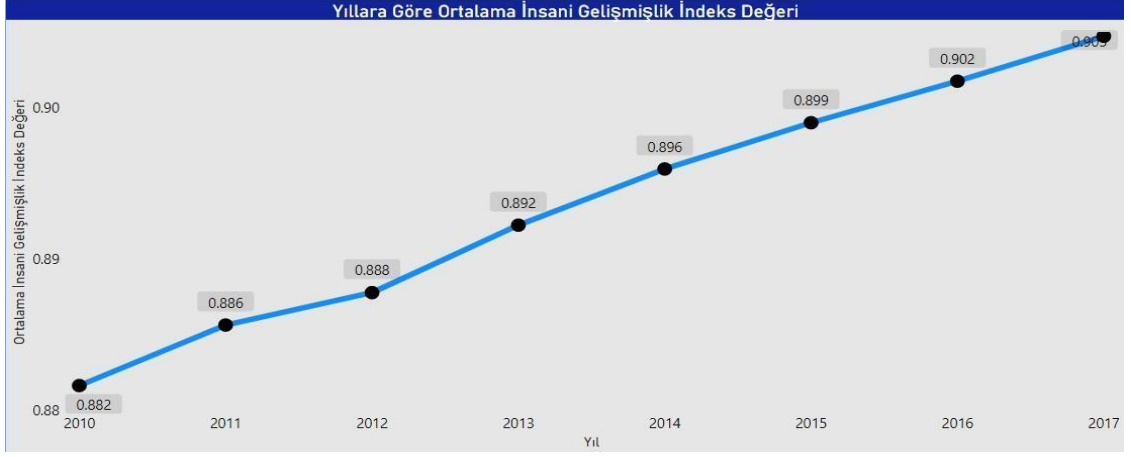
Şekil 4.2. Ortalama çalışma saatlerinin yıllara göre değişimi

Şekil 4.3 2010-2017 yılları arasında ülkelerin ortalama yıllık çalışma saatlerini göstermektedir. Ülke bazında yıllık ortalama çalışma saatleri ise en yüksek Meksika, Kore Cumhuriyeti ve Şili’de görülürken en düşük değerler Norveç, Almanya ve Danimarka’dadır. Buna göre en düşük ve en yüksek yıllık ortalama çalışma saatleri arasında yaklaşık olarak 700 saatlik bir fark bulunduğu görülmektedir.



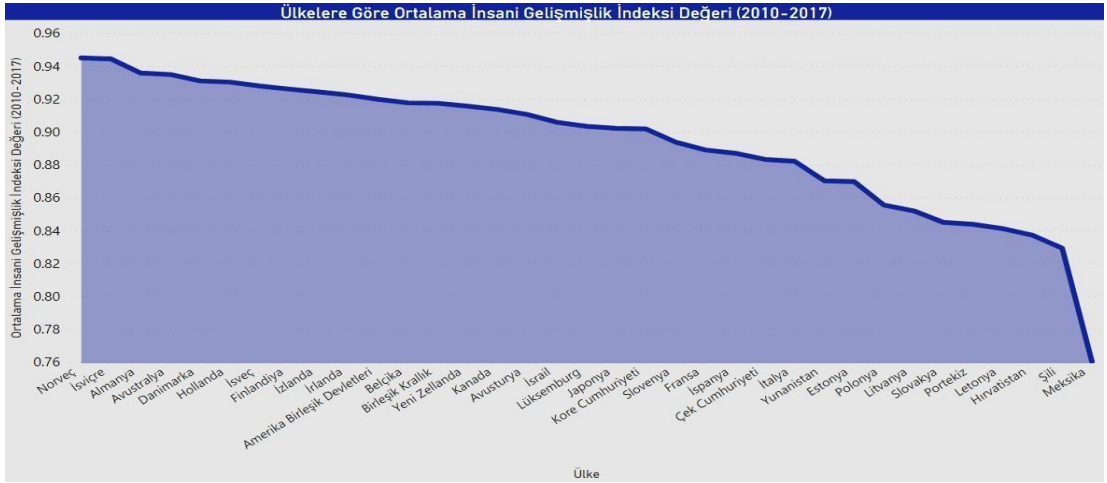
Şekil 4.3. Yıllık ortalama çalışma saatlerinin ülkelere göre değişimi

Şekil 4.4 veri setinde yer alan ülkelerin 2010-2017 yılları arasındaki ortalama İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE) değerlerini göstermektedir. İGE değerleri açısından veri setinde yer alan ülkelerde yıllar içinde düzenli bir artış görüldüğü söylenebilir. Nitekim 2010 yılına ortalama 0,882 olan İGE değeri 2017 yılında ortalama 0,909 olmuştur



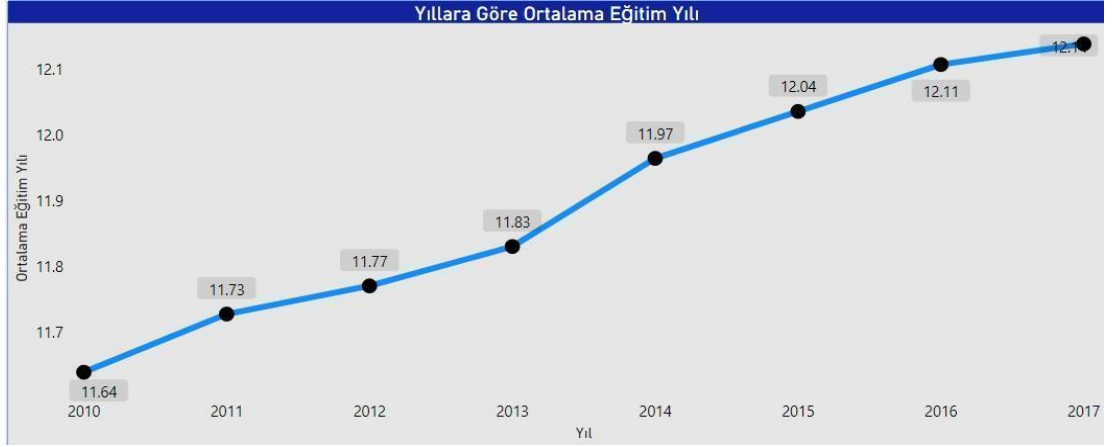
Şekil 4.4. Yıllara göre ortalama İGE değeri

Şekil 4.5 2010-2017 yılları arasında ülkelerin ortalama İGE değerlerini göstermektedir. Ülkeler bazında İGE değerlerinin dağılımı incelendiğinde ilgili yıllar arasında en yüksek ortalama İGE değerine sahip ülkeler sırasıyla; Norveç, İsviçre ve Danimarka olmuşken en düşük ortalama İGE değerleri Meksika, Şili ve Hırvatistan için hesaplanmıştır. Ülkeler arasında 2010-2017 yılları için ortalama İGE farkı yaklaşık olarak 0,180 düzeyindedir.



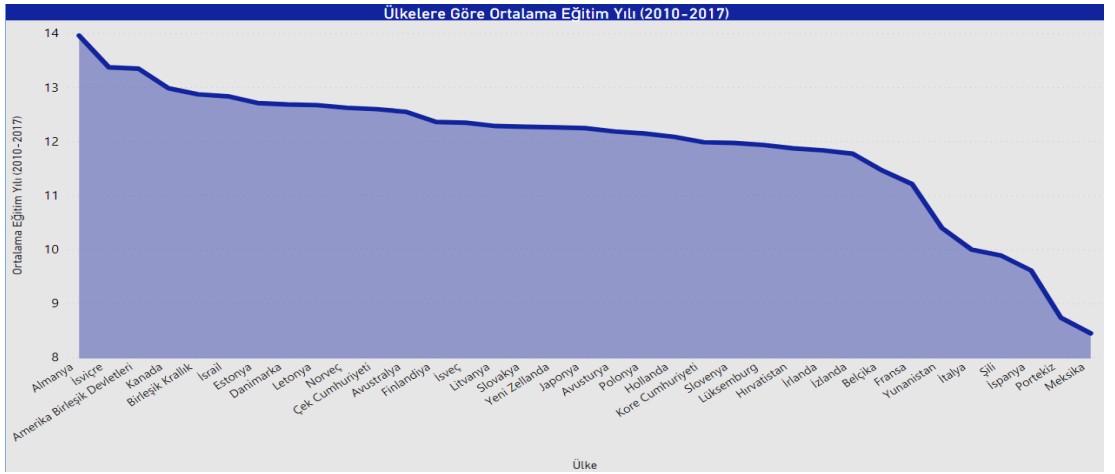
Şekil 4.5. Ülkelere göre ortalama İGE değeri

Şekil 4.6 veri setinde yer alan ülkelerin 2010-2017 yılları arasındaki ortalama eğitim yılı değerlerini göstermektedir. Ortalama eğitim yılı bakımından analize dahil edilen ülkelerde yıllara göre düzenli bir artış olduğunu söylemek mümkündür. 2010 yılında bu ülkeler için ortalama eğitim yılı 2.64 iken 2017 yılında bu sayı 12.17 olmuştur.



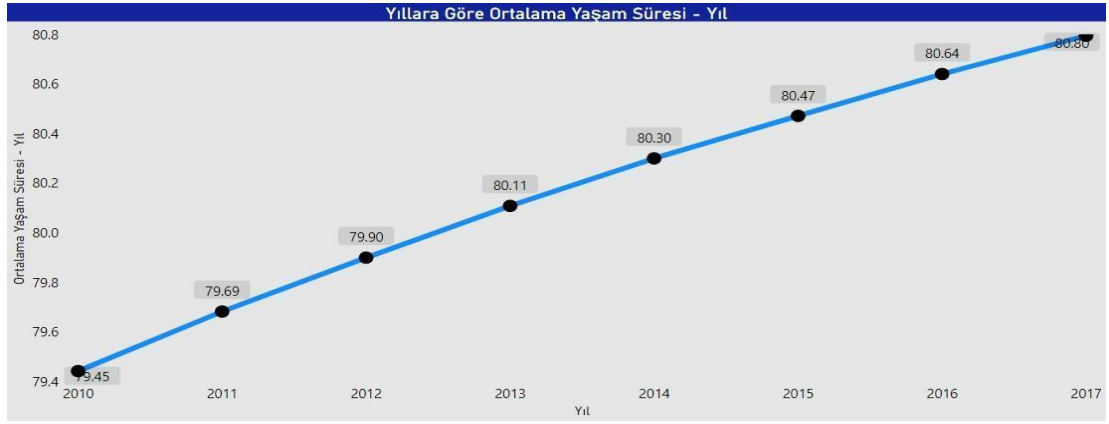
Şekil 4.6. Yıllara göre ortalama eğitim yılı

Şekil 4.7 veri setinde yer alan ülkelere ait ortalama eğitim yılı değerlerini göstermektedir. Ülkelerin birbirlerine göre karşılaştırılması bakımından en yüksek ortalama eğitim süresine sahip ülkenin Almanya olduğu görülmektedir. Almanya'yı İsviçre ve ABD takip ederken en düşük ortalama eğitim süresine sahip ülkeler Meksika, Portekiz ve İspanya olmuştur. Ülkeler arasında ortalama eğitim yılı bakımından 5 yıla yakın fark olduğu görülmektedir.



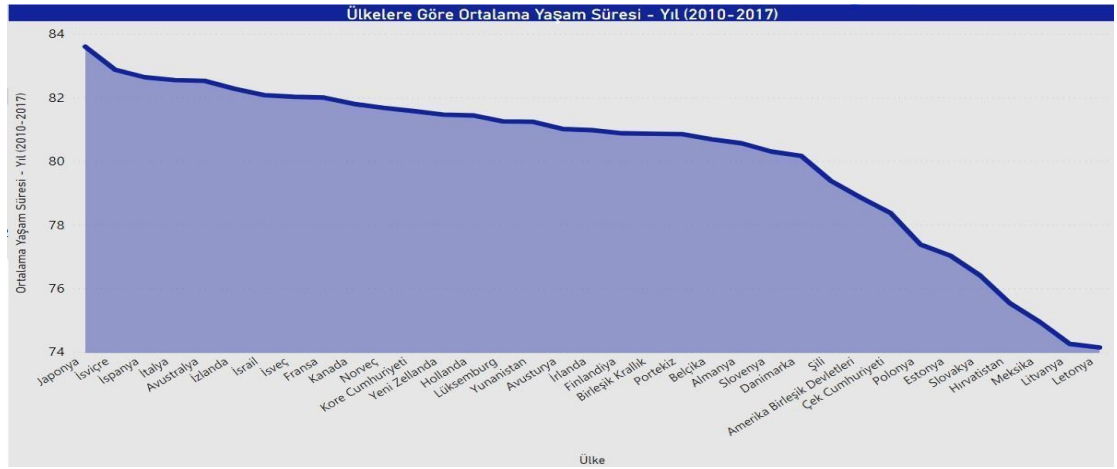
Şekil 4.7. Ülkelere göre ortalama eğitim yılı

Şekil 4.8 veri setinde yer alan ülkelere ait 2010-2017 yılları arasındaki ortalama yaşam süresi değerlerini göstermektedir. Ortalama yaşam süresi ile ilgili olarak veri setinde yer alan ülkelere yükselme eğiliminin olduğu görülmektedir. Nitekim 2010 yılında 79,45 olan ortalama yaşam süresi aynı ülkeler için 2017 yılında 80.8 olarak ölçülmüştür.



Şekil 4.8. Yıllara göre ortalama yaşam süresi

Şekil 4.9 veri setinde yer alan ülkelere ait ortalama yaşam süresi değerlerini göstermektedir. 2010-2017 yılları arasında ülke bazında en uzun ortalama yaşam süresine sahip ülke Japonya olmuş ve bunu İsviçre ile İspanya takip etmiştir. En düşük ortalama yaşam süresi ise Letonya, Litvanya ve Meksika için ölçülmüştür. Ortalama yaşam süresi bakımından ülkeler arasındaki fark 9 yılı aşmaktadır.



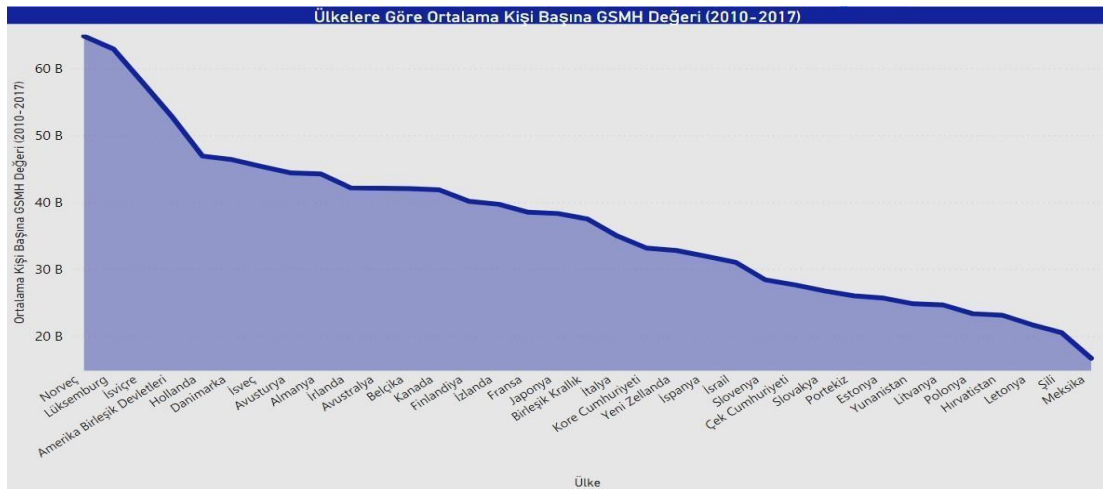
Şekil 4.9. Ülkeler göre ortalama yaşam süresi

Şekil 4.10 veri setinde yer alan ülkelere ait 2010-2017 yılları arasında ortalama kişi başına milli gelir değerlerini göstermektedir. Kişi başına milli hasıla (gni) bakımından veri setinde yer alan ülkelerde yine bir artış eğilimi gözlenmektedir. Bu ülkeler için 2010 yılında ortalama 35.158,43 \$ olarak ölçülen gni değeri 2017 yılında ortalama 39 bin \$ seviyesine yaklaşmıştır.



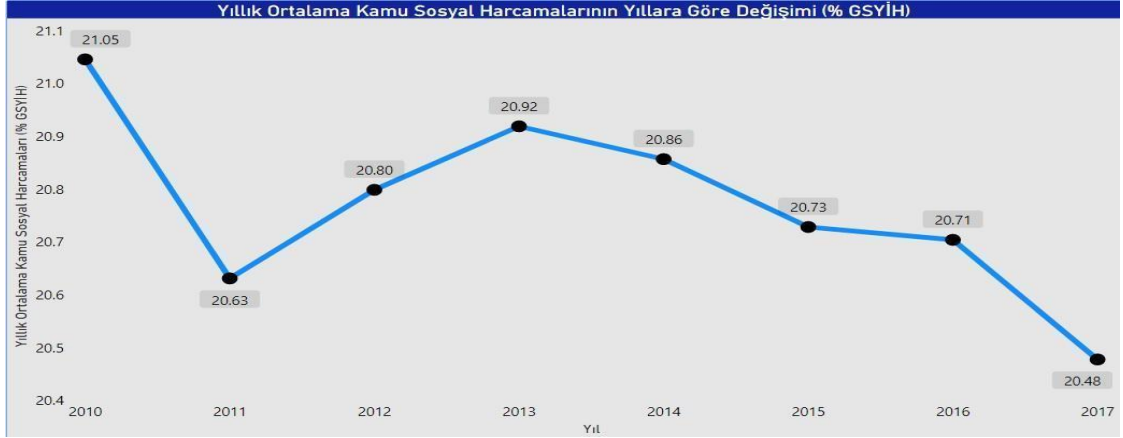
Şekil 4.10. Yıllara göre kişi başına milli gelir

Şekil 4.11 veri setinde yer alan ülkelere ait ortalama kişi başına milli gelir değerlerini göstermektedir. Ülke bazında değerlendirildiğinde ilgili yıllar arasında en yüksek ortalama gni değerine sahip ülkeler sırasıyla Norveç, Lüksemburg ve İsviçre olmuşken en düşük ortalama değerler Meksika, Şili ve Letonya için ölçülmüştür. Ülkeler arası ortalama gni değerindeki fark 50 bin \$ civarındadır.



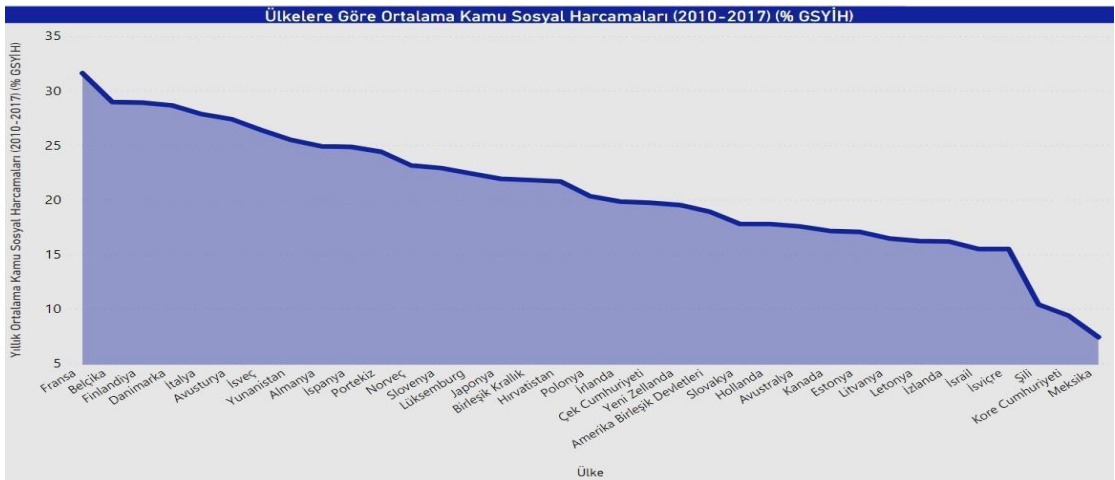
Şekil 4.11. Ülkelere göre kişi başına milli gelir

Şekil 4.12 veri setinde yer alan ülkelere ait 2010-2017 yılları arasında ortalama kamu sosyal harcamalarını göstermektedir. Hükümetlerin kamu sosyal harcamalarının ülkelerdeki toplam GSYİH içerisindeki yeri incelendiğinde bu husustaki düşüş eğilimi göze çarpmaktadır. Nitekim 2010 yılında ortalama 21,05 olan bu oran 2017 yılında ortalama olarak 20,48 olarak ölçülmüştür.



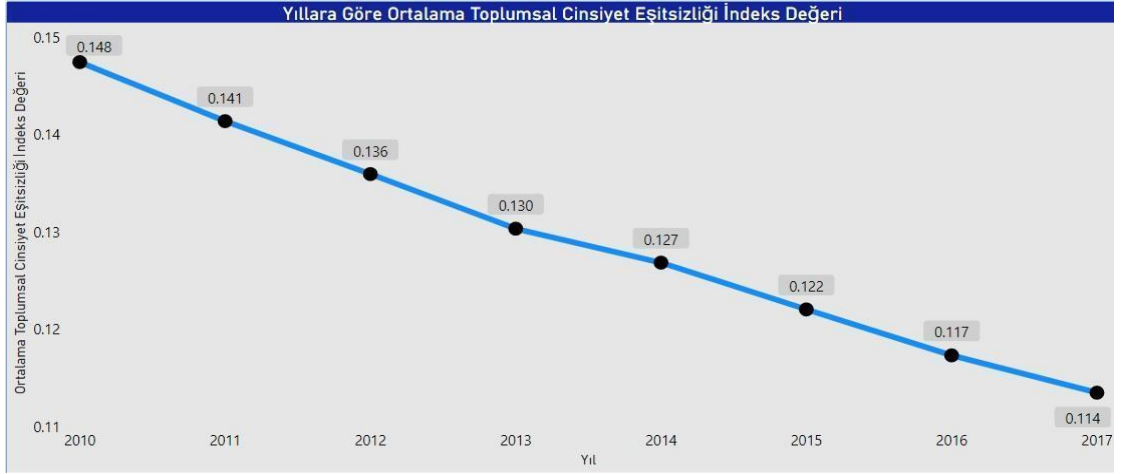
Şekil 4.12. Yıllara göre kamu sosyal harcamaları

Şekil 4.13 veri setinde yer alan ülkelere ait ortalama kamu sosyal harcamalarını göstermektedir. Ülke bazında değerlendirildiğinde ilgili yıllar arasında bu oranın ortalama %30'dan fazla olduğu Fransa'nın birinci sırada yer aldığı görülürken bunu Belçika ve Finlandiya'nın takip ettiği anlaşılabılır. Bu husustaki en düşük oran ortalaması ise Meksika, Kore Cumhuriyeti ve Şili'de kaydedilmiştir.



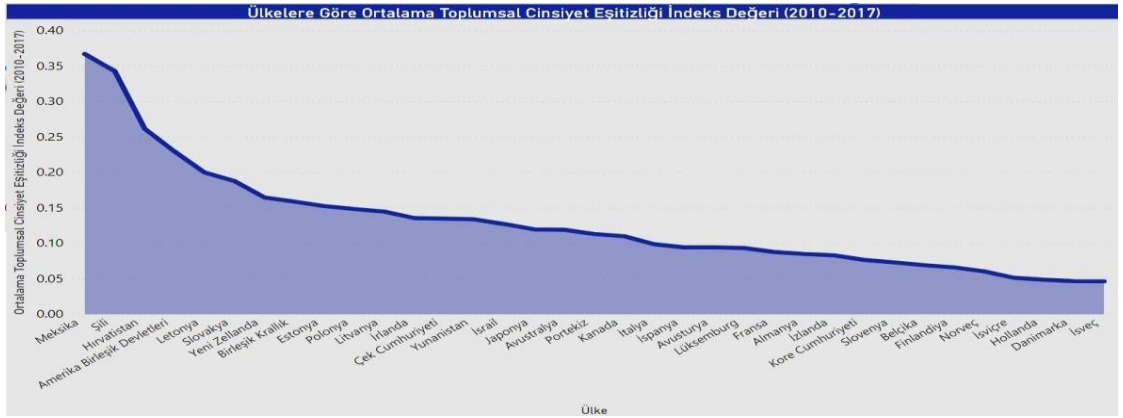
Şekil 4.13. Ülkelere göre ortalama kamu sosyal harcamaları

Şekil 4.14 veri setinde yer alan ülkelere ait yıllara göre ortalama Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değerlerini göstermektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değeri ortalaması için ülkelerin düşüş trendi gösterdiği söylenebilir. Bu hususta, ilgili ülkelerde 2010 yılı ortalaması 0,148 iken 2017 yılında bu ortalama 0,114 olarak ölçülmüştür.



Şekil 4.14. Yıllara göre ortalama Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değeri

Şekil 4.15 veri setinde yer alan ülkelere göre ortalama Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değerlerini göstermektedir. Ülke bazında özellikle Meksika, Şili ve Hırvatistan'ın diğer ülkelere göre çok daha yüksek endeks değerine sahip olduğu bu değerlerin en düşük İsveç, Danimarka ve Hollanda'da ölçüldüğü görülmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değeri bakımından ülkeler arası fark ortalama 0,3'e yakındır.



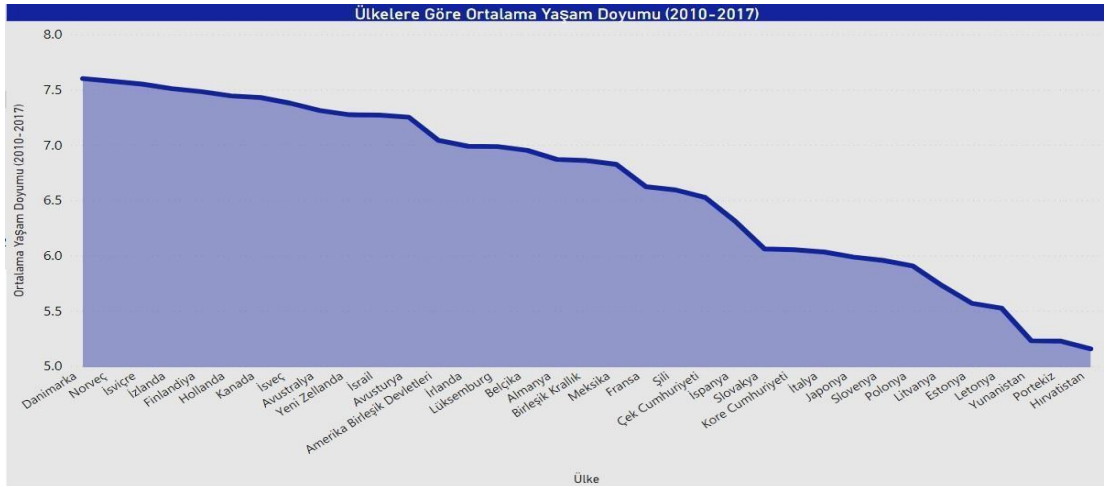
Şekil 4.15. Ülkelerle göre ortalama Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeks değeri

Şekil 4.16 veri setinde yer alan ülkelere ait yıllara göre ortalama yaşam doyumu değerini göstermektedir. Yaşam doyumu açısından ülkelerin net bir trende sahip olduğunu söylemek güçtür. Ancak özellikle 2015 yılından itibaren veri seti içerisinde yer alan ülkelerin yaşam doyumu ortalamasında ciddi bir artış görülmektedir. 2010 yılında 10 üzerinden 6,656 olarak ölçülen yaşam doyumu ortalaması 2015 yılında 6,577 ve 2017 yılında ise 6,730 olarak ölçülmüştür.



Şekil 4.16. Yıllara göre ortalama yaşam doyumu

Şekil 4.17 veri setinde yer alan ülkelere göre ortalama yaşam doyumu değerini göstermektedir. Ülkeler bazında değerlendirildiğinde ilgili yıllar arasında en yüksek yaşam doyumu ortalaması Danimarka, Norveç ve İsviçre’de görülürken bu husustaki en düşük ortalama Hırvatistan, Portekiz ve Yunanistan için kaydedilmiştir. Yaşam doyumu ortalaması bakımından ülkeler arası farklılık 2,5’tir.



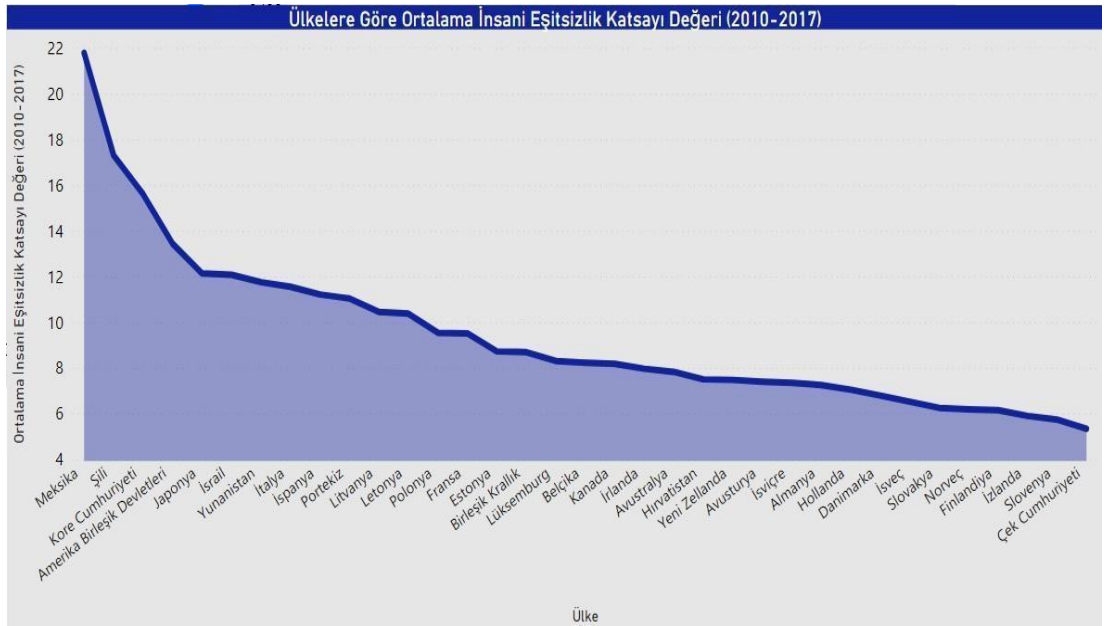
Şekil 4.17. Ülkelere göre ortalama yaşam doyumu

Şekil 4.18 veri setinde yer alan ülkelere göre yıl bazında ortalama İnsani Eşitsizlik Endeks değerini göstermektedir. Bu değer ile ilgili olarak 2010 yılında ortalama 9,56 olarak ölçülen insani eşitsizliğin 2015 yılında ortalama 9,32 2016 yılında ortalama 9,91 ve 2017 yılında ortalama 9,69 olduğu görülmektedir.



Şekil 4.18. Yıllara göre ortalama İnsani Eşitsizlik Endeks değeri

Şekil 4.19 veri setinde yer alan ülkelere göre ortalama İnsani Eşitsizlik Endeks değerini göstermektedir. Veri setinde yer alan ülkelerin 2010-2017 yılları arasında İnsani Eşitsizlik Katsayı değeri ortalamalarına göre en yüksek insani eşitsizlik katsayı değeri ortalaması Meksika, Şili ve Kore Cumhuriyeti'nde görülmüş en düşük ortalama değerler ise Çek Cumhuriyeti, Slovenya ve İzlanda için ölçülmüştür. İnsani Eşitsizlik Katsayı değeri açısından ilgili yıllarda ülkeler arasındaki farklılık ortalama 17 puanı aşmaktadır.



Şekil 4.19. Ülkelere göre ortalama İnsani Eşitsizlik Endeks değeri

4.2.Modeller ve Bulgular

Çalışma kapsamında Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinin gerçekleştirilmesi için *R Studio* programı kullanılmıştır. Program içerisinde analizler *geepack* komutu ile gerçekleştirilmiş ve korelasyon matrislerinin elde edilmesinde *gee* komutu çıktılarından yararlanılmıştır.

Çalışma kapsamında bağımsız değişkenler wh (yıllık ortalama çalışma saatleri) ve time (zaman) şeklindedir. Bağımlı değişkenler ise; hdi, sch, lexp, gni, ss, gender, lstf ve ineq şeklindedir. Burada çalışma saatlerinin ilgili hususlar üzerindeki etkisinin ölçülmeye çalışılması nedeniyle çalışma saatleri dışındaki her bir değişken bağımlı değişken konumundadır. Bu nedenle birbirinden farklı modellerin çıktısı sunulacaktır. Burada, literatürde en çok kullanılan; Bağımsız, Değiştirilebilir, Yapılandırılmamış ve AR-1 çalışan korelasyon yapısı tercih edilmiştir.

Bağımlı değişken grubundaki her bir değişken için bu dört çalışan korelasyon yapısı ile modeller kurulmuştur. Bunun sonucunda toplamda 8 farklı değişken için dört farklı çalışan korelasyon yapısında 32 model çıktısı elde edilmiştir. Bu modeller uyum iyiliği kriteri olarak belirlenen QIC kriteri üzerinden karşılaştırılmıştır. Ayrıca modellere ilişkin QICu değerleri sunulmuştur. Burada öncelikle her bir çalışan korelasyon yapısı için kurulan modeller çizelgelerde aktarılacak, daha sonra bu modellerle QIC değerleri üzerinden karşılaştırılıp ideal modeller sunulacak yorumlanacaktır. Çizelge 4.2 Değiştirilebilir çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller sunulmaktadır.

Çizelge 4.2. Değiştirilebilir çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini	Standart Hata	Wald İstatistiği	Olasılık
hdi	Sabit	9.29e-01	6.42e-02	209.02	<2e-16 ***
	wh	-2.94e-05	3.87e-05	0.58	0.45
	Zaman	3.22e-03	3.21e-04	100.93	<2e-16 ***
sch	Sabit	15.38430	2.19721	49.02	2.5e-12 ***
	wh	-0.00224	0.00130	2.98	0.084 .
	Zaman	0.06739	0.01519	19.69	9.1e-06 ***
lexp	Sabit	83.33514	2.54865	1069.14	<2e-16 ***
	wh	-0.00236	0.00152	2.42	0.12
	Zaman	0.18386	0.01659	122.79	<2e-16 ***
gni	Sabit	42452.88	22586.28	3.53	0.06 .
	wh	-4.81	13.21	0.13	0.72
	Zaman	512.66	125.55	16.67	4.4e-05 ***
ss	Sabit	56.83925	11.11890	26.13	3.2e-07 ***
	wh	-0.02104	0.00637	10.91	0.00095 ***
	Zaman	-0.12343	0.07030	3.08	0.07914 .
gender	Sabit	1.41e-01	8.08e-02	3.04	0.081 .
	wh	5.90e-06	4.65e-05	0.02	0.899
	Zaman	-4.78e-03	5.24e-04	83.36	<2e-16 ***
lstf	Sabit	8.779636	0.985457	79.37	<2e-16 ***
	wh	-0.001310	0.000593	4.87	0.027 *
	Zaman	0.009784	0.010639	0.85	0.358
ineq	Sabit	-13.17507	3.80407	12.0	0.00053 ***
	wh	0.01307	0.00239	29.9	4.4e-08 ***
	Zaman	0.11585	0.03259	12.6	0.00038 ***

*%1, **%5, ***%10

Değiştirilebilir çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller incelendiğinde çalışma saatlerinin; ss ve lstf değişkenleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi bulunduğu belirlenmiştir. Ancak aynı değişkenlerin zaman birimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Geriye kalan değişkenler üzerinde, çalışma saatlerinin anlamlı bir etkisi olmazken zaman etkisi görülmektedir.

Çizelge 4.3 AR-1 Çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modellerin çıktılarını göstermektedir. AR-1 Çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modellerde ise çalışma saatlerinin 8 farklı değişkenden yalnızca; hdi, lexp ve gni değişkeni üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 4.3. AR-1 çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini	Standart Hata	Wald İstatistiği	Olasılık
hdi	Sabit	9.48e-01	3.39e-02	782.7	<2e-16 ***
	wh	-4.08e-05	2.12e-05	3.7	0.055 .
	Zaman	3.14e-03	2.64e-04	142.1	<2e-16 ***
sch	Sabit	15.068987	1.277853	139.06	< 2e-16 ***
	wh	-0.002052	0.000789	6.77	0.0093 **
	Zaman	0.063546	0.012254	26.89	2.2e-07 ***
lexp	Sabit	80.346774	0.853707	8857.67	<2e-16 ***
	wh	-0.000641	0.000458	1.96	0.16
	Zaman	0.190597	0.015661	148.12	<2e-16 ***
gni	Sabit	49840.23	8469.31	34.63	4.0e-09 ***
	wh	-8.93	4.80	3.46	0.063 .
	Zaman	503.28	101.27	24.70	6.7e-07 ***
ss	Sabit	45.0257	5.8838	58.56	2.0e-14 ***
	wh	-0.0140	0.0034	16.99	3.8e-05 ***
	Zaman	-0.1389	0.0534	6.76	0.0093 **
gender	Sabit	2.86e-02	4.35e-02	0.43	0.5103
	wh	7.26e-05	2.62e-05	7.65	0.0057 **
	Zaman	-4.58e-03	5.19e-04	77.80	<2e-16 ***
lstf	Sabit	8.828918	0.727642	147.22	<2e-16 ***
	wh	-0.001337	0.000438	9.33	0.0023 **
	Zaman	0.017228	0.011033	2.44	0.1184
ineq	Sabit	-5.56246	3.61536	2.37	0.1239
	wh	0.00884	0.00227	15.10	0.0001 ***
	Zaman	0.05232	0.03512	2.22	0.1362

*%1, **%5, ***%10

Ek olarak bu yapı ile kurulan modellerde yalnızca lstf ve ineq değişkenlerinin zaman birimlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir değişim göstermediği diğer değişkenlerin zaman birimlerine göre gösterdikleri değişimin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.4 Yapılandırılmamış çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modellerin çıktılarını göstermektedir. Yapılandırılmamış çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modellerin sonucu, çalışma saatlerinin yalnızca gni değişkeninin değerleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye yol açmadığını göstermiştir. Ek olarak ss ve lstf değişkenleri hariç tüm değişkenlerin aldıkları değerlerin zaman birimlerinden istatistiksel açıdan anlamlı şekilde etkilendiğini göstermektedir.

Çizelge 4.4. Yapılandırılmamış çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini	Standart Hata	Wald İstatistiği	Olasılık
hdi	Sabit	1.09e+00	6.92e-02	250.18	<2e-16 ***
	wh	-1.27e-04	4.26e-05	8.93	0.0028 **
	Zaman	2.99e-03	3.57e-04	70.16	<2e-16 ***
sch	Sabit	16.28760	1.79827	82.0	<2e-16 ***
	wh	-0.00277	0.00109	6.5	0.011 *
	Zaman	0.06397	0.01499	18.2	2e-05 ***
lexp	Sabit	112.40322	7.78430	208.51	< 2e-16 ***
	wh	-0.01933	0.00465	17.25	3.3e-05 ***
	Zaman	0.08244	0.02796	8.69	0.0032 **
gni	Sabit	90319.5	91272.7	0.98	0.322
	wh	-33.2	53.9	0.38	0.538
	Zaman	526.8	216.3	5.93	0.015 *
ss	Sabit	46.5099	6.6062	49.57	1.9e-12 ***
	wh	-0.0151	0.0038	15.86	6.8e-05 ***
	Zaman	-0.0500	0.0522	0.92	0.34
gender	Sabit	-1.93e-01	1.08e-01	3.19	0.0742 .
	wh	2.03e-04	6.71e-05	9.12	0.0025 **
	Zaman	-4.52e-03	5.66e-04	63.71	1.4e-15 ***
lstf	Sabit	10.14358	0.95141	113.67	< 2e-16 ***
	wh	-0.00211	0.00061	11.92	0.00056 ***
	Zaman	0.00261	0.01380	0.04	0.85024
ineq	Sabit	-8.20366	3.69345	4.93	0.026 *
	wh	0.01034	0.00234	19.52	1e-05 ***
	Zaman	0.09213	0.03668	6.31	0.012 *

*%1, **%5, ***%10

Çizelge 4.5 bağımsız çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modellerin çıktısını göstermektedir. Bağımsız çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller hem çalışma saatlerinin hem de zaman birimlerinin bağımlı değişkenler üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yarattığını göstermektedir.

Çizelge 4.5. Bağımsız çalışan korelasyon yapısı ile kurulan modeller

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini	Standart Hata	Wald İstatistiği	Olasılık
hdi	Sabit	1.09e+00	6.92e-02	250.18	<2e-16 ***
	wh	-1.27e-04	4.26e-05	8.93	0.0028 **
	Zaman	2.99e-03	3.57e-04	70.16	<2e-16 ***
sch	Sabit	16.50300	1.81528	82.65	< 2e-16 ***
	wh	-0.00290	0.00111	6.82	0.009 **
	Zaman	0.06505	0.01352	23.15	1.5e-06 ***
lexp	Sabit	86.25483	3.15949	745.30	<2e-16 ***
	wh	-0.00408	0.00193	4.44	0.035 *
	Zaman	0.17775	0.01790	98.61	<2e-16 ***
gni	Sabit	105475.39	12798.36	67.9	2.2e-16 ***
	wh	-41.79	7.36	32.2	1.4e-08 ***
	Zaman	380.93	109.33	12.1	0.00049 ***
ss	Sabit	53.25270	7.51360	50.23	1.4e-12 ***
	wh	-0.01893	0.00436	18.87	1.4e-05 ***
	Zaman	-0.11593	0.05545	4.37	0.037 *
gender	Sabit	-2.99e-01	1.32e-01	5.15	0.0233 *
	wh	2.64e-04	8.14e-05	10.52	0.0012 **
	Zaman	-3.86e-03	6.14e-04	39.55	3.2e-10 ***
lstf	Sabit	9.507432	0.889481	114.25	<2e-16 ***
	wh	-0.001737	0.000554	9.81	0.0017 **
	Zaman	0.008263	0.010628	0.60	0.4369
ineq	Sabit	-14.82162	4.26736	12.1	0.00051 ***
	wh	0.01404	0.00265	28.0	1.2e-07 ***
	Zaman	0.11929	0.03153	14.3	0.00015 ***

*%1, **%5, ***%10

Farklı çalışan korelasyon yapıları ile gerçekleştirilen analizlerin sonuçları birbirlerinden farklılık göstermektedir. Burada her bir bağımlı değişken için ideal modelin seçilmesinde uyum iyiliği kriteri olan QIC değeri kullanılacaktır. Çizelge 4.6 farklı çalışan korelasyon matrisleri ile kurulmuş modellere ilişkin QIC değerlerini göstermektedir.

Çizelge 4.6. Kurulan modellere ilişkin QIC değerleri

Bağımlı Değişken	Çalışan Korelasyon Yapısı			
	Değiştirilebilir	AR-1	Yapılandırılmamış	Bağımsız
hdi	24.185	8.04	9.069	43.740
sch	384.26	375.2	367.86	395.0
lexp	1699.8	1772.66	3926.58	1678.4
gni	3.54e+10	3.27e+10	2.28e+10	2.21e+10
ss	5778.1	5958.04	5866.90	5747
gender	17.868	8.804	9.651	56.272
lstf	152.94	147.0	148.07	167.2
ineq	1702.00	1964.6	1841.83	1720.6

QIC kriteri açısından değerlendirildiğinde en düşük QIC değerine sahip modelin diğerlerine göre istatistiksel açıdan daha doğru parametre tahmini sonucuna sahip olduğu söylenebilir. Buna göre; hdi değişkeni için ideal model AR-1, sch değişkeni için ideal model Yapılandırılmamış, lexp değişkeni için ideal model Bağımsız, gni değişkeni için ideal model Bağımsız, ss değişkeni için ideal model Bağımsız, gender değişkeni için ideal model AR-1, lstf değişkeni için ideal model AR-1 ve ineq değişkeni için ideal model Değiştirilebilir çalışan korelasyon yapısı ile elde edilmektedir. Çizelge 4.7 kurulan modellere ilişkin QICu değerlerini göstermektedir. QICu değerleri açısından tüm modeller için en ideal çalışan korelasyon yapısı ise Bağımsız çalışan korelasyon yapısı olarak belirlenmiştir.

Çizelge 4.7. Kurulan modellere ilişkin QICu değerleri

Bağımlı Değişken	Çalışan Korelasyon Yapısı			
	Değiştirilebilir	AR-1	Yapılandırılmamış	Bağımsız
hdi	6.384	6.36	6.270	6.268
sch	370.77	373.6	366.74	366.6
lexp	1684.6	1771.64	3924.01	1656.0
gni	3.54e+10	3.27e+10	2.28e+10	2.21e+10
ss	5762.6	5957.94	5864.03	5719
gender	7.564	7.273	6.952	6.915
lstf	147.78	148.0	147.40	146.0
ineq	1698.07	1964.8	1841.12	1689.0

Farklı çalışan korelasyon yapılarına ait ideal modellerde elde edilen çalışan korelasyon matrislerinin incelenmesinin ardından ideal modellerin sonuçları yorumlanacaktır.

Çizelge 4.8. İdeal modellerin çıktıları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini	Standart Hata	Wald İstatistiği	Olasılık	Korelasyon Yapısı
hdi	Sabit	9.48e-01	3.39e-02	782.7	<2e-16 ***	AR-1
	wh	-4.08e-05	2.12e-05	3.7	0.055 .	
	Zaman	3.14e-03	2.64e-04	142.1	<2e-16 ***	
sch	Sabit	16.28760	1.79827	82.0	<2e-16 ***	Yapılandırılmamış
	wh	-0.00277	0.00109	6.5	0.011 *	
	Zaman	0.06397	0.01499	18.2	2e-05 ***	
lexp	Sabit	86.25483	3.15949	745.30	<2e-16 ***	Bağımsız
	wh	-0.00408	0.00193	4.44	0.035 *	
	Zaman	0.17775	0.01790	98.61	<2e-16 ***	
gni	Sabit	105475.39	12798.36	67.9	2.2e-16 ***	Bağımsız
	wh	-41.79	7.36	32.2	1.4e-08 ***	
	Zaman	380.93	109.33	12.1	0.00049 ***	
ss	Sabit	53.25270	7.51360	50.23	1.4e-12 ***	Bağımsız
	wh	-0.01893	0.00436	18.87	1.4e-05 ***	
	Zaman	-0.11593	0.05545	4.37	0.037 *	
gender	Sabit	2.86e-02	4.35e-02	0.43	0.5103	AR-1
	wh	7.26e-05	2.62e-05	7.65	0.0057 **	
	Zaman	-4.58e-03	5.19e-04	77.80	<2e-16 ***	
lstf	Sabit	8.828918	0.727642	147.22	<2e-16 ***	AR-1
	wh	-0.001337	0.000438	9.33	0.0023 **	
	Zaman	0.017228	0.011033	2.44	0.1184	
ineq	Sabit	-13.17507	3.80407	12.0	0.00053 ***	Değiştirilebilir
	wh	0.01307	0.00239	29.9	4.4e-08 ***	
	Zaman	0.11585	0.03259	12.6	0.00038 ***	

*%1, **%5, ***%10

Çizelge 4.8 ideal modellerin çıktılarını göstermektedir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz çıktılarına göre çalışma saatlerindeki bir birimlik artış;

- hdi değişkeni üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı değişim oluşturmamakta,
- sch değişkeni üzerinde ortalama (-0.00277) birimlik azalış meydana getirmekte,
- lexp değişkeni üzerinde ortalama (-0.00408) birimlik azalış meydana getirmekte,
- gni değişkeni üzerinde ortalama (-41.79) birimlik azalış meydana getirmekte,
- ss değişkeni üzerinde ortalama (-0.01893) birimlik azalış meydana getirmekte,

- gender değişkeni üzerinde ortalama ($7.26e-05$) birimlik artış meydana getirmekte,
- lstf değişkeni üzerinde ortalama (-0.001337) birimlik azalış meydana getirmekte,
- ineq değişkeni üzerinde ortalama (0.01307) birimlik artış meydana getirmektedir.

Ayrıca 2010-2017 yılları arasında zaman değişkenindeki bir birimlik artış; hdi değişkeni üzerinde ortalama $3.14e-03$, sch değişkeni üzerinde ortalama 0.06397 , lexp değişkeni üzerinde ortalama 0.17775 , gni değişkeni üzerinde ortalama 380.93 , ss değişkeni üzerinde ortalama (-0.11593), gender değişkeni üzerinde ortalama ($-4.58e-03$), lstf değişkeni üzerinde ortalama 0.017228 ve ineq değişkeni üzerinde ise ortalama 0.11585 birim değişime yol açmaktadır.

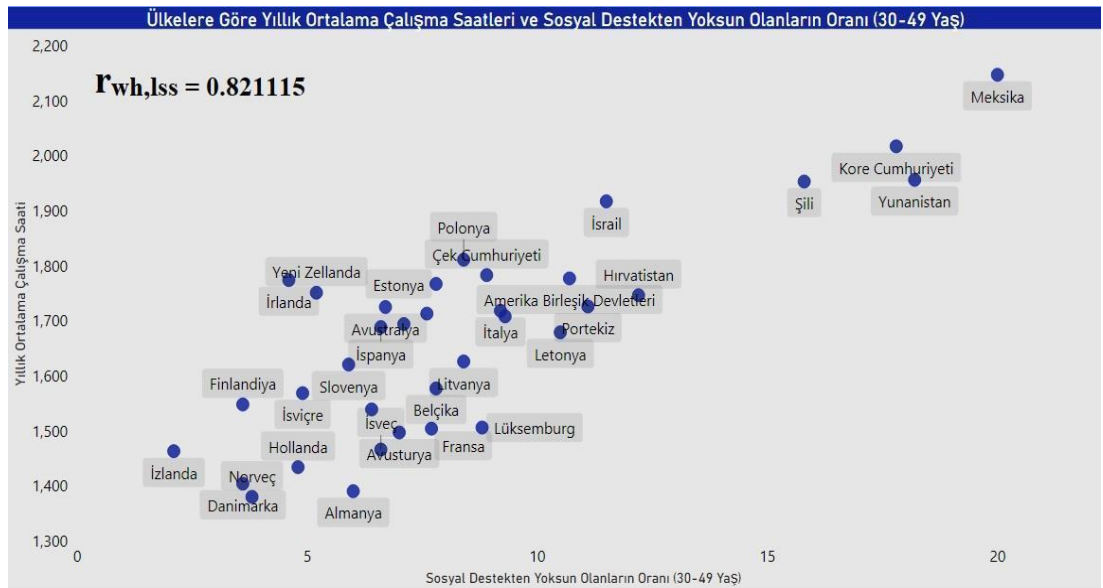
Son olarak model sonuçlarına göre herhangi bir etkiye bağlı kalmaksızın; hdi değişkeninin aldığı değer ortalama $9.48e-01$, sch değişkeninin aldığı değer ortalama 16.28760 , lexp değişkeninin aldığı değer ortalama 86.25483 , gni değişkeninin aldığı değer ortalama 105475.39 , ss değişkeninin aldığı değer ortalama 53.25270 , gender değişkeninin aldığı değer ortalama $2.86e-02$, lstf değişkeninin aldığı değer ortalama 8.828918 ve ineq değişkeninin aldığı değer ise ortalama (-13.17507) olmaktadır.

Özetle, gerçekleştirilen analizler ile çalışma saatlerinin; İnsani Gelişmişlik Endeks parametreleri olan ortalama eğitim yılı, ortalama yaşam süresi ve kişi başına düşen milli hasıla ile kamu sosyal harcamalarının toplam GSYİH değeri içerisindeki oranı ve yaşam doyumu üzerinde negatif, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve insani eşitsizlik üzerinde ise pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar bize çalışma saatlerinin bireylerin ve toplumların refahı ile ters yönlü bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Burada, ilgili yıllar arasındaki tüm verilerine ulaşamayıp yalnızca 2017 yılı için verilerine ulaşılabilirdiği için analize dahil edilmeyen fakat çalışmanın konusu ile ilişkili olduğu düşünülen çeşitli faktörler ile çalışma saatlerinin ilişkisi üzerinde de durmak gerektiği düşünülmektedir.

Bu faktörlerden ilki bireylerin sosyal izolasyonu ile ilgilidir. OECD tarafından ‘sosyal destek eksikliği’ (lack of social support) adıyla 2017 yılına ait verileri yayınlanan bir araştırma, farklı ülkelerdeki bireylerin sorun yaşadıkları zamanlarda ulaşabilecekleri ve kendilerine destek olacağını düşündükleri sosyal bağlarının (arkadaş, akraba vb.) bulunup bulunmadığı ile ilgilidir. Kırsal alanlarda yaşayanlar dahil olmak üzere 15 yaş ve üzeri bireylerin katıldığı araştırmada ülkelerin geneli için hesaplanan oranlar; genç (15-29 yaş), orta yaş grubu (30-49 yaş) ve yaşlı (50+ yaş) ile eğitim seviyesi bakımından ilk, orta ve yüksek eğitim grubu için ayrı ayrı sunulmuştur. Çalışma kapsamında, iş yaşamına katılım oranının görece daha yüksek olduğu 30-49 yaş arası orta yaş grubuna ilişkin veriler, aynı ülkelerdeki yıllık ortalama çalışma saatleri ile ilişkisi bakımından incelenmiştir.

Bu iki faktör arasındaki ilişki Şekil 4.20’de görüldüğü gibidir. Bu inceleme sonuçları oldukça dikkat çekicidir. Nitekim dağılım grafiği (scatter plot) üzerinden sunulan ülkelerin x ve y koordinat düzlemindeki dağılımı çalışma saatlerindeki artışın ülkelerdeki sosyal destekten yoksun olanların oranını arttırmaktadır. Ayrıca yıllık ortalama çalışma saatleri ve sosyal destekten yoksun olanların arasındaki korelasyon 0.821115 olarak hesaplanmıştır (OECD). Bu çıktı bize iki faktör arasında %82 oranında bir benzerlik olduğunu göstermektedir.



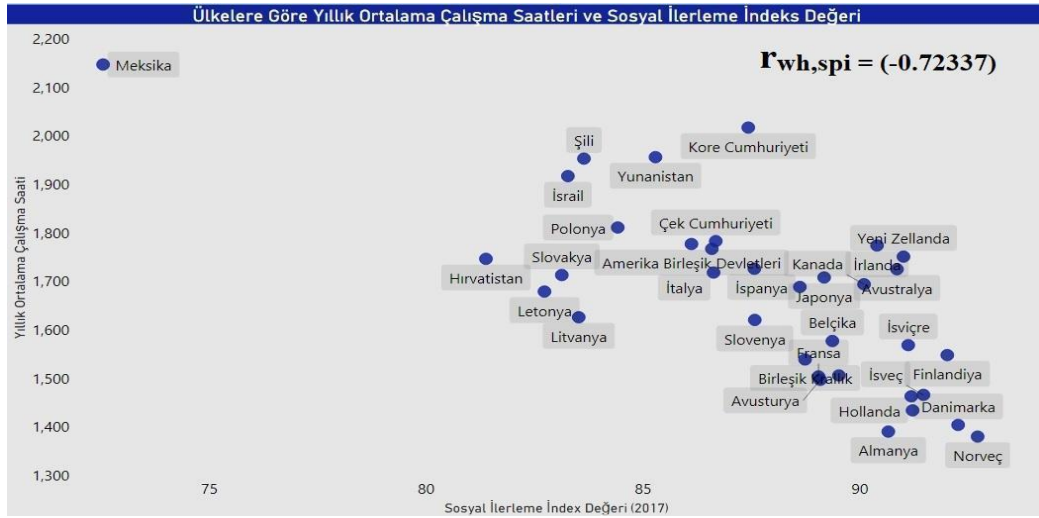
Şekil 4.20. Çalışma saatleri ile sosyal destekten yoksun olma ilişkisi

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analize dahil edilmeyen fakat çalışma saatleri ile ilişkisi incelenmek istenen bir diğer faktör ise Sosyal İlerleme Endeks (Social Progress Index) değeridir. Sosyal İlerleme Endeksi programı, toplumlardaki gelişmişlik ve ilerlemenin yalnızca ekonomik göstergelere bağlı olarak ölçülemeyeceği vurgusu ile oluşturulan bir programdır. Toplumların başarılarını tanımlamanın yeni bir yolunu sunmak için geliştirilmiş olan bu endeks değeri;

- temiz suya erişim, barınma imkanlarına sahip olma, kendini güvende hissetme ve yeterli besin ile medikal bakıma sahip olmadan oluşan *temel insani ihtiyaçlar*,
- bilgiye erişim, iletişim imkanlarına sahip olma, kaliteli bir çevreye sahip olma ve sağlıklı bir yaşam sürmeden oluşan *temel refah*,
- kişisel haklara, özgürlüğe, erişilebilirliğe ve eğitime erişimin bulunmasından oluşan *ayrıcılıklar* şeklinde belirlenmiş parametrelerden oluşmaktadır.

Oldukça kapsamlı ve yenilikçi bir bakışla insani gelişmişlik ve ilerlemeye ilişkin veriler sunan bu endeks değerinin toplumların refahı açısından önemli bir gösterge olduğu kabul edilmektedir (Social Progress Index).

Sosyal İlerleme Endeks değeri ve ortalama yıllık çalışma saatleri arasındaki ilişki Şekil 4.21’de sunulduğu gibidir. Buna göre iki faktör arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim her iki faktöre ilişkin değerlerin sunulduğu dağılım grafiğinde yıllık ortalama çalışma saatlerinin görece düşük olduğu ülkelerde endeks değerinin görece yüksek olduğu söylenebilir (Social Progress Index). Ayrıca ülkelerdeki yıllık ortalama çalışma saatleri ve Sosyal İlerleme Endeks değerleri arasındaki korelasyon (-0.72337) olarak hesaplanmıştır. Bu durum her iki faktör arasında ters yönlü ve %72 oranında bir benzerlik olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.21. Çalışma saatleri ile Sosyal İlerleme Endeks değeri ilişkisi

Gerçekleştirilen tüm bu analizler çalışma saatlerinin çeşitli sosyal faktörler ile ilişkisini göstermektedir. Gerçekleştirilen analizlerden anlaşılabileceği üzere çalışma saatleri yükseldikçe; ortalama eğitim yılı, ortalama yaşam süresi, kişi başına düşen milli gelir ve yaşam doyumu azalmaktadır. Tüm bu faktörlerin birbirleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim daha az eğitim alan bireyler küresel pazarda daha düşük ücret aldıkları işlere veya daha düşük ekonomik çıktı üreten ürünler üretmeye yatkın olacaktır. Bunun sonucunda kişi başına düşen milli gelir azalacak ve bu yoksunluğun, hatta kimi zaman yoksulluğun, yol açtığı faktörler ile sağlıklı bir yaşamı sürdürmek için gerekli koşullar sağlanamayacaktır. Bu noktada hem ortalama yaşam süresinin düşmesi hem de yaşam doyumunun azalması söz konusudur. Ancak bu ilişki tek yönlü değildir. Burada anlatılan dört faktörün birbirleri ile birden fazla boyutta ilişkili olması mümkündür. Bu çalışma açısından esas önemli olan nokta ise çalışma saatlerinin bu faktörler üzerinde ne gibi bir etkisinin bulunduğunu anlamaktır.

Daha uzun saatler çalışan bireylerin bulunduğu bir toplumda kişi başına düşen milli gelirin daha yüksek olması beklenirken gerçekleştirilen analizler bu beklenti ile örtüşmeye bir sonuç ortaya koymuştur. Buradan anlaşılabileceği üzere daha uzun saatler çalışmak toplumları daha çok zenginleştirmemektedir. Tam da burada kişi başına düşen milli geliri arttırmak için daha uzun süreler çalışmanın işlevsiz olduğu ve çok değil verimli çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Daha verimli bir şekilde çalışmak için ise bireysel, toplumsal ve teknolojik yatırımlar ile mümkün olabilmektedir. Burada İnsani Gelişmişlik Endeks değerinin diğer bileşenleri olan

ortalama yaşam süresi ve ortalama eğitim yılı da konuyla ilişkilendirilebilir. Nitekim daha kısa süreler çalışılan ülkelerde bu değişkenler daha yüksek değer almaktadır. Bu noktada verimli çalışmanın en önemli bileşenlerinden biri olan eğitim ve sağlık faktörlerine ilişkin yatırımların uzun vadede kişi başına düşen gelir, yaşam doyumu vb. gibi yaşam kalitesini arttıracak sonuçlar ortaya çıkartması mümkündür.

Aynı analizin sonuçlarına göre çalışma saatlerinin artması ile kamu sosyal harcamalarının azalıp toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile insani eşitsizliğin artıyor olması da önemli bir bulgudur. Nitekim yukarıda değinildiği üzere yaşam kalitesini arttırmak için temel faktörlerden olan gelir, sağlık ve eğitim faktörlerine ilişkin değerler uzun çalışma saatlerinden olumsuz etkilenmektedir. Mikro düzeyde bireylerin yaşamı ile ilişkili olan bu faktörler kamu sosyal harcamaları, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve insani eşitsizlik gibi makro faktörler ile çift yönlü bir ilişkiye sahiptir. Örneğin daha az eğitilmiş bireylerin bulunduğu toplumlarda kadınların cinsiyetleri nedeniyle diğer bireylerden daha düşük bir yaşam kalitesine sahip olması şaşırtıcı değildir. Yine görece daha yoksul ülkelerin sağlık, eğitim, sosyal hizmet gibi alanlara ayıracağı daha az kaynağı bulunmaktadır. Bir başka örnek olarak kıt kaynakların bulunduğu bir toplumda hizmetlere erişim ve bu doğrultuda yaşam kalitesi açısından eşitsizliği artması beklenmedik bir durumsallığı ifade etmemektedir. Çalışma saatleri ile sosyal destekten yoksunluğu pozitif ve sosyal ilerlemenin de negatif ilişkili olması esasında tüm bu açıklamaları özetleyen bir diğer örnek niteliğindedir. Bu örnekler çoğaltılabilir. Burada vurgulanmak istenen esas konu ise yaşam kalitesinin oluşmasında büyük önemi bulunan mikro ve makro faktörlerin birbirleri ile olan sıkı ilişkisidir.

Tüm bu sonuçlar uzun süreler çalışmanın insanlık için hem bireysel hem de toplumsal açıdan faydalı bir eylem olmadığını göstermektedir. Gerçekleştirilen analizler, çalışmanın 2.Literatür Taraması başlığı altında detaylıca açıklanan Sanayi Devrimi'nin yarattığı sosyoekonomik ve sosyokültürel değişimler ile örtüşmektedir. Burada Sanayi Devrimi'nden bugüne kadar sosyoekonomik ve sosyokültürel açıdan çeşitli ilerlemeler sağlandığı kabul edilmektedir. Ancak yine aynı dönemlerden bugüne kadar çalışma saatlerinde neredeyse yarıya yakın bir azalış bulunması da çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarını destekler niteliktedir. Yaklaşık 200 yıllık bir toplumsal analiz niteliğinde olan bu gözlemlerin bugün bilimsel nitelikteki

teknikler ile kanıtlanıyor olması tüm Dünya’da insani açıdan gelişim gösterebilmek için yeni paradigmların geliştirilmesine yönelik ihtiyacı gözler önüne sermektedir.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlık tarihinin bilinen en eski dönemlerinden günümüze kadar çeşitli biçimlerde var olmuş ve farklı amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilmiş çalışma aktivitesi günümüz insan yaşamının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu yönüyle yapısının ve ortaya çıkardığı sonuçların anlaşılması oldukça önemli olan çalışma aktivitesi, bu çalışma kapsamında kavramsal temeli ve tarihsel gelişimi içerisinde incelenmiştir. Çalışma kapsamında incelenen çalışma aktivitesinin özellikle Orta Çağ döneminde ortaya çıkan Çalışma Ahlakı felsefesi ve yaklaşık iki yüz yıl sonra ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile dramatik dönüşümler yaşadığı anlaşılmıştır. Burada bilhassa Batı toplumlarında meydana gelen bu değişimlerin gerçekleşmesinde; Çalışma Ahlakı gibi felsefi, Sanayi Devrimi gibi teknolojik ve sermaye-işçi sınıfı ayrımının meydana getirdiği toplumsal etmenlerin etkisi bulunmaktadır. Tüm bu koşullar, günümüz çalışma anlayışını ve kültürünü meydana getirmiştir.

Bilinen tarihin bütün dönemlerinde insan yaşamının az ya da çok önemli bir parçası konumunda olan çalışma aktivitesine ilişkin literatür okumalarını takiben gerçekleştirilen analizler ile çalışma saatlerinin çeşitli sosyal faktörler ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda 35 OECD üye ülkesinin 2010-2017 yılları arasındaki; İnsani Gelişmişlik Endeks değeri, kişi başına düşen milli gelir, ortalama yaşam süresi, ortalama eğitim yılı, bireylerin yaşam doyumu, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, insani eşitsizlik ve kamu sosyal harcamaları değişkenlerine ilişkin değerler çalışma saatleri ile olan ilişkileri bakımından GTD ile incelenmiştir.

Boylamsal veri analizinde yaygın olarak kullanılan bir analiz yöntemi olarak GTD, yarı olabilirlik teorisine dayanmaktadır. Boylamsal veri seti üzerinde β katsayılarının ideal değerlere yakınsanması sürecine dayanan GTD analizinde çeşitli çalışan korelasyon yapıları kullanılmaktadır. Bu çalışma kapsamında literatürde yaygın olarak kullanılan; bağımsız, yapılandırılmamış, AR-1 ve değiştirilebilir çalışan korelasyon yapıları kullanılmıştır. GTD analizlerinde bu ve diğer çeşitli çalışan korelasyon yapılarından elde edilen sonuçlar Akaike Bilgi Kriterine (AIC) dayanan QIC ve QICu kriterlerine göre belirlenir. Buna göre AIC’de olduğu gibi en küçük QIC ve QICu değerini veren model ideal model olarak belirlenir. Bu çalışma kapsamında da ilgili dört çalışan korelasyon yapısı ile 8 farklı bağımlı değişken üzerinde 32 farklı model

kurulmuş ve QIC ile QICu kriterlerine göre ideal modeller belirlenip sonuçları sunulmuştur.

Gerçekleştirilen analizlerin sonuçları itibari ile ilgili tarih ve ülkeler için çalışma saatlerindeki artışın; İnsani Gelişmişlik Endeks değeri, kişi başına düşen milli gelir, ortalama yaşam süresi, ortalama eğitim yılı, bireylerin yaşam doyumu ve kamu sosyal harcamalarını azalttığı; toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile insani eşitsizliği ise arttırdığı anlaşılmıştır. Burada yalnızca 2017 yılı verilerine ulaşılabilen sosyal destek yoksunluğu ve Sosyal İlerleme Endeks değeri ile çalışma saatleri arasındaki ilişki de incelenmiştir. Bu incelemenin sonuçları çalışma saatlerinin sosyal destekten yoksun olmak ile pozitif, Sosyal İlerleme Endeks değeri ile de negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Verileri incelenen 35 ülkelerin Dünya üzerindeki dağılımından da anlaşılabileceği üzere bahsi geçen sonuçlar sosyoekonomik düzeyi görece yüksek olan ülkeler ve toplumlar için geçerlidir. Bu durum çeşitli açılardan toplumsal olarak gelişmiş olan bu ülkelerdeki çalışma saatleri ile insani gelişmişlik arasındaki ilişkinin iş ve iş dışı yaşama ilişkin henüz gelişmekte olan ülkeler için de geçerli olabileceğini düşündürmektedir.

Gerçekleştirilen tüm bu analizler çalışma saatlerindeki artışın yaşam kalitesini önemli ölçüde etkileyen çeşitli faktörler üzerinde olumsuz bir etki yarattığını göstermektedir. Tam da burada çağlar değişse dahi insanların temel ihtiyaçlarının benzer kaldığı sonucuna ulaşılabilir. Nitekim Sanayi Devrimi'nin yaşandığı toplumlarda işçi sınıfının içerisinde bulunduğu olumsuz yaşam koşulları çeşitli yönleriyle hala birbirinden farklı toplumlarda görülmektedir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizler ile ortaya konulduğu gibi bu olumsuz yaşam koşullarını hazırlayan en önemli etmenlerden birisi de çalışma saatleridir. Ancak çağdaş literatürde yaygın olarak çalışma saatlerinin sosyal sorunlar ile ilişkisi, özellikle Sanayi Devrimi döneminin bir problemiymiş gibi ele alınmaktadır. Çalışmanın sonuçları uzun çalışma saatlerinin yalnızca Sanayi Devrimi döneminde kalmış eski bir sorun olduğunu değil aksine bu problemin; sosyal ve siyasi koşullar, teknolojik imkanlar, insanın yaşamdaki yeri ve önemine ilişkin değişen bakış açılarına rağmen hala var olduğunu göstermektedir. Özetle bu bulgular günümüzün hakim haftada 5-6 gün günde 8-10 saatlik çalışma anlayışını tartışmalı kılmaktadır (Dinçer ve Bağdatlı Kalkan, 2021).

Bu durum esasında özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte ağırlaşan yaşam koşullarına bir eleştiri niteliğinde doğan Çalışma Ahlakı eleştirilerini doğrulamaktadır. Ancak Sanayi Devrimi'nden yaklaşık iki yüz yıl sonra dahi hala çalışma saatleri başta olmak üzere çalışma yaşamına ilişkin sorunların varlığını koruyor olması insanlığın çağın koşullarına uygun yeni bir paradigmaya olan ihtiyacına işaret etmektedir. Nitekim bu ihtiyaç özellikle son birkaç yıldır Finlandiya ve İspanya gibi çeşitli Avrupa ülkelerinde çalışma gün ve saatlerinin azaltılmasına yönelik süregelen tartışmalardan da anlaşılabilir. Tarihsel süreçte meydana gelen gelişmeler incelendiğinde bu tartışmaların işçi sınıfı adına kazanımlarla sonuçlanacağı tahmin edilmektedir. Bununla ilgili olarak gerçekleştirdikleri zaman serileri analizi ile Ausubel ve Gruebler, 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayıp yaklaşık 150 yıldır devam eden çalışma saatlerindeki düşüşün devam edeceğini öngörmektedir. Ausubel ve Gruebler'e göre çalışma saatlerindeki düşüşün günümüzdeki hızında devam etmesi halinde 2050 yılında Dünya genelinde haftalık ortalama çalışma saati 27 olacaktır. Teknolojik gelişmelerin sürekli artan hızı düşünüldüğünde bu seviyeye 2050 yılından çok daha önce de ulaşılabilir (Ausebel ve Gruebler, 1995).

Çalışma saatlerine ilişkin süre gelen bu tartışmalar her ne kadar insanlık için hayatı daha yaşanabilir kılmak adına önem arz ediyor olsa da bireyin kendisi ve içerisinde bulunduğu sosyal çevrenin yapısı düşünüldüğünde oldukça sınırlı kabul edilmektedir. Nitekim sosyal sorunlar, insani gelişmişlik ve çalışma saatleri gibi faktörler arasında tek yönlü ve yalnızca tanımlı faktörlerin ilişkisi çerçevesinde gelişen bir ilişkiden söz etmek mümkün değildir. Burada çalışma saatleri, sosyal adalet temelinde gerçekleştirilecek sosyal politikalarda ancak bir araç olabilir. Bir diğer deyişle çalışma saatleri, sosyal sorunlarla ilişkisi düşünüldüğünde biyopsikososyal açıdan daha sağlıklı bireyler ve toplumlar oluşturmak açısından iyi bir başlangıç noktası olabilir. Ancak yaşamı daha yaşanabilir kılmak için iyi bir başlangıç noktasına ek olarak bu yeni düzenin odağında neyin yer alacağının ve bunun nasıl sürdürülebilir kılınacağının belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Daha açık bir ifade ile çalışma saatlerinin azaltılması zaman yönetimi açısından önemli bir kaynak oluşturacaktır. Ancak bu gelişme, zamanın daha etkin ve verimli kullanılabilmesi ve bu yolla insan potansiyelinin artırılıp toplumsal kalkınmanın sağlanabilmesi açısından yalnızca bir ilk adım niteliğindedir. İnsanların daha fazla boş

zamana ihtiyacı bulunmaktadır ama bununla birlikte bu boş zamanı bireysel ve toplumsal açıdan gelişimi destekleyici içerikteki aktivitelerle doldurabilecekleri alternatiflere de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın giderilememesi halinde çalışma saatlerindeki düşüş insanlık için fayda getiren bir gelişme olmaktan çok insanın yaşamda pasifize olmasına yol açacak bir durumsallığı ortaya çıkartması itibari ile zararlı hale dönüşebilir. Günümüzdeki teknolojik imkanlar ve bu doğrultuda gelişen dijital topluma dönüşüm hareketliliği düşünüldüğünde çalışma saatlerindeki değişim ile zaman yönetimi konularının önemi ortaya çıkmaktadır.

Çalışma saatlerindeki değişim üzerinden yeniden düzenlenmesi gereken zaman yönetimi ve boş zaman aktivitelerine ilişkin ihtiyacın giderilmesine yönelik çalışmalar eğitim sisteminden sosyal aktivitelere kadar geniş bir yelpazede ele alınmalıdır. Ayrıca teknolojik gelişmeler ile birlikte dönüşen çalışma koşullarına istinaden boş zamanın değerlendirilmesine yönelik çalışmaların, çalışma zamanını da içine alacak şekilde birlikte değerlendirilmesi esastır. Bu noktada artık yalnızca çalışma saati başına üretilen ürünün mali değerini ifade eden üretkenlik (productivity) odaklı çalışma biçimleri çağdaş insanın ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak bir yaklaşımdır. Günümüzde geliştirilmesi gereken insan odaklı yaklaşımın içeriği hem çalışma yaşamında hem de boş zaman aktivitelerinde ekonomik çıktıya ek olarak biyopsikososyal açıdan gelişimi destekleyici yönelimler geliştirilmelidir. Bu bağlamda çalışma yaşamını da içerisinde alan temel yaşam aktivitelerine ilişkin geliştirilecek çalışmaların odak noktası ‘birim zamanda verimlilik’ olmalı ve buna ilişkin ölçümler ile kurulacak yeni sistemler ile zaman yönetiminde verimliliğin sürdürülebilir olması sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abendroth, W., 1992. Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi. Çev. A. Çakıroğlu, Belge Yayınları, İstanbul.
- Ajala, A. M., 2013. Quality of Work Life and Workers Wellbeing: The Industrial Social Workers Approach. *Ife PsychologIA*, 21(2), Erişim Tarihi: 26.01.2021 <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC141146>
- Akhtar, S., Kashif, A., Arif, A., Khan, M. A., 2012. Impact of long working hours on family wellbeing of corporate family. *World Applied Sciences Journal*, 16(9), 1302-1307. Erişim Tarihi: 03.01.2021 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2558324
- Allen, R. C., Weisdorf, J. L., 2011. Was There An 'Industrious Revolution' Before The Industrial Revolution? An Empirical Exercise for England, c. 1300–1830. *The Economic History Review*, 64(3), doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0289.2010.00566.x>
- Ankaralı, H., Ankaralı, S., Cangür, Ş., 2018. Genelleştirilmiş Doğrusal Karma Etki Modellerinin Biyoinformatik Araştırmalarında Kullanımı. 1st International Conference of Genomics And Bioinformatics, 15-31.
- Anthony, P.D., 1977. *The Ideology of Work*. Oxon: Routledge. Erişim Tarihi: 21.03.2021 https://books.google.com.tr/books?id=CJCgv86RsR8C&pg=PA39&hl=tr&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Applebaum, H., 1992. *The Concept of Work: Ancient, Medieval and Modern*. New York: State University of New York Press. Erişim Tarihi: 05.01.2021 https://books.google.com.tr/books?id=wwQw16Y9q4UC&pg=PA23&hl=tr&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Asante, M.K., 2017. An Outline of Labour in Plato's Thought. *Journal of Advocacy, Research and Education*, 4(2), Erişim Tarihi: 26.01.2021 https://www.researchgate.net/publication/320702224_An_Outline_of_Labour_in_Plato's_Thought
- Ausebel, J. H., Gruebner, A., 1995. Working Less and Living Longer: Long-Term Trends in Working Time and Time Budgets. *Technological Forecasting and Social Change* (50), Erişim Tarihi: 12.02.2021 <https://phe.rockefeller.edu/publication/work-less/>
- Aytaç, Ö., 2002. Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 231-260.
- Bağdatlı Kalkan, S., Deniz Başar, Ö., Özden, Ü. H., 2015. Üniversite Tercihlerinde URAP Sıralamasında Kullanılan Değişkenleri Etkilerinin Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(1), doi:doi:10.14780/iibd.14568

- Bahadır, M., 2016. Antikçağ'dan Günümüze Boş Zaman Üzerine Bir değerlendirme. ETÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, I(2), Erişim Tarihi: 26.01.2021 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/424120>
- Bakacak, L., 2018. Genelleştirilmiş Doğrusal Mekansal Modellere Koşullu Otoregresif Model Yaklaşımı. Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı, Ankara.
- Balme, M., 1984. Attitudes to Work and Leisure in Ancient Greece. Greece ve Rome, 31(2), Erişim Tarihi: 13.04.2021 https://www.jstor.org/stable/642580?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Bauwens, R., Muylaert, J., Clarysse, E., Audenaert, M., Decramer, A., 2020. Teachers' Acceptance and Use of Digital Learning Environments After Hours: Implications for Work-Life Balance and The Role of İntegration Preference. Computers in Human Behavior (112), doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106479>
- Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı, 1952. Amerikan işçi Hareketinin Bir Tarihçesi. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, İstanbul.
- Börk, A., Kavas, E., 2015. Yahudilik Hristiyanlık ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakı: Karşılaştırmalı Bir Analiz. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6(13), Erişim Tarihi: 28.02.2021 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner/issue/23038/246285>
- Bremer, F. J.. 2009. Puritanism: A Very Short Introduction. Oxford University Press, New York.
- Burke, R.J., Cooper, C. L., 2008. The Long Work Hours Culture Causes Consequences and Choices. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited. Erişim Tarihi: 23.01.2021 <https://books.google.com.tr/books?id=AJXnY9lqYvoC&lpg=PR9&ots=oyBt n-7n8P&dq=the%20relationship%20between%20work%20hours%20and%20human%20development&lr&hl=tr&pg=PA39#v=onepage&q&f=true>
- Business-Managed Democracy, 2017. The Work Ethic. 01 15, 2021 Erişim Tarihi:23.02.2021 <https://www.herinst.org/BusinessManagedDemocracy/culture/work/concept.html#:~:text=Ancient%20Greeks,-Reference%3A%20Adriano%20Tilgher&text=Work%20in%20ancient%20Greece%20had,distain%20for%20hard%20manual%20work>
- Caredda, S., 2020. The Meaning of Work: A Brief History of Work. Erişim Tarihi: 15.02.2021 <https://sergiocaredda.eu/people/future-of-work/part-1-a-brief-history-of-work/>

- Chaşovschı, C., 2016. Perspectives on Work Ethic an Intercultural Approach. The USV Annals of Economics and Public Administration (16), Erişim Tarihi: 26.02.2021
[https://econpapers.repec.org/article/scmusvaep/v_3a16_3ay_3a2016_3ai_3a1\(23\)_3ap_3a93-98.htm](https://econpapers.repec.org/article/scmusvaep/v_3a16_3ay_3a2016_3ai_3a1(23)_3ap_3a93-98.htm)
- Collowet, M., Sauermann, J., 2019. Working Hours and Productivity. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Cotterau, A., 2008. 1848-1900 Yılları Arasında Fransa'daki İşçi Sınıfı Kültürlerinin Özgünlüğü. I. Katznelson ve A. R. Zolberg içinde, İşçi Sınıfının Oluşumu Batı Avrupa ve Amerika'da 19. Yüzyıl Örüntüleri Çev. R.A. Dünder, Tan Kitabevi, Ankara.
- Crisci, A., D'Ambra, L., Esposito, V., 2019. Generalized Estimating Equation in Longitudinal Data to Determine an Efficiency Indicator for Football Teams. Social Indicators Research (146). doi:doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1891-6>
- Cunnigham, H., 2014. Time Work and Leisure Changes in England Since 1700. Manchester University Press, Manchester.
- Çalışkan, N., 2013. Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri ve Regresyon ile Başarı Kestiriminin Karşılaştırılması. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer, M., Bağdatlı Kalkan, S., 2021. Uzun Çalışma Saatlerinin İnsanî Gelişmişlik Endeks Değeri Üzerindeki Etkisi. Business & Management Studies: An International Journal, 9(1), 186-199.
doi:<https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1746>
- Doğanay, B., 2007. Uzunlamasına Çalışmaların Analizinde Karma Etki Modelleri. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Encyclopaedia Britannica, 2018. Work Economics. Erişim Tarihi: 25.01.2021
<https://www.britannica.com/topic/work-economics>
- Feten, M. H., Çarıkçı, İ. H., Özkul, A. S., 2017. Çalışma Ahlakını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 8(17),
doi:<https://doi.org/10.21076/vizyoner.286817>
- Fursman, L., 2009. Parent's Long Work Hours and The Impact on Family Life. Social Policy Journal of New Zealand (35), Erişim Tarihi: 6.04.2021
<https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj35/35-parents-long-work-hours.html#:~:text=The%20literature%20suggests%20that%20long,time%20available%20for%20family%20members.>

- Ghisletta, P., Spini, D., 2004. An Introduction to Generalized Estimating Equations and an Application to Assess Selectivity Effects in a Longitudinal Study on Very Old Individuals. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 29(4), Erişim Tarihi: 4.06.2021
<https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/10769986029004421>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A., Chrupała-Pniak, M., Mello, A. L., Paruzel-Czachura, M., 2019. Work Ethic and Organizational Commitment as Conditions of Unethical Pro-Organizational Behavior: Do Engaged Workers Break The Ethical Rules? *International Journal of Selection and Assessment* (27), doi:doi:10.1111/ijsa.12241
- Grint, K., 1998. Çalışma Sosyolojisi. Çev. V. Bozkurt, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Hill, R. B., 1996. History of Work Ethic. Erişim Tarihi: 2.05.2021
<http://workethic.coe.uga.edu/history.htm>
- Hillerbrand, H. J., 1998. Martin Luther: German Religious Leader. *Encyclopædia Britannica*:. 12 12, 2020 Erişim Tarihi: 26.01.2021
<https://www.britannica.com/biography/Martin-Luther>
- Hin, L. Y., Carey, L. J., Wang, Y. G., 2007. Criteria for Working–Correlation–Structure Selection in GEE: Assessment via Simulation. *The American Statistician*, 61(4), doi:doi:10.1198/000313007X245122
- Hori, D., Sasahara, S., Oi, Y., Doki, S., Andrea, C. S., Takahashi, T., Matsuzaki, I., 2020. Relationships between Insomnia, Long Working Hours, and Long Commuting Time Among Public School Teachers in Japan: A nationwide Cross-Sectional Diary Study. *Sleep Medicine* (75), doi:doi:https://doi.org/10.1016/j.sleep.2019.09.017
- International Labour Organization, 2021. Employment Statistics. 05 03, 2021
<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>
- İsbatov, A., 2017. Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışma Hayatına Yön Veren Uluslararası Kuruluşlar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Jan, D., 1986. Some Remarks on The Notion of Labour Society. *Acta Sociologica*, 29, doi:https://doi.org/10.1177/000169938602900106
- Jonck, F., Walt, F., Sobayeni, N., 2017. Investigating The Relationship between Work Values and Work Ethics: A South African Perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 15. doi:doi:https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.780

- Jorgenson, A. K., Fitzgerald, J. B., Thombs, R. P., Hill, T. D., Givens, J. E., Clark, B., Ore, P., 2020. The Multiplicative Impacts of Working Hours and Fine Particulate Matter Concentration on Life Expectancy: A Longitudinal Analysis of US States. *Environmental Research*, (191), doi:doi:https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.110117
- Karadağ Erdemir, Ö., Sucu, M., 2016. Genelleştirilmiş Doğrusal Model Bileşenlerinin Kredibilite Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik & Aktüerya*, 9(1), 37-46.
- Kaya Şen, G., 2019. Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kılıç, S., 2012. Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde Çalışan Korelasyon Yapısına Entropi Yaklaşımı. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, S., Çilingirtürk, A. M., 2013. Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinde Entropiye Dayalı Korelasyon Matrisi Yaklaşımı: Türk Bankacılık Sektörü Uygulaması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 91-100.
- Klafke, R., 2017. The Relationship between The Human Development Index, Free Time and Weekly Hours Worked by The Brazilian Population. *Rev. Guillermo de Ockham*, 15(2), doi:doi:http://dx.doi.org/10.21500/22563202.299
- Koehler, B., 2016. İslam'ın Erken Döneminde Kapitalizmin Doğuşu. Çev. İ. Kurun, Liberte, Ankara.
- Kuczynski, J., 1968. İşçi Sınıfı Tarihi. Çev. G. Üstün, E Yayınları, Ankara.
- Lafargue, P., 2015. Tembellik hakkı. Çev. I. Ergüden, Kırmızı Kedi Yayınevi, İstanbul.
- Lefebvre, H., 1976. Marx'ın Sosyolojisi. Çev. S. Hilav, Öncü Kitabevi, İstanbul.
- Li, J., Huang, M. T., Hedayati-Mehdiabadi, A., Wang, Y., Yang, X., 2020. Development and Validation of Work Ethicinstrument to Measure Chinese People's Work-Related Values and Attitudes. *Human Resource Development Quarterly* (31), doi:https://doi.org/10.1002/hrdq.21374
- Nemoto, K., 2013. Long Working Hours and The Corporate Gender Divide in Japan. *Gender, Work and Organization*, 20(5), doi:doi:10.1111/j.1468-0432.2012.00599.x
- OECD, 2017. Organisation for Economic Co-operation and Development. Erişim Tarihi: 06.04.2021 <https://www.oecd.org/sdd/prices-ppp/oecd-share-in-world-gdp-stable-at-around-50-per-cent-in-ppp-terms-in-2017.htm>
- OECD, 2021a. Discover the OECD. Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://www.oecd.org/general/Key-information-about-the-OECD.pdf>

- OECD, 2021b. OECD Legal Instruments. Erişim Tarihi: 06.04.2021
<https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments?mode=advanced&themeIds=5&dateType=adoption>
- OECD, 2021c. Organisation for Economic Co-operation and Development. Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://www.oecd.org/about/>
- OECD, 2021d. Organisation for Economic Co-operation and Development. Erişim Tarihi:06.04.2021
<http://www.oecd.org/general/organisationforeuropeaneconomicco-operation.htm>
- OECD, 2021e. Hours worked. Erişim Tarihi: 06.04.2021
<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
- OECD, 2021f. Lack of social support. Erişim Tarihi: 06.04.2021
<https://data.oecd.org/healthrisk/lack-of-social-support.htm>
- OECD, 2021g. Social Spending. Erişim Tarihi: 06.04.2021
<https://data.oecd.org/socialexp/social-spending.htm>
- Ogura, K., 2009. Long Working Hours in Japan. Japanese Economy, 26(2). doi:doi:<https://doi.org/10.2753/JES1097-203X360202>
- Our World in Data, 2020. Work Hours. Erişim Tarihi: 06.04.2021
<https://ourworldindata.org/working-hours>
- Our World in Data, 2021. Happiness and Life Satisfaction. Erişim Tarihi: 06.04.2021
<https://ourworldindata.org/happiness-and-life-satisfaction>
- Oxford University Press, 2021. Oxford Learner's Dictionaries. Erişim Tarihi: 01.012.2020
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com:https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/work-ethic?q=work+ethic>
- Ören, K., Yüksel , H., 2012. Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), Erişim Tarihi: 18.04.2021
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84742>
- Özaltın, Ö., 2016. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) Ülkelerinin Mortalite Verisi Üzerine Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri Yaklaşımının Bir Uygulaması. Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Rachwaniec-Szczecińska, Z., Bosowski, A. ve Bosowska, K., 2018. Work Ethic and Beliefs About The Social World As Predictors of Professional Burnout on The Example of Selected Mining and Industrial Plants of The Rybnik Coal Area. Scientific Papers of Silesian University of Technology (116), Erişim Tarihi: 29.04.2021 <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171517914>

- Russell, B., 2008. Aylaklığa Övgü. Çev. M. Ergin, Cem Yayınevi, İstanbul.
- Rusu, R., 1982. The Protestant Work Ethic and Attitudes Towards Work. Scientific Bulletin, XXIII(2(46)), doi:10.2478/bsaft-2018-0014
- Ryan, J. C., Tipu, S. A., 2016. An Empirical Alternative to Sidani and Thornberry's (2009) 'Current Arab Work Ethic': Examining the Multidimensional Work Ethic Profile in an Arab context. J Bus Ethics. doi:doi:10.1007/s10551-014-2481-4
- Samuelson, K., 2018. Din ve İktisadi Faaliyet: Protestan Ahlak, Kapitalizmin Yükselişi ve Bilginin Suistimali. Çev. A. Uzun, Liberte, Ankara.
- Sayers, S., 1998. Marxism and Human Nature. Londra: Routledge.
- Schein, A., Haruvi, N., 2017. The Relationship between the Average Workweek Length and Per Capita Gross Domestic Product (GDP). International Studies of Management & Organization (47), doi:doi:https://doi.org/10.1080/00208825.2017.1382268
- Smith, V. O., Smith, Y. S., 2011. Bias, History, and the Protestant Work Ethic. Journal of Management History, 17(3), doi:doi:10.1108/17511341111141369
- Social Progress Index, 2021a. Learn About Us. Erişim Tarihi: 06.04.2021 <https://www.socialprogress.org/about-us>
- Social Progress Index, 2021b. Social Progress Index. 02 10, 2021 Erişim Tarihi: 06.04.2021 <https://www.socialprogress.org/>
- Solar, P. M., 1995. Poor Relief and English Economic Development before The Industrial Revolution. Economic History Review, XLVII(I), Erişim Tarihi: 06.05.2021 https://www.jstor.org/stable/2597868?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Spector, P. E., 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. California: SAGE Publications.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2016. Business Ethics. 11 02, 2020 Erişim Tarihi: 02.04.2021 [plato.stanford.edu: https://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/](https://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/)
- Şahin, H., 2015. İşçi Hareketlerine Tarihsel Bir Bakış: Dünden Bugüne Yaşanan Dönüşümün Yapısal Bir Analizi. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(1), Erişim Tarihi: 05.05.2021 https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-detay&Alan=sosyal&Id=AWCuuZKVoDuH9Br_d_-H

- Şeker, G., Tilbe, A., Ökmen, M., Yazgan Hepgül, P., Eroğlu, D., Sirkeci, İ., 2015. Londra'da Çalışan Türkiyeli Göçmenlerin Çalışma Süreleri ve Sosyal İlişkileri. Turkish Migration Conference 2015 Selected Proceedings. Transnational Press, Londra.
- Thompson, E. P., 1991. The Making of The English Working Class. Penguin Books, Londra.
- Turan, N., 2018. Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam. B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 37(1), Erişim Tarihi: 03.03.2021 <https://search.proquest.com/openview/5cd3165bda3d13e4b189f7c1f2370100/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2042232>
- UNDP, 2021a. Coefficient of human Inequality. Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://hdr.undp.org/en/indicators/135006>
- UNDP, 2021b. Gender Inequality Index (GII). Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://hdr.undp.org/en/indicators/68606#>
- UNDP, 2021c. GNI Per Capita. Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://hdr.undp.org/en/indicators/141706>
- UNDP, 2021d. Human Development Index (HDI). Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://hdr.undp.org/en/indicators/137506>
- UNDP, 2021e. Life Expectancy at Birth (Years). Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://hdr.undp.org/en/indicators/69206>
- UNDP, 2021f. Mean Years of Schooling (Years). Erişim Tarihi: 06.04.2021 <http://hdr.undp.org/en/indicators/103006>
- Usta, D., Çilingirtürk, A. M., 2018. Bitişme Analizi Faydalarının Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri ile Belirlenmesi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi. doi:doi:10.18092/ulikidince.354777
- Ünal, A., 2011. Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı. İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi (44), Erişim Tarihi: 06.03.2021 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusiyasal/issue/594/5982>
- Veal, A. J., 2020. Is There Enough Leisure Time? Leisure Studies, Work-Life Balance, The Realm of Necessity and The Realm of Freedom. World Leisure Journal, 62(2). doi:<https://doi.org/10.1080/16078055.2019.1667423>
- Weber, M., 1920. Protestan Ahlakı Ve Kapitalizmin Ruhü. Çev. Z. Aruoba, Hil Yayınları, İstanbul.
- Wong, K., Chan, A. H., Ngan, S. C., 2019. The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(12), doi:16(12). doi:10.3390/ijerph16122102

World Bank, 2021. Population. Erişim Tarihi: 06.04.2021
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>

Yaraşır, V., 2004. Uluslararası İşçi Hareketleri. Tüm Zamanlar, İstanbul.

Yazıcı, B., 2001. Kategorik Veri Analizinde Eş Değişken Bulunması Durumunda Genelleştirilmiş Tahmin Denklemleri Yaklaşımı ve Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Yüksel, K., 2010. Genelleştirilmiş Tahmin Denklemlerinin Uyumunda Kullanılan Yöntemlerin Karşılaştırılması. Ege Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Zootehni Anabilim Dalı, İzmir.

Zabel, K. Z., Biermeier-Hanson, B. B., Baltes, B. B., Early, B. J. Shepard, A., 2017. Generational Differences in Work Ethic: Fact or Fiction? Journal of Business and Psychology. doi:doi:10.1007/s10869-016-9466-5

EKLER

EK-A: İdeal Modellerin Çalışan Korelasyon Yapısı Çıktıları

Çalışan Korelasyon: AR-1				Bağımlı Değişken: hdi			
1	0.9873355	0.9748315	0.9624857	0.9502964	0.9382614	0.9263788	0.9146467
0.9873355	1	0.9873355	0.9748315	0.9624857	0.9502964	0.9382614	0.9263788
0.9748315	0.9873355	1	0.9873355	0.9748315	0.9624857	0.9502964	0.9382614
0.9624857	0.9748315	0.9873355	1	0.9873355	0.9748315	0.9624857	0.9502964
0.9502964	0.9624857	0.9748315	0.9873355	1	0.9873355	0.9748315	0.9624857
0.9382614	0.9502964	0.9624857	0.9748315	0.9873355	1	0.9873355	0.9748315
0.9263788	0.9382614	0.9502964	0.9624857	0.9748315	0.9873355	1	0.9873355
0.9146467	0.9263788	0.9382614	0.9502964	0.9624857	0.9748315	0.9873355	1

Çalışan Korelasyon: Yapılandırılmamış				Bağımlı Değişken: sch			
1	1.1466748	1.0863875	1.0377277	0.9861895	0.9643760	0.9691724	0.9626417
1.1466748	1	1.0621349	1.0121649	0.9643804	0.9457003	0.9518849	0.9425094
1.0863875	1.0621349	1	0.9911159	0.9454312	0.9266748	0.9338227	0.9254736
1.0377277	1.0121649	0.9911159	1	0.9347401	0.9147559	0.9231556	0.9157488
0.9861895	0.9643804	0.9454312	0.9347401	1	0.9073972	0.9194678	0.9103930
0.9643760	0.9457003	0.9266748	0.9147559	0.9073972	1	0.9124995	0.9028455
0.9691724	0.9518849	0.9338227	0.9231556	0.9194678	0.9124995	1	0.9192657
0.9626417	0.9425094	0.9254736	0.9157488	0.9103930	0.9028455	0.9192657	1

Çalışan Korelasyon: Bağımsız				Bağımlı Değişken: lexp			
1	0	0	0	0	0	0	0
0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	1

Çalışan Korelasyon: Bağımsız				Bağımlı Değişken: gni			
1	0	0	0	0	0	0	0
0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	1

Çalışan Korelasyon: Bağımsız				Bağımlı Değişken: ss			
1	0	0	0	0	0	0	0
0	1	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	0	0	0	0
0	0	0	1	0	0	0	0
0	0	0	0	1	0	0	0
0	0	0	0	0	1	0	0
0	0	0	0	0	0	1	0
0	0	0	0	0	0	0	1

Çalışan Korelasyon: AR-1				Bağımlı Değişken: gender			
1	0.9896896	0.9794855	0.963866	0.9593919	0.9495001	0.9397104	0.9300216
0.9896896	1	0.9896896	0.9794855	0.963866	0.9593919	0.9495001	0.9397104
0.9794855	0.9896896	1	0.9896896	0.9794855	0.963866	0.9593919	0.9495001
0.963866	0.9794855	0.9896896	1	0.9896896	0.9794855	0.963866	0.9593919
0.9593919	0.963866	0.9794855	0.9896896	1	0.9896896	0.9794855	0.963866
0.9495001	0.9593919	0.963866	0.9794855	0.9896896	1	0.9896896	0.9794855
0.9397104	0.9495001	0.9593919	0.963866	0.9794855	0.9896896	1	0.9896896
0.9300216	0.9397104	0.9495001	0.9593919	0.963866	0.9794855	0.9896896	1

Çalışan Korelasyon: AR-1				Bağımlı Değişken: lstf			
1	0.9503745	0.9032118	0.858395	0.8157915	0.7753075	0.7368325	0.7002668
0.9503745	1	0.9503745	0.9032118	0.858395	0.8157915	0.7753075	0.7368325
0.9032118	0.9503745	1	0.9503745	0.9032118	0.858395	0.8157915	0.7753075
0.858395	0.9032118	0.9503745	1	0.9503745	0.9032118	0.858395	0.8157915
0.8157915	0.858395	0.9032118	0.9503745	1	0.9503745	0.9032118	0.858395
0.7753075	0.8157915	0.858395	0.9032118	0.9503745	1	0.9503745	0.9032118
0.7368325	0.7753075	0.8157915	0.858395	0.9032118	0.9503745	1	0.9503745
0.7002668	0.7368325	0.7753075	0.8157915	0.858395	0.9032118	0.9503745	1

Çalışan Korelasyon: Değiştirilebilir				Bağımlı Değişken: ineq			
1	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104
0.87104	1	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104
0.87104	0.87104	1	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104
0.87104	0.87104	0.87104	1	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104
0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	1	0.87104	0.87104	0.87104
0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	1	0.87104	0.87104
0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	1	0.87104
0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	0.87104	1

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Murat DİNÇER

Eğitim Durumu

Lise : Sancaktepe Anadolu Lisesi, 2015

Lisans : İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, 2019

Yüksek Lisans : İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, 2021

Yayınları

Dinçer, M., Bağdatlı Kalkan, S., 2021. Uzun Çalışma Saatlerinin İnsani Gelişmişlik Endeks Değeri Üzerindeki Etkisi. Business & Management Studies: An International Journal. 9(1), 186-199.