

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KÜLTÜRÜN ÇALIŞMA AHLAKI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Hazırlayan
İhsan Taylan ÇELİK

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aylin ÜNAL

MANİSA
2008

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ

TEZ VERİ FORMU

Tez No:

Konu:

Üniv.Kodu:

Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tezin yazarının

Soyadı: ÇELİK

Adı: İhsan Taylan

Tezin Türkçe adı: Kültürün Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisi

Tezin Yabancı adı: The Impact of Culture on Work Ethic

Tezin yapıldığı

Üniversite: Celal Bayar Üniversitesi **Enstitü:** Sosyal Bilimler Enstitüsü **Yılı:** 2008

Tezin Türü: 1 - Yüksek Lisans ☐

Dili: Türkçe

2 - Doktora ☐

Sayfa sayısı: 163

3 - Tıpta uzmanlık ☐

Referans sayısı: 111

4 - Sanatta yeterlilik ☐

Tez Danışmanın

Ünvanı: Yrd. Doç. Dr.

Adı: Aylin

Soyadı: ÜNAL

Türkçe anahtar kelimeler:

1 - Kültür

2 - Kültürel Boyutlar

3 - Kültürlerarası Farklılıklar

4 - Çalışma Ahlakı

5 - Protestan Çalışma Ahlakı

İngilizce anahtar kelimeler:

1 - Culture

2 - Cultural Dimensions

3 - Cross - Cultural Differences

4 - Work Ethic

5 - Protestant Work Ethic

Tarih:

İmza :

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak, Türk ve Kanadalı üniversite öğrencilerinin çalışma ahlakı değerlerini karşılaştıran bir anket uygulanmıştır. Türkiye’den 84 öğrenci ve Kanada’dan 78 öğrenci olmak üzere toplam 162 öğrenciden oluşan örnekleme, Mirels ve Garrett’in (1971) geliştirdiği ve 19 sorudan oluşan Protestan Çalışma Ahlakı ölçeği uygulanmıştır.

Araştırmanın sonucunda, konu ile ilgili literatürü de destekler bir biçimde, kültürün çalışma ahlakı değerleri üzerinde etkili bir değişken olduğu ortaya konulmuş ve söz konusu iki kültür arasında çalışma ahlakı değerleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Tespit edilen bu farklılık, Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilere oranla daha güçlü çalışma ahlakı değerlerine sahip olduğu şeklinde ortaya çıkmıştır. Ayrıca ölçekte yer alan 5 farklı çalışma ahlakı boyutu açısından da her iki kültür arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Türk öğrencilerin “çalışmanın gerekliliği”, “sadelik ve zevklerden uzak durma”, “boş zamana yönelik olumsuz tutumlar” ve “para ve zaman kullanımı” boyutlarında Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Buna karşın Kanadalı öğrenciler “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği” boyutunda Türk öğrencilere oranla daha yüksek puanlar almışlardır. Elde edilen sonuçlar, Hofstede’nin (1980) geliştirdiği kültürel boyutları dikkate alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Yapılan bu çalışma, günümüzün küreselleşen iş ve çalışma ortamında, farklı ülkelerde faaliyette bulunan firmalarda istihdam edilecek işgörenlerin sahip oldukları çalışma ahlakı değerlerinin ortaya konulması, farklı kültürlerde bu kavrama yönelik bakış açılarının belirlenmesi ve çalışma ahlakı kavramı ile ilgili kültürlerarası literatüre katkıda bulunması açısından önemlidir.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the impact of culture on work ethic. For this purpose, a survey which compares the work ethic values of Turkish and Canadian university students was carried out. The sample consists of 162 participants, 84 from Turkey and 78 from Canada. The Protestant Work Ethic scale which has 19 questions and developed by Mirels and Garret (1971) was used in this process.

Research results demonstrate that culture is an effective variable on work ethic values and significant differences were found among work ethic values of two cultures. According to the research results Turkish students appeared to have more powerful work ethic values compared to Canadian students. In addition, significant differences about 5 underlying dimensions of work ethic that exist in the scale were found between two cultures. Turkish students had higher scores in “necessity of working”, “ascetism”, “negative attitudes towards leisure” and “use of money and time” dimensions compared to Canadian students. On the other hand Canadian students had higher scores in “hard work brings success” dimension. The results tried to be discussed by using the Hofstede’s (1980) cultural dimensions model.

This research presents the work ethic values of potential employees who are possibly going to be employed by the firms which are doing business in a global trade and labor environment. Results of this study is also important for defining the different point of views on work ethic concept in different cultures and in terms of it’s contribution to cross-cultural literature.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “ Kültürün Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

...../...../2008

İhsan Taylan ÇELİK

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü// tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü öğretim Yönetmeliği'nin 8. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans öğrencisi İhsan Taylan ÇELİK'in "Kültürün Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisi" konulu tezi incelenmiş ve aday// tarihinde saat 'da/de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna ☐

OY BİRLİĞİ ☐

DÜZELTME yapılmasına ☐ *

OY ÇOKLUĞU ☐

RED edilmesine ☐ **

ile karar verilmiştir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

BAŞKAN

ÜYE

ÜYE

Tez, burs, ödül veya Teşvik programlarına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

☐ Evet

☐ Hayır

Tez, mutlaka basılmalıdır.

☐ Evet

☐ Hayır

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

☐ Evet

☐ Hayır

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

☐ Evet

☐ Hayır

Tez, basımı gereksizdir.

☐ Evet

☐ Hayır

ÖNSÖZ

Kültür, toplumları birbirinden farklılaştıran ve onları “yegane” kılan bir kavramdır. Çalışma ahlakı ise, gerek bireylerin kendi yaşamlarında hedefledikleri amaçlara ulaşmalarında önemli rol oynayan, gerekse de toplumların sahip oldukları ekonomik gelişmişlik düzeyi üzerinde etkili olan bir kavramdır. Bu çalışmada kültürün bir topluma üye olan bireylerin çalışma ahlakı değerleri üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca Türkiye’deki hakim çalışma ahlakı değerleri de güncel şekilde tespit edilmeye çalışılmıştır.

Kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisini inceleyebilmek ve farklı kültürlerdeki çalışma ahlakı değerleri arasında bir karşılaştırma yapabilmek için, Türkiye’de ve Kanada’da üniversite öğrencileri üzerinde anket çalışması uygulanmıştır.

Kanada’daki anket uygulaması sırasında büyük desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük payları olan Ece YAMAN’a ve Jessica SMILEY’e; anket formlarının Türkçe’ye çevrilmesindeki katkılarından dolayı değerli dostum Işıl KOCABAY’a; sağladığı özgür çalışma ortamı ve destekleyici ve cesaretlendirici yaklaşımından dolayı değerli danışmanım ve hocam Yrd. Doç. Dr. Aylin ÜNAL’a; varlıklarıyla ve gösterdikleri sabırla her zaman yanımda olduklarını hissettiren aileme ve dostlarıma teşekkürlerimi sunarım.

İhsan Taylan ÇELİK

Temmuz, 2008

İÇİNDEKİLER

Yüksek Öğretim Kurulu Dokümantasyon Merkezi Tez Veri Giriş Formu	ii
Özet	iii
Abstract	iv
Yemin Metni	v
Tez Savunma Sınav Tutanağı	vi
Önsöz	vii
İçindekiler	viii
Tablo ve Şekiller Listesi	xi
 GİRİŞ	 xiii

BİRİNCİ BÖLÜM KÜLTÜR KAVRAMI

1.1. Kültürün Tanımı ve Tarihsel Kökeni	1
1.2. Kültürün Özellikleri	6
1.3. Kültürün Öğeleri	8
1.3.1. Değerler	8
1.3.2. Normlar	10
1.3.3. Tutumlar	11
1.3.4. Semboller (Simgeler)	12
1.3.5. Dil	13
1.3.6. Ahlak	14
1.3.7. Din	16
1.4. Kültürün Sınıflandırılması	17
1.4.1. Genel Kültür - Alt Kültür	18
1.4.2. Karşı Kültür	19
1.4.3. Maddi Kültür - Manevi Kültür	19
1.4.4. Gerçek Kültür - İdeal Kültür	20
1.4.5. Yüksek kültür - Yaygın (Popüler) Kültür	21
1.5. Kültürel Farklılıklar ve Önemi	21
1.5.1. Toplum ve Kültür	22

1.5.2. İnsan ve Kültür	23
1.5.3. Örgüt ve Kültür	25
1.6. Kültürel Boyut Kavramı	27
1.6.1. Schwartz'ın Kültürel Değerler Sınıflandırması	28
1.6.2. Trompenaars'ın Kültürel Boyutları	29
1.6.2.1. Evrensellik - Tikellik Boyutu	30
1.6.2.2. Bireysellik - Toplulukçuluk Boyutu	31
1.6.2.3. Duygusallık - Tarafsızlık Boyutu	31
1.6.2.4. Özgüllük - Yaygınlık Boyutu	32
1.6.2.5. Başarma - Atfetme Boyutu	32
1.6.2.6. Ardılık - Eşzamanlılık Boyutu	33
1.6.2.7. İçsel Denetim - Dışsal Denetim Boyutu	34
1.6.3. Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Modeli	34
1.6.3.1. Modelin Genel Yapısı	35
1.6.3.2. Hofstede'nin Modelinin Kültürel Boyutları	38
1.6.3.2.1. Güç Mesafesi Boyutu	38
1.6.3.2.2. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu	43
1.6.3.2.3. Bireysellik - Toplulukçuluk Boyutu	50
1.6.3.2.4. Erkeklik - Kadınlık Boyutu	57
1.6.3.3. Modelin Değerlendirmesi ve Eleştiriler	62

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA ve ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMI

2.1. Çalışma Kavramı	67
2.1.1. Çalışma'nın Tanımı	67
2.1.2. Çalışma'nın Tarihsel Gelişimi	70
2.1.3. Çalışma'nın Amaçları ve İnsan İçin Anlamı	72
2.2. Çalışma Ahlakı Kavramı	76
2.2.1. Çalışma Ahlakı'nın Tanımı	77
2.2.2. Protestan Çalışma Ahlakı	79
2.2.2.1. Tanımı ve Tarihsel Kökeni	79
2.2.2.2. Günümüzde Protestan Çalışma Ahlakı'nın Anlamı	81
2.2.2.3. Protestan Çalışma Ahlakı'nın Boyutları	85

2.3. Çalışma Ahlakı'nın Önemi	88
2.3.1. Çalışma Ahlakı ve Toplum	89
2.3.2. Çalışma Ahlakı ve Kişilik	92
2.3.3. Çalışma Ahlakı ve Çalışma Yaşamındaki Davranışlar	95
2.4. Türkiye'de Çalışma Ahlakı Üzerine Yapılmış Olan Araştırmalar	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜLTÜRÜN ÇALIŞMA AHLAKI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN TÜRK VE KANADALI ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİ ARACILIĞIYLA İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	105
3.2. Araştırmanın Kapsamı	106
3.3. Araştırmanın Yöntemi	107
3.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek	108
3.3.2. Araştırmanın Örneklemi	109
3.3.3. Araştırmanın Kısıtları	110
3.4. Araştırmanın Bulguları	111
3.4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	111
3.4.2. Örneklem ile İlgili Demografik Bulgular	117
3.4.3. Verilerin Analizi	118
3.4.3.1. Çalışma Ahlakı Değerlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	120
3.4.3.2. Çalışma Ahlakı Değerlerinin Kültüre Göre Karşılaştırılması	123
3.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	127

SONUÇ VE ÖNERİLER	131
--------------------------	------------

KAYNAKÇA	135
-----------------	------------

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bireyin Sahip Olduğu Farklı Zihinsel Programlama Düzeyleri	36
Tablo 1.1. Güç Mesafesi Boyutu Açısından Farklı Toplumlardaki Sosyal Normlar	39-40
Tablo 1.2. Güç Mesafesi Boyutu Açısından Farklı Toplumlarda Özelliikleri	40-41
Tablo 1.3. Güç Mesafesi Boyutunun Toplumlar Açısından Yarattığı Sonuçlar	42-43
Tablo 2.1. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu Açısından Ülkeler Arasındaki Farklılıkların Kökenleri	44
Tablo 2.2. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu Açısından Farklı Toplumlardaki Sosyal Normlar	45-46
Tablo 2.3. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu Açısından Farklı Toplumlarda Özelliikleri	46-47
Tablo 2.4. Belirsizlikten Kaçınma Boyutunun Toplumlar Açısından Yarattığı Sonuçlar	48-49
Tablo 3.1. Bireyselleilik-Toplulukçuluk Boyutu Açısından Ülkeler Arasındaki Farklılıkların Kökenleri	51
Tablo 3.2. Bireyselleilik-Toplulukçuluk Boyutu Açısından Farklı Toplumlardaki Sosyal Normlar	52
Tablo 3.3. Bireyselleilik-Toplulukçuluk Boyutu Açısından Farklı Toplumlarda Özelliikleri	53-54
Tablo 3.4. Bireyselleilik-Toplulukçuluk Boyutunun Toplumlar Açısından Yarattığı Sonuçlar	55-56
Tablo 4.1. Erkekselleilik-Kadınselleilik Boyutu Açısından Farklı Toplumlardaki Sosyal Normlar	57-58
Tablo 4.2. Erkekselleilik-Kadınselleilik Boyutu Açısından Farklı Toplumlarda Özelliikleri	58-59
Tablo 4.3. Erkekselleilik-Kadınselleilik Boyutunun Toplumlar Açısından Yarattığı Sonuçlar	60-61
Şekil 2. Türkiye ve Kanada'nın Kültürel Boyutlar Açısından Karşılaştırmalı Grafiği	107
Şekil 3. Araştırma Örnekleminin Ülkelere Göre Dağılımı	110
Tablo 5. Kaiser-Meyer-Olkin Testi ve Bartlett Testi Sonuçları	111
Tablo 6. Ölçek Sorularının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	112
Tablo 7. Faktör Analizi Sonucu Oluşan Açıklanan Varyans Değerleri	113
Tablo 8. Faktör Matrisi	114
Tablo 9. Döndürölmüş Faktör Matrisi	115

Tablo 10. Döndürme İşlemi Sonucu Oluşan Açıklanan Varyans Değerleri	116
Tablo 11. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	116
Tablo 12. Ölçekte Yer Alan Soruların Ölçeğin Güvenilirliğine Katkısı	117
Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine ve Kültürlerine Göre Dağılımı	118
Tablo 14. Cinsiyete ve Kültüre Göre Alınan Çalışma Ahlakı Skorları	119
Tablo 15. Kolmogorov-Smirnov Uygunluk Testi Sonuçları	119
Tablo 16. Cinsiyete Göre Alınan Faktör ve Çalışma Ahlakı Skorları	121
Tablo 17. Çalışma Ahlakının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik “t Testi” Sonuçları	122
Tablo 18. Kültüre Göre Alınan Faktör ve Çalışma Ahlakı Skorları	124
Tablo 19. Çalışma Ahlakının Kültür Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik “t Testi” Sonuçları	125

GİRİŞ

İnsanoğlunu dünya üzerinde yaşayan diğer canlılardan ayıran temel biyolojik özellik, insanın evrim süreci sırasında iki ayağı üzerine doğrulması sonucu oluşan dikey sinir sistemi yapısıdır. Bu biyolojik üstünlüğü sayesinde insanoğlu doğaya ve dünyaya egemen olmuş ve diğer canlıların aksine, dünyanın ve doğanın işleyişine ve onun için belirlediği sınırlara uygun olarak yaşamak yerine, dünyayı ve doğayı kendi ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirmiş ve değiştirmiştir. Yerleşik yaşama geçen ilk insan toplulukları ile başlayan bu doğayı dönüştürme süreci sonunda insanoğlu, başka hiçbir canlı türünün sahip olamadığı boyutlarda bir medeniyete ve birikime ulaşmıştır.

İnsanoğlunun dünya ve doğa üzerinde bu denli büyük bir egemenlik sağlamasının bir diğer nedeni ise, yine hiçbir başka canlı türünün sahip olmadığı bir kavrama sahip olmasıdır. Bu kavram ise “kültür”dür. Kültür sayesinde insanlar doğayla aralarındaki mücadelede elde ettikleri kazanımları ve belli koşullarda ve durumlarda izlenmesi gereken hareket tarzlarını, yapılması beklenen davranışları, kurulması gereken ilişki biçimlerini, kendilerinden sonraki kuşaklara birikimli bir şekilde aktarabilmiş ve bunları koruyabilmiştir. Böylelikle her bir kuşak kendinden öncekilerin tecrübeleri sonucu elde etmiş olduğu kazanımlara sahip olabilmiş ve bunlara kendilerinkileri de ekleyerek bir sonraki kuşağa devretmiştir. İşte bu sayede de insanoğlu, diğer canlılar gibi içgüdülerinin esiri olarak yaşamaktan kurtulmuş, diğer bir deyişle yaşamdaki edilgenliğinden sıyrılmış, dünyayı ve doğayı biçimlendirebilmiştir.

Dünyanın farklı bölgelerinde, farklı zamanlarda yerleşik ve toplu yaşama geçen ilk insan toplulukları, yaşadıkları çevre ve doğa koşullarına göre farklı yaşam biçimleri geliştirmeye başlamıştır. Bu topluluklar nüfusun giderek artması ve kaynakların yetersiz kalması sonucu yaşanabilecek başka yerler arayışına girmiş ve göç, savaş, istila, keşif gibi yollarla yeni topraklara ulaştıklarında oralarda da dış görünüş olarak kendilerine benzeyen ancak davranış biçimleri, adetleri, yemek yeme tarzları, selamlaşmaları, konuşmaları, kullandıkları aletleri, yaşama mekanları, inançları, vb. kendilerinkinden farklı başka insan toplulukları ile karşılaşmışlardır. İnsanoğlunun, dünya için kısa ancak kendisi için oldukça uzun olan tarihi boyunca şekillenen bu farklılıklar, günümüzün küreselleşen dünyasında halen toplumlar ve o toplumlara üye olan bireyler arasında belirleyici farklılıklara neden olmaktadır.

İnsanoğlunun dünyayı ve doğayı dönüştürme ve biçimlendirme yeteneği ise Sanayi Devrimi ile yepyeni bir boyut kazanmıştır. Önceki çağlarda doğayı sadece belli ölçülerde ve sınırlı boyutlarda kavrayabilen ve şekillendirilebilen insanoğlu Aydınlanma ve onun sonuçlarından biri olarak değerlendirilebilecek olan Sanayi Devrimi sayesinde artık doğadaki herhangi bir maddeyi alıp, ihtiyaçları doğrultusunda, işleyerek bambaşka yeni bir şeye dönüştürme ve bunu çok büyük boyutlarda yapabilme imkanına kavuşmuştur.

Sanayi Devrimi, aynı zamanda insanın yaşamında yer kaplayan bilindik ve süregelen birçok kavram ve olguya bakışını da temelden değiştirmiştir. Bu kavramlardan biri de “çalışma” kavramıdır. İlk yerleşik insan topluluklarından, tüm bireylerin ortaklaşa çabasıyla ve doğal çevre koşullarının tehdidi altında gerçekleştirilen bir faaliyet olan çalışma kavramı, antik çağlarda daha karmaşık toplum yapılarının ve toplumsal sınıfların oluşmaya başlaması ve siyasi otoritelerin ortaya çıkması ile birlikte sadece alt sınıflara ve kölelere ait bir faaliyet olarak görülmeye başlamıştır. Uzun tarihsel çağlar boyu aynı şekilde görülmeye devam edilen çalışma kavramına yönelik algılamalar Sanayi Devrimi ile birlikte yavaş yavaş ama köklü bir biçimde değişmiştir. Günümüzde artık çalışmak, tüm bireyler için maddi veya manevi boyutları olan, tatmin sağlayan ve giderilmesi, karşılanması gereken bir ihtiyaç halini almıştır. Bireyin insana yakışan koşullarda ve özgürce çalışma hakkına sahip olduğu, bunun yanı sıra çalışmanın, bireyin yaşadığı topluma ve yer aldığı sisteme karşı bir görevi, ödevi olduğu anlayışı büyük ölçüde kabul görmüştür.

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışmaya yönelik bakış açısında ve algılamalarda meydana gelen farklılaşmayı ele alan önemli eserlerden birisi Alman sosyolog Max Weber’in ilk olarak 1904 yılında yayınlanan “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı kitabıdır. Weber; kitapta yer alan tezlerinde, kapitalizmin Protestan inancının hakim olduğu ülkelerde ortaya çıkmış olmasının nedeninin, bu inanca sahip bireylerin çalışmaya yönelik olarak, diğer dini inançların hakim olduğu toplumlardan farklı bir değerler sistemine ve ahlak anlayışına sahip olmaları olduğunu savunur. Kapitalizme kadar yaşanan tarihsel süreçte geniş halk kitlelerinin yani yönetilenlerin, imtiyazlı sınıf olan asillerle yani yönetenlerle olan mücadelesinde kullanabilecekleri tek aracın çalışarak daha çok üretmek ve buradan elde edilen maddi kaynakları biriktirerek tutumlu şekilde kullanmak ve kar getiren yatırımlarda değerlendirmek yoluyla tekrar kazanç sağlamak olduğunu savunan Weber’e göre Protestan Ahlak anlayışı, bireylere çalışma kavramı, çalışmanın bireye sağladığı getiriler ve bu getirilerin insan hayatındaki yeri ve önemi hakkında yukarıda sözü edilen tarzda öğütler vermekte ve değerler

aşlamaktaydı. Buradan hareketle de Weber, “çalışmanın” ilahi bir görev olduğunun altını çizen Protestan inancına sahip bireylerin kapitalizmin ruhuna sahip olduklarını savunmuştur. Ayrıca Batı toplumlarında dünyayı ve doğayı anlamlandırmak ve açıklamak adına kullanılan düzen, bilimsellik, akılcılık gibi olguların yerine Doğu toplumlarında farklı referansların kullanılmasının, bu toplumlarda burjuva sınıfı, pazar ekonomisi, sermaye birikimi gibi kapitalizmin oluşmasının önkoşullarının ortaya çıkmasını engellediğini belirtmiştir.

Bilindiği gibi Weber’in ortaya koyduğu tezler, farklı toplumlarda çalışma kavramının, çalışmaya atfedilen önemin ve çalışmaya yönelik değerlerin, o toplumun sahip olduğu kültürel yapıya ve özelliklere göre farklılık gösterdiğini savunan görüşleri içermektedir. Bu çalışmada da farklı toplumların, diğer bir deyişle farklı kültürlerle üye olan bireylerin, çalışma kavramına yönelik sahip oldukları değerler arasındaki farklılıklar incelenmeye çalışılmıştır. Başka bir ifade ile bu çalışmada, kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kültür kavramı ele alınmıştır. Bu bölümde öncelikle kültürün tanımı ve tarihsel kökeni üzerinde durulmuş, ardından kültürün özellikleri, öğeleri ve ne şekilde sınıflandırıldığı incelenmiştir. Daha sonra kültürel farklılıklar ve bu farklılıkların önemi ele alınmıştır. Bu aşamada kültürel farklılıkların önemi, kültürün topluma, birey olarak insana ve örgütlere olan etkisi şeklinde üç düzeyde incelenmiştir. Ardından kültürü ve kültürel farklılıkları daha güvenilir ve sistematik şekilde incelemeyi sağlayan kültürel boyut kavramı ve literatürde öne çıkan yazarların kültürel boyut kavramını kullanarak yaptıkları sınıflandırmalar ele alınmıştır.

İkinci bölümde çalışma ve çalışma ahlakı kavramları ele alınmıştır. Bu bölümde çalışma kavramına yönelik olarak yapılan tanımlar incelendikten sonra çalışmanın tarihsel süreç içerisinde ne şekilde geliştiği, çalışmaya yönelik algılamaların ve bakış açısının nasıl ve ne yönde değiştiği ele alınmıştır. Ardından çalışmanın insan için taşıdığı anlam ve insan yaşamındaki önemi aracılığıyla, insanı çalışmaya iten amaçlar üzerinde durulmuştur.

Çalışma ahlakı kavramının tanımı üzerinde de durulduktan sonra bu kavramın kökenini oluşturan Protestan Çalışma Ahlakı kavramı incelenmiştir. Bu aşamada Protestan Çalışma Ahlakı kavramının tanımı ve tarihsel kökeni üzerinde durulduktan sonra, günümüzde bu kavramın taşıdığı anlam ve sahip olduğu içerik incelenmiş, ardından ise söz konusu

kavramın boyutları ele alınmıştır. Daha sonra farklı kültürlerdeki hakim çalışma ahlakı anlayışlarının ve bu farklılıkların neden olduğu etkilerin incelenmesi aracılığıyla, çalışma ahlakının toplumsal düzey, bireysel düzey ve örgütsel düzey olmak üç farklı düzeyde sahip olduğu önem üzerinde durulmuştur. Bölümün sonunda ise Türkiye’de çalışma ahlakı konusunda yapılmış araştırmalardan örneklere yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olarak, Türk ve Kanadalı üniversite öğrencilerinin çalışma ahlakı değerleri üzerine yapılan araştırmaya yer verilmiştir. Yapılan araştırmanın amacı, kapsamı ve önemi ile kısıtları üzerinde durulduktan sonra, izlenen yöntem, araştırmada elde edilen bulgular ve bu bulgulara yönelik olarak yapılan istatistiki analizler detayları ile açıklanmıştır. Araştırmanın bulguları ise, seçilen kültürel sınıflandırma modeli dikkate alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜR KAVRAMI

Bir toplumdaki hakim ahlak anlayışının, aynı zamanda diğer toplumsal değerlerden ve değer yargılarından ayrı düşünülmemesi gerekir. Özellikle de söz konusu olan “çalışma ahlakı” gibi bireylerin günlük hayatlarında, çalışma hayatında ve toplumsal hayatta yansımaları olması beklenen bir kavramsa. Nasıl ki bir bireyin içinde yaşadığı toplumdan bağımsız olarak ele alınmaması gerekmekeyse, farklı toplumlar da geçmişlerinden getirdikleri kültürel özelliklerinden bağımsız olarak ele alınmamalıdır. Bu noktada kültür kavramı toplumlar için büyük ölçüde belirleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu toplumun bir üyesi olarak da bireyin herhangi bir konuda sahip olduğu değerlerin ve herhangi bir kavrama karşı geliştirdiği tutumların, içinde yaşadığı kültürü bir yana koyarak ele alınması yanlış sonuçlara ve yorumlara yol açabilmektedir.

Bu açıdan öncelikle kültür kavramını detaylarıyla ele alarak başlamak yerinde olacaktır. Bu bölümde kültür kavramının tanımı ve tarihsel kökeni üzerinde durulacak, daha sonra kültürün özellikleri ve bu kavramı oluşturan öğeler ile kültürün ne şekilde sınıflandırıldığı ele alınacaktır. Kültürel farklılıkların toplum, birey ve örgütler üzerindeki etkileri incelendikten sonra, bu farklılıkların daha detaylı ele alınması için kullanılan kültürel boyut kavramı ve geliştirilmiş olan önemli kültürel sınıflandırma modelleri üzerinde durulacaktır.

1.1. KÜLTÜRÜN TANIMI VE TARİHSEL KÖKENİ

Kültür ele alınması ve açıklanması zor bir kavramdır. Triandis’e (1986) göre kültür gözle görülemeyen, muğlak ve tanımlanması zor bir yapıdır (Ralston, vd, 1997;179). Kültür nedir, nasıl tanımlanabilir ve kültür nelerden oluşur? Bu konuda verilecek cevap, günümüzde kültür konusu ile ilgilenen herkesi tatmin edecek bir tanımın olmadığıdır (Koçel, 2003;30). Amerikalı iki antropolog Kroeber ve Kluckhohn (1952) kültür sözcüğünün 164 farklı tanımını derlemiştir (Köse, Ünal, 2003;1). Hemen belirtmeliyiz ki belki de kültürün antropolojik tanımlarının sayısı antropologların sayısından daha fazladır (Monaghan, Just, 2007;52).

Turhan (1972) kültürü tarif etmedeki güçlüğü, bazı terimlerin ait oldukları bilim dallarının gelişimine bağlı olarak zaman içerisinde yeniden tanımlanması zorunluluğuna ve bu terimlerin kullanılan dilde bilimin onlara vermek istediği anlamlar dışında bazen farklı anlamlar kazanmış olmasına bağlamaktadır (Terzi, 2000;7). Biernatzki'ye (1991) göre de kültür, varoluşu bağımsız bir varlık değil daha ziyade bir çıkarımdır (Christie, vd., 2003; 264).

Kültür karmaşık bir yapı olduğu için kültürlerarası çalışmaların sistem yaklaşımıyla ele alınması gerekmektedir. Kültür denilen genel sistemin bütün öğeleri, o öğe ile uğraşan disiplinler tarafından analiz edilmelidir (Hofstede, 1980a;32). Kültürel düzeyler açısından bakıldığında analiz birimi olarak bireyler, gruplar, örgütler ya da bütün toplum söz konusu olabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken başka disiplinlerin ilgi alanına giren konuların ayrıntılarında boğulmamaktır (Pheng, Yuquan, 2002;7).

Bu açıdan bakıldığında, her bilim dalının kültür kavramını, kendi bakış açısına ve incelediği etkilerine göre tanımlayıp ele aldığı söylenebilir. Belli bir alanda yapılan çalışmalarda, kültür kavramının bütün disiplinlerce yapılmış tanımlarının gelişigüzel ele alınması, zaten karmaşık bir kavram olan kültürün anlaşılmasını daha da güçleştirmektedir.

Kültür, köken olarak “Cultura” sözcüğünden türemiştir. “Cultura” sözcüğü ise, Latince “Colera” kökeninden gelmekte olup ekip, biçme anlamında kullanılmaktadır. Bu kökenden türetilmiş olan “Cultura” sözcüğü ise “ekin” (ürün) anlamına gelmektedir. “Cultura” sözcüğü 17. yüzyıla kadar ekin anlamında kullanılmıştır. Kültür sözcüğünün ekin ya da ürün kökeninden gelmesi tesadüfi olmamıştır. Bugün kültür olarak tanımlanan içeriğin ekin ya da ürün kökeninden gelmesi, bir yaşam biçimine işaret etmektedir. Bu yaşam biçimi, tarihsel süreç içinde tarım ekonomisine denk gelmektedir (Doğan, 2007;10). “Cultura” sözcüğü, 18. yüzyılın sonunda Voltaire tarafından insanın zeka kapasitesinin gelişmiş ve geliştirilmesi anlamında kullanılmıştır. Daha sonra sözcük Almanca lisanına geçmiş ve 1793 tarihli bir Alman dili sözlüğünde “cultur” biçiminde kullanılmış ve sonunda “kültür” biçimine dönüşmüştür. 1843'te Gustav Klemn, Cultur kelimesine, bir insan topluluğunun yetenek, beceri, sanat ve gelenekleri olarak değerlendirilen yaşam tarzı anlamını yüklemiştir (Güney, 2006;24). İngiltere'de Victoria döneminde, Edward B. Tylor 1871'de kültürü; “kültür ya da uygarlık, kendi geniş (kıyaslanabilir) ve etnografik çerçevesinde ele alındığı zaman, bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek ve insanın bir toplumun üyesi olarak edindiği diğer her türlü yetenek ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütündür” şeklinde tanımlamıştır. Tylor'ın

bilgiyi ve inancı bir toplumsal grubun üyeleri tarafından edinilen, yani öğrenilen, birimler olarak görmesi ve bunların bütünleşik bir sistem oluşturdıklarına inanması kültür tanımı olarak bugün de geçerliliğini korumaktadır. Öte yandan Victoria dönemi insanı “kültür ve uygarlık” kavramını bir ulusun daha fazla ya da az derecelerde sahip olabileceği bir şey olarak görme eğilimdeydi (Monaghan, Just, 2007;53). Günümüzün dünyasında artık, birtakım çağdışı bakış açılarını bir yana koyarsak, “kültür” kavramının herhangi bir topluma veya ulusa özel bir kavram olmadığı ve herhangi bir toplumun ya da ulusun “kültür” bazında diğerlerinden üstün bir konumu olmadığı söylenebilir. Kültür kavramından söz ederken, “daha iyi” ya da “daha kötü”, “daha üstün” ya da “daha düşük” gibi karşılaştırmalar önceki yüzyıllara ait tartışmalardır. Her toplumun ve/veya ulusun kendine has bir kültürü bulunmaktadır ve bunların arasındaki farklılıklar “birbirlerine karşı” değil, “birbirlerine göre” değerlendirilmelidir.

Günlük dilde de kültür farklı anlamlarda kullanılabilmektedir. Güvenç (1991) kültür sözcüğünün günlük dildeki farklı anlamlarını şu şekilde sıralamaktadır (Doğan, 2007;19);

1. *Uygarlık anlamında kültür:* Tarihsel yaşam biçimlerini belirtmek için kullanılmaktadır. Örneğin Çin Uygarlığı, Hint Uygarlığı vb. Bu anlamıyla belli bir yaşam biçiminin tarihsel özelliklerini vurgular.
2. *Eğitim anlamında kültür:* Birey ve grupların değerlendirilmesi veya eleştirilmesi anlamında kullanılır.
3. *Estetik anlamında kültür:* Belli bir döneme ait sanatın özelliklerini belirtmek için kullanılır. Örneğin gotik, barok kültürü veya modern kültür vb.
4. *Üretim anlamında kültür:* Maddi ve biyolojik alan ile ilgili olarak kullanılır. Örneğin, avcılık kültürü, bakteri kültürü, endüstri kültürü vb.

Disiplinler arası çalışmalarda sıklıkla başvurulanan Kluchohn’un (1951) tanımına göre ise “kültür, insan gruplarının özgün yapılarını ortaya koyan, duygu ve davranış biçimleridir; kültürün temelini geleneksel görüşler (tarihsel süreçte oluşmuş ve seçilmiş) ve özellikle onlara atfedilen değerler oluşturmaktadır” (Aycan, Kanungo, 2000;28). Bir başka tanımda ise kültür, bir insan topluluğu arasında paylaşılan yaşamı sürdürmeye yönelik olarak tasarlanmış değerler ve normlar sistemi şeklinde ele alınmaktadır (Hill, 2002;79).

Yine kültür, belli bir zamanda belli bir topluluk tarafından geniş ölçüde paylaşılan inanç ve değerler bütünü (Ralston, vd., 1997;179); kültür, belli bir toplumun kendi hayatını

düzenlemeye yönelik olarak kullandığı paylaşılan değerler ve standartlar bütünüdür (Christie, vd., 2003;264); kültür, toplumun çevresiyle mücadele ve birlikte yaşamaktan kaynaklanan sorunları çözümü sırasında öğrenilmiş, işlevselliği nedeniyle yeni katılan üyelere aktarılacak istenen beceri, deneyim, alışkanlık, yöntem, gelenek, görenek, değer ve inançların tümüdür (Doğan, 2007;16) şeklinde tanımlanmaktadır.

Kültür belli bir gruba üye olan bireylerin tüm davranışlarını ve zihinsel dünyalarını etkileyen “şeyler”in bütünüdür. Geertz (1973), Gaadenough (1981) ve Kessing’e (1981) göre kültür fikirlerle ilgili bir yapıdır. Yani kültür belli bir grup insanın dünyayı ve yaşamı kendileri için ne şekilde kavramlaştırdıklarını konu edinir (Christie, vd., 2003;264).

Sargut’a (1994;7) göre ise, kültür bir toplumun sahip olduğu maddi ve manevi kıymetlerden oluşmakta, toplum içindeki her çeşit bilgiyi, ilgileri, alışkanlıkları, kıymet ölçülerini, genel tavır ve görüşlerle ilgili her tür davranış şekillerini içine almaktadır. Bu nedenle de toplumdaki ekonomik düzene ve üretim biçimlerine yakından bağlıdır (Köse, Ünal, 2003;9).

Greverus (1982) kültür kavramının tanımını şu şekilde yapmaktadır; "Kültür, insanın bir organizma ve bir tür olarak hayatta kalabilmek için, değiştirerek ve biçimlendirerek dış ve iç doğaya dahil olma potansiyelidir. İnsan, bu süreç içerisinde kendi çevresinden hareketle ve bu çevreyle ilgili olarak araçlar ve değerler yaratır. Bu araç ve değerler, değişen dünya koşullarına göre bunlardan uzaklaşmak gerekinceye kadar, kurumsallaşmalarla ve geleneklerle bağıntılıdır. Kültür, insanın icra ettiği tüm alanları kapsar. Yani, materyallerle ilgili yaşam güvencesinden hareket ederek, sosyal yaşam düzenleri üzerinden geçip, estetik ve değerlere uyumlaştırılmış çevre şartlarına kadar uzanır." (Ültanır, 2003;296). Herskovits (1948) daha geniş bir tanımla kültürü: doğanın, insan elinden çıkan, insan ürünü olan kısmı şeklinde tanımlamaktadır (Smith, vd., 2002;189).

Robock ve Simmonds’a (1983) göre kültür, toplum değerlerini bir araya getiren, sosyal dayanışmayı sağlayan ve sosyal kişiliği oluşturan, kısacası topluma şekil ve yön veren bir faktördür. Aşağı yukarı tüm kültürler içinde yer alan ortak bir takım faktörler vardır. Bunlardan bazıları; örgütler, sosyal kurumlar, yemek yeme alışkanlıkları, eğitim, folklor, ev düzeni, din, dil, ahlak kuralları, aile yaşamı ve kutlamalardır (Aydın, 2005;154).

Sonuç olarak denilebilir ki, kültür insanların; yaşamın amacı, dünya görüşü, dil ve konuşma tarzı, tutumlar, davranışlar, inançlar, “doğru”lar ve “yanlış”lar, yaşamın “değerli” olan yanları, insanlar arası ilişkiler, iş yapma, amaçlara ulaşma davranış ve usulleri, otorite ve sorumluluk anlayışı, “zaman” anlayışı, giyim, kuşam, görünüş, serbestlik ve bağımlılık vs. konularında paylaştıkları değer, anlayış, simge ve sembollerin toplamıdır. Bu paylaşma dereceleri ne kadar yüksekse o derece kuvvetli bir kültürden söz edilebilmektedir (Koçel, 2003;30-31).

Bu çalışmada uluslararası işletmecilik ve yönetim alanında genel kabul görmüş bir kültürel sınıflandırma geliştirmiş olan Geert Hofstede’nin ortaya koyduğu model kullanılacaktır. Hofstede’nin (1980a) ortaya koyduğu kültürel sınıflandırma modeli ileriki bölümlerde ayrıntılarıyla ele alınacaktır. Ancak burada yazarın kültür tanımını da kısaca vermek yerinde olacaktır. Hofstede’ye (1980a;21) göre; kültür, bir insan topluluğunun üyelerini diğer topluluklardakinden farklılaştıran, kolektif zihinsel programlamalardır. Bu tanım bütünü kapsayan bir tanım değildir fakat kültürün ölçülebilen kısmını kapsamaktadır. Buna göre kültür değer sistemlerinden meydana gelmekte ve değerler kültürün yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, kültür insan topluluklarının, doğaya ve kendi ellerinde olmayan diğer faktörlerle baş edebilmek için, yani varlıklarını sürdürebilmek için geliştirdikleri ve üzerinde uzlaştıkları, insan ürünü olan her çeşit ortak (paylaşılan) öğeden oluşmaktadır.

Ancak, bilimde kültürden söz ederken, her çalışmada “kültür” terimi ile ne kastedildiği açık olarak belirtilmeli, bir başka deyişle, temelinde “kültür” kavramı bulunan bütün bilimsel çalışmalarda kültür yeniden tanımlanmalıdır (Kartarı, 2001;13). Buradan hareketle bu çalışmada kültür ile ne kastedildiğini belirtmek ve bir kültür tanımı yapmak gerekmektedir.

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

1.2. KÜLTÜRÜN ÖZELLİKLERİ

Kültürün yapısını, işleyişini ve hem bireysel hem de toplumsal açıdan insanlar üzerinde ne denli büyük ve belirleyici bir etkiye sahip olduğunu görebilmek için kültürün özelliklerini incelemek gerekmektedir.

Hoecklin'e (1995;24-25) göre kültürün 4 temel özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler şu şekilde sıralanmaktadır;

1. *Kültür paylaşılan değerler ve anlamlar sistemidir:* Kültür insan topluluklarının önem göstermesi gereken şeyleri belirler. Belli bir grubun üyesi olarak bireyler, yaşamdaki farklı olaylar ve durumlar karşısında benzer hareket tarzlarını paylaşmalarını sağlayan inanç ve değerleri paylaşmaktadır. Verimli, istikrarlı ve etkili bir etkileşim için insanların, ortak şekilde paylaştıkları bir anlamlar sistemi olmalıdır. Olayların ve davranışların anlamları üzerinde ve diğer grup üyelerinin, sosyal grup içinde ne şekilde davranabileceklerini öngörmeye yönelik uzlaşmış ortak görüşler olmalıdır.
2. *Kültür görecelidir:* Farklı kültürlere sahip insanlar çevrelerini farklı şekilde anlamlandırır ve farklı hareket ve davranış kalıplarına sahiptirler. Her ulusal kültür, dünyayı anlamlandırma ve belli davranışlarda bulunma konusunda, diğer kültürlere göre görecelidir.
3. *Kültür öğrenilmiştir:* Hiç kimse belli bir kültüre sahip olarak doğmaz. Kültür, genetik yoluyla aktarılan bir kavram değil, insanların sosyal çevresinin bir fonksiyonudur.
4. *Kültür insan topluluklarıyla ilgilidir:* Kültür insanların, ortak değerlere ve anlamlara sahip olmasını sağlayan, paylaşılan olguları kapsar. Bu paylaşımın olması için de bir topluluğun olması gerekmektedir.

Kültür kavramının özellikleri Güvenç (1996;101-105) tarafından ise aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Kültür öğrenilir.
- ✓ Kültür soyut bir kavramdır.
- ✓ Kültür tarihidir ve süreklidir.
- ✓ Kültür toplumsaldır.
- ✓ Kültür ideal ya da idealleştirilmiş kurallar sistemidir.
- ✓ Kültür ihtiyaçları karşılayıcı ve doyum sağlayıcıdır.
- ✓ Kültür değişir.

- ✓ Kültür b t nleştiricidir.

Dönmezer'e (1994) göre de kültürün ortak özellikleri olarak sıralanabilecek bazı noktalar bulunabilmektedir. Bu  zellikler şöyle özetlenebilir (Köse, vd., 2001;222-223);

- ✓ Kültür bir toplumu diğ rinden ayırmak için bir tür al meti farikadır.
- ✓ Kültür toplum değ rlerini bir bütün haline getirir ve bunları sistematik bir biçimde taşır.
- ✓ Kültür toplumun üyelerince paylaşılır.
- ✓ Kültür dayanışmanın en önemli temellerinden birisidir.
- ✓ Kültür  ğrenilmiş davranışlardan oluşur.
- ✓ Kültür sosyal yapının bir kopyasını verir.
- ✓ Kültür değişebilir.
- ✓ Kültür sosyal kişiliğ n belirip oluşmasında bütün toplumlar açısından egemen bir faktördür.

Hofstede, vd.'ne (1990;286) göre kültürün tanımı üzerinde uzlaşma olmamasına rağmen araştırmacılar arasında kültürle ilgili olarak; kültürün bütüncül (holistic), tarihsel temelli, antropolojik kavramlarla ilgili, toplumsal olarak inşa edildiği ve değişiminin zor ve sancılı olduğu şeklinde bir uzlaşma görülmektedir (Terzi, 2000;6-7).

Bunun yanında kültürleri, sosyolojik süreç açısından gelişmelerine ve farklılaşmalarına bağlı olarak ele aldığımızda, bazı  ağdaş ya da modern olarak sınıflandırabileceğimiz kültürlerin de kendi aralarında sahip oldukları ortak özellikleri bulunduğunu söyleyebiliriz.

 rneğ n Ozankaya (1994)  ağdaş kültürlerin temel ortak özelliklerini şu başlıklar altında toplamaktadır (Güven, 1999;181);

- ✓ İnsanın doğası ve niteliği konusunda iyimser bir anlayış,
- ✓ İnsanın doğal ve toplumsal çevresini ve kendi kendisini tanıyıp, bilgiyi denetimi altına alabileceğine olan inanç,
- ✓ Zamanı denetim altına almak,
- ✓ Yaptığı işi bilerek ve en iyi şekilde yapmayı anlatan tutumlar,
- ✓ Bireylerin, birbirleriyle uyum içinde yaşayabilmeleri için, onları toplumsal kümeleriyle ve genel olarak toplumla bütünleştirecek düzenlemeler kurup, geliştirmek,

- ✓ Toplum yaşamında bireylerin “kim olduklarına göre” değil, “ne yapabildiklerine göre” değerlendirilmeleri,
- ✓ Teknik bilimler ve teknoloji kadar, toplum ve insan bilimlerinin, estetiğin ve güzel sanatların ve felsefenin de önemini gözetmek ve bu etkinliklerin gelişip, yayılmasını sağlamak,
- ✓ Çağdaş toplumda bireylerin, çok çeşitlenen etkinlikleri, değerleri ve çıkarları arasında uzlaşma sağlamaya açık ve yönelik olmalarını sağlamak.

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

1.3. KÜLTÜRÜN ÖĞELERİ

Nasıl ki kültür kavramına yönelik olarak farklı tanımlar yapılmışsa, bu kavramı oluşturan öğeler hakkında da farklı görüşler mevcuttur. Ancak bu çalışmada kültürün içeriğinin aşağıda sözü edilen öğelerden oluştuğuna değinilecektir.

1.3.1. DEĞERLER

Kültürü oluşturan birçok öge arasında, “değerler”, toplumları birbirinden ayırt edebilme özelliğine sahip oldukları için birçok araştırmanın (Bond,1988; Schwartz,1994; Hofstede,1980; Triandis,1982; Trompenaars,1993; Smith, Dugan ve Trompenaars,1980) odak noktası olmuştur (Aycan, Kanungo, 2000;3). Kluckhohn ve Strodtbeck (1961), Morris (1956) ve Rokeach (1973) değerlerin insan davranışını açıklama konusunda önemli olduğunu belirtmiştir. Buna bağlı olarak çalışmaya yönelik tutumları ve performansı etkileyen değerler örgütsel araştırmalarda sıkça kullanılmıştır (Williams, Sandler, 1995;1).

Değerler, herhangi bir şeye ya da duruma bağlı olmayan, bireyin ideal davranış biçimleriyle ilgili inançlarını yansıtan çıkarımlardır (Bigoness, Blakely, 1996;741). Rokeach (1973) ve Schwartz (1994) değerleri insanların hayatlarına rehberlik eden, hayattaki önemli amaçlar hakkındaki süregelen inançlar olarak tanımlamaktadır (Christie, vd., 2003;265).

Değerler, toplumun neyi, hangi “şey”i güzel, iyi, doğru ve arzulanır bulduğu konusundaki özet fikirlerdir. Yani değerler “şeyler”in nasıl olması gerektiğine dair paylaşılan ortak çıkarımlardır (Hill, 2002;79).

Rokeach’e (1968) göre değerler, tutumlara oranla sayıca daha azdır. Ancak daha geniş bir alanla ilgilidirler ve daha uzun ömürlüdürler. Değerler, bireylerin kendileri ve başkaları ile ilgili eylemlerini, karşılaştırmalarını, değerlendirmelerini ve yargılarını yönlendiren standartlardır (Bigoness, Blakely, 1996;742). Schwartz’a (1992) göre de değerler teknolojik, ekonomik ve siyasi değişimlere bağlı olarak değişebilse de genel olarak durağandır (Christie, vd., 2003;265).

Değerler, kültürün temel yapı taşlarıdır. Toplumda normların oluşturulması ve kurumlaştırılmasını sağlarlar. Değerler toplumun bireysel özgürlük, demokrasi, adalet, dürüstlük, bağlılık, toplumsal zorunluluklar, kadınların toplumsal rolleri vb. birçok konuya yaklaşımını etkilemektedir. Değerler zaman zaman toplumun politik ve ekonomik yapısında da gözlenebilir. Örneğin demokratik serbest pazar kapitalizmi, bireysel özgürlüğe önem veren bir felsefik değer sisteminin yansıması ve ürünüdür denilebilir (Hill, 2002;79).

Hofstede’ye (1980) göre farklı toplumlar (kültürler) yoğunluk derecesi ve yöneldiği hedef açısından farklı değerlere sahip olabilir. Bütün kültürler kendi sahip oldukları değerlerin önemlerine göre hiyerarşik bir şekilde sıralanmasıyla oluşan farklı değer sistemlerine sahiptir (Christie, vd., 2003;265).

Kültürel değerleri konu alan birçok araştırmanın dayandığı esas amaç, aile ve benzeri diğer toplumsal kurumlar tarafından şekillendirilen değer sistemlerinin, örgüt üyelerinin çalışma ile ilgili beklentilerini ne şekilde etkilediğini sorgulamaktır. Çalışma ahlakı da, çalışmayı ve çalışmaya yönelik tutumları belirleme konusunda kullanılan önemli bir kavramdır. Buna bağlı olarak da farklı kültürler arasındaki çalışma davranışları ve çalışmayla ilgili inançlar konusundaki farklılıkları inceleyen araştırmalarda kullanılmıştır (Westwood, 1992;209).

Çalışma ahlakını, bireylerin ya da toplumların sahip olduğu kültürel bir değer olarak incelemek mümkündür. Bir toplumda çalışmaya atfedilen önemin çeşitli kültürel özelliklerden etkilenmesi olası bir durumdur. Toplumlar geçirdikleri tarihi ve sosyolojik süreçler

dolayısıyla bu konuda farklı kültürel değerlere sahip olabilir. Bazı kültürlerde çalışma başlı başına anlamı ve değeri olan bir faaliyet şeklinde değerlendirilirken, başka bir kültürde sıkı çalışma ve başarı güdüsünün yüksek olması, fazlasıyla dünyevi bir hırs olarak değerlendirilip istenmeyen bir davranış şeklinde görülebilir. Bu noktada bireyler çalışmaya yönelik sahip oldukları tutumları ve sergiledikleri davranışları, kendi değer sistemlerinden yola çıkarak oluşturacaklardır. Ancak bireyin değer sistemi, içinde yaşadığı kültürün ona sunduğu kültürel değerler sisteminden pek de farklı şekilde gelişemeyecektir. Bireyler çalışma kavramına yönelik olarak kültürlerinin onlara salık verdiği ve sunduğu şekilde değer sistemlerini oluşturacaktır. Böylelikle de belli bir kültür içinde yaşayan bireyler, çalışma ahlakı kavramı hakkında birbirine benzer değerlere sahip olacaktır.

1.3.2. NORMLAR

Normlar belli durumlarda uygun olan davranışları tarif eden toplumsal kurallar ve yol göstericiler ya da insanların birbirlerine karşı olan eylemlerini yöneten sosyal kurallar şeklinde tanımlanmaktadır (Hill, 2002;79). Her kültürde toplumsal yaşamı olanaklı kılan, bireylere yol gösteren, doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz belirleyen kurallar, ölçütler ve düşünceler bulunmaktadır. Yaptırımı da bulunan bütün bu kurallar sistemine “kültürel normlar” denilmektedir. Normlar belli bir toplumda yaşayan insanların, belli durumlarda ne şekilde hareket etmeleri gerektiğine ilişkin davranış kurallarından oluşmakta olup, çeşitli ödül ve yaptırımlarla güvence altına alınmış kurallar sistemidir (Güven, 1999;174).

Normlar genellikle yazılı değildir ancak tüm üyeler, uyulması gereken bu kuralların farkındadır. Normların grup üyeleri üzerinde güçlü bir baskıları vardır. Normlar doğru veya yanlış arzulanır davranışlar davranışlara ilişkin grup üyelerinin paylaşılan inançlarını yansıtır (Doğan, 2007;54). İdeal davranışlarla gerçek davranışları birbirinden ayıran, davranışları düzenleyen normlardır. Normlar, bir kültür grubu veya kategorisinde mevcut olan değerlerin “normal formları”dır. Bu nedenle, gündelik yaşamda “norm” ve “değer” terimleri eşanlamlı olarak ya da birbirinden ayrılmaz terim çifti olarak “değerler ve normlar” şeklinde kullanılır (Kartarı, 2001;61).

Çalışma ahlakını toplumsal bir norm olarak ele almak yerine, topluma ait kültürel bir değer şeklinde değerlendirmek daha doğru bir yaklaşım olarak kabul edilebilir. Ancak düşük bir çalışma ahlakına sahip olmanın toplumsal bir norm haline gelmesi olasıdır. Bir toplumda,

çalışmadan da belli maddi ve manevi ödüllere ulaşılabilceğine dair inanç ve düşünceler yaygın hale gelebilmektedir. Gelişmiş ülkeler açısından finansal spekülasyon yoluyla para kazanmayı ve gösteri dünyasının bir parçası olma isteğini, gelişmekte olan ve geri kalmış ülkeler açısından da rüşvet, hayali ihracat ve yolsuzluk gibi toplumsal yozlaşma biçimlerini buna örnek gösterebiliriz. Kısacası emek harcamadan (çalışmadan) belli getirilere sahip olma hevesinin bir toplumda hakim olması ve gerçekten hakkıyla çalışan bireylere farklı gözlerle bakılması durumunda, o toplum için düşük çalışma ahlakına sahip olmanın bir kültürel norm haline geldiği söyleyebilmek mümkündür.

1.3.3. TUTUMLAR

Rokeach'a (1968) göre tutum, bir şey ya da durum hakkında sahip olunan fikirlerin, bireyin tercih edilebilir tarzlardan birinde tepki vermesini sağlayan, görece sürekli şekilde düzenlenmiş halidir (Bigoness, Blakely, 1996;742).

Freedman, Sears ve Carlsmith (1993) tutumu, duygusal öğeleri bulunan ve davranışsal bir eğilim içeren kalıcı bir sistem olarak tanımlamakta ve bilişsel öğenin tutum nesnesine ilişkin inanç ve değerlerden oluştuğunu ifade etmektedirler. Brom ve Selznick'e (1963) göre bu değerler ise, bir topluma miras kalan bilgi, inanç gelenek-görenek ve becerilerin bütünü olup toplumların yaşam biçimlerini bir diğerinden ayrı kılan temel öğedir (Aldemir, vd., 2003;8).

Manstead (1995) ise tutumların öğrenilmiş öncül eğilimler olduğunu ifade etmektedir. Tutumlar genler yoluyla miras olarak geçmez. Kültür, tutumların oluşmasındaki en önemli kaynaklardan biridir. Douglas ve Pratkanis (1994) tutumların oluşmasında rol oynayan diğer kaynakları: kuşak farklarından kaynaklanan etkiler, sosyal roller, yasalar, kitle iletişimi, askeri kurumlar ve cezaevleri gibi zorlayıcı kurumlar, okul, aile ve ebeveynler, referans grupları ve doğrudan deneyimler şeklinde sıralamaktadır. Belli bir kültür içerisinde yetişen bir birey geçerliliğini sorgulamadan belli bazı tutumlara sahip olabilir (Christie, vd., 2003;265).

Bireylerin, çalışmaya yönelik olumlu tutumlara sahip olması da, ister bağımsız bir kişilik özelliği olarak isterse de toplumsal ve kültürel özelliklerden kaynaklanan bir karakteristik olarak ele alınsın, ne düzeyde bir çalışma ahlakına sahip olduklarından etkilenmektedir. Güçlü bir çalışma ahlakının hakim olduğu kültürlerde, bireylerin çalışmaya

yönelik daha olumlu tutumlara sahip olmaları beklenebilir. Çünkü bireylerin tutumlarını oluştururken, içinde bulundukları kültür başta olmak üzere, başvurdukları referans kaynaklarının, bireylere çalışmayla ilgili daha olumlu değerler aktarması söz konusu olabilmektedir.

1.3.4. SEMBOLLER (SİMGELER)

Kültürün bir ögesi olarak semboller, nesnelerin, düşüncelerin, duyguların ve ilişkilerin yerini tutan sözcükler, el, kol ve baş ile yapılan davranışlar ve biçimler olarak tanımlanır. Semboller bir kültürel ortam içinde belli anlamları olan sözcükler, jestler, resimler, biçimler ve objelerden oluşur. Sembollerin geçerli olabilmesi için (Doğan, 2007;55);

- ✓ Anlatması beklenen şeyi anlatabilmesi,
- ✓ Anlatılmak istenen şeyi tam, eksiksiz ve başka anlamlara çekilmeyecek biçimde anlatması gerekmektedir.

Semboller bir kültürün yalnızca görünür düzeyi olmanın ötesinde, toplumun paylaşılan anlam haritaları olmalarından dolayı öğrenme sürecinin ilk aşamasını oluşturur (Doğan, 2007;59). Gürçay'a (1996;54) göre, simgeler ve simge düzenleri insan faaliyetlerinin eşgüdümü, güvenilir bilgilerin birikimi ve insan deneyimlerinin nesnel ve düzenli bir biçimde incelenmesi için temel bir önem taşımaktadır. Simgelerin ifade ettiği anlamlar ancak aynı kültürde yaşayan insanlar için aynıdır (Köse, Ünal, 2003;7-8).

Kağıtçıbaşı'na (1998) göre kültürün, bireyin yaşamını kolaylaştırmadaki en büyük katkısı, zaman zaman “anlaşılması olanaksız olan fiziksel gerçeği” ele alarak, “yaşanılarak anlaşılır bir gerçeğe” dönüştürmesidir. Bu sürecin temelde ne denli karmaşık olduğu anlaşıldığında, süreci kolaylaştıran kültürün bireye yaptığı katkı küçümsenemez. Eğer kültürün içerdiği simgeler olmasa, her insanın bir yığın simgeyi yeniden oluşturmaya çalışması umutsuz bir çaba olurdu. Bu nedenle insanlar, kültürel çevrelerindeki simgeleri bir miras gibi kullanıma hazır bulur ve genellikle çıkış noktalarını araştırmadan ve geçerliliklerini denemeden kabullenirler. Hazır aldıkları simgeler evrenini daha da zenginleştirerek yeni kuşaklara devrederler. Sonuçta, zenginleştirilmiş kültürel ve toplumsal simgeler, sistemin gereksinme duyduğu bireylerin oluşumuna katkıda bulunur (Sığırı, 2006;31).

1.3.5. DİL

Dil kültürün en elle tutulabilir ve somut kısmını oluşturur. İnsanlar kendi ana dilleri başta olmak üzere, farklı dilleri öğrenirler. Bu açıdan dil, miras alınan bir özellik değil, öğrenilen bir kavramdır (Hofstede, 1980a;27).

Dönmezer'e (1994) göre dil, kültürün en önemli parçası ve toplumda kullanılan semboller sisteminin en önemlisidir. Uygur'a (1984) göre ise dil, toplumsallaşma ile birlikte tarihsel sürekliliği de olanaklı kılar (Terzi, 2000;55). Kültürel varlığın sonsuz denebilecek çeşitlilikte olan tarihsel biçim alışlarının en açık göstergesi dillerin ayrışmasıdır. Kültür varlığı dil varlığıdır ve dil olanağı işlenmedikçe gerçekleşmez (Nutku, 2002;181).

Sapir'e göre bir toplumun gerçek dünyası bilinçdışı olarak önemli ölçüde o toplumun dil alışkanlıkları üzerine kurulur. Whorfçu varsayım da, dilin toplumdan topluma bilgiyi kavrama açısından getirdiği farklılaşmayla ilişkilidir. Whorf'a göre, gözlemde bulunan kişilerin, konuştukları dil benzeşmiyorsa ya da kullandıkları dil birbirine uyumlaştırılamıyorsa, evrenin resmini aynı biçimde algılamaları zordur (Sargut, 2001;61-62).

Fairholm'a (1994;92) göre dil, basit anlatımların iletilmesi kadar, sosyal değerlendirmelerin, ima yoluyla anlatılan uyarlamalarını da ifade eder. Dil ortak bir semboldür ve böyle olması sıfatıyla da kültürün bir görüntüsüdür (Terzi, 2000;56). Kültürün bir ögesi olarak dili ele alırken sadece yazı dilini ve konuşmayı değil, aynı zamanda belli bir toplumda var olan sessiz dili; konuşmadan ayrı olarak, vücut hareketleri ile anlatılan ve aktarılan kültürel değerleri ve normları, çeşitli jestleri ve beden dilinin kullanım biçimlerini de dikkate almak gerekmektedir.

Dili kültürün bir taşıyıcısı ve aktarıcısı olarak ele aldığımızda, çalışma ahlakı açısından taşıdığı önem, yapısı ya da kullanım biçimi değil, içeriği yani aktardıklarıdır denebilir. Eğer bir kültürde çalışmayla ilgili olumlu sözler ve çalışmayı öven, yücelten atasözleri, deyimler, öğütler, masallar, edebiyat eserleri yaygın şekilde ve sıkça kullanılmaktaysa, o toplumun çalışmaya karşı daha olumlu bir bakışa sahip olduğundan söz etmek mümkün olabilir. Ters durumda, bu tip kullanımların az olduğu, çalışmadan kazanmayı öven ve çalışmayı küçük ve gereksiz gören ifadelerin dilin içinde sıkça rastlandığı

kültürlerde ise, yüksek bir çalışma ahlakının toplumsal bir özellik olmasını beklemek fazla iyi niyetli bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

3.3.6. AHLAK

Ahlak sözcüğü Türkçe’de birbirine yakın anlamlı iki farklı kavram için de kullanılabilmektedir. Türk Dil Kurumu’nun Güncel Türkçe Sözlüğü’ne göre bu kavramlar, Türkçe’ye Arapça “hulk” sözcüğünden geçmiş olan “1.Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları; 2.İyi nitelikler, güzel huylar” anlamındaki “ahlak” kavramı ve Fransızca “éthique” sözcüğünden geçmiş olan “1.Töre bilimi; 2. Bir meslek grubunun uymak zorunda olduğu davranışlar bütünü; 3.Etik bilimi” anlamındaki “etik” kavramlarıdır. Bu durum çoğu zaman yanlış anlamalara ve tartışmalara yol açabilmektedir. Bu açıdan öncelikle belirtmek gerekmektedir ki çalışmanın bu bölümünde, ahlak “*kültürü oluşturan bir öge*” olarak ele alınmaktadır.

Ahlakın çeşitli tanımları yapılmıştır. Örneğin Güriz’e (1999) göre ahlak, toplumda kabul edilip benimsenen ve insanların davranışlarını düzenleyen kurallardır. İzveren’e (1980) göre ahlak, insanın duygu ve düşünce güçleri arasındaki uyum ve dengeyi sağlamaya yönelik değer yargılarının tümüdür. Arslan’a (1998) göre ahlak, genellikle insanların kendilerine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu, bir kurallar toplamıdır (Baktır, 2001;1). Başka bir tanıma göre ahlak, belli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının ve ilkelerinin toplamıdır (Arslan, 2001a;1). Diğer bir tanıma göre de ahlak, toplum halinde yaşayan insanların davranışlarını iyi - kötü, olumlu - olumsuz, güzel - çirkin olarak kabul veya reddeden kurallar sistemidir (Güney, 2006;97).

Sonuç olarak ahlak kavramı, belli insan topluluklarına ait ve söz konusu topluluk içinde, o topluluğa üye olan insanlar arasında, hangi davranışların, hareket tarzlarının ve ilişki biçimlerinin kabul edilebilir olduğunu düzenleyen ve belirleyen bir kavramdır ve bireyin sahip olduğu değerlerle ilgilidir.

Bu noktada “etik” kavramına da değinmek, bu iki kavram arasındaki farklılığı ortaya koyabilmek için gereklidir. Etik sözcüğü Batı dillerine Eski Yunanca’daki “ethos” sözcüğünden geçmiş ve türetilmiştir. Ahlak bilgisi, ahlak felsefesi ya da Batı dillerinde

kullanılan şekli ile etik, insanın yapıp etmelerini özel bir problem alanı olarak araştırarak bu alanın varlık nitelikleri ile bu alanı yöneten ilkelerin (değerlerin) varlık niteliklerini, insanın yapıp etmelerinin bağımlı ya da bağımsız olduklarını inceleyen disipline denir. Başka bir deyimle ahlak felsefesi, insana ilişkin ahlaki sorunlarda doğrulanabilir ve yanlışlanabilir bilgiler ortaya koyan ya da en azından koyması beklenen bir disiplindir (Arslan, 2001a;1-2). Akarsu'ya (1984) göre etik, felsefi anlamda değerlerin özünü ve temellerini araştıran, insanın bireysel ve toplumsal yaşamındaki değer ilişkileri ile ilgili sorunları inceleyen bir dal olarak tanımlanmaktadır (Kılavuz, 2002;256).

Görülebileceği gibi Türkçe'deki kullanılış biçimi ile etik sözcüğü felsefenin alt disiplinlerinden birisi olan ahlak felsefesini, başka bir deyişle ahlak bilimini ya da töre bilimi belirtmektedir. Ahlak ise bir toplumda yaşayan insanların belli davranışları gösterip belli davranışlardan kaçınmalarını sağlayan bir değerler topluluğudur ve kültürel özelliklerle ilişkilidir.

Pieper'e (1999) göre bir pratik olarak ahlaka bakıldığında, ayrı gruplar içinde geçerli olan değer yargılarının farklılıklar taşıdığı, hatta aynı grup içinde dahi benzer şekilde bu değer yargılarının değişebildiği gözlemlenebilir. Ahlak yazılı olmayan, geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin standartları içerir. Zaman ve koşullardaki değişime bağlı olarak, önceden yasaklanan davranışlar, zaman içinde destek bulan ve hatta teşvik edilen davranışlar olabilirler. Temelde aynı olan bir eylem, farklı ahlak anlayışları açısından değişik şekilde yorum bulabilmektedir. Ahlak, ideallerle ilgili, kültürel değerlerle ilgili yanlış ve doğruları, buradan hareketle toplumsal anlamda nasıl davranılması gerektiğini açıklamaya çalışır. Ancak etik, özellikle meslek etiğine ilişkin ilkeler evrenseldir ve farklılık göstermezler. Etik, ahlaksal olanla ilintili bütün sorunları çok genel, ilkesel, dolayısıyla da soyut düzlemde tartışır. Bu nedenle etik, hangi somut amaçların tek tek iyi, tüm bireyler için ulaşılmaya değer amaçlar olduğunu belirlemez, daha çok ölçütleri belirler ve bu ölçütlere göre öncelikle hangi amacın iyi amaç olarak kabul edilmesinin bağlayıcı olabileceğini gösterir. Etik iyi olanı değil, bir şeyin iyi olduğu hükmüne nasıl varıldığını söyler (Kılavuz, 2002;257).

Kültür yaşamın ne olduğu ve ne olması gerektiğine dair değerler, tutumlar ve harekete geçme standartlarını belirlemektedir. Bu düşünceler, neyin doğru neyin yanlış olduğu, neyin iyi neyin kötü olduğu, kişinin ne yapabileceği ve onu nasıl yapması gerektiğine ilişkin tutumlar ortaya çıkarmaktadır (Ay, 2005;32).

Bir toplumdaki ahlak anlayışının ve ahlaki değerlerin, o toplumun sahip olduğu kültürün önemli bir bileşeni olduğu ve farklılıklar gösterebileceği söylenebilir. Çalışma ahlakı da bu ahlaki değerlerin bir parçasını oluşturmaktadır. Belli meslek gruplarına yönelik olarak çalışma biçimleri ve ilkeleri hakkında, evrensel, genel geçer ve tarihsel olarak oldukça eskilere dayanan birtakım etik değerlerin varlığından söz edilebilmektedir. Ancak aynı zamanda bireylerin çalışma kavramı hakkındaki ahlaki değerlerinin, bir başka deyişle sahip oldukları çalışma ahlakının da farklı toplumlarda veya farklı tarihsel dönemlerde mesleklerini “nasıl” ve “ne kadar iyi” icra ettiklerini etkileyebileceğini söyleyebiliriz.

1.3.7. DİN

Din kavramı, kendisini doğa ve yaşam karşısında güçsüz ve aciz hissedен insanoğlunun, kendinden daha üstün bir varlığa karşı duyduğu inanma ihtiyacı şeklinde, tarih öncesi çağlardan beri karşımıza çıkmaktadır. Din, insanların hem birey olarak tutum ve davranışları ile dünyayı algılama ve anlamlandırma biçimlerini hem de toplumların gelişimini etkileyen kültürel bir öge olarak değerlendirilebilir. Çağlar boyunca insan topluluklarının mutlaka kendilerine ait bir dini inancı ola gelmiştir. İster tek tanrılı, ister çok tanrılı, isterse daha ilkel doğa dinleri olsun, insanların ve toplumların sahip olduğu dini inançlar, kültürü hem biçimlendirmiş hem de kültürün diğer öğelerinden etkilenerek şekil almıştır. Örneğin, Ortaçağ Avrupa’sında ve Osmanlı İmparatorluğu’nda din; sosyal yaşam, hukuk sistemi, mimari ve sanat anlayışı gibi yaşamın ve kültürün hemen hemen tüm alanlarında belirleyici bir rol oynarken, bunun yanında Hindistan ve Çin gibi ülkelerde coğrafi, demografik, sosyal ve toplumsal koşullar dinin şekillenmesinde görece daha belirleyici rol oynamıştır. Ancak günümüzün modern dünyasında, din olgusunu toplum ve insanlar üzerinde bir baskı ve kontrol aracı olarak kullanan yönetimlerin egemen olduğu ülkeler dışında, din; bireyin kendi inancı doğrultusunda yaşadığı, ilahi bir inanç şeklindedir. Tabii ki, her toplumun kültürel özellikleri bu inancın yaşanış şeklini etkileyebilmektedir.

Ancak bu noktada, din kavramının bir tanımını yapmak ya da bu kavramın kültürle arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde incelemek, bu çalışmanın hem sınırlarını hem de amacını aşacak bir konudur. Ancak yönetim ve işletmecilik açısından, dinin bir takım etkileri olduğu söylenebilir.

Dinin işletme uygulamaları açısından en önemli olduğu iki nokta, farklı dinlerin çalışmaya ve girişimciliğe yönelik tutumları ne ölçüde şekillendirdiği ve dini ahlak kurallarının belli bir ülkede iş ve yatırım yapmayı nasıl etkileyebileceğidir (Hill, 2002;86). Örneğin kültürel açıdan baktığımız zaman; İslam dini, gerek belirsizliğe toleransın azalmasında, gerekse belirsizlikten kaçınma ve belirsizliğin azaltılmasında önemli rol oynamaktadır (Sargut, 2001;185).

Cherrington'a (1980) göre dini inancın bireyin yaşamında oynadığı rol çalışma ahlakını olumlu etkilese de, bu etki herhangi bir dini inanca özgü bir durum değildir. Aynı şekilde, Chusmir ve Koberg (1988) tek bir dini inanca özgü, bu tip bir etki bulamamıştır (Harpaz, 1998;146). Hafsi (1987) Japonya'da yaşayan Müslümanlar üzerinde yaptığı araştırmada, dini inanç güçlendikçe, çalışmanın ve işin insan hayatında daha merkezi bir rol oynadığını belirtmiştir. Hristiyanlar ve Müslümanlar üzerine yapılan çoğu araştırma dini inanç ve çalışmaya verilen önem arasında doğrusal bir ilişki olduğunu belirtmektedir, ancak Yahudiler üzerine yapılan araştırmalarda bu tip bir ilişki tespit edilmemiştir (Harpaz, 1998;153-154). Türkiye için konuşacak olursak İslâm ahlakının dindar bireyler üzerinde çalışma ahlakını özendirici bir rol oynayacağını söyleyebiliriz. Bu durumda Protestan ülkeler ile İslâm ülkeleri arasında görülen çalışma ahlakı farklılıklarının da dinden çok gelenek ve kültürden kaynaklanmış olabileceğini belirtmeliyiz (Arslan, 2003;20).

Çalışma ahlakı kavramının temelini oluşturan Protestan Çalışma Ahlakı kavramının ortaya çıkışında bu kavramı ilk kez ortaya atan Alman sosyolog Max Weber'in dini inançlar ve kapitalizmin ortaya çıkışı arasında kurduğu ilişkiler önemli rol oynamıştır. Ancak bu konuyla ilgili detaylı incelemeler sonraki bölümlerde ele alınmaktadır.

1.4. KÜLTÜRÜN SINIFLANDIRILMASI

Bir toplumun sahip olduğu, söz konusu toplum için belirleyici olan ve o toplumu belirten, niteleyen tek bir kültürden söz etmek mümkün olsa da, kültürü çeşitli şekillerde alt sınıflara ayırmak mümkündür. Bu sınıflama genel olarak, kültürün etki alanına ya da paylaşılma derecesine ve kültürel öğelerin soyut ya da somut olma özelliklerine göre yapılmaktadır. Bu konuda literatürde farklı kriterlere göre sınıflandırmalara rastlamak mümkün olmakla birlikte, bu çalışmada aşağıdaki şekilde bir sınıflandırmaya yer verilmiştir.

1.4.1. GENEL KÜLTÜR - ALT KÜLTÜR

Bu sınıflama ve ayırım, kültürün yaygınlık kriterine göre yapılmıştır. Genel kültür, “belli bir toplumun sahip olduğu kültür” olarak düşünülürse, toplum sayısı kadar genel kültür olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, örneğin bir ülke ya da ulusun (topluluğun) kültüründen söz edildiğinde aslında genel kültürden söz edildiği anlaşılmaktadır. Belli bir ülkenin ya da toplumun, egemen inançları, değerleri, hareket tarzları, yatırım türleri, sosyal ilişkileri ve ortak davranış kalıpları genel kültürü oluşturan önemli parçalardır. Bu nedenle, genel kültür, bir toplumun ya da ülkenin, her sosyal grubunda, her coğrafi bölgesinde geçerli olan, benimsenen ve yaşanan egemen unsurlardan ibarettir. Diğer bir deyişle, genel kültür, toplumdaki bütün davranış düzlemlerinde var olan kültürdür (Usal, Kuşlvan, 1999;113).

Bir toplum içindeki çeşitli sınıf ve kümeler farklı kültürel özelliklere sahip olabilirler. Bir başka deyişle, bir toplumdaki çeşitli sınıf ve kümelerin, bütünsel kültüre oranla, yarı bağımsız bir alt kültür oluşturmaları olanaklıdır. “İkincil kültür” olarak da tanımlanan alt kültür, bir toplum içinde az veya çok farklılaşmış olan, o toplumun kültürel yapısına tam olarak uyum sağlayamayan, ancak yine de onun temel bir üyesi olan belirli bir sosyo-ekonomik veya etnik kümenin ayırt edici toplumsal kuralları ve yaşam biçimi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda alt kültürler, toplumun temel kültürel değerlerini paylaşmakla birlikte, bunun dışında kendilerini öteki toplumsal kümelerden ayıran değerleri, normları ve yaşam biçimleri olan kümeleri içermektedir (Güven, 1999;176).

Bu çalışmada, kültür kavramı ile belirtilmek istenen belli bir ülkenin sahip olduğu genel kültür ya da ulusal kültürdür Çalışma ahlakı açısından bakıldığında, belli bir toplumda ya da ülkedeki, belli bazı sosyal grupların sahip olduğu çalışma ahlakının, o topluma ya da ülkeye genelleştirilmesi çok sağlıklı olmayabilir. Örneğin; her toplumda ya da ülkede belli alt kültürler (ör: meslek grupları) diğerlerine oranla daha güçlü çalışma ahlakına sahip olabilir, ancak bu durum o toplumun ya da ülkenin sahip olduğu çalışma ahlakı düzeyini göstermeyebilir. Karşılaştırma yapılması gerektiği takdirde, iki farklı ülke arasında sadece belli alt - kültürler bazında bir yargıya varılabilir.

1.4.2. KARŞI KÜLTÜR

Karşı kültür, alt kültürün özel bir türü olup, normları ve yaşam biçimleri yönünden içinde yaşanan bütünsel kültüre ters düşen tutum ve davranışları içermektedir. Alt kültür, tüm kültürü yadsımazken, karşı kültür onun yadsınmasını da içermektedir. Karşı kültüre mensup olan toplumsal kümeler, toplumun sahip olduğu hatta gurur duyduğu kimi toplumsal normları ve değerleri yadsımakta ve karşıt tutum ve davranışlar geliştirmektedir (Güven, 1999;176).

Örneğin Amerika ve Batı toplumlarındaki “hippi” gruplarının, yerleşik aile hayatıyla ilgili temel kültüre karşı; çeşitli ülkelerde mevcut siyasi ve ekonomik sistemi tümenden reddeden sosyal grupların mevcut düzene karşı geliştirmiş olduğu her türlü düşünce, duygu ve eylemler birer karşıt kültür örneğidir (Usal, Kuşluvan, 1999;115). Burada değinmemiz gereken bir diğer yön de, hemen hemen her toplumda yaşlıların genellikle yerleşik bütünsel kültüre güçlü duygularla bağlanmalarına karşılık, karşı kültürleri, daha çok genç kuşakların oluşturma eğilimi içinde bulunmalarıdır. Kayıp kuşak olarak da nitelenen göçmen işçilerin ikinci ve üçüncü kuşaklarının geliştirdikleri karşı kültür bunun tipik bir örneğidir (Güven, 1999;177).

1.4.3. MADDİ KÜLTÜR - MANEVİ KÜLTÜR

Kültür, bir toplumun duyuş ve düşünüş birliğini sağlayan değerler bütünüdür. Diğer bir deyişle kültür, insanların toplumsal yaşamlarında tarih boyunca ürettikleri bütün maddi ve manevi değerleri dile getirmektedir (Usal, Kuşluvan, 1999;114).

Maddi kültürün temelini, insanın doğaya karşı (ama kendisi için) yaptığı her şey oluşturur (Örneğin: binalar, teknolojik yenilikler, makineler, aletler, fabrikalar, vb.). Manevi kültürü ise, toplumların örf, adet, gelenek, görenek, ahlak kuralları, inanç ve ideolojileri oluşturur (Güney, 2006;43).

Kültür, toplumsal gelişme süreci içerisinde, insan emeğinin gerçekleşip, ortaya çıkardığı tüm nesneleri kapsamaktadır. Maddi kültür, insanın doğaya egemenliğinin de bir ölçütü olup, toplumun teknolojik gelişme düzeyini, üretim ve uygulamadaki teknik hüner ve becerisini, geliştirdiği araç ve gereçleri ifade etmektedir. Manevi kültür ise, toplumdaki

inançlar, davranış kuralları, gelenek ve görenekleri içermekte olup, maddi kültür unsurlarının belirli bir gelişme düzeyine ulaşmasından sonra oluşmaktadır. Manevi kültür, toplumun yaşamını düzenleyen değerleri, inançları, yasaları, gelenek ve görenekleri ve ahlaki kurallarını ifade etmektedir. Aynı şekilde, bir toplumdaki biçimsel ve biçimsel olmayan davranış kurallarını, bu kuralların belirlediği davranışlar düzenini ve simgelerini de içermektedir (Güven, 1999;178).

Bir toplumdaki çalışma ahlakı anlayışının ya da çalışmaya yönelik olumlu tutum ve değerlerin kültürün, manevi kültür boyutuyla ilişkili olduğu söylenebilir. Buradaki önemli nokta maddi kültür ve manevi kültür arasındaki ilişkinin ne şekilde oluştuğu sorusudur. Eğer maddi kültür, manevi kültürü oluşturan ya da şekillendiren, yön veren bir kavram olarak değerlendirilirse, çalışma ahlakını bir toplumun teknolojik ve ekonomik gelişmişlik düzeyine bağlı bir değişken şeklinde ele almak zorunda kalabiliriz. Buna karşın maddi kültürü, manevi kültürün bir yaratımı ya da sonucu şeklinde değerlendirecek, çalışma ahlakı yüksek toplumlarda maddi kültür öğelerinin de daha gelişmiş olması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Ancak küreselleşme sonucunda artık her toplum, her türlü maddi kültür öğesine sahip olabilmektedir. Bu noktada yukarıdaki sorular da anlamını ve önemini yitirmiş gözükmemektedir. Ancak her toplumun elde edebileceği maddi kültür öğelerinden ne kadar verimli ve üretken şekilde yararlanabileceği noktasında yine o toplumun çalışma ahlakı belirleyici bir rol oynayacaktır denilebilir.

1.4.4. GERÇEK KÜLTÜR - İDEAL KÜLTÜR

İdeal kültürden kastedilen şey, toplumsal düzeni sağlayan, toplumu bir arada tutan toplumsal normların ve değerlerin “salt kurallarda” geçerli olması durumudur. Gerçek kültür ise, bu toplumsal normların ve değerlerin uygulamadaki, yani günlük yaşamdaki uygulanış biçimleridir. Örneğin; toplumsal adalet, toplumsal eşitlik, toplumsal barış ve toplumsal denge gibi normları ve değerleri ön planda tutan ve bunları temel değerler olarak kabul eden bir toplumda eğer işlevsel ya da kişisel gelir dağılımında kabul edilemez büyük uçurumlar oluşmuşsa ya da geniş bir işsizler ordusu bulunuyorsa, bu durumda ideal ve gerçek kültürler (kültürel değerler) arasında büyük ayrımlar yer alıyor demektir (Güven, 1999;177-178). Aynı şekilde çalışmayı temel bir değer olarak gören toplumlarda eğer üretkenlik veya ekonomik gelişmişlik düzeyi düşükse, bu durum sonucunda ideal kültür ve gerçek kültür birbirinden farklıdır sonucuna varılabilir.

1.4.5. YÜKSEK KÜLTÜR - YAYGIN (POPÜLER) KÜLTÜR

Bir toplum içinde yaşayan seçkinlerle, geniş halk kitlelerinin sahip olduğu kültürel değerlerde, normlarda ve yaşam biçimlerinde farklılıklar olabilmektedir. Bu bağlamda, toplumda farklı yaşantı biçimleri, beğenileri, alışkanlıkları ve değerleri olan ve bir statü kümesini içeren sınırlı bir elit kesimin kültürü, yüksek kültürü oluşturmaktadır. Toplumdaki geniş halk kitlelerinin farklı norm, değer ve yaşam biçimleri de yaygın (popüler) kültürü belirlemektedir. Buna bağlı olarak, popüler müzik, popüler giyim ve moda, popüler dil, vb. kavramlar gündeme gelmektedir (Güven, 1999;177).

Çalışma ahlakı açısından bakıldığında, yaygın (popüler) kültürün, bir toplumun çalışmaya bakışının ne yönde ve nasıl olduğu konusunda daha işlevsel veriler sağlayacağı söylenebilir. Yaygın (popüler) kültür öğelerinin görünümü, o toplumdaki çalışma ahlakını yansıtmaya özelliği taşıyabilir. Örneğin bu kültürün Türkiye'deki görünümünün, çalışmadan da başarılı olunabileceğini, hatta doğru olanın da bu olduğunu söylediği iddia edilebilir. Ancak bu noktada yapılan bu gözlemlerin, yaygın (popüler) kültürün çalışma ahlakını ne ölçüde etkilediği ve yansıttığı konusunda belli bir yargıya varmak için her zaman yeterli olmayabileceği unutulmamalıdır.

1.5. KÜLTÜREL FARKLILIKLAR VE ÖNEMİ

Toplumlar tarih boyunca oluşturdukları kendilerine has kültürleri ile diğer toplumlardan ayrılırlar. İnsanlar ise doğdukları andan itibaren içinde yaşamaya başladıkları kültür tarafından şekillendirilirler. Belli bir toplumda faaliyet gösteren örgütlerin ise o toplumun kültürel özelliklerinden, örgüt kurucuları ve çalışanları aracılığıyla, doğrudan doğruya etkilenmeleri söz konusudur.

. İnsan topluluklarının tüm sosyal yaşantısını, oluşturdukları kurumları, dünyayı algılama ve değerlendirme biçimlerini yani kısacası insanın sahip olduğu hemen hemen her şeyi etkilemekte olan kültür kavramının, bu etkileri yönetim bilimi açısından toplumsal, bireysel ve örgütsel düzeylerde, üç farklı boyutta ele alınabilir.

1.5.1. TOPLUM VE KÜLTÜR

Her toplumun kendine özgü bir kültürü ve bunları biçimlendiren farklı kültürel normları ve değerleri bulunmaktadır. Ayrıca kültür değişmelerinin daha yavaş olduğu geleneksel tarım toplumlarıyla, bunların daha hızlı yaşandığı sanayileşmiş çağdaş toplumlar arasında da önemli kültürel farklılaşmalar vardır. Üstelik değişime çok daha açık olan bu ikinci gruptaki toplumların kendi içlerinde de, yaygın bir kültürel farklılaşma olgusu yaşanmaktadır (Güven, 1999;175).

Kültürlerin toplulukları etkileyip onları farklı davranış biçimlerine yönelttiklerini, bilimsel araştırmalara dayanarak örneklendirmek olanaklıdır. Farklı kültürlerde yaşayan insanların, benzer konu ya da koşullar karşısında farklı tepkiler verdikleri gözlenmektedir (Sargut, 2001;137).

Kültür, insanların yaşamdaki olgulara çeşitli anlamlar yüklemelerini ve onlara yönelik değerler oluşturmalarını sağlar. Batı kültürlerinde bireysellik ve otonomi öne çıkarken Doğu kültürlerinde bunların yerini toplulukçuluk ve uyum göze çarpmaktadır. Buna paralel olarak farklı kültürlerde yaşayan bireylerin çalışmaya yönelik beklenti ve tutumlarının da farklı olması beklenebilir (Williams, Sandler, 1995;2). Yapılan kültürlerarası çalışmalar göstermektedir ki, kültürel koşullanma sürecindeki farklılıklar, farklı varsayımlara, değerlere, sembol ve davranışlara sahip bireyleri ve bu bireylerin oluşturduğu farklı davranan, farklı işleyen toplumları ortaya çıkarmaktadır (Ay, 2005;37).

Örneğin; Batı toplumlarında kesinliği tartışılmayan bir ölçü durumundaki “zaman” kavramı Doğu toplumları için oldukça esnek bir kavramdır. Doğu toplumları zamanı Batı toplumları benzeri çok küçük parçalara bölmezler. Zamanın da kültürlere göre göreceli bir kavram olduğu görülmektedir (Sargut, 2001;70-71). Schneider (1988) tarafından İslam ülkelerinde gelecekle ilgili eylemlerden söz ederken “inşallah” denilmesi, gelecek üzerinde insanın herhangi bir kontrolünün söz konusu olamayacağının kabul edilmesi olarak yorumlanmaktadır (Tüz, 2004;9).

Kültür, bir toplumu hareket geçiren ve yönlendiren önemli etkenlerden birisidir. Yaratmış olduğu kendine güven duygusu, işbirliği ahlakı, görev bilinci, çalışma ahlakı ve güçlü bir ilerleme bilinci, kalkınma olgusunun en önemli dinamikleridir. Bu unsurların her

birisi kalkınma kültürünün birer ögesidir Kalkınma kültürü ise o ülkenin sınırları içerisinde oluşur. Mesela Türkiye için kalkınma kültürünün özünü milliyetçilik ve halkçılık gibi temel değerler oluşturur. Bu değerlerin her biri, toplumun kendine güveninin, özverisinin, çalışma bilincinin, işbirliğinin ve görev ahlakının kaynağıdır. Japonya için bu değerler, vatanseverlik, toplulukçuluk, uyumlu rasyonalizm, Şintoizm, Konfüçyanizm ve Zen Budizm'den oluşan Japon inanç sistemidir. İngiltere için ise bu değerlerin rasyonalizm, bireysellik, pragmatizm ve Protestan Çalışma Ahlakı olduğu ileri sürülmektedir (Yavilioğlu, 2002;63-64).

Toplumun normatif sistemi olarak kültürün işlevlerini Fichier (1960) şu yönlerde toplamaktadır (Güven, 1999;174);

- ✓ Kültür bir topluma damgasını vuran ve onu ötekilerden ayıran temel bir etmendir.
- ✓ Kültür, toplum değerlerini bir bütün haline getirir ve bunları sistematik bir biçimde taşır.
- ✓ Kültür, toplumsal dayanışmanın en başat temellerinden biridir.
- ✓ Kültür, toplumsal yapının bir kopyasını verir.
- ✓ Toplumsal benliğin belirip, oluşmasında kültür, bütün toplumlar bakımından egemen bir unsurdur.

Kültür, toplumun oluşmasında ve bir bütün halinde ortaya çıkmasında temel bir unsur olarak başlıca rolü oynayabilmektedir. Bu durum sanayileşme düzeyi, gelişmişliği, içinde bulunduğu sosyolojik dönem ne olursa olsun tüm toplumlar için geçerlidir. Ayrıca kültür, toplumları birbirinden ayıran ve farklılaştıran bir unsurdur. Her toplum farklı bir oluşum süreci yaşadığı ve farklı koşullara sahip olduğu için kültürel açıdan da “yegane” olma özelliği taşımaktadır. Kültür toplumun genel işleyişi, yapılanması ve hakim toplumsal kurumlar üzerinde olduğu kadar, insanlar arasındaki ilişkiler üzerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir. Kısaca kültür, toplumu ve onun üyesi olan insanları ve aralarındaki ilişki ağlarını şekillendiren, toplumsal değerlerin oluşmasında ve aktarılmasında belirleyici rolü olan bir yapıdır.

1.5.2. İNSAN VE KÜLTÜR

Yönetim kavramının “insan” ile ilişkili olması; “insan” unsurunun da “toplumsal bir ürün olması”, bir toplumu oluşturan kültür kavramını ön plana çıkartmıştır. Kişinin değer yargıları, davranışları, normları, olayları değerlendirme tarzları vs. genel olarak yaşadığı

toplumun kültürel özellikleri tarafından etkilenmektedir.(Koçel, 2003;29). İnsanı tanımada kültürün rolü daha çok yönetimde ön plana çıkmaktadır. Çünkü her yönetici emrinde çalıştırdığı insanları tanımak zorundadır. İnsanların benimsedikleri maddi ve manevi kültür öğelerinin bilinmesi, örneğin onların emir kabul alanlarının tahmin edilmesinde büyük kolaylıklar sağlar (Güney, 2006;50). İnsanları, içinde yaşadıkları toplumdan ve o toplumun kültüründen ayrı, bağımsız varlıklar şeklinde ele almak, insanlar arasındaki ilişkilerde yanlış değerlendirmeler yapılmasına ve sonucunda yanlış kararlar alınmasına neden olabilmektedir.

İnsanların davranışlarının sınırı, kültürel öğeler tarafından belirlenir. Çünkü insanlar doğumundan ölümüne kadar ait oldukları toplumun kültürel yapısının esiri durumundadırlar. İnsanlar amaçlarını, davranışlarını ve hatta bütün yaşamlarını kültürel öğelere göre belirlemektedirler. Buna göre insanları tanımanın birinci yolu; onların bağlı oldukları kültürel unsurları bilmektir (Güney, 2006;50).

Eroğlu'na (2000) ve Katz'a (1988) göre kültür kavramı çok geniş bir yelpazeye sahip olup, nesilden nesile aktarılan ve toplumdan kişiye kazandırılan bir yaşama biçimidir. İnsanlar, içinde yaşadıkları kültürü kalıtım yoluyla edinemezler, ancak yaşadıkça öğrenirler. Kültür en geniş tanımla, öğrenilen hareketler, tavırlar ve inançlar toplamıdır (Aydıntan, 2005;153).

Kültürlerarası çalışmalar, öğrenilmiş davranış ve değerler sisteminin toplumdan topluma nasıl değiştiğini göstermektedir. Bu sistemlerin her biri, kendilerine uyum sağlayacak insanları başarıyla eğiten kültür biçimleridir. Kültürel sistem her aşamada insanları yönlendirir. Simgelerde içerilmiş ve paylaşılan bir anlam sistemi olarak kültür, insanlara gerek duydukları kategori ve modeller sağlar. Bu kategori ve modellerin yardımıyla da insanlar, toplumsal-ekonomik yaşamın karmaşası içinde yollarını bulmaya çalışırlar (Sargut, 2001;92-93)

Gürçay'a (1996) göre kültür, birey açısından bir yandan simgesel bir görünüm yaratırken aynı zamanda bireyleri yaratıcılığa sürüklemekte ve böylece kendi devamlılığını da sağlamaktadır. Kültürü insanlar meydana getirdiği gibi kültür de insanı biçimlendirmekte, böylece insan içinde yaşadığı çevrenin sahip olduğu kültürel özelliklere göre kültürlenmekte, kültürün gerektirdiği davranışlarda bulunarak da kültürün istediği kişi olmaktadır. Diğer yandan kültür birey davranışlarını sınırlayıcı bir faktördür. Birey her ne kadar kendi karar

verdiğini ve yaşamını yönettiğini sansa da, sıradan bir bireyin kararları genellikle kültürün sınırları içinde kalmaktadır (Köse, Ünal, 2003;8-9).

İnsan kültürel çevresiyle sürekli etkileşir. Bir yandan çevresinin kültürel değerlerini, davranış biçimlerini ve kavramayı kolaylaştırıcı simgeler evrenini öğrenirken bir yandan da kişisel becerileri oranında öğrendiklerini zenginleştirerek yeniden çevreye sunar (Sargut, 2001;92).

Görülmektedir ki, insan hem kültürü üretmekte hem de kültür tarafından oluşturulmaktadır. İnsanı ve insanın seçtiği hareket tarzlarını kültürden bağımsız ele almak yanlış olacaktır. Bu açıdan insanların sahip oldukları çalışmaya yönelik değerler ve tutumlar, yani çalışma ahlakı, içinde doğdukları, yetiştikleri ve yaşadıkları kültürden ayrı ele alınmamalıdır. Ayrıca kültür, ona mensup tüm insanlar üzerinde çok güçlü ve belirleyici bir etkiye sahip olduğundan, çalışma ahlakını ayrı ayrı bireylerin taşıdığı bir kişilik özelliği şeklinde değil de bir kültürel özellik olarak ele almak daha doğru olacaktır sonucuna varılabilir.

1.5.3. ÖRGÜT VE KÜLTÜR

Belli bir toplumda varlığını sürdürmekte olan örgütler, hem o kültürün bir parçası olduğu için söz konusu toplumun kültüründen etkilenmekte, hem de açık sistem yaklaşımından hareketle o kültürü etkileyebilmektedir.

Şişman'a (1994;5) göre, belirli bir kültürel yapıya sahip olan toplumlarda yer alan insanların ihtiyaçlarını karşılama amacına yönelik olarak kurulmuş olan örgütlerin, toplumda yaşamını sürdürmeye çalışan sosyal sistemler olarak var olması kültürle ilişkisini kaçınılmaz kılmaktadır. Bu kapsamda örgütleri içinde yer aldıkları toplumun birer küçük örneği olarak düşündüğümüzde, dünyadaki farklı toplum ve kültürlerle benzer biçimde, örgütlerin de farklı kültürel özelliklere sahip oldukları söylenebilmektedir (Köse, Ünal, 2003;9-10).

Her ulus kendi kültürü ve geleneklerine bağlı olarak kurumsal bir yapı geliştirecektir. Bu çevre de bireyin değerlerini ve tutumlarını, ulusal işgücü piyasasını, örgütleri ve bireyin iş ve çalışma yaşamındaki davranışlarını şekillendirecektir (Hult, 2004;19). Örgüt ve yönetimi ile ilgili olarak her ne kadar evrensel bazı süreç ve yöntemlerden söz edilse de; farklı

toplumlarda farklı örgütsel yapılar içinde yer alan insanların, aynı zamanda farklı kültürlerin de ürünleri olduğu düşünüldüğünde; liderlik, otorite, kararlara katılma, güdülenme gibi örgütle ilgili bazı konulara bakış açılarının; işe ilişkin tutum, değer ve beklentilerinin de değişebileceği söylenebilir (Köse, Ünal, 2003;11).

Örgütün başarısı bir yönüyle örgüt ve çevre arasındaki uyumun sağlanmasına bağlı iken, diğer yönüyle işletme içindeki farklılıkların bütünleştirilmesine ve bunların örgüt amacı doğrultusunda isteklendirilmesine bağlıdır. Farklı kültür veya alt kültürlerden örgüt içine taşınan farklılıkların bütünleştirilmesi, örgüt içinde çeşitli gruplar arasında uyumun sağlanması gerekmektedir. Örgüt içinde yer alan çeşitli gruplara mensup bireylerin, tutum, düşünce, davranış bakımından uyumlu hale gelmesi örgütün amaçlarını gerçekleştirilmesi için vazgeçilmez bir önem taşır ve çatışmaları en aza indirir. Bunu sağlamaya yönelik çabalar örgüt kültürünün konusu olmaktadır (Doğan, 2007;8).

Daft'a (2001;336-337) göre, farklı kültürlerde iş yapacak liderlerin sadece bir işletme için geliştirilmiş olan güçlü bir örgüt kültürünü son derece karmaşık bir küresel çevreye uyarlaması hiç de kolay olmayan bir iştir. Yapılan işler, coğrafi ve kültürel sınırları aştıkça hem diğer kültürlerin farkında olma zorunluluğu ortaya çıkmakta hem de ulusal kültürün örgüt üzerindeki etkisini anlama ihtiyacı belirmektedir. Hudson Institute tarafından yazılan "Workforce 2020" raporuna göre, stratejik birleşmelerin %75'inin başarısızlık nedeni, ulusal kültür ile örgüt kültürü arasındaki uyumsuzluktur. Söz konusu rapor, farklı ülkelerden gelen iş görenlerin sahip oldukları çeşitli tutum ve inançların, iletişimi ve grup birliğini güçleştirdiğini ve ulusal kültürün iş gören üzerindeki etkisinin örgüt kültürünün yarattığı etkiden daha büyük olduğunu ortaya koymuştur (Güney, 2005;123).

Kültür ve örgüt arasında karşılıklı bir bağımlılık söz konusudur. Çünkü kültür örgüte toplumun üyesi olan bireylerce taşınmaktadır. Gerçekten de bireysel olarak örgüt üyelerinin hareket ve tutumlarının, mevcut kültürü açıklamada söz sahibi olduğuna inanılmaktadır. (Köse, Ünal, 2003;10).

Örgütlerin daha kuruluş aşamasından itibaren kültürün etkisi altında olduğu söylenebilir. Sahiplik yapısı, hiyerarşik yapı, çalışma biçimleri, örgüt içi iletişim yapısı, paydaşlarla ilişkiler, vb. birçok örgütsel süreç ve yapı, içinde faaliyet gösterilen toplumun kültüründen etkilenebilmektedir. Ayrıca çalışanlar tarafından örgüte, söz konusu kültürün

hemen hemen tüm özellikleri taşınmaktadır. Bu noktada örgütlerin, o toplumun birer alt sistemi olduğunu ve toplumun kültürel özelliklerini de bünyelerinde barındırdıkları söylenebilir. Örgütleri, toplumun küçük birer kopyası gibi düşünmek yanlış olmayacaktır. Yine örgütler, çalışanları aracılığıyla ve topluma sundukları sayesinde, kültüre etki de edebilmektedir. Özellikle yeni üretim yapma ve hizmet sunma biçimleri, üretim teknikleri, teknolojik gelişmeler sayesinde maddi kültür alanında önemli etkiler yaratabilirler.

Kültür, toplumun geneli, toplum içinde yaşayan insanlar ve toplumda faaliyet gösteren örgütler üzerinde çeşitli etkiler yaratabilmektedir. Takip eden bölümde, kültürün çeşitli düzeylerde karşılaşılabileceğimiz bu etkilerinin, daha sistematik ve güvenilir şekilde analiz edilmesine olanak tanıyan “kültürel boyut” kavramı ele alınacaktır.

1.6. KÜLTÜREL BOYUT KAVRAMI

Kültürel boyut, belli bir kültürün üyesi olan bireylerin, diğer bir farklı kültüre üye olan bireylere oranla farklılıklar gösterdikleri değişkenlerdir (Schermerhorn, 1999;102). Ogbar’a (1990) göre bir toplum hakkında kültürel çıkarımlarda bulunabilmek için belli çerçeve yapılar belirlenmeli, yani kültürel boyutlar kullanılmalıdır (Pheng, Yuquan, 2002;8). Kültürel boyutlar; diğer önemli kültürel özellikleri öngörümlemeye, farklı kültürler arasında daha güvenilir çıkarımlarda bulunmaya ve başka kültür üzerinde genellemelerde bulunmaya yardımcı olduğu için teorik açıdan çok önemlidir (Abdalla, vd., 1995;555).

Ronen (1986) farklı kültürler arasında karşılaştırmalarda bulunabilmek için kültürü tanımlayarak işlevsel bir hale getirmenin ve farklı kültürlerde var olan ortak boyutları tanımlamanın gerekli olduğunu belirtmiştir (Christie, vd., 2003;265). Güvenilir kültürel boyutların tanımlanması, tutum ve davranışlarla ilgili olguların ampirik şekilde açıklanabilmesi ve hipotez geliştirilebilecek bir temel sağlama açısından önemlidir. Ayrıca Bond’a (1988) ve Leung, Bond, Carment, Krishnan ve Liebrand’a (1990) göre de araştırmacılara, benzer boyutlardaki farklı ülke grupları arasından seçim yapmak yoluyla “a priori” bir dayanak sağlamaktadır. Bu şekilde yapılacak bir seçim, kültürün diğer öğelerinin sabit olarak kabul edilip, ilgili boyutlar üzerinde çalışma imkanı tanır (Smith, vd., 1996;232).

Literatürde, Shalom Schwartz, Fons Trompenaars ve Geert Hofstede kültür kavramını kültürel boyutlar yoluyla açıklayan yazarlar arasında öne çıkmaktadır. Bu çalışmada kültürü

incelemeye yönelik olarak Geert Hofstede'nin geliştirdiği kültürel sınıflandırma modeli ve yazarın ortaya koyduğu boyutlar kullanılacaktır. Söz konusu modelin, hem genel kabul görmüş olması hem de yaygın bir şekilde kullanılmış ve kullanılıyor olması, bu seçimin yapılmasında etkili olmuştur. Ancak söz konusu kültürel sınıflandırma modelini detaylarıyla ele almadan önce, bu konuda belirtilen önemli yazar ve araştırmacıların da çalışmalarını ve sınıflandırmalarını belirtmek yerinde olacaktır.

1.6.1. SCHWARTZ'IN KÜLTÜREL DEĞERLER SINIFLANDIRMASI

Schwartz'a göre beşeri ihtiyaçlar ana gruplar itibari ile biyolojik, toplumsal etkileşim ve grup sisteminin sürdürülmesi biçiminde üç ana alanda toplanabilmektedir. İnsanlar bu üç alandaki ihtiyaçlarını giderecek güdülere sahiptirler. Ancak bu ihtiyaçların giderilmesi konusunda birden fazla seçenekle karşı karşıyadırlar. Bu seçenekler esas itibari ile birbirine zıt bir durum gösterir. Schwartz'a göre bir toplumda paylaşılan değerler sistemi esas itibari ile insan ihtiyaçları olan biyolojik, toplumsal etkileşim ve grup sisteminin sürdürülmesi temeline dayanır. Başka bir biçimde ifade edilirse, bütün toplumlarda bireylerin dolayısıyla toplumların yüz yüze olduğu sorunlar, yukarıda belirtilen üç alandaki ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Kültürü oluşturan değerler sistemi de bu ihtiyaçların giderilmesi temeline dayanmaktadır (Doğan, 2007;27-28).

Schwartz (1994, 1999) 63 ülkede, ilkökul öğrencileri ve öğretmenlerden oluşan iki farklı örneklem grubunda, yaklaşık 60.000 bireyin, değer tercihlerini incelemiştir. Verileri hem bireysel düzeyde hem de ülkeler düzeyinde analiz ettikten sonra, ülkeler bazında 7 farklı değer yönelimi, bir başka ifade ile kültürel boyut tanımlamıştır. Bu yönelimler şu şekildedir (Smith, vd., 2002;193);

1. *Tutuculuk (Conservatism)*: Hakim statükonun korunmasını, uygunluğu ve insanların içinde bulunduğu, ortak çıkarları olan topluluğun ya da geleneksel düzeninin işleyişini bozabilecek hareketlerden ve yönelimlerden kaçınmayı belirtir.
2. *Düşünsel Otonomi (Intellectual Autonomy)*: Bireylerin, kendilerine ait fikirlerinin ve bağımsız zihinsel yönelimlerinin olmasının arzu edilme derecesini belirtir.
3. *Duygusal Otonomi (Affective Autonomy)*: Bireylerin duygusal açıdan olumlu deneyimler yaşamalarının arzu edilme derecesini belirtir.
4. *Hiyerarşi (Hierarchy)*: Gücün, toplumsal rollerin ve kaynakların eşitsiz dağılımının meşruluk derecesini ifade eder.

5. *Eşitlikçilik (Egalitarianism)*: Bencil kişisel çıkarlardan, başkaları için de refah yaratılması adına gönüllü olarak vazgeçilmesini belirtir.
6. *Üstünlük (Mastery)*: Olayları, kendini iddialı bir şekilde ortaya koyarak ve ön planda tutarak çözmeyi ifade eder.
7. *Uyumluluk (Harmony)*: Çevreyle uyum içinde olmayı, davranmayı ifade eder.

Görüleceği gibi, belirtilen boyutlardan; “muhafazarlık - otonomi” boyutu, toplumsal etkileşime yönelik ihtiyaçlarla; “hiyerarşi - eşitlikçilik” boyutu, grup sisteminin sürdürülmesine dönük ihtiyaçlarla ve “üstünlük - uyumluluk” boyutu da biyolojik ihtiyaçların ne şekilde giderileceği ile ilişkilidir. Schwartz’a göre toplumlar arasındaki farklılaşmaların nedeni, bu ihtiyaçların nasıl karşılanması gerektiğine dair toplumun genelinde hakim olan değer yönelimleridir.

Schwartz (1999) farklı ülkelerin ortalamalarının incelenmesi halinde, bu yedi değer tipinin, ülkeler arasındaki farklılıkları tanımlayabildiğini iddia etmektedir. Ayrıca yazar ortaya koyduğu, ülke düzeyindeki bu yedi değer tipini üç farklı boyut şeklinde yapılandırmaktadır. Bu boyutlar; muhafazakarlık - otonomi boyutu, hiyerarşi - eşitlikçilik boyutu ve üstünlük - uyumluluk boyutlarıdır. (Smith, vd., 2002;193).

1.6.2. TROMPENAARS’IN KÜLTÜREL BOYUTLARI

Trompenaars (1993) on yılı aşan bir süre zarfında, 23 ülkeden 15.000 yönetici üzerinde kültürel farklılıklar hakkında veri toplamış ve yaptığı bu araştırma sonucunda 5 farklı kültürel boyut ortaya atmıştır (Pagell, vd., 2005;385). Daha sonra bu temel araştırma, Trompenaars ve Hampden-Turner (1998) tarafından, 46 ülkede 11.000’den fazla çalışan üzerinde geliştirilmiş ve 2 boyut daha eklenmiştir (Smith, vd., 2002;189).

Trompenaars (1993) bütün insanlığın karşı karşıya kaldığı sorunları, üç farklı alanda sınıflandırmış ve kültürel farklılıkların da bu üç farklı problem alanındaki sorunların çözümü için verilen farklı tepkilerden, kullanılan farklı yollardan ileri geldiğini savunmuştur. Bu farklı problem alanları şu şekildedir (Beukman, 2005;28);

- İnsanların diğer insanlarla arasındaki ilişkileri
- İnsanların “zaman”a yönelik tutumları
- İnsanların “doğa”ya yönelik tutumları

Trompenaars (1993), insanların ve insan topluluklarının, yaşamda karşılaştıkları bu farklı alanlardaki sorunları çözme yöntemlerindeki farklılıklardan yola çıkarak, şu kültürel boyutları oluşturmuştur;

1. *Evrensellik - Tikellik (Universalism vs. Particularism)*
2. *Bireysellik - Toplulukçuluk (Individualism vs. Communitarianism)*
3. *Duygusallık - Tarafsızlık (Affectivity vs. Neutrality)*
4. *Özgüllük - Yaygınlık (Specificity vs. Diffuseness)*
5. *Başarma - Atfetme (Achievement vs. Ascription)*
6. *Ardıllık - Eşzamanlılık (Sequentialism vs. Synchronism)*
7. *İçsel Denetim - Dışsal Denetim (Internal vs. External Locus Of Control)*

Sayılan ilk beş boyut insanlar arası ilişkilerle ilgiliyken, diğerleri ise sırasıyla zamana yönelik tutumlar ve doğaya yönelik tutumlar ile ilgili boyutlardır. Trompenaars'ın kültürel sınıflandırmasında 7 farklı kültürel boyut, Hofstede'nin araştırmasının aksine, ampirik verilerden yola çıkarak değil, varsayımlara dayalı olarak geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Bu boyutlardan ilk 5 tanesi Parsons ve Shils'in (1951) çalışmasından esinlenilerek oluşturulmuştur. Diğer boyutlar ise Kluckhohn ve Strodtbeck'in (1961) çalışmalarından ve Rotter'in (1966) denetim odağı kavramından yola çıkarak belirlenmiştir (Smith, vd., 1996;237).

1.6.2.1. EVRENSELLİK - TİKELLİK BOYUTU

Evrensel kültürlerde, ilişkilerden ziyade kurallara odaklanılır ve resmi sözleşmelere önem verilir, bir işin yapılmasında tek bir doğru yol olduğu inancı hakimdir. Bu kültürlerde “anlaşma, anlaşmadır”. Güven duygusu, sözleşmeyi ya da verilen sözü yerine getirmekle kazanılır, iyi niyet duygusu ise herkese karşı eşit şekilde hissedilir. Tikel kültürlerde ise ilişkilere daha çok önem verilir, resmi sözleşmeler kolaylıkla değiştirilebilir ve ne yapılması ve nasıl yapılması gerektiği konusunda farklı görüşler olabilir. Bu kültürlerde, ilişkiler içinde bulunulan duruma yönelik olarak kullanılır (Trompenaars, 1996;31).

Evrensellik boyutunun en yoğun olduğu ülkelere örnek olarak, sırasıyla, Kanada, ABD, İsviçre, Hollanda, Avustralya, İsveç, Norveç, Almanya ve İrlanda gösterilebilir. Tikellik boyutunun en yoğun olduğu ülkeler ise, sırasıyla, Güney Kore, Venezüella, Rusya,

Endonezya, Çin, Malezya, Hong Kong ve Bulgaristan'dır (Trompenaars, 1996;49). Türkiye'nin, bu boyutlar açısından, daha tikel kültürel özelliklere sahip olması beklenebilir.

1.6.2.2. BİREYSELÇİLİK - TOPLULUKÇULUK BOYUTU

Bireyselci kültürlerde insanlar için birey toplumdan daha önemlidir. Bireyin mutluluğu, tatmini ve refahı birinci plandadır. İnsanlar olayları ve koşulları kendilerini ve ailelerini düşünerek ele alır. Bu tip kültürlerde, toplumun bütün üyelerinin yaşam kalitesi, toplumun üyelerine sunduğu bireysel özgürlüklerle ve imkanlarla doğrudan ilişkilidir ve toplum üyeleri tarafından, bunları ne ölçüde sağladığına bağlı olarak değerlendirilir. Herkes tek başına doğru inancı hakimdir. Toplulukçu kültürlerde, insanlar topluma kendilerinden daha çok önem atfederler. Bireyin sorumluluğu topluma hizmet edecek şekilde davranmaktır ve böylece onun korumasını, doğal olarak, kazanacaktır. İnsanın elde edeceği yaşam kalitesi, bazen kendi çıkarlarına ters olsa da, topluma ve diğer insanlara ne ölçüde hizmet ettiğine bağlı olarak oluşacaktır. Her insan bir ailenin, bir mahallenin, bir toplumun içine doğru görüşü hakimdir (Trompenaars, 1996;52).

Bireysellik boyutunun en yoğun ülkelere örnek olarak, sırasıyla, Kanada, ABD, Norveç, İspanya, Avustralya, Hollanda, Hong Kong, Danimarka, İsveç, İngiltere ve Almanya gösterilebilir. Toplulukçuluk boyutunun en yoğun olduğu ülkeler ise, sırasıyla, Nepal, Kuveyt, Mısır, Fransa, Yunanistan, Güney Kore, Singapur, Tayland, Pakistan'dır (Trompenaars, 1996;67). Diğer çalışmaların bulgularından yola çıkarak, Türkiye'nin bu açıdan, daha toplulukçu kültürel özelliklere sahip olduğu söylenebilir.

1.6.2.3. DUYGUSALLIK - TARAFSIZLIK BOYUTU

Duygusal kültürlerde insanlar duygularını dışa yansıtma yanlısıdır. İnsanın ne hissettiğini saklaması yerine ifade etmesi tercih edilir. Bu durum gerilimi ve stresi azaltır. Dokunmak ve jest yapmak yadırganmaz. Tarafsız kültürlerde ise insanlar duygularını sık sık dışa yansıtma yanlısıdır. Bu tip kültürlerde insanlar duygularının farkındadır ancak onları kontrol altında tutar ve bastırırlar. İnsanlardan kendine hakim ve ağırbaşlı davranışlar beklenir. Fiziksel temas hoş karşılanmaz (Trompenaars, 1996;71).

Tarafsızlık boyutunun en yoğun olduğu ülkelere örnek olarak, sırasıyla, Japonya, Norveç, Endonezya, İngiltere, Norveç, Hollanda gösterilebilir. Duygusallık boyutunun en yoğun olduğu ülkeler ise, sırasıyla, İtalya, Fransa, ABD, Singapur, Hong Kong'dur. Meksika, İsviçre ve İsveç gibi ülkeler ise orta sıralarda yer almaktadır (Trompenaars, 1996;78). Türkiye'nin, bu açıdan her iki kültürel boyutun belli özelliklerini de belli ölçülerde barındırdığını söyleyebilmek mümkündür.

1.6.2.4. ÖZGÜLLÜK - YAYGINLIK BOYUTU

Bu boyut insanların her hangi bir ilişki içerisinde karşılarındakilere ne derecede güçlü bağlılık içinde bağlandıkları ile ilgilidir. Bütün insanlar farklı öğelerden oluşur ve bu öğelerden bazıları daha öne çıkar. Özgül kültürlerde insanlar karşılarındakileri öncelikle sahip oldukları öğeleri ayrı ayrı değerlendirerek ele almaktadır. Bu tip kültürlerde, insanlar birbirleriyle kolaylıkla tanışabilir ve esnek ilişkiler kurabilir. Ancak daha yakın ve sıkı ilişkiler için bazı özel koşullar ararlar. Bu tip kültürlerde insanların resmi ilişkilerinden oluşan sosyal çevreleri, kendi özel çevrelerinden daha geniştir. Yaygın kültürlerde ise insanlar karşılarındakileri, sahip oldukları öğelerin tümünden oluşan bir bütün şeklinde değerlendirir ve bu bütünün tamamı, teker teker farklı özelliklerinden daha önemlidir. Bu tip kültürlerde insanlar, tanımadıklarına ve yabancılara mesafelidir. İnsanlar bir ilişki geliştirmek konusunda daha yavaş davranır ancak bir kere o ilişki içinde kabul görülürse bu durum yaşamın tüm alanlarına yayılan bir onaylama anlamını taşır (Trompenaars, 1996;87).

Özgüllük boyutunun en yoğun olduğu ülkelere örnek olarak, sırasıyla, Avustralya, Hollanda, İngiltere, İsviçre, İsveç, Almanya, ABD ve Fransa gösterilebilir. Yaygınlık boyutunun en yoğun olduğu ülkeler ise, sırasıyla, Venezüella, Çin, İspanya, İsveç, Nepal, Endonezya, Singapur, Tayland, Mısır, Malezya'dır (Trompenaars, 1996;99). Türkiye açısından, her iki kültürel boyutun belli özelliklerini taşıyan bir kültürel yapıdan bahsedebiliriz.

1.6.2.5. BAŞARMA - ATFETME BOYUTU

Bu boyut, bireylerin sahip olduklarını ne şekilde elde ettikleri konusundaki fikirleri ile ilgilidir. Başarma kültürlerinde, insanlar yapmışlar ve kazanmışlardır düşüncesi hakimdir, kendilerini “kazanan”, “başaran” olarak değerlendirirler. Bu tip kültürlerde bireyler yaptıkları

ile belli yerlere gelmişlerdir. Atfetme kültürlerinde ise insanların ne yaptıkları yerine, ne oldukları önemlidir. İnsanlar sahip oldukları yere başardıklarından dolayı değil, belli bir toplulukta, toplumda ya da örgütte diğerlerine göre sahip oldukları konum sayesinde ve zaten öyle oldukları için sahiptirler. Bu tip kültürlerde insanlar doğumlarıyla birlikte ya da cinsiyet, yaş ya da zenginlikleri yoluyla belli şeylere sahip olabilir (Trompenaars, 1996;104).

Başarma boyutunun en yoğun olduğu ülkelere örnek olarak, sırasıyla, Norveç, ABD, Kanada, İrlanda, Danimarka, İngiltere, İsveç, Avustralya ve Almanya gösterilebilir. Atfetme boyutunun en yoğun olduğu ülkeler ise, sırasıyla, Hindistan, Mısır, Türkiye, Arjantin, Uruguay, Macaristan, Venezüella, Avusturya, İspanya, Fransa, Çin'dir (Trompenaars, 1996;116). Türkiye'nin, atfetme boyutunun yoğun olduğu ülkeler arasında sayılmasına karşın, başarma boyutunun daha yoğun olduğu ülkeler arasında yer almasını beklemek yanlış olmayacaktır denilebilir. Bu boyutlar açısından yapılacak yeni çalışmaların daha aydınlatıcı olabileceğini söyleyebilmek mümkündür.

1.6.2.6. ARDILLIK - EŞZAMANLILIK BOYUTU

Bu boyutlar toplumların zamanı algılama biçimi ile ilgilidir. Ardıl kültürlerde, zaman, ileriye doğru ve saniyeler, dakikalar, saatler şeklinde doğrusal bir şekilde ilerleyen bir kavramdır. Eşzamanlı kültürlerde ise, zaman dakikaların, saatlerin, günlerin oluşturduğu döngüler şeklinde geçer. Ardıl kültürlerde insanlar, belli işleri belli zamanlarda yapmaya eğilimlidir, zaman onlar için somut ve parçalara ayrılabilir bir kavramdır, plan yapmak ve bu planlara sadık kalmak önemlidir. Dakik olmaya önem verilir. Eşzamanlı kültürlerde ise insanlar belli bir zamanda birçok iş yapmaya çalışırlar. Zaman, onlar için birçok şeyi aynı anda yapabilecek kadar esnek bir kavramdır. Planlar kolaylıkla değişebilir, dakiklik ve çabukluk yapılacak işten ziyade o işin nasıl bir ilişki çerçevesinde yapıldığına bağlıdır (Trompenaars, 1996;126).

Ardıllık boyutunun en yoğun olduğu ülkelere örnek olarak, Hollanda, İsveç, ABD ve İngiltere verilebilir. Başta Japonya olmak üzere, Fransa ve Almanya ise eşzamanlılık boyutunun yoğun olduğu ülkelerdir (Trompenaars, 1996;130). Türkiye'nin bu boyutlar açısından, daha yoğun olarak ardıllık boyutunun özelliklerini gösterdiğini söyleyebiliriz.

1.6.2.7. İÇSEL DENETİM - DIŞSAL DENETİM BOYUTU

Bu boyut belli bir kültürdeki insanların, doğa ve çevrelerindeki olaylar üzerinde ne ölçüde kontrol sahibi oldukları konusundaki inançları ile ilgilidir. Bütün kültürler, doğal çevreye karşı birtakım tutumlar geliştirmiştir. Var olabilmeleri ve bu varlıklarını sürdürebilmeleri için doğayla ve dış çevreleriyle olan ilişkilerinde iki farklı bakış açısına sahiptirler. İçsel kültürlerde insanlar doğayı mekanik bir gözle görür, onlar için doğa karmaşık bir makinedir ve eğer yeterli ve gerekli şeyler yapılırsa makineler kontrol edilebilir. İnsanoğlu, eğer çabalarsa doğaya egemen olabilir. Eğer fırsatları değerlendirirse bir insanın arzu ettiği yaşamı sürmesi mümkündür inancı hakimdir. Dışsal kültürlerde ise insanlar doğayı organik bir gözle görür. İnsanoğlu doğanın bir parçasıdır, bu yüzden diğer parçalarla bir uyum içinde yaşamalıdır ve gerekirse doğaya ve onun güçlerine boyun eğmelidir. Bu tip kültürlerde, insanlar kendi yaşamlarını veya kaderlerini şekillendirebileceklerine inanmazlar. İnsanların davranışları dış koşulların ve şartların yönlendirmesiyle ortaya çıkar (Trompenaars, 1996;151).

İçsel denetim boyutunun en yoğun olduğu ülkelere örnek olarak, sırasıyla, ABD, İsviçre, Pakistan, Kanada, Almanya, Arjantin, Avustralya ve İspanya gösterilebilir. Dışsal denetim boyutunun en yoğun olduğu ülkeler ise, sırasıyla, Çin, Mısır, Japonya, Türkiye, Singapur, Yunanistan, Portekiz, İtalya'dır (Trompenaars, 1996;151).

1.6.3. HOFSTEDE'NİN KÜLTÜREL BOYUTLAR MODELİ

Gerek işletme ve yönetim disiplinin alt dallarında, gerekse ekonomik ve sosyal açıdan kıyaslamalar yapmaya yönelik çalışmalarda, kültürlerarası çalışmalarda en çok başvuru sınıfı Geert Hofstede'nin ortaya koyduğu kültürel boyutlar gelmektedir.

Hofstede'nin (1980) çalışması IBM firmasında çalışan 117.000 çalışan üzerinde 1967 ve 1971 yılları arasında yaptığı araştırmaya dayanmaktadır. 40 farklı ülkede gerçekleştirilen bu araştırmada, farklı çalışma ve iş amaçlarına verilen önemi sorgulayan 14 maddeye verilen cevapların analizi sonucunda yazar, “bireysellik-toplulukçuluk” ve “erkeklik-kadınsılık” adını verdiği boyutlarını tanımlamıştır. Daha sonraki ileri değerlendirme analizleriyle de, büyük ölçüde önceki çalışmaların sonuçlarının ışığındaki varsayımsal beklentilerle, diğer iki boyut

olan “güç mesafesi” ve “belirsizlikten kaçınma” boyutları tanımlanmıştır. Araştırmanın verileri daha sonra 53 ülkeyi kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Smith, vd., 1996;233).

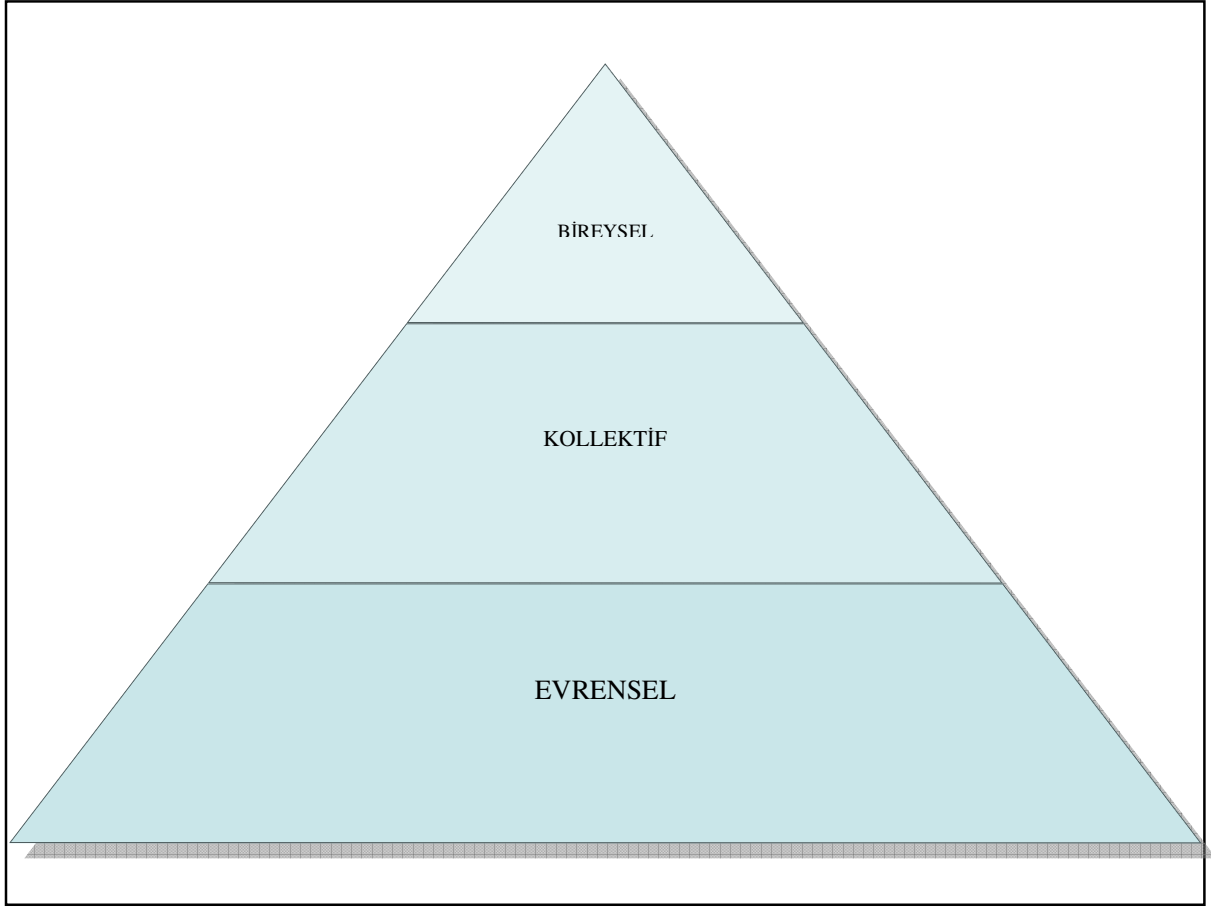
Hofstede’nin sınıflandırması araştırmacılara çok geniş bir uygulama alanı ve literatürdeki yaygın ampirik veriler sayesinde çok çeşitli çıkarımlar yapma olanağı vermektedir (Cherry, vd., 2003;361). Happe’ye (1990) ve Sondergaard’a (1994) göre Hofstede’nin kültürel boyutları, uluslararası işletmecilik alanında yaygın şekilde kabul edilmiş ve geçerlilikleri zaman içerisinde defalarca ispatlanmıştır (Christie, vd., 2003;265). Ayrıca Hofstede’nin modelini oluşturan veriler birçok sosyal ve ekonomik araştırmada da (Garretsen, vd., 2004; Licht, vd., 2003; McGrath, vd., 1992; Thomas, Mueller, 2000) kullanılmıştır (Scholtens, Dam, 2007;276). Hoecklin’e (1996) göre Hofstede’nin kültürel boyutları ülkelerin kültürel sistemlerinin ortak yapılarının temel öğelerini ortaya koymaktadır. Bu boyutlar sadece kültürleri analiz etme imkanı vermekle kalmaz, bunun yanında kültürel farklılıkların yönetim ve organizasyon alanına etkilerini açıklama imkanı da yaratır. Bu çerçeve yapı bireylerin algılamalarındaki, rollerindeki ve ilişkilerini yönlendiren mekanizmalardaki farklılıkları anlamak için oldukça faydalıdır (Pheng, Yuquan, 2002;9).

Bu nedenlerden dolayı bu çalışmada kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisi incelenirken, kültür değişkeninin belirlenmesine yönelik olarak bu model seçilmiştir. Yapılacak olan değerlendirmeler bu boyutlar temel alınarak yapılacaktır. Modelde kullanılan boyutlar ayrıntılı şekilde ele alınmadan önce Hofstede’nin sınıflandırmasının temel yapısının açıklanması yararlı olacaktır.

1.6.3.1. MODELİN GENEL YAPISI

Hofstede’ye (1980a;14-15) göre, insan davranışları rastlantısal olarak değil, belli bir ölçüye göre ve tahminlenebilir şekilde meydana gelmektedir. Bu ölçü ise insanların sahip oldukları zihinsel programlamalardır. Farklı düşünce yapıları ve davranış biçimleri, bu zihinsel programların farklı olması ile meydana gelmektedir. Her bireyin sahip olduğu zihinsel programlama farklıdır, ancak belli düzeylerde ortak, paylaşılan zihinsel programlamalarda da vardır. Bireylerin sahip olduğu bu zihinsel programlama düzeyleri; bireysel, toplumsal ve evrensel düzeyler olmak üzere 3 farklı düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bireyin sahip olduğu, bu farklı zihinsel programlama düzeyleri Şekil 1’de görülebilir.

Şekil 1. Bireyin Sahip Olduğu Farklı Zihinsel Programlama Düzeyleri



Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;16

Evrensel düzey, tüm insanoğlunun sahip olduğu, en temel zihinsel programlama düzeyidir. Bu düzeyin görülebilir kısmını, ifade edici davranışlar (örneğin gülmek, ağlamak) ve ilişkilendirici ve saldırgan davranışlar ve insan vücudunun işlemlerini sağlayan biyolojik süreçler oluşturur. Bu düzeyin oluşması genetik miras ve kalıtım yoluyla gerçekleşir (Hofstede, 1980a;15).

Kollektif düzey, tüm insanların değil, belli bir gruba üye olan insanların paylaştığı bir zihinsel programlama olması bakımından evrensel düzeyden farklıdır. Belli bir zihinsel programlamayı paylaşan insanlar, bu ortak özellikleri ile diğer başka gruplardan ayrılırlar. Davranışlar, ritüeller (törenler), tercihler, vb. arasındaki kültürel farklılıkların araştırılmasında bu düzey ele alınır. Örnek olarak: dil, insanlar arasında korunan fiziksel uzaklık ve grup üyeleri tarafından paylaşılan yemek yeme, kutlama, saygı gösterme gibi fiziksel davranışlar verilebilir. Bu düzeydeki zihinsel programlama öğrenme yoluyla ortaya çıkmaktadır. Aynı

gruba üye insanların benzer öğrenme süreçlerinden geçmesi ile genleri farklı olmasına karşın, benzer programlamalara sahip oldukları söylenebilir (Hofstede, 1980a;15).

Bireysel düzey ise gerçekten kendine özgü ve yegane olan zihinsel programlama düzeyidir. Belli bir grup ya da kültür içinde bile, insanların kendilerine has olan bireyselliklerinden söz etmek mümkündür. Bu düzeyin ortaya çıkmasında hem kalıtım hem de öğrenme etkilidir. Kalıtımın rolü yadsınamaz, ancak aynı anne babanın çocukları bile, benzer çevre ve koşullarda yetiştirilmelerine rağmen, farklı özellikler sergileyebilmektedir (Hofstede, 1980a;16).

Sonuç olarak bireysel düzey, bireyin kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Ortak paylaşılma derecesi çok azdır. Çünkü her insanın, birey olarak kendine has özellikleri ve benzersiz, başkasıyla aynı olmayan bir kişiliği vardır. Evrensel düzey, tüm insanların sahip olduğu ve paylaşılma derecesi çok yüksek olan temel davranışlar ve biyolojik özellikleri belirtmektedir. Kollektif düzey ise, kültür kavramına karşılık gelmektedir. Zira kültür, bir insan topluluğunun üyelerinin sahip olduğu ve onları diğer topluluklardakilerden ayıran ve farklılaştıran, kollektif zihinsel programlamalar şeklinde tanımlanmıştır (Hofstede, 1980a;21).

Hofstede zihinsel programlama modelini bir takım varsayımlara dayanarak açıklamaktadır. Modelin başlıca varsayımları şunlardır (Doğan, 2007;35);

- ✓ Birey belli bir zaman diliminde zihinsel bir programa sahiptir ve belli zihinsel programlar nedeniyle belli durumlarda aşağı yukarı aynı davranışlarda bulunur.
- ✓ Sosyal davranışlar rasgele davranışlar olmayıp, belli ölçüde belirlenebilir davranışlar olmaları nedeniyle vardır. Bunu sağlayan şey davranışlara neden olan zihinsel programlardır.
- ✓ Zihinsel programlama, bireyin düşüncesinde, içinde yaşadığı dünyanın algılanması biçiminde ortaya çıkar.
- ✓ Zihinsel programlama sürecinde idrak, her bireyin algılamasına göre farklılık gösterir.
- ✓ Her bireyin zihinsel programının kısmen kendine has (yegane) kısmen de diğer zihinsel programlarla ortak (paylaşılan) bir program olduğu kabul edilir.

Zihinsel programlama modelinin temelini “değer” ve “kültür” kavramları oluşturmaktadır. Değer; belli bir durumu, koşulu diğerlerine tercih etmeyi sağlayan genel eğilimdir. Sahip olduğumuz tüm zihinsel programlamalar (örneğin: tutumlar) bir değer

öğesine, bileşenine sahiptir. İnsanın sahip olduğu değerler, çocukluk döneminde, bilinçli ya da bilinçsiz şekilde öğrenilir. Bu yüzden sahip olduğumuz değerler, birbiriyle benzer, ilişkili ve hiyerarşik bir yapı içindedir, ancak her zaman tümüyle birbiriyle uyumlu olmayabilirler (Hofstede, 1980a;18). Zihinsel programlama olarak kültür, değer sistemlerinden oluşur. Bu açıdan değerler kültürün temel yapı taşlarıdır (Hofstede, 1980a;21).

1.6.3.2. HOFSTEDE’NİN MODELİNİN KÜLTÜREL BOYUTLARI

Hofstede (1980a) modelinde kullandığı boyutlarını, Inkeles ve Levinson’ın (1969) kültürün temel çözümsel konuları olarak tanımladıkları, insan topluluklarının karşı karşıya kaldığı ortak sorunlara farklı çözümler geliştirdiği üç farklı problem grubundan yola çıkarak geliştirmiştir. Bu problem alanları şu şekildedir (Hofstede, 1980a;37);

1. Otorite ile olan ilişkiler.
2. Bireyin kendini nasıl tanımladığı;
 - 2.a. Bireyin toplum ile arasındaki ilişkiler.
 - 2.b. Bireyin diğer bireylerle olan ilişkilerinde, cinsiyete dayalı rollerin etkisi.
3. Karşılaşılan sorunlar ve belirsizliklerin çözümü ile ilgili yöntemler.

Hofstede (1980a) yaptığı araştırma sonucunda elde ettiği verilerden hareketle; birinci problem alanına yönelik olarak “güç mesafesi”, ikinci problem alanının ilk kısmına yönelik olarak “bireysellik - toplulukçuluk”, ikinci kısmına yönelik olarak da “erkeklik - kadınsılık”, üçüncü problem alanına yönelik olarak ise de “belirsizlikten kaçınma” boyutlarını ortaya koymuştur.

1.6.3.2.1. GÜÇ MESAFESİ BOYUTU

Güç mesafesi boyutu, bir toplumda gücün, yerleşik toplumsal kurumlarda (örneğin: aile), örgütlerde ve insanlar arasında, eşitsiz ve adil olmayan şekilde dağılmış olmasının daha az güce sahip bireyler tarafından kabul edilme derecesini ifade eder (Hofstede, 1980b;45).

Toplumsal açıdan bakıldığı zaman, güç mesafesi boyutunun ifade ettiği temel konu, farklı toplumların, insanlar arasında var olan eşitsizliklere karşın geliştirmiş oldukları farklı çözüm yöntemleridir. Sözkonusu bu eşitsizlikler şu alanlarda meydana gelmektedir (Hofstede, 1980a;67);

- İnsanların temel fiziksel ve düşünsel özellikleri,
- Sosyal statü ve prestij,
- Refah,
- Güç,
- Kanunlar, haklar, düzenlemeler ve bunlar karşısında “ayrıcalıklı” konuma sahip olmak.

Buradan hareketle, farklı toplumların, insanlar arasında ve insan yaşamında var olan eşitsizliklere yönelik olarak ortaya koydukları farklı çözüm yolları ve dolayısıyla, düşük ve yüksek güç mesafesi boyutuna sahip toplumlarda gözlenen başlıca hakim sosyal normları Tablo 1.1’de görülebilir.

Tablo 1.1. Güç Mesafesi Boyutu Açısından Farklı Topumlardaki Sosyal Normlar

Güç Mesafesi Düşük	Güç Mesafesi Yüksek
Toplum içindeki eşitsizlik en aza indirgenmelidir görüşü yaygındır	Dünyada, herkesin kendine uygun olan yeri aldığı, aslında eşitsizliğin olmadığı bir düzen olduğu görüşü yaygındır
Tüm bireylerin bağımsız olması gerektiğine inanılır	Sadece bir kısmın bağımsız olması, diğerlerinin ise bağımlı olması gerektiğine inanılır
Hiyerarşi, “roller arasındaki” eşitsizliği ifade eder ve kolaylık ve uygunluk sağlamak için kullanılır	Hiyerarşi “var olan” eşitsizliği ifade eder
Çalışanlar “Astarlar da benim gibi insandrlar” ve “Üstler de benim gibi insandrlar” şeklinde düşünür	Çalışanlar astlarını ve üstlerini kendileri gibi birer insan olarak görmez
Gücün kullanımı sınırlandırılmalı ve bunun amacı da iyi ve kötüyü birbirinden ayırmak olmalıdır fikri vardır	“Güç”, daha önceden var olan, iyiye ve kötüye karşılık gelen, toplumsal bir gerçektir ve meşrulaştırılmış olması ya da olmaması önemli değildir
Herkesin eşit hakkı olduğu kabul edilir	Gücü elinde bulunduran ayrıcalıklara da sahiptir
Güce sahip insanlar, ellerindekinden daha az güce sahipmiş gibi görünmeye çabalar	Güce sahip olan insanlar olabildiğince “güç”lü görünmeye çalışmalıdır
Ödüllere, kanuna uygunluğa ve uzmanlık gücüne odaklanılır	Güç kullanılarak yaptırılan işlere ve gücü simgeleyen sembolere odaklanılır
Eğer bir suçlu varsa bu sistemin kendisidir	Eğer bir suçlu varsa bu haksızlığa uğrayan ve “kaybeden” kimselerdir

Sosyal sistemi değiştirmenin yolunun gücü yeniden dağıtmak olduğuna inanılır	Sosyal sistemi değiştirmenin yolunun güce sahip olanları daha da güçlendirmek olduğuna inanılır
Belli bir güce sahip insanlar diğerlerine güvenmeye hazırdırlar	Diğer insanlar güç sahibi olanlar için birer tehdittir ve genellikle gvenilmezler
Güçlü ve güçsüz arasında görünmeyen bir uyum, armoni vardır	Güçlü ve güçsüz arasında görünmeyen bir çatışma vardır
Güce sahip olmayan bireyler arasında dayanışmadan kaynaklı bir işbirliği vardır	Güce sahip olmayan bireyler arasında, insanlar arasındaki düşük güven düzeyinden dolayı, bir işbirliğinin oluşması oldukça zordur

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;94

Eşitsizlik; prestij, zenginlik ve g gibi alanlarda oluşur. Farklı toplumlar bu alanlardaki statünün devamlılığı üzerine farklı anlamlar yüklerler. Yüksek bir güç mesafesi, g ve zenginlik açısından eşitsizliğin toplum içinde büyümesine izin verildiğini gösterir. Bu tip toplumlar genellikle yukarı doğru hareketliliğe izin vermeyen bir kast (sosyal sınıf) sistemi içindedir (Tz, 2005;3). Güç mesafesi boyutunun az olduğu toplumlarda, var olan kültürel yapı ve özellikler, bireyler arasında, söz konusu bu alanlarda oluşacak farklılıkların daha az olmasını sağlarken, bu boyutun yüksek olduğu toplumlarda, insanlar arasındaki bu tip sosyal eşitsizlikler daha yoğun şekilde gözlenmektedir. Toplumların sahip oldukları bir kültürel özellik olarak, güç mesafesi boyutunun düşük ya da yüksek olmasına göre, ne şekilde farklılaştığı Tablo 1.2’de görülebilir.

Tablo 1.2. Güç Mesafesi Boyutu Açısından Farklı Toplumların zellikleri

Güç Mesafesi Düşük	Güç Mesafesi Yüksek
Ebeveynler çocuklarının itaatine daha az önem verir	Ebeveynler ocukların itaatine büyük önem verir
Öğrenciler serbestliklerine büyük önem verir	öğrenciler “uygunluk”a büyük önem atfeder
Öğrenciler arasındaki otoriteryen davranışlar kişilikleri ile ilgilidir	öğrencilerin otoriteryen tavırları sosyal normların bir sonucudur
Yöneticiler astlarının fikirlerini aldıktan sonra karar verme eğilimindedir	Yöneticiler otokratik ve paternalist biçimde karar verme eğilimindedir
Yakından yapılan denetim (close supervision) astlar tarafından olumsuz karşlanır	Yakından denetim (close supervision) astlar tarafından olumlu şekilde değerlendirilir
Algılanan iş ahlakı daha güçlüdür	Algılanan iş ahlakı daha zayıftır

İnsanların iş yapmaktan hoşlanmadığı fikrine çok da fazla inanılmaz	İnsanların iş yapmaktan hoşlanmadığı fikri yaygındır
Yöneticiler daha katılımcı astlarla çalışmaktan memnun olur	Yöneticiler, yönetilmeye hazır ve ikna edilebilen astlarla çalışmaktan memnun olur
Astların yöneticilerinin karar alma tarzları için açıkça tercih ettikleri model danışmacı karar alma tarzıdır	Astların, yöneticilerinin karar alma tarzlarına yönelik fikirleri otokratik - paternalist model ve çoğulcu model arasında kutuplaşmıştır
Yöneticiler kendilerini pratik ve sistematik olarak görme eğilimindedir ve desteğe ihtiyaçları olduğunu kabul ederler	Yöneticiler kendilerini yardımsever karar vericiler olarak görme eğilimindedir
İş görenler patronları ile fikir ayrılığına düşmekten daha az korkarlar	İş görenler patronları ile fikir ayrılığına düşmekten korkarlar
İş görenler daha çok işbirliği gösterir	İş görenler birbirlerine güvenme konusunda isteksizdir
Yöneticiler, diğer çalışanlara karşı, daha çok saygı gösterme eğilimindedir	Yöneticiler diğer çalışanlarına karşı daha az saygılıdır
Öğrenciler “güç” ve “refah” hakkında olumlu yargılara sahiptir	Öğrenciler “güç” ve “refah” hakkında olumsuz yargılara sahiptir
İş görenlerin yönetime katılımları ile ilgili farklı fikirler vardır	İş görenlerin yönetime katılımı ideolojik nedenlerle desteklenir
Yöneticiler arasında liderlik ve sorumluluğun dağılımı konusunda farklı fikirler vardır	Liderlik ve sorumluluğun dağılımı konusu ideolojik açılardan ele alınır
İş görenlere, formel katılım olmaksızın, informal şekilde danışılması mümkündür	İş görenlerin formel katılımı mümkündür ancak iş görenlere informal şekilde danışılmaz
İyi eğitilmiş iş görenler, daha düşük eğitilmiş iş görenlere oranla daha az otoriterlik gösterir	Hem yüksek hem de düşük eğitilmiş iş görenler otorite hakkında benzer değerlere sahiptir

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;92

Güç mesafesi, bir toplumun bireyleri ve örgütlerinde gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımı ile ilgilidir. Gücün belli bir toplumun bireyleri arasında neden olduğu mesafe, o toplumun değerleri ve normları ölçüsünde gerçekleşmekte ve toplum tarafından benimsenen güç düzeyindeki farklılıklar, zaman içerisinde içselleştirilerek, kurumsallaşmaktadır. Çeşitli ülkelerde, belirli yaşta olmanın, belirli ailelerden gelmenin ya da belirli eğitim kurumlarında okumuş olmanın, çaba, yetenek, teknik eğitim ve deneyime bakılmaksızın bireylere ayrıcalık getirdiği bilinmektedir. Bu açıdan, gücün dağılımı konusunda toplumların veya kültürlerin ortaya koyduğu farklı ölçütler göze çarpmaktadır (Tüz, 2004;3).

Toplumlarda olduğu gibi örgütlerde de kaçınılmaz olarak eşitsizlik mevcuttur. Toplumun değerlerini benimseyen örgütlerde, doğal olarak eşitsizliğin benimsenme düzeyi ast - üst ilişkilerine yansır. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlardaki örgütlerde, katı olmayan ve basık örgütsel yapılar ön plana çıkar. Buna karşılık güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlardaki örgütlerde ise, ast ile üst arasındaki sosyal mesafenin çokluğu, biçimsel iletişimin yukarıdan aşağıya doğru işlemesine neden olmaktadır. Yatay iletişim ya da aşağıdan yukarıya doğru iletişim çok sınırlı kalmaktadır (Doğan, 2007;68). Erdem'in (1996) ve Hofstede'nin (1980) çalışmaları Türkiye'de güç mesafesinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Arbak ve diğerlerinin (1997) çalışmasında ise, merkeziyetçilik kamu örgütlerinin en önemli özelliklerinden biri olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, statü odaklı iş görme anlayışının ülkemizde hala geçerli ve etkin bir iş görme anlayışı olduğu ileri sürülebilir. (Aldemir, vd., 2003;22). Güç mesafesi boyutu açısından toplumlar arasındaki farklılıkların beraberinde yarattığı diğer örgütsel ve toplumsal sonuçlar Tablo 1.3'te görülebilir.

Tablo 1.3. Güç Mesafesi Boyutunun Toplamlar Açısından Yarattığı Sonuçlar

Güç Mesafesi Düşük	Güç Mesafesi Yüksek
Politik Sisteme Yönelik Sonuçlar	
Çoğunluk oylarına dayanan çoğulcu hükümetler gözlenir	Otokratik ve oligarşik hükümetler gözlenir
Ani hükümet değişimleri söz konusu değildir, politik istikrar vardır	Ani hükümet değişiklikleri gözlenir ve darbeler, devrimler, politik istikrarsızlık, vb. gözlenir
Siyasi partiler merkezde yer alma eğilimindedir, sol ve sağ uçlar zayıftır	Siyasi partilerin varlığı söz konusu olsa bile bu partiler sol ve sağ uçlarda kutuplaşma eğilimindedir
Hükümet partiler tarafından oluşturulur ve eşitlik üzerinde çalışırlar (genellikle sosyal demokratırlar)	Eğer hükümet seçim sonuçlarına göre oluşursa, hükümet partileri eşitlik üzerine eğilmez (genellikle sağ kanat partileridir)
Vergi sistemi refahın yeniden dağıtılmasını amaçlar	Vergi sistemi varlıklı olanı korur
Bağımsız işçi sendikaları mevcuttur ve yapıcı ve fayda sağlayan çözümlere odaklanırlar	Bağımsız işçi sendikaları eğer oluşabilirse, bu sendikalar ideolojik kökenlidir ve aktif politika içinde yer alırlar
Düşünsel Yapıya ve Düşünce Sistemine Yönelik Sonuçlar	
Dinlerin ve inançların başarısı eşitliğe odaklanmalarında yatmaktadır	Dinlerin ve inançların başarısı toplumu katmanlar halinde yeniden düzenlemelerinde yatmaktadır

Gücün eşit olması gerektiğine dair ideolojiler hakimdir	Gücün bir yerde toplanmasına yönelik ideolojiler hakimdir
Topluma çoğulcu açıdan bakan teorisyenlere rastlanır	Topluma seçkinci açıdan bakan teoriler ilgi görür
“Tilkiler” yaklaşımının istikrarı sağlayacağına inanılır	“Aslanlar” yaklaşımının istikrarı sağlayacağına inanılır
Marx, Weber, Mulder, Tannenbaum...	Makyavel, Mosca, Pareto, Michels...
Örgütlere Yönelik Sonuçlar	
Daha az merkezileşme	Daha fazla merkezileşme
Daha basık örgütsel piramitler	Daha yüksek ve sivri örgütsel piramitler
Denetime yönelik olarak çalışan personel sayısı azdır	Denetime yönelik olarak çalışan personel daha fazladır
Ücretler arasındaki fark azdır	Ücretler arasındaki fark yüksektir
Alt kademeler için de vasıflı olmak önemlidir	Alt kademeler için daha az vasıflı olmak yeterlidir
Üretime yönelik işler ile idari işler aynı statüde görülür	Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre daha değerlidir

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;107

Güç mesafesi boyutunu, ulusal kültür bağlamında, Hofstede’nin araştırmasında ele alınan ülkeler açısından incelediğimizde, örnekleyecek olursak, Avusturya, İsrail, Danimarka, İngiltere, Almanya, ABD gibi ülkeler güç mesafesinin düşük olduğu ülkeler grubunda yer alırken; Filipinler, Meksika, Hindistan, Brezilya, Hong Kong, Fransa, Türkiye gibi ülkeler ise yüksek güç mesafesi grubunda yer almaktadır (Tüz, 2004;4).

1.6.3.2.2. BELİRSİZLİKTEN KAÇINMA BOYUTU

Belirsizlikten kaçınma boyutu, bir toplumun, farklı görüşlere, fikirlere ve davranışlara hoşgörüyle yaklaşmaktansa, daha fazla resmi kural üreterek, kendini belirsizlik ve muğlaklık karşısında ne ölçüde tehdit altında hissettiğinin ve kesin doğrulara ve yaşanılmış tecrübelerle ne ölçüde önem atfettiğinin derecesini ifade eder (Hofstede, 1980b;46).

Belirsizlikten kaçınma boyutunun temeli, belirsizliğin insanlar için endişe kaynağı olduğunun kabulüne dayanır. Belirsizliğin endişe kaynağı olması değişim ile açıklanabilmektedir. Değişim nedeniyle yaşamın her alanına ilişkin yeni sorunların ortaya

çıkma olasılığı taşımaları, mevcut alışkanlıkların, öteden beri olagelen davranışların, kuralların, geleneklerin, inançların daha geniş anlamıyla kurulmuş olan toplumsal düzenin yeni sorunlara çözüm getirememeleri nedeniyle değişme ihtiyacı ortaya çıkarmasıdır. Bireysel, örgütsel veya toplumsal düzeyde mevcut düzenin bozulması insanlar üzerinde gerginlik, huzursuzluk ve rahatsızlık yaratmaktadır. Bu nedenle belirsizlik endişe kaynağı olmaktadır. Ancak farklı toplumların belirsizliğe karşı duydukları endişeler aynı düzeyde olmamaktadır. Bu nedenle toplumlar farklı kültürel özellikler taşımaktadırlar (Doğan, 2007;64).

Farklı toplumların belirsizliğe karşı farklı toleranslara sahip olmalarının tarihsel ve sosyolojik nedenleri Tablo 2.1’de görülebilir.

Tablo 2.1. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu Açısından Ülkeler Arasındaki Farklılıkların Kökenleri

Belirsizlikten Kaçınma Düşük	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek
Modernleşme derecesinin yüksek olması	Modernleşmenin ilk aşamalarında olmak ve toplumdaki değişim hızının yüksek olması
Demokrasi geçmişinin eski olması	Demokrasilerin genç olması
Nüfus yoğunluğunun fazla olması (yoksul ülkeler için) ve seyrek nüfus yapısı (zengin ülkeler için)	Nüfus yoğunluğunun fazla olması (zengin ülkeler için) ve seyrek nüfus yapısı (yoksul ülkeler için)
Göreceliliğin altını çizen ılımlı dini inançların yaygın olması	Değişmez ve kesin doğruların, dünya sonrası yaşamın ve günah kavramının altını çizen dini inançların yaygınlığı
Tarihsel açıdan; daha az kanun koyuculuk ve düzenlemelerin arabuluculuk ve/veya mücadele ile yapılması	Tarihsel açıdan; kanun koymacılığın yerleşik ve hakim olduğu sistemler
Toplum liderlerinin yaş ortalamasının düşük olması	Toplum liderlerinin yaş ortalamasının yüksek olması
Daha küçük örgütler	Daha büyük ve geniş örgütler

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;141

Belirsizlik durumunun çok yoğun şekilde hissedilmesi, insanlarda ve toplumlarda önüne geçilemeyen bir endişe yaratır. Her toplum da bu durum karşısında, farklı yöntemlerle bir çıkış yolu yaratmaya çalışmaktadır. Buna yönelik olarak her toplumun başvurduğu başlıca üç kavram vardır. Bunlar; teknoloji, yasalar ve hukuk, ve din kavramlarıdır (Hofstede,

1980a;111). Her toplum ve kültür, esasen bu araçları kullanarak karşı karşıya olduğu belirsizlik durumunu azaltmaya çalışmaktadır. Buradaki farklılık toplumların ve kültürlerin bunu “ne kadar” ve “nasıl” gerçekleştirmeyi hedefledikleri ve istedikleridir. Belirsizlikten kaçınma boyutuna göre, farklı kültürlerle sahip toplumlarda gözlenen sosyal normlar Tablo 2.2’de görülebilir.

Tablo 2.2. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu Açısından Farklı Toplumlardaki Sosyal Normlar

Belirsizlikten Kaçınma Düşük	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek
Karşılaşılan belirsizliklerin kabul edilmesi daha kolaydır, her yeni gün beraberinde getirdikleri ile birlikte kabul edilir	Karşılaşılan belirsizlikler mücadele edilmesi gereken, sürekliliği olan tehditlerdir
Kaygı düzeyi düşüktür	Stres ve kaygı düzeyi yüksektir.
Zaman; boş zaman (leisure) olarak kabul edilir	Zaman, maddiyat ve para olarak kabul edilir
Çok fazla sıkı çalışmak belirgin bir değer olarak görülmez	Çok sıkı çalışmak için içten gelen bir dürtü hakimdir
Bireylerin süper egoları daha zayıftır	Bireylerin süper egoları yüksektir
Agresif davranışlar kabul görmez	Birey hem kendisinin hem de başkalarının agresif davranışlarını kabul edebilir
Duygular çok fazla göz önünde yansıtılmaz	Ortak karar alma ihtiyacı yoğundur
Çatışma ve rekabet, adil ve yapıcı bir şekilde değerlendirilebilir	Çatışma ve rekabet, yıkıcı sonuçlara yol açabileceğinden kaçınılması gereken durumlardır
Fikir ayrılıklarının kabul edilmesi daha kolaydır. Aykırı düşünceler birer tehdit olarak algılanmaz, tolerans yüksektir	Aykırı fikirler ve muhalif insanlar tehlikelidir ve bunlara karşı tolerans düşüktür
Milliyetçilik yoğun değildir	Milliyetçilik yoğundur
Gençlere karşı olumlu bir bakış vardır	Gençlere şüphe ile yaklaşılır
Tutuculuk ve muhafazakarlık yoğun değildir	Tutuculuk, muhafazakarlık, kanunlar ve düzen hakimdir
Hayatta risk alma eğilimi yüksektir	Hayatta önemli olan güvende olma durumudur
Başarı kavramı kabul edilebilirlik kavramı ile tanımlanır	Başarı kavramı güvenlik ve sağlamlık kavramları ile tanımlanır
Görecelik ve ölçülebilirlik hakim paradigmalardır	Kesin ve sorgulanamaz doğrular ve değerler geçerlidir
Olabildiğince az kural olmalı inancı vardır	Yazılı kurallara ve düzenlemelere ihtiyaç duyulur

Eğer kurallar uygulanamayacak duruma geldiyse değiştirilmelidir	Kurallar uygulanamıyorsa cezalandırılması gereken suçlular var demektir
Genel hatları ile yapılan tanımlar ve sağduyuya güvenilir	Uzmanlara ve onların bilgilerine güvenilir
Hakim durumdaki otoriteler, vatandaşlara hizmet için o mevkilerde görevlidir	Sıradan vatandaşlar hakim otoritelerin karşısında işin ehli olmayan insanlar olarak görülür

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;140

Belirsizlikten kaçınma boyutu Peltro’nun (1968) “sıkı - gevşek kültürler” sınıflandırmasına dayanmaktadır. Triandis’e (1990) göre toplumlarda yazılı kuralların yoğun olmasının veya sözlü taahhütlere değer verilmesinin başlıca nedeni, farklı kültürlerin bu boyut açısından sahip olduğu farklı özelliklerdir (Jackson, 2001;1273). Belirsizlikten kaçınmanın yüksek ya da düşük olması, toplumsal açıdan söz konusu toplumun örgütlenmesi ve toplumsal kurumların işleyişini etkilerken, bireylerin kendi hayatlarında ve insanlar arasındaki ilişkilerde, farklı değerlerin ve davranışların öne çıkmasına neden olmaktadır. Bütün bunların, o toplumda faaliyet gösteren örgütlere ve işletmelere yansması da kuşkusuz kaçınılmazdır. Buradan hareketle belirsizlikten kaçınma boyutu açısından farklı kültürel özelliklere sahip toplumların özellikleri Tablo 2.3’te görülebilir.

Tablo 2.3. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu Açısından Farklı Toplumların Özellikleri

Belirsizlikten Kaçınma Düşük	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek
Toplumdaki endişe düzeyi düşüktür	Toplumdaki endişe düzeyi yüksektir
İş kaynaklı stres düşüktür	İş kaynaklı stres yüksektir
Değişime karşı duygusal duyarlılık düşüktür	Değişime karşı duygusal duyarlılık yüksektir
İş değiştirme konusunda tereddüt duyma oranı düşüktür	Aynı işyerinde kalma eğilimi hakimdir
İşverene sadakat ve bağlılık bir meziyet olarak görülmez	İşverene sadakat ve bağlılık bir meziyet olarak görülür
Çalışmak için daha küçük örgütler tercih edilir	Çalışmak için daha büyük örgütler tercih edilir
Kuşaklar arasındaki görüş farklılıkları daha azdır	Kuşaklar arasındaki farklılıklar fazladır
Yüksek kademelerdeki işlerde çalışanların yaş ortalaması düşüktür	Yüksek kademelerdeki işlerde çalışanların yaş ortalaması yüksektir (gerontocracy: yaşlıların egemenliği söz konusudur)
Yöneticiler kıdem esasına göre seçilmez	Yöneticiler kıdem esasına göre belirlenir

Başarma motivasyonu yüksektir	Başarma motivasyonu düşüktür, başarısızlık korkusu yaygındır
Risk alma eğilimi yüksektir	Risk alma eğilimi düşüktür
Uzmanlık kariyerinin ardından yöneticilik kariyerine geçilmesi tercih edilir	Yöneticilik kariyerinin ardından uzmanlaşma söz konusudur
Yöneticinin çalıştığı alanda uzman olması gerekmez	Yöneticinin kendi alanında uzman olması gerekir
Örgütlerdeki hiyerarşik yapılar, eğer bir fayda sağlayacaksa görmezden gelinebilir	Örgütlerdeki hiyerarşik yapılar tanımlanmış ve kabul edilmiş olmalıdır
Kurallar pragmatik nedenler ile ihlal edilebilir	Kurallara kesinlikle uyulmalıdır
Örgüt içindeki çatışmalar doğal kabul edilir	Örgüt içindeki çatışmalar istenmeyen durumlar olarak görülür
Genel açıklamalar tercih edilir	Kesin, detaylı açıklamalar ve talimatlar tercih edilir
Çalışanlar arasında adil ve yapıcı bir rekabet vardır	Çalışanlar arasındaki rekabet tasvip edilmez.
Astlara tam anlamıyla yetki devri söz konusudur	Astlara devredilen yetkiler ve sorumluluklar denetim altında tutulur
Diğer insanlarla olan ilişkilerde belirsizlik toleransı yüksektir	Diğer insanlarla olan ilişkilerde belirsizlik toleransı düşüktür
Uzlaşma eğilimi yüksektir	Uzlaşma eğilimi düşüktür
Yabancı ülke vatandaşlarının yönetici olarak kabul edilmesi mümkündür	Yabancı ülke vatandaşı olan yöneticilere şüphe ile yaklaşılır
Yurtdışında yaşamak isteyen ve uyumlu şekilde yaşayabilecek insanların oranı yüksektir	Yurtdışında yaşamak isteyen ve uyumlu şekilde yaşayabilecek insanların oranı düşüktür
Yurttaşların politik kararları etkileyebileceklerine yönelik olan inançları yüksektir	Yurttaşların politik kararları etkileyebileceklerine yönelik olan inançları düşüktür
Çalışanların işletme faaliyetleri ve bunların arkasında yatan nedenler hakkındaki düşünceleri olumludur	Çalışanların işletme faaliyetleri ve bunların arkasında yatan nedenler hakkındaki düşünceleri olumsuzdur
İnsanların sorumluluk alabilme, başarma, liderlik edebilme yetenekleri hakkında olumlu görüşler hakimdir	İnsanların sorumluluk alabilme, başarma, liderlik edebilme yetenekleri hakkındaki görüşler olumsuzdur

Kaynak: Hofstede, Geert. "Culture's Consequences", Sage Publication, London, 1980a;132-

Hofstede'nin (1991) dini inanç ve belirsizlikten kaçınma arasında kurduğu ilişkiye göre Ortodoks ve Katolik toplumlarda bu boyut yüksek, Yahudi ve Müslüman toplumlarda orta derecede, Protestan toplumlarda ise düşüktür. Ancak yine Hofstede, ülkeleri bu şekilde sınıflandırmaya çalışırken, dini inançların farklı toplumlarda gösterdiği heterojenliğin de dikkatle ele alınmasının gerekmekte olduğuna dikkat çekmektedir (Jackson, 2001;1298).

Belirsizlikten kaçınmanın en yüksek olduğu ülkeler olarak Yunanistan, Portekiz, Guatemala, Uruguay ve El Salvador, en düşük olduğu ülkeler arasında ise Singapur, Danimarka, Hong Kong, İngiltere ve İrlanda sayılabilir (Tüz, 2004;9). Türkiye belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Sözgelimi ülkemizde yaygın bir uygulama olan yaşam boyu istihdam, bu eğilimin doğal bir uzantısıdır. Japonya, Portekiz Yunanistan'da da belirsizliğe tolerans düşük olduğu için, yaşam boyu istihdam tartışılmaz bir hak durumundadır. Buna karşın belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu Danimarka, ABD, İngiltere, İsveç gibi ülkelerde işten işe geçme hareketliliğin yüksek olduğu görülmektedir (Sargut, 2001;182). Belirsizlikten kaçınma boyutu açısından toplumlar arasındaki farklılıkların beraberinde yarattığı diğer sonuçlar Tablo 2.4'te görülebilir.

Tablo 2.4. Belirsizlikten Kaçınma Boyutunun Toplumsal Açısından Yarattığı Sonuçlar

Belirsizlikten Kaçınma Düşük	Belirsizlikten Kaçınma Yüksek
Toplumun Geneline Yönelik Sonuçlar	
2.Dünya Savaşı'ndan sonra yavaş ekonomik büyüme	2.Dünya Savaşı'ndan sonra hızlı ekonomik büyüme.
Daha az milliyetçilik	Yoğun milliyetçilik
Diğer milletlere yönelik olarak daha ılımlı bir tutum	Diğer milletlere karşı daha saldırgan bir tutum
Daha "esnek" toplum yapısı	Daha "sıkı" toplum yapısı
Protestolara karşı yüksek tolerans vardır	Protestolara karşı daha az tolerans gösterilir
Sivil görevlilerin siyasete ve politikalara bakışı olumludur	Sivil görevliler siyasetten ve politik konulardan hoşlanmaz
Yasal konulara yönelik olarak kişisel yorumlama yaklaşımı daha yoğundur	Yoruma kapalı, ayrıntılı yasal düzenlemeler
Hız sınırı ve ölümlü trafik kazaları daha düşüktür	Hız sınırı ve ölümlü trafik kazaları oranı daha yüksektir
Yetenek ve yeterliliğe daha çok önem verilir	Uzmanlığa daha çok önem verilir

Doktor başına düşen hemşire sayısı daha yüksektir	Doktor başına düşen hemşire sayısı daha azdır
Düşünsel Yapıya ve Düşünce Sistemine Yönelik Sonuçlar	
Zorlayıcı bir dini inanç yoktur ya da görünmeyen bir dini hoşgörü vardır	Daha az hoşgörü, sıkı dini inançlar vardır
Pragmatik veya kişinin kendi iç dünyasına dönük, yatıştırıcı dinler vardır	Sosyal alanda etkin olan, faaliyet ve davranışlara yönelik dinler vardır
Görecelilik hakimdir	Kesin, mutlak doğru arayışı vardır
Bilgiye ve bilime yönelik pratik yaklaşımlar hakimdir	Bilgiye ve bilime yönelik teorik yaklaşımlar hakimdir
Sosyal bilimlerde ampirizm hakimdir	Sosyal bilimlerde teorisyenlik hakimdir
Pragmatik düşünce yaygındır	İdeolojik düşünce yapısı yaygındır
Örgütlere Yönelik Sonuçlar	
Yapılandırılmış faaliyetler daha azdır	Yapılandırılmış faaliyetler daha çoktur
Yazılı kurallar daha azdır	Yazılı kurallar daha çoktur
Genel yeteneklere ve özelliklere sahip olanların sayısı daha fazladır	Uzmanların sayısı fazladır
Örgütler bünyelerinde farklı yapıda birimler bulundurabilir	Örgütler olabildiğince tek tipte düzenlenmelidir (standardizasyon fazladır)
Yöneticiler daha çok stratejilere odaklanır	Yöneticiler daha çok detaylarla ilgilenir
Yöneticiler daha çok insan ilişkilerine odaklanır ve daha esnek bir tarzları vardır	Yöneticiler daha çok yapılan işe ve göreve odaklanır ve daha katı bir tarzları vardır
Yöneticiler daha bireysel ve riskli kararlar alma eğiliminde olabilirler	Yöneticiler bireysel ve riskli kararlar vermekten kaçınırlar
İş görenlerin başarıma isteği ve hırsı daha yüksektir	İş görenlerin başarıma isteği ve hırsı daha düşüktür
Tatmin düzeyleri daha düşüktür	Tatmin düzeyleri daha yüksektir
Belirsizliği kontrol altına alabilmek için harcanan çaba daha azdır	Belirsizliği kontrol altına alabilmek için harcanan çaba daha yoğundur
Kalıplaşmış davranışlar daha az görülür	Kalıplaşmış davranışlar daha sık görülür
İşgücü devir hızı oranı daha yüksektir	İşgücü devir hızı oranı düşüktür

Kaynak: Hofstede, Geert. "Culture's Consequences", Sage Publication, London, 1980a;142-

1.6.3.2.3. BİREYSELÇİLİK - TOPLULUKÇULUK BOYUTU

Triandis, bireyselcilik - toplulukçuluk değişkeninin kültürel değişkenler arasında en önemlisi olduğunu ileri sürer (Doğan, 2007;72). Farklı kültürleri, özellikle Batı ve Doğu kültürlerini birbirinden ayıran birincil özellik, bu kültürlerde, toplumun faydalarına yoğunlaşma derecesi yani toplulukçuluk ve bireyin faydalarına yoğunlaşma derecesinin yani bireyselcilik arasındaki farklardan kaynaklanmaktadır (Ralston, vd., 1997;187).

Bireyselcilik, insanların sadece kendilerinin ve en yakın aile bireylerinin sorumluluğunu taşımalarını öngören, gevşek bağlarla örülmüş sosyal ilişkilere sahip toplumları belirtirken; toplulukçuluk, insanların üyesi oldukları iç-grup ve dış-gruplardaki aidiyet biçimlerinin ve davranışlarının farklı olduğu, insanların iç-gruplarından (akrabalar, aşiretler-klanlar, örgütler) kendilerine yardımcı olma ve destekte bulunma beklentilerinin yüksek olduğu ve bunun karşılığında koşulsuz bağlılıklarını sundukları, sıkı sosyal ilişkilerin olduğu toplumları belirtmektedir (Hofstede, 1980b;45).

Toplulukçuluğun tarihi kökenleri; kaynakların yetersizliği (ör: kıtlık), geniş ailelerin varlığı ve yaşamın yardımlaşma gerektiren tarım faaliyetleri ile sürdürülmesidir. Ortak yazgıyı tehlikeye sokan durumlar, örneğin askeri istihkam haline gelmiş bir şehirde ve düşman saldırıları altında yaşamak bu kültürel yapıyı oluşturmuştur. Bireyselciliğin tarihi kökenleri ise refah ve bolluk, sosyal hareketlilik, coğrafi hareketlilik, kültürel karmaşıklık, kentleşme, modern kitle iletişiminin etkisi ve bireysel amaçların (ör: kitap yazmak) önem taşıdığı yaşam şeklidir (Triandis, vd., 1993;368). Farklı toplumların bireyselcilik - toplulukçuluk boyutu açısından farklı değerlere sahip olmalarının temelinde yatan nedenler Tablo 3.1’de görülebilir.

Bireyselcilik - toplulukçuluk algısı, belli bir toplumda bireysel değerlerin mi yoksa toplumsal değerlerin mi egemen değerler olarak algılandığını gösteren bir kültürel değişkendir. Hofstede ve Bond, bireyselcilik ve toplulukçuluk boyutunu, bireylerin grupta bütünleşme düzeyi olarak tanımlamaktadır. Kimi toplumlarda bireyselciliği ön plana çıkaran inançlar ve değerler daha hakim durumda iken, kimi toplumlarda ise toplulukçuluğu ön plana çıkaran inanç ve değerler daha hakim durumdadır (Doğan, 2007;72). Örneğin, toplulukçu kültürlerde bireyin içinde bulunduğu grup ile arasındaki ilişki grubun çıkarlarını ön planda tutan zorunlu bağlılık ve kolektif aidiyet duygusuyla şekillenirken, bireyselci kültürlerde bu

ilişki başkalarının faydası adına gönüllü olma esasına dayanan eşitlikçi bağlılık ile şekillenir (Jackson, 2001;1273).

Tablo 3.1. Bireyselcilik - Toplulukçuluk Boyutu Açısından Ülkeler Arasındaki Farklılıkların Kökenleri

Düşük Bireyselcilik - Yüksek Toplulukçuluk	Yüksek Bireyselcilik - Düşük Toplulukçuluk
Düşük ekonomik gelişmişlik	Yüksek ekonomik gelişmişlik
Sosyal hareketliliğin azlığı ve orta sınıfın gelişmişlik oranının zayıf olması	Sosyal hareketliliğin yüksekliği ve orta sınıfın güçlü olması
İklim özellikleri (Tropikal ve yarı tropikal iklimler)	İklim özellikleri (Soğuk ve yarı soğuk iklimler)
Hayatta başarılı olabilmenin yolunun bireyin inisiyatifinde olmaması	Hayatta başarılı olabilmenin yolunun daha çok bireysel inisiyatife bağlı olması
Geleneksel tarımın yaygın olması	Geleneksel tarımın daha az yoğun olması
Modern endüstrinin ve şehirleşme oranının düşüklüğü	Modern endüstrinin ve şehirleşme oranının yüksekliği
Geniş ailelerin ve kan bağına dayanan yapıların yaygın olması	Çekirdek aile yapısının hakim olması
Çekirdek aile başına düşen çocuk sayısının fazla olması	Çekirdek aile başına düşen çocuk sayısının az olması
Eğitimin geleneksel ve nüfusun dar bir kesimince ulaşılabilir olması	Eğitimin ihtiyaçlara ve nüfusun geneline yönelik olması
Kollektif düşünme ve hareket etme yeteneği	Bireysel düşünme ve hareket etme geleneği

Kaynak: Hofstede, Geert. "Culture's Consequences", Sage Publication, London, 1980a;172

Bir toplumda, bireyselci ya da toplulukçu değerlerden hangisinin daha egemen olduğu, o toplumda bir takım kültürel özelliklerin daha belirgin olmasına neden olmaktadır. Farklı toplumların, bireyselcilik - toplulukçuluk boyutu açısından farklı kültürel özelliklere sahip olmaları sonucunda oluşan sosyal normlar Tablo 3.2'de görülebilir.

Bireyselcilik - toplulukçuluk boyutu; farklı toplumlarda, bireylerin kendilerine duydukları güven ve içinde bulundukları grubun sağladığı desteğe duydukları güven ve bundan beklentileri arasındaki farkların temelini oluşturur (Yang, Bond, 1990;1089). Bireyselci kültürlerde çalışan bireylerin çıkarlarında rasyonel davranmaları beklenir ve iş görenin çalışmış olduğu işi kendi çıkar ve beklentilerine uygun bir şekilde organize edeceği

düşünülür. Bu kültürlerde iş görenlerin faaliyetlerinde “ekonomik insan” olduğu ya da bireylerin ekonomik ve psikolojik ihtiyaçların birleşiminden oluştuğu düşünülür (Tüz, 2004;17). Toplulukçu kültürlerde sosyalizasyon biçimleri itaat etmeyi, görev bilincini, grup içinde kayırmacılığı, grup adına fedakarlıkta bulunmayı, yardımlaşmayı, grubun otoritesini kabulü, terbiyeli olmayı ve gruba bağlı olmayı öğütlerken, bireyselci kültürlerdeki sosyalizasyon biçimleri ise bağımsızlığı, özgüveni, yaratıcılığı ve eğer çocuklar kabiliyetli ve ehil ise itaatsizlik yapabileceğini öğütler (Triandis, vd., 1993;368).

Tablo 3.2. Bireyselcilik - Toplulukçuluk Boyutu Açısından Farklı Toplumlardaki Sosyal Normlar

Düşük Bireyselcilik - Yüksek Toplulukçuluk	Yüksek Bireyselcilik - Düşük Toplulukçuluk
İnsanlar geniş ailelerin ya da klanların içinde doğar ve bu yapılar bireyin bağlılığının karşılığı olarak bireyi korur	Toplumsal açıdan her birey kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür
Önemli olan “biz”dir	Önemli olan “ben”dir
Toplumsal yönelim hakimdir	Birey odaklılık hakimdir
Birey örgütlere ve kurumlara duygusal açıdan bağlılık duyar	Birey örgütlere ve kurumlara duygusal açıdan bağlı değildir
Bir örgüte, gruba ait olma, üye olma isteği vardır	Birey olarak inisiyatif alma ve liderlik yapma isteği vardır
Özel yaşam, dahil olunan örgütler ve klanlar tarafından idare edilir ve düşünceler ve davranışlar önceden belirlenmiştir	Herkesin özel yaşamı ve kendi bireysel düşüncesine sahip olma hakkı vardır
Yetkinlikler, düzen, görev, güvenlik örgüt ya da klan tarafından sağlanır	Bireysel anlamda otonomi, çeşitlilik, keyif alma, finansal açıdan güvencede olma söz konusudur
İnsan ilişkileri mevcut kalıplaşmış sosyal ilişkiler tarafından önceden belirlenmiştir ve bu ilişkiler içinde yer alabilmek için kabul görme ve saygınlık gereklidir	Birey, kendi sosyal ilişkilerini kendisi düzenler
Grup kararlarına inanılır	Bireysel kararlara inanılır
Değer yargıları grup içinde ve grup dışında değişir (Tikellik, bir fikre veya gruba adanmışlık hakimdir)	Değer yargıları her duruma uygulanabilir olmalıdır
Sosyal sistem aynı zamanda kimliği de belirler	Kimliği belirleyen bireyin kendisidir

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;171

Öncelikle ailede başlayan ve daha sonra okul ve iş hayatında devam eden bu sosyalizasyon sonucunda bireyler, içinde yaşadıkları toplumda, hangi bireyselci veya toplulukçu değerlerin, ne ölçüde ve hangi koşullarda, daha kabul edilir bulunduğunu ve tercih edildiğini öğrenmiş olurlar. Bu tip bir öğrenme sonucunda, bireysencilik - toplulukçuluk boyutu açısından farklı uçlarda bulunan kültürlere sahip toplumlarda çeşitli açılardan farklılıklar olması kaçınılmazdır. Gerek örgütlere gerekse de toplumsal ve sosyal hayata dair bu farklılıklar Tablo 3.3'te görülebilir.

Tablo 3.3. Bireysencilik - Toplulukçuluk Boyutu Açısından Farklı Toplamların Özellikleri

Düşük Bireysencilik - Yüksek Toplulukçuluk	Yüksek Bireysencilik - Düşük Toplulukçuluk
Firmaya yönelik gereklilikler daha önemlidir (eğitim, fiziksel koşullar)	İş görenlerin kendi özel hayatlarına yönelik gereklilikler daha önemli (serbest boş zaman)
Firmaya dönük olarak duygusal bir bağlılık vardır	Firmaya yönelik duygusal bir bağlılık yoktur
Büyük ve geniş firmalar daha çekicidir	Küçük işletmeler daha çekicidir
İşletmeye olan bağlılık daha fazladır (duygusal bağlılık vardır)	İşletmeye karşı sınırlı bir bağlılık vardır (ölçülebilir bir bağlılık söz konusudur)
Öğrenciler başkalarını düşünmeden sırf kendi geleceklerinin peşinde koşmayı sosyal açıdan kabul edilebilir bulmamaktadır	Öğrenciler başkalarını düşünmeden sırf kendi geleceklerinin peşinde koşmayı sosyal açıdan kabul edilebilir bulmaktadır
Eğitime ve işi yaparken kullanılan becerilere daha çok önem atfedilir	Serbestliğe ve rekabete daha çok önem atfedilir
Yöneticiler işe yönelik olarak, uygunluğa ve düzenliliğe önem verir	Yöneticiler işe yönelik olarak, liderliğe ve farklı olmaya önem verir
Yöneticiler mevkilerinde “güvenli” olmalarını önemli olarak değerlendirir	Yöneticiler mevkilerinde “bağımsız” olmalarını önemli olarak değerlendirir
Yöneticiler “geleneksel” bakış açısını destekler, iş görenlerin sorumluluk almalarını ve grup faaliyetlerini ise desteklemezler	Yöneticiler “modern” bakış açısını destekler ve iş görenlerin sorumluluk almalarını ve grup faaliyetlerini özendirir
Grup kararları, bireysel kararlara oranla daha iyi olarak kabul edilir	Bireysel kararlar, grup kararlarına oranla daha iyi olarak kabul edilir
Hayattaki görevler öğrenciler için çekici görünür	Hayattaki zevkler öğrencilere daha çekici görünür
Yöneticiler hayatlarında amaç olarak görev,	Yöneticiler hayatlarında amaç olarak keyif alma,

uzmanlık kazanma ve saygınlığı görürler	sevilme ve güvende olmayı görürler
Bireysel sorumluluk sosyal açıdan uygun görülmez	Bireysel sorumluluk sosyal anlamda teşvik edilir
İnsanlar grup içinde ve grup dışında farklı düşünebilirler	İnsanlar genel ve evrensel kavramlar bazında düşünür
Sosyal ilişkiler grup içindeki kavramlar ile önceden belirlenmiştir	Kişi kendi çabası ile özel sosyal ilişkiler ve arkadaşlıklar kurabilir ve kurmalıdır
İş sahibi olabilmek için daha uzun bir okul eğitime ihtiyaç vardır	İş sahibi olabilmek için daha kısa bir okul eğitimi yeterli olur
1000 araç başına düşen trafik kazası sayısı daha fazladır	1000 araç başına düşen trafik kazası sayısı daha azdır

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;166-167

Gudykunst ve Kim’e (1997) göre genel olarak homojen ve emeğin farklılaşmasının az olduğu kültürler daha toplulukçu olma eğilimi içindeyken daha karmaşık ve heterojen kültürlerin daha bireyselci olması beklenmektedir. Kuzeybatı Avrupa ülkeleri ve bu bölge ile sıkı tarihsel bağları olan ABD, Kanada ve Avustralya güçlü bireyselcilik özelliklerine sahip kültürler olarak sınıflandırılmaktadır. Buna karşın daha homojen ve genellikle daha az sanayileşmiş olan Doğu Asya ve Afrika ülkeleri daha toplulukçu kültürler olarak belirtilmektedir (Johnson, vd., 2000;941). Hofstede araştırmasında, gayri safi milli hasıla ölçüsüne göre ülke zenginliği ile bireyselci davranışın derecesi arasında istatistiksel bir ilişki bulmuştur. Buna göre, zengin ülkelerin insanları “bireyselci” davranışa yönelirken, fakir ülkelerin insanları “toplulukçu” davranışa yönelmektedir. Örneğin, ABD, İngiltere, Hollanda gibi ülkelerde bireyselci davranış yoğun olarak görülürken; Kolombiya, Pakistan ve Tayvan gibi ülkelerde toplulukçu davranış daha yoğun görülmektedir. Türkiye, Japonya, Avusturya ve İspanya gibi ülkeler iki tür davranış arasında yer almaktadır (Aydıntan, 2005;162). Ancak bu noktada şu görüşün de unutulmaması gerekmektedir; Türk toplumu toplulukçu davranışları önde turtan bir kültürün ürünüdür. Hemşericilik ve adam kayırmanın kökeninde toplulukçu kültürü bulabiliriz (Sargut, 2001;185).

Her ne kadar ülkeler için bireyselcilik - toplulukçuluk boyutu açısından bir sınıflandırmaya gitmek mümkün olsa da, bu boyutun çeşitli alt kültürler açısından farklılaştığı da görülmektedir. Örneğin, Triandis (1984) bireyselcilik özelliklerinin hakim olduğu

toplumlarda etnik kökenli azınlık gruplarının hakim olan genel kültüre oranla daha toplulukçu olma eğilimde olduğunu belirtmektedir. Örneğin ABD’de Latin Amerikalı ve Asyalı alt kültürler toplulukçuluk boyutunda daha yüksek puanlar almıştır. Benzer şekilde, bu tip bir nüfus yapısına sahip toplumlar, bireysellik - topluluk boyutu açısından daha heterojen bir görünüme sahiptir (Johnson, vd., 2000;941).

Ülkelerin ve toplumların bireysellik - toplulukçuluk boyutu açısından farklı konumlarda bulunmaları, farklı kültürel özelliklere sahip olmaları, söz konusu ülkelere ve toplumlarda yaşamın çeşitli alanlarında bir takım farklılıkların da oluşmasına neden olmaktadır. Bireysellik - toplulukçuluk boyutundaki farklılıkların çeşitli alanlarda, ülkelere ve toplumlara yansımaları ve yarattığı sonuçlar Tablo 3.4’te görülebilir.

Tablo 3.4. Bireysellik - Toplulukçuluk Boyutunun Toplumlar Açısından Yarattığı Sonuçlar

Düşük Bireysellik - Yüksek Toplulukçuluk	Yüksek Bireysellik - Düşük Toplulukçuluk
Toplumun Geneline Yönelik Sonuçlar	
Topluma hizmet eden bir sosyal düzen	Bireye hizmet eden bir sosyal sistem
Gelişmiş ülkeler için; bir dereceye kadar düşük bireysellik ekonomik gelişmeye katkı sağlar	Belli bir ekonomik düzeye eriştikten sonra yavaş ekonomik gelişme
Politik açıdan güç dengesizliği	Politik güç dengeli dağılmıştır
Meslekler arası geçişler daha azdır	Meslekler arasındaki geçişler fazladır
Ekonomik sektörler arasındaki yüksek ücret farkları	Ekonomik sektörler arasında yüksek ücret dengesi
Daha az basın özgürlüğü	Daha fazla basın özgürlüğü
Toplumsal tepkileri baskı altında tutma eğilimi	Toplumsal tepkileri açıkça ifade etme eğilimi
Sendikalar yönetsel sorumluluğu paylaşmaya ve işçinin bireysel ve mesleki gelişimine önem verir	Sendikalar yönetsel sorumluluğu paylaşma konusunda daha az isteklidir
Örgütlü işgücü oranı yüksektir	İşgücü örgütlenmesi küçük birimler halindedir
Trafik kazaları daha sık görülür	Daha güvenli trafik akışı görülür
Düşünsel Yapıya ve Düşünce Sistemine Yönelik Sonuçlar	
Toplu konuşmalar ve tartışmalar	Birebir konuşmalar ve tartışmalar
Kimlik ve köken konularına büyük önem verilir	“Bağımsız birey” olabilmek önemlidir
Bireyin dünya görüşünü geldiği köken ve ailevi faktörler belirler	Bireyin dünya görüşünü kendi kişiliği belirler

Örgütlere Yönelik Sonuçlar	
Bireyin örgüte bağlılığı, öncelik taşıyan bir gerekliliktir	Bireyin örgüte bağlılığı, “olursa daha iyi” şeklinde değerlendirilir
Çalışanlar, örgütlerinden kendileriyle, adeta bir aileymişler gibi ilgilenmelerini bekler ve örgütler bunu başaramadığında kolayca yabancılaşabilirler	Örgütler çalışanlarına yaşam boyu göz kulak olmak zorunda değildir
İş görenler örgütlerinden, onların haklarını korumasını bekler	Çalışanların kendi haklarını kendilerinin koruması beklenir
Örgütler iş görenlerinin refahı üzerinde çok büyük bir etkiye sahiptir	Örgütler iş görenlerinin refahı üzerinde göreceli bir etkiye sahiptir
Politika ve uygulamalar bağlılık ve görev bilinci çerçevesinde yürütülür	Politika ve uygulamalar bireysel inisiyatif kullanmaya olanak verecek şekilde olmalıdır
Terfiler örgüt içinden ve kıdeme dayalı olarak yapılır	Terfiler hem örgüt içinden hem de dışından yapılabilir ve mevcut işgücü pazarının şartları ve kriterleri geçerlidir
Güncel yönetim uygulamalarıyla çok fazla ilgilenilmez	Yöneticiler günü yakalamaya ve modern yönetim uygulamalarını denemeye çalışır
Politikalar ve uygulamalar mevcut ilişkilere göre farklılık gösterebilir	Politikalar ve uygulamalar kapsayıcı ve bütüncüdür

Kaynak: Hofstede, Geert. “Culture’s Consequences”, Sage Publication, London, 1980a;174-175

Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki; son yıllarda toplulukçu kültürlerde “topluluğun” etkisi, eskiye oranla, daha az hissedilmekte ve yoğunluğunda bir azalma gözlenmektedir (Triandis, vd., 1993;367). Örneğin, Aycan ve Kanungo’nun (2000) yaptığı kültürlerarası bir çalışma Türk kültürünün toplulukçu özelliklerinde ve güç mesafesinde azalma olduğu göstermektedir. Yazarlar bu eğilimin ekonomik ve kültürel anlamda dışa açılmanın bir yansıması olduğunu ileri sürmektedir. Ancak bu değişimin göreceli olduğunu vurgulamak yararlı olacaktır. Türk kültürü kullanılan ölçekte halen ortalamanın üzerinde bir toplulukçuluk sergilemekte ve ataerkil özellikler kültürü tanımlamaya devam etmektedir (Sümer, 2000;83). Ancak belirtmek gerekir ki, bireyselci olarak tanımlanan kültürlerde toplulukçu, toplulukçu kültürlerde de bireyselci özellikler mevcuttur. Göregenli’nin (1995) ve Üskül’ün (1998) belirttiğine göre, Türkiye birçok araştırmacı tarafından “toplulukçu” bir

kültüre sahip olarak varsayılsa da, bireyselci özelliklerin özellikle kentsel, yüksek eğitimli ve genç kesimde oldukça yaygın olduğu bir ülkedir (Kağıtçıbaşı, 2004;367).

1.6.3.2.4. ERKEKSİLİK - KADINSILIK BOYUTU

Erkeksilik boyutu, bir toplumda erkeklere ait olarak kabul edilen, “erkeksi” olarak kabul edilen değerlerin; iddialı, rekabetçi ve zorlayıcı olmak, başta finansal olmak üzere her türlü refaha sahip olmak, vb. değerler olma derecesidir. Kadınsılık boyutu ise, bir toplumda kadınlara ait olarak kabul gören, “kadınsı” değerlerin daha çok başkalarına karşı korumacı ve kollayıcı olmak, diğergamlık, vb. olma derecesini ifade eder (Hofstede, 1980b;46).

Miras olarak aktarılan özelliklerin birleşmesi ve öğrenilmiş davranışların içselleştirilmesi sonucunda kadınlar ve erkekler ihtiyaçlar, beklentiler, değerler ve tutumlar açısından anlamlı farklılıklar gösterebilmektedir (Konrad, vd., 2000;111). Toplumlarda cinsiyetlere yüklenen roller, toplum biçimlerinin gelişiminin başından bu yana kadınların ve erkeklerin toplumsal iş bölümü içinde yüklendikleri rollerden kaynaklanmaktadır: kadın, çocuk bakımını üstlendiğinden, davranış özellikleri verici, sevgi, şefkat ve uyum eğilimlidir. Buna karşılık erkeğin toplumdaki rolü avcılık, savaş eğilimlidir. Toplumsal gelişme sürecinde bu temel roller öz olarak devam etmektedir. Günümüz toplumunda, erkeğin rolü ağırlıklı olarak ekonomik olarak ortaya çıkmaktadır. Ekonomik hayatta rekabet, maddecilik ön planda gelmektedir. Kadının rolü günümüz toplumlarında gene aileye yöneliktir (Doğan, 2007;74-75).

Toplumların sahip oldukları kültürü, erkeksi ya da kadınsı özellikler taşımalarına göre sınıflandırdığımızda, farklı toplumlarda farklı sosyal normların daha yoğun şekilde algılandığını söyleyebiliriz. Erkeksilik - kadınsılık boyutu açısından farklı toplumlardaki sosyal normlar Tablo 4.1’de görülebilir.

Tablo 4.1. Erkeksilik - Kadınsılık Boyutu Açısından Farklı Topumlardaki Sosyal Normlar

Erkeksilik Düşük - Kadınsılık Yüksek	Erkeksilik Yüksek - Kadınsılık Düşük
İnsan odaklı olmak	Para ve materyal odaklılık
Yaşam ve yaşanılan çevrenin kalitesi önemlidir	Performans ve sahip olunan şeyleri arttırmak önemlidir

Yaşamak için çalışılır	Çalışmak için yaşanır
Bir şeye hizmet etmek önemlidir	Hedeflere ulaşmak önemlidir
Belli şeylere bağlı olmak idealdir	Bağımsız olmak önemlidir
Sezgisellik	Kesinlik ve kararlılık
Mağdur durumda olanlara karşı duyulan sempati	Başarıya ulaşanlara karşı duyulan sempati
Yeterli görme (başkalarından daha iyi olmaya çalışmama)	Mükemmel olma isteği (en iyisini yapmaya çalışma)
Küçük ve yavaş olan iyidir anlayışı	Büyük ve hızlı olan iyidir anlayışı
Erkekler daha az iddialı olmalı, buna karşın daha korumacı davranmalıdır düşüncesi hakimdir	Erkekler daha iddialı, kadınlarsa daha korumacı olmalıdır düşüncesi hakimdir
Toplumsal cinsiyet rolleri geçişken olmalıdır	Toplumsal cinsiyet rolleri net olarak belirlenmiş olmalıdır
Cinsiyet rollerindeki farklılık, sahip olunan güç açısından bir farklılık oluşturmaz	Erkekler tüm alanlarda egemen güç olmalıdır görüşü hakimdir

Kaynak: Hofstede, Geert. "Culture's Consequences", Sage Publication, London, 1980a;205

Toplumlar sosyal cinsiyet rollerinin ayrımının en az ve en çok olmasına göre sınıflandırmaya tabi tutulabilir. Bazı toplumlarda kadının ve erkeğin yapacağı işler ve üstlendikleri roller çok kesin olarak ayrılmamıştır. Bazı toplumlarda ise mutlaka kadının üstlenmesi ve mutlaka erkeğin üstlenmesi gereken roller belirlenmiştir. Dolayısıyla böyle toplumlarda erkekler daha baskın ve iddialyken, kadınlar daha hizmetkar ve korumacı roldedirler. Bu şekilde sosyal cinsiyet rol ayrımının yüksek olduğu toplumlar erkeksi toplum, sosyal cinsiyet rol ayrımının düşük olduğu toplumlar ise kadınsı toplum olarak adlandırabilir (Aydıntan, 2005;164). Toplumların sahip oldukları kültürel özellikler, erkeksi ya da kadınsı olarak sınıflandırıldığı zaman, farklı toplumlarda, yaşamın farklı alanlarında bazı farklı özellikler daha baskın olarak ortaya çıkmaktadır. Erkeksilik - kadınsılık boyutu açısından farklı özellikler taşıyan kültürlere sahip olan toplumlarda görülen farklılıklar Tablo 4.2'de görülebilir.

Tablo 4.2. Erkeksilik - Kadınsılık Boyutu Açısından Farklı Toplamların Özellikleri

Erkeksilik Düşük - Kadınsılık Yüksek	Erkeksilik Yüksek - Kadınsılık Düşük
Yöneticilerin liderliğe, bağımsızlığa, kendini gerçekleştirmeye olan ilgileri görece daha azdır	Yöneticiler liderlik etme, bağımsız olma, kendini gerçekleştirme isteği duyarlar
Grup kararlarına duyulan güven yoğundur	Bireysel kararlar daha önemlidir

Öğrenciler arasında kabul edilme, onay görme isteği düşüktür	Öğrencilerin kabul görme isteği (güçlü olma) fazladır
Başarma güdüsü düşüktür	Başarma güdüsü daha fazladır
Başarma kavramı, insan ilişkileri ve yaşanan çevre baz alınarak tanımlanır	Başarma kavramı kabul görme ve elde edilen refah baz alınarak tanımlanır
Çalışmak, insan yaşamında daha az merkezi bir yer tutar	Çalışmak, insan yaşamında merkezi bir yer tutar
İnsanlar çalışma saatlerinin daha az olmasını, daha yüksek ücretlere tercih ederler	İnsanlar ücretlerin yüksek olmasını daha kısa çalışma saatlerine tercih eder
Firmaların özel yaşama müdahil olması daha az kabul görür	Firmaların özel yaşama müdahil olması kabul edilebilir
Sosyal roller anlamında, firmalardan ziyade diğer kurumlara önem verilir	Sosyal roller tanımlanırken firmalara daha güçlü atıf yapılır
Mevcut nüfus, ağırlıklı olarak küçük işletmelere yönelmiştir	Mevcut nüfus, ağırlıklı olarak daha büyük işletmelere yönelmiştir
İşten kaynaklanan stres düşüktür	İşten kaynaklanan stres daha yüksektir
Gerektiğinden fazla ilerlemeye karşı daha az şüpheli yaklaşılır	Gerektiğinden fazla ilerlemeye karşı şüpheli yaklaşılır
Öğrenciler daha cömert ve yardımseverdir (zayıf olana karşı sempati duyulur)	Öğrenciler, daha az cömert ve daha az yardımseverdir (zayıf olana karşı umursamazlık ve antipati hakimdir)
McGregor'un X teorisi kesinlikle reddedilir	McGregor'un X teorisi destek görür
Aynı işte çalışan erkek ve kadınlar arasında ücret farkı azdır ya da hiç yoktur	Aynı işte çalışan erkek ve kadınlar arasında ücret farkı daha fazladır
Çocuk kitaplarında cinsiyet rolleri arasında eşitlik vardır	Çocuk kitaplarında cinsiyet rolleri arasındaki farklılıklar daha büyüktür

Kaynak: Hofstede, Geert. "Culture's Consequences", Sage Publication, London, 1980a;200-201

İster erkek ister kadın olsun tüm bireyler, üyesi oldukları kültürün etkisiyle kendi sosyal rollerine belli bir ölçüde uyum sağlamak zorundadır. Eğer bir toplumda, erkeğe ve kadına ait olarak kabul edilen değerlerin ve davranışların arasındaki farklar derinleşmiş ise, söz konusu toplumda erkeklerin ve kadınların toplumsal, sosyal, politik, ekonomik anlamda farklı konumlarda olmalarından söz edilebilir. Böyle bir durumun da toplumlar açısından beraberinde getireceği sonuçlar olacaktır. Belli bir toplumda, hakim olan cinsiyete dayalı

rollerin şekillenme biçimi ve yaygınlık derecesi olarak da tanımlayabileceğimiz, erkeksilik - kadınsılık boyutu daha çok toplumsal yaşamda ve sosyal alanda bir takım etkilere sahip gibi görünse de, kuşkusuz çalışma hayatına ve dolayısıyla örgütlere de yansımaları olan kültürel bir boyuttur. Erkeksilik- kadınsılık boyutunun, bu boyut açısından farklı özelliklere sahip toplumlar açısından yarattığı sonuçlar Tablo 4.3’te görülebilmektedir.

Tablo 4.3. Erkeksilik - Kadınsılık Boyutunun Toplumlar Açısından Yarattığı Sonuçlar

Erkeksilik Düşük - Kadınsılık Yüksek	Erkeksilik Yüksek - Kadınsılık Düşük
Toplumun Geneline Yönelik Sonuçlar	
Diğerlerinden iyi olmaya çalışmak hem toplumsal hem de maddi açıdan ödüllendirilmez	Başarılı olanlar için maddi ve statü anlamında ödüller vardır
Eğitim sistemi sosyal adaptasyon odaklıdır	Eğitim sistemi performans odaklıdır
Üçüncü dünya ülkelerine karşı daha yardımsever olmak	Üçüncü dünya ülkelerine karşı yardımsever olma oranı azdır
Doğal yapının korunması ekonomik gelişmeden daha önemli olarak görülür	Ekonomik gelişme doğal yapının korunmasından daha önemli olarak görülür
Daha mütevazı girişimler, projeler, işletmeler daha yaygındır	Daha büyük ve iddialı girişimler, projeler, işletmeler daha yaygındır
Erkekler ve kadınlar aynı derecede yüksek öğrenime sahiptir	Erkekler ve kadınlar farklı oranda yüksek öğrenim yapmalıdır görüşü hakimdir
Erkekler ve kadınlar aynı oranda ailenin ve evin reisi olabilir	Erkekler ailenin ve evin reisidir, kadınlar ise daha küçük rollerle yetinmelidir
Mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılması daha azdır (ör: erkek hemşireler)	Meslekler cinsiyetlere göre ayrılmıştır
Trafikte araç kullanma hızı ve kaza oranı daha azdır	Trafikte araç kullanma hızı ve kaza oranı yüksektir
Düşünsel Yapıya ve Düşünce Sistemine Yönelik Sonuçlar	
Hristiyan toplumlar açısından bakıldığında Protestanlık daha yoğun görülür	Hristiyan toplumlar açısından bakıldığında Katoliklik daha yoğun görülür
Daha “ılımlı” dini inançlara, felsefi ekollere ve ideolojilere rastlanır	Daha “sert” dini inançlara, felsefi ekollere ve ideolojilere rastlanır
Cinsiyet eşitliğine inanılır	Cinsiyetlerin eşit olmadığına inanılır
Kadın hareketleri daha ılımlı yollar kullanır	Kadın hareketleri daha sert ve mücadeleci yollar kullanır

Örgütlere Yönelik Sonuçlar	
Gençler arasında bir kariyere sahip olmak isteyenler olduğu gibi bunu istemeyenler de vardır	Bir kariyere sahip olmayı istememek başarısızlık göstergesidir
Örgütler bireyin özel hayatına karışmamalıdır	Örgütsel amaçlar gerektirdiği zaman, örgütler bireylerin özel hayatına karışabilir
Daha fazla uzmanlık gerektiren ve daha yüksek ücretli işlerde çalışan kadın sayısı daha fazladır	Daha fazla uzmanlık gerektiren ve daha yüksek ücretli işlerde çalışan kadın sayısı azdır
Bu tip işlerde çalışan kadınlar çok da fazla mücadeleci ve hırslı değildir	Bu tip işlerde çalışan kadınlar çok daha mücadeleci ve hırslıdır
İş kaynaklı stres daha düşüktür	İş kaynaklı stres yüksektir
Endüstriyel ilişkilerde çatışmalar daha azdır	Endüstriyel ilişkilerde çatışmalar fazladır
İşin yeniden yapılandırılması grup içi entegrasyonu sağlar	İşin yeniden yapılandırılması bireysel başarıyı kolaylaştırır

Kaynak: Hofstede, Geert. "Culture's Consequences", Sage Publication, London, 1980a;207-208

Başta Japonya olmak üzere, ABD, Almanya, Avusturya ve İsviçre gibi ülkeler erkeksi toplum özellikleri taşımaktadırlar. Hollanda, Şili, Portekiz ve Fransa gibi ülkeler ise kadınsı toplum özellikleri taşımaktadırlar (Aydın, 2005;164). Türkiye de, Brezilya, İsrail, Fransa, İspanya, Peru, Şili, Yugoslavya, vb. ülkelerle birlikte kadınsı ülkeler grubunda yer almaktadır. Buna karşın kültürel açıdan Türkiye'yle benzerlikleri bulunan Japonya, Yunanistan, Meksika, vb. gibi ülkeler erkeksi kültür grubunda sıralanmışlardır. Kuşkusuz Hofstede kümeleri oluştururken farklılıkları da belirtmiştir. Sözelimi erkeksi ya da kadınsı kümelerinde yer alan ülkeleri, daha erkeksi ya da daha kadınsı olarak farklılaştırmak olanaklıdır. Türkiye erkeksilik - kadınsılık ayrımının orta sınırına en yakın ülkedir. On üç ülkeye oranla orta sınıra daha yakındır. Özellikle kuzey ülkeleri Türkiye'ye oranla daha çok kadınsı değerler taşımaktadır (Sargut, 2001;175-176).

Toplumlarda kadının ve erkeğin toplumsal rolleri birbirine karşıt şekilde tanımlanmıştır. Ancak zamanla gelişmiş ülkelerden başlayarak, bu sınıflandırma esnemiş ve bazı kadınsı özellikler erkeklerde, bazı erkeksi özellikler ise kadınlarda kabul görmeye başlamıştır. Örneğin, başarılı olma, hırslı olma geçmişe oranla kadınlar için daha kabul gösterilen özelliklerdir. Diğer taraftan, erkek yöneticiler için de duyarlı olmak artık daha çok aranan bir özelliktir (Varoğlu, 2001;324). Kökenini bu toplumsal cinsiyet rollerinden alan

erkeksilik - kadınsılık boyutunun da bu gelişmelere paralel olarak değişmesi beklenebilir. Özellikle ülkenin gelişmişlik düzeyi ve dolayısıyla kadınların toplum ve çalışma hayatında yer almasının artması beraberinde bir etkileşim yaratacaktır. Bu sayede var olan kültürel değerler ve hakim bakış açısı yeniden şekillenmeye başlayacaktır. Bu durum kültürün değişebilen bir kavram olma özelliğinin bir yansımasıdır diyebiliriz.

1.6.3.3. MODELİN DEĞERLENDİRMESİ VE ELEŞTİRİLER

Hofstede uluslararası yönetim alanında ampirik açıdan geçerliliği ve insan davranışlarına ve işletme örgütlerine olan etkisi kanıtlanmış bir model geliştirmiştir Hofstede'ye (1983;71) göre belli bir toplum için, küçük bölgesel farklılıklar bir yana konulduğu takdirde, o ülkede yaşayanların çoğu tarafından paylaşılan ve bir şekilde ulusal kültür veya ulusal karakter diye tanımlayabileceğimiz belli düşünme biçimlerinden söz etmek mümkündür (Christie, vd., 2003;267-268).

Hofstede'nin ortaya koymuş olduğu kültürel boyutlar modeli, kültür kavramının işletme ve yönetim alanındaki etkilerini genel olarak kapsamı ve araştırmacılara oldukça işlevsel bir kullanım sunmasına karşın; model, bazı araştırmacılar tarafından farklı bakış açılarıyla da ele alınmıştır. Ayrıca model, bazı yönleriyle ve özellikleriyle eleştiri almaktan kurtulamamıştır.

Bu araştırmalardan birinde, modelin bazı boyutlarının bir arada ele alındığı görülmektedir. Örneğin Blodgett, Lu, Rose ve Vitell (2001) farklı kültürlerde, pazarlama çalışanlarının iş ahlakı konusundaki tutumlarını karşılaştırdıkları araştırmalarında, bireysellik - toplulukçuluk ve erkeksilik - kadınsılık boyutlarını aynı çatı altında ve birbiriyle olan etkileşimlerini göz önünde tutarak değerlendirmiştir (Cherry, vd., 2003;361).

Belirsizlikten kaçınma boyutunun getirdiği sonuçları daha iyi görebilmek için güç mesafesiyle ilişkilendirmek gereklidir (Sargut, 2001;182). Sözelimi Danimarka, İsveç gibi güç mesafesinin ve belirsizlikten kaçınmanın az olduğu ülkelerde, toplumsal ve örgütsel hiyerarşinin az olduğu hemen fark edilir. Herkes birbiriyle rahatça diyalog kurabilir ve insanın risk alması beklenir, desteklenir. Öte yandan Singapur gibi güç mesafesinin çok, belirsizlikten kaçınmanın az olduğu toplumlarda örgütler geleneksel aileler olarak algılanmaktadır. Aynı aile içinde olduğu gibi yöneticiler örgüt üyelerini fiziksel ve ekonomik açıdan korurlar.

Türkiye'nin de yer aldığı grupta güç mesafesi de belirsizlikten kaçınma da fazladır. Bu kümedeki ülkelerde örgütler insan piramitleri olarak algılanır. Örgütte ve kurumlarda insanlar kime itaat edeceklerini bilirler. Biçimsel iletişim kanalları yukarıdan aşağıya doğru işler. Biçimsel yatay iletişim yoktur. İsrail ve Avusturya gibi güç mesafesinin az, belirsizlikten kaçınmanın çok olduğu ülkelerde, güçlü bir hiyerarşi gereksinmesi duyulmadan sistemler iyi yağlanmış makineler benzeri çalışırlar. Bu ülkelerde belirsizlik, açıkça tanımlanmış roller ve işlemler aracılığıyla azaltılır (Sargut, 2001;183).

Türkiye benzeri ülkelerde kültürün belirleyici etkisiyle belirsizliğe karşı toleransı azalmış olan insanlar, tehdit edici belirsizliği azaltmak için güç mesafesini açarak tepki vermektedirler. Belirsizliğin üstesinden gelinemediği zamanlarda ya da artan belirsizlik toplumu paralize ettiğinde insanlar Tanrı'ya, generallere ya da sivil politikacı babalara sığınarak belirsizliği azaltmaya çalışırlar (Sargut, 2001;183). Bu grupta yer alan diğer ülkelerin de Türkiye gibi, çalkantılı ve mücadeleci bir politik ortamın, sıkça görülen ekonomik krizlerin ve istikrarsızlık dönemlerinin, askeri darbelerin gözlemlendiği Latin Amerika ülkeleri ve Meksika, Fransa, Portekiz, İspanya, Yunanistan, Tayvan, Pakistan gibi ülkeler olması tesadüf değildir.

Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar da bazı boyutları birleştirerek, farklı açılımlar ortaya atmıştır. Örneğin; Chen (1998), Singelis, Triandis, Bhawuk ve Gelfand (1995) ve Triandis (1995) birbiriyle yakın ilişkisi olan toplulukçuluk ve güç mesafesi boyutlarının yeniden ele alınması ve “yatay toplulukçuluk” ve “dikey toplulukçuluk” olarak yeniden adlandırılması gerektiğini savunmaktadır. Buna göre yatay toplulukçuluk, bireyin belli bir gruba üyeliğinin süreklilik arz ettiği ve başkalarına benzerliğinin oldukça göze çarptığı bir kültürel özelliktir. Dikey topluluk ise hiyerarşinin ve farklılıkların kabul edilirlilik derecesi üzerine temellendirilmiştir (Smith, vd., 1996;121). Chen, Meindl ve Hunt (1997) da bireysellik - toplulukçuluk boyutunu, dikey ve yatay toplulukçuluk olarak ayırmaktadır. Triandis ve Bhawuk'a (1997) göre dikey ilişkiler güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde gözlenirken, yatay ilişkiler güç mesafesinin düşük olduğu ülkelerde gözlenmektedir. Yaklaşık 50 ülkenin karşılaştırıldığı bir kültürlerarası çalışmada Türkiye dikey toplulukçu kültürler arasında tanımlanmıştır (Sümer, 2000;83).

Hui (1990) toplulukçuluk boyutunun yöneldiği hedefin farklı olabileceğini vurgulamıştır. Bireyler bazı insanlara (grup içi üyelere) bağlı bulunabilirken bazı insanlara

(grup dışı üyelere) bağıllık duymayabilirler. Ayrıca toplulukçu kültürler ilgi odakları açısından birbirlerine göre farklılık gösterebilir. Örneğin Japonlar örgütlerine ve işyerlerine karşı psikolojik bir bağıllık hissederken Çinliler açısından bu tip bir bağıllık yerine ailelerine karşı duyulan fiziksel bir bağıllıktan söz etmek daha olasıdır (Jackson, 2001;1272). Örneğin toplulukçu bir kültüre sahip olan Sri Lanka'nın bu özelliği Carter (1979) ve Ranasinghe'ye (1996) göre bireylerin, ailelerine ve akrabalarına duydukları yakınlık ve birbirine bağlı olma ihtiyacının bir yansımasıdır. Bu durum insanların, diğer insanların da çıkar ve refahını dikkate alarak hareket etmesine yol açmaktadır (Fernando, Jackson, 2006;29).

Hofstede'nin ortaya koyduğu kültürel sınıflandırma modeline ve kullandığı boyutlara getirilen bu farklı yaklaşımlar, modele gösterilen ilgi ve önemin birer göstergesi sayılabilir. Hofstede'nin araştırmaları kültürler arasındaki farklılıklar hakkında, önemli bilgiler ve ipuçları sağlamaktadır. Ancak bu modelin, sorgulanmadan ve bütünüyle kabul edilmesinden önce, bazı noktaları üzerinde daha dikkatle durulması faydalı olacaktır. Hill'e (2002;99-100) göre dikkate alınması gereken eleştiriler şu noktalar üzerinde toplanmaktadır;

- ✓ Hofstede söz konusu ülke ile o ülkenin kültürünün birebir örtüştüğünü varsaymıştır. Ancak birçok ülke bünyesinde birden çok farklı kültürü barındırabilir.
- ✓ Araştırma ekibi Avrupalı ve Amerikalılardan, örneklem ise IBM çalışanlarından oluşmaktaydı. Bu durum Batılı tek tipleştirme (Western stereo-typing) etkisi yaratmış olabilir.
- ✓ Araştırmanın IBM gibi çok güçlü bir kurum kültürüne sahip bir işletmede yapılması çalışanların değerlerinin içinden geldikleri kültürün esas değerlerinden farklı olabileceği anlamı taşıyabilir.
- ✓ Araştırma tüm sosyal sınıfları kapsayacak bir örnekleme sahip değildir. Örneğin vasıfsız mavi yakalı işçiler araştırmaya dahil edilmemiştir.

Ayrıca House, vd. (2004) de Hofstede'nin modeline yönelik olarak; zaman aşımına uğradığı, bireysellik ve toplulukçuluk boyutlarının varsayıldığı gibi, belli bir düzlemin iki ucunda yer alan boyutlar olmadığı, güç mesafesi ve bireysellik boyutlarının arasındaki yüksek korelasyon ilişkisi, erkeksilik - kadınsılık boyutlarının yüzeysel geçerliliği (face validity), yani ölçmesi beklenen, amaçlanan şeyi ölçüp ölçmediği, konusundaki eksiklikler yönlerinden eleştirilerde bulunmuştur (Parboteeah, vd., 2005;124).

Baskerville'e (2003) göre Hofstede'nin kültürel boyutları dinsel yapı, dil, tarihsel geçmiş ve miras gibi birçok önemli kültürel özelliği göz ardı etmektedir. Sosyal bilimler dergilerinde yayınlanan makaleleri inceleyen bir araştırmada, Hofstede'nin sınıflandırmasının, antropoloji ve sosyoloji gibi, kültürle ilgilenen diğer disiplinlerce dikkate alınmadığı görülmektedir (Yeganeh, Su, 2006;365-366).

Bir başka eleştiri olarak, araştırmanın örneklem büyüklüğü göze çarpmaktadır. Örneğin sadece 6 ülkede (Belçika, Fransa, İngiltere, Almanya, Japonya, İsveç), 1000'den fazla katılımcıyla görüşülmüştür. Örneklem büyüklüğü, 15 ülkede (Şili, Kolombiya, Yunanistan, Hong Kong, İran, İrlanda, İsrail, Yeni Zelanda, Pakistan, Filipinler, Singapur, Tayvan, Tayland, Türkiye) 200'den az sayıda katılımcıyı kapsamaktadır. Goodstein'in (1981) bu eleştirisine karşın Hofstede, eğer örneklemin gerçekten homojen olması halinde, 50 kişilik bir örneklemin yeterli olacağını belirtmektedir (McSweeney, 2002;96).

Hofstede'nin sınıflandırmasına getirilen eleştirilerden bazıları ve yazarın bu eleştirilere verdiği cevaplar şu şekilde özetlenebilir (Hofstede, 1998;481);

- Eleştiri: Anket yöntemi kültürel farklılıkları ölçmek için uygun değildir.
 - Cevap: Bu yöntem “tek” yöntem değildir, ancak olası, kullanılabilecek yöntemlerden birisidir.
- Eleştiri: Uluslar, kültürü incelemek için uygun birimler değildir.
 - Cevap: Uluslar neredeyse karşılaştırma yapılabilecek tek birimdir.
- Eleştiri: Bir işletmenin alt birimlerinde yapılan araştırma söz konusu ülkenin geri kalanına yönelik veriler sağlamaz.
 - Cevap: Ülkeler arasındaki kültürel farklılıkları ölçmek için, “örneklem denkliliğine” sahip olan herhangi bir birim yeterlidir.
- Eleştiri: Araştırmanın verileri eskidir ve bu yüzden geçerliliğini yitirmiştir.
 - Cevap: Araştırma sonucu bulunan boyutlar yüzyıllarca öncesine dayanmaktadır, bütün geçerlilik ölçütlerine göre sınanmıştır, yakın zamanlarda yapılan uygulamalar herhangi bir geçerlilik kaybı yaşanmadığını göstermektedir.
- Eleştiri: 4 boyut yeterli değildir.
 - Cevap: Modele her zaman eklemeler yapılabilir, ancak eklenmesi düşünülen yeni boyutlar, daha önce tanımlananlardan istatistiksel açıdan bağımsız ve karşılıklı ilişki anlamında geçerlilik sahibi olmalıdır.

Bu eleştirilere ek olarak, söz konusu kültürel boyutlar modeli, psikoloji disiplini ve psikologlar tarafından kişisel bazda farklılık yaratmadıklarından dolayı eleştirilmiştir. Fakat burada bilinmesi ve anlaşılması gereken nokta; bu boyutların, ulusal kültürü, kültürel grupları ve toplulukları analiz etmeye yönelik olduğu ve kişilik farklılıklarını veya bireyler arası farklılıkları açıklamak gibi bir iddia taşımadığıdır (Hofstede, 1998;481).

Getirilen çeşitli eleştirilere karşın (Singh, 1990; Tayeb, 1994; Trompenaars, 1997) bu model ve kullanılan boyutlar; ülkeler, uluslar ve toplumlar arasındaki kültürel farklılıkları inceleyen araştırmalarda en çok kullanılan ve atıf yapılan sınıflandırmadır. Hunt (1981), Kogut ve Singh (1988) ve Triandis (1982), Hofstede'nin boyutlarının geçerliliğinin defalarca test edildiğini belirtmektedir (Budhwar, Sparrow, 2002;607). Bu model 1980'lerin sonundan itibaren uluslararası işletmecilik kitaplarının hemen hemen hepsinde yer almıştır. Psikoloji alanında Smith ve Bond (1993), örgütsel sosyoloji alanında Hickson ve Pugh (1995), antropoloji alanında Chapman (1997) araştırmalarında bu modeli kullanmıştır (Hofstede, 1998;481). Bu durum modelin, işletmecilik ve yönetim dışında farklı disiplinlerce de dikkate değer bulunduğunu ve ilgilenildiğini göstermektedir.

Hofstede'nin modelinin ve boyutlarının; kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olan bu çalışmada kullanılması, yapılan çalışmaya sağlam bir kavramsal temel sağlamaktadır. Buna ek olarak oldukça maliyetli ve güç bir süreç olan, kültürel farklılıkları ölçmeye ve belirlemeye yönelik olarak geniş ve kapsamlı bir veri toplama sürecine gerek olmaksızın, eldeki geniş ve geçerliliği kabul edilmiş mevcut veri havuzundan faydalanma imkanı vermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA ve ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMI

2.1. ÇALIŞMA KAVRAMI

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

Özellikle işletme alanının önem kazandığı Sanayi Devrimi sonrasında yapılan birçok araştırma çalışanların, iş’e ve de çalışma’ya karşı olan tutumlarının ve buna yönelik değerlerinin oluşumunu etkileyen nedenler ve bunların sonuçları üzerine odaklanmıştır. Özellikle Weber’in Protestan Çalışma Ahlakı tezi, bu konuda en çok başvurulan kaynak olarak göze çarpmaktadır. Protestan Çalışma Ahlakı’yla ilgili araştırmalar, özellikle sanayi sonrası toplumlarda ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri, tüketim alışkanlıkları, bireylerin toplumdan beklentilerinin değişmesi, refah düzeyinin ve iş dışında geçirilen boş zamanın artması, vb. nedenlerden ötürü tekrardan ilgi odağı haline gelmektedir.

Bu bölümde öncelikle çalışma’nın tanımı ele alınacak, ardından tarihsel süreçte bu kavrama atfedilen anlamlar ve önem üzerinde durulacak, son olarak da çalışmanın insan için ne ifade ettiği ve insanları çalışmaya iten nedenler ve amaçlar incelenecektir.

2.1.1. ÇALIŞMA’NIN TANIMI

“Çalışma” kelimesi Türkçe’de “çalışmak” fiilinin isim hali olarak kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu’nun Güncel Türkçe Sözlüğü’nde “çalışmak”; ”1. Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak”; “2. Herhangi bir iş üzerinde olmak”; “3. İşi veya

görevi olmak, bulunmak” şeklinde açıklanmaktadır. Tanımların ortak noktası “çalışma”nın belli bir amaca ya da işe yönelik olması ve emek, çaba harcanarak yapılmasıdır.

Çalışma kelimesinin, yabancı dillerde kullanıldığı şekli ile etimolojik yapısı incelendiğinde sıkıntı ve acı kavramlarıyla ilişkili olduğu ancak Türkçe’de bu tip bir çağrışıma sahip olmadığı görülmektedir (Lordoğlu, vd., 1999;1). Örneğin Batı dillerinde çalışma anlamına gelen “travail” Latince işkence aleti anlamına gelen “tripalium”dan türemiştir. Yine Romalıların çalışmaya karşılık kullandıkları “labour” kelimesi de zahmet, yorgunluk, acı, ızdırap gibi çağrışımlara sahiptir (Bozkurt, 2000;15).

Grint’e göre neyin çalışma sayılacağı, söz konusu eylemin, fiilin gerçekleştirildiği spesifik toplumsal koşullar ve bunların ne şekilde yorumlanacağı ile alakalıdır. Belli bir eylemin, çalışma, boş zaman, ya da ikisi birden veya hiçbiri olarak ele alınması var olan zamansal, mekansal ve kültürel koşullarla sıkı sıkıya ilişkilidir. Çoğu sosyolojik araştırma çalışma kavramı ile ücretli çalışmayı kastetmektedir (Bozkurt, 2000;16).

Çalışma çeşitli açılardan anlamı değişebilen bir kavramdır. Çalışmanın çeşitli anlamlarını birkaç başlıkta toplarsak; a) çalışma, üretim sürecinin aşamasıdır (her çalışma somut bir şey yaratır); b) çalışma bir gelir elde etme yoludur; c) çalışma bir saygınlık ögesidir (çalışan herkes bir şeyler üretmenin saygınlığını ve statüsünü elde eder) diyebiliriz (Koray, 2000;136).

Wang (1996) çalışmayı, belli bir parasal karşılık veya psikolojik fayda karşılığında yapılan ve üretilen mal veya hizmetlere değer katmaya yönelik faaliyetlerin bileşimi olarak tanımlar (Azam, Brauchle, 2003;187).

Bremond ve Geledan’ın tanımına göre çalışma; bir kullanım değeri olan mal veya hizmet üreten her türlü etkinliktir. Yani, insanın yarar sağlamak amacıyla aklı, elleri, alet ve makine yardımıyla madde üzerine uyguladığı ve sonunda insanı etkileyerek onu değiştiren eylemlerin tümüdür (Bozkurt, 2000;16). Ancak çalışma; sadece belli bir ücret karşılığı geçim sağlamak için yapılan işleri kapsamaz. Çalışma genel olarak, bir kişinin bir mal ya da diğer kişilerin yararlanacağı bir hizmeti üretirken gösterdiği eylem ve çaba olarak da tanımlanabilmektedir (Arslan, 2001a;49).

Çalışmanın tanımı için getirilen açıklamalar, çalışmanın külfetlerini de içermekle birlikte, daha çok çalışmanın insana getirilerini ön plana çıkarmıştır. Örneğin, Firth (1948) çalışmayı “ücret elde edilen faaliyet”, Miller (1980) “insanın geçimini sağlamak için çeşitli yollar”, Anderson (1961) “ödeme yapılan bir iş için verilen zaman”, Dubin (1958) “üretimi devamlı kılmanın yolu” şeklinde ele almış ve çalışmanın ekonomik bir faaliyet olduğunu vurgulamışlardır. Bunun yanı sıra Donald ve Havighurst (1959) çalışmanın işlevlerinden birinin topluma hizmet etmek veya fayda sağlamak olduğu belirtmiştir. Çalışma ayrıca bir amaca hizmet eden bir faaliyet olarak da kabul edilmiş ve çeşitli fikirler öne sürülmüştür. Örneğin, Warr (1981) ile Weiss ve Kahn (1960) çalışmayı “fiziksel ve zihinsel enerjiye çıkış sağlayan bir faaliyet”, Morse ve Weiss (1955) “topluma bağlı olma duygusunu veren bir faaliyet”, Steers ve Porter (1975) “özdeşleşme ve arkadaş gruplarıyla ilişkilerin kaynağı olan bir faaliyet” olarak ele almaktadır. Çalışmanın bu olumlu yönlerinin yanı sıra bazı yazarlar ise, çalışma faaliyetiyle ilgili olan sınırlardan bahsetmişlerdir. Hearnshaw (1954) ile Weiss ve Kahn (1960) çalışmayı tanımlarken zorunluluk, kontrol ve sınırlamadan bahsetmişler, zorlama ve başkaları tarafından yönetilmeyi çalışmanın potansiyel tanımlayıcı unsurları olarak önermişlerdir. Shimmin (1966) de, çalışmayı tanımlarken bireyin uyguladığı ama hoşlanmadığı, sıkıntı veren bir faaliyet olma özelliğinin de bulunduğunu belirtmiştir (Turgut, Tevrüz, 2003;58).

Çalışma, genellikle karşılığında elde edilen getirilerin maddi ya da manevi olması boyutuyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yine yapılan faaliyetin bireye verdiği sıkıntı ve zahmet açısından ele alınıp, boş zaman faaliyetlerinin karşıtı bir durum şeklinde de tanımlanmıştır. Bu çalışmada “çalışma”, sadece belli bir ücret karşılığında ya da geçimini sağlamak amacıyla yapılan faaliyetleri değil, bireyin kendisi için önemli gördüğü sonuçlara ulaşmak için yaptığı tüm faaliyetleri kapsayacak şekilde ele alınacaktır. Bir öğrencinin sınavı için ders çalışması, amatör bir sporcunun kendini geliştirmek için gösterdiği çaba, bir sanatçının eserini oluştururken verdiği uğraşlar, gönüllü olarak bir sivil toplum kuruluşunda aktif şekilde yer alan bir bireyin harcadığı emek,vb. gibi birçok örnekte de görüleceği üzere, karşılığında maddi bir getirisi olmamasına rağmen bir insanın belli bir amaç adına harcadığı emek, o insanın “çalışma”sı şeklinde değerlendirilmelidir. Üzerinde durulmak istenen nokta, insanın herhangi bir iş yaparken, o işe ne derece önem verdiği ve yapabileceğinin en iyisini yapmak için ne oranda çaba gösterdiğidir.

2.1.2. ÇALIŞMA’NIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Tarih boyunca, “çalışma” oldukça farklı şekillerde algılanmış ve yorumlanmış, özellikle fiziksel çalışmaya karşı olumsuz bir tutum söz konusu olmuştur (Azam, Brauchle, 2003;188).

Antik Yunan uygarlığında çalışma köle sınıfına özgü aşağılık bir faaliyet olarak kabul edilirdi. Çünkü çalışma bir zorunluluk gereği beden üzerinde bir denetim kurma sürecidir. Oysa o dönemde zorunluluk ve özgürlük birbirine zıt iki kavram olarak algılanmakta ve özgür insanların zorunlulukların esiri olamayacağı görüşü savunulmaktaydı. Nitekim dönemin filozof ve düşünürleri hemen hemen her konuda anlaşmazlığa düşmelerine rağmen çalışma eyleminin kölelere özgü değersiz bir uğraş olduğu konusunda hem fikirdirler (Bozkurt, 2000;18).

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

Çalışma, modern çağda sanayileşme sürecine paralel olarak toplumsal yaşamda merkezi bir önem kazanmıştır. Sanayi öncesi toplumların “doğal insan”ı için çalışma geçim için yapılan bir süreçtir ve asla “toplumsal bütünlük” unsuru olmamış ve “özel alan”la sınırlı kalmıştır. Çalışmanın “kamusal alan”da gerçekleştirilmesi modern çağın bir ürünü olmuştur (Bozkurt, 2000;19).

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

Sanayi Devrimi ile birlikte makineler insan emeğinin ve çalışmasının yerini almış insanın üretim miktarı ve yöntemleri üzerindeki bireysel kontrolü sona ermiştir (Azam, Brauchle, 2003;190).

Marx'ın yorumuna göre “çalışma bizzat çalışana haz ve hoşnutluk vermeli, sadece ihtiyaçlarını emek tüketimi değil, nesnelleşmesi olmalı. Çalışma meta üretimi ve tüketimi halinde ortaya çıkar. Dolayısıyla ev içinde gerçekleşen üretim, düzenleme ve bakım faaliyetleri farklı bir eylemdir.” Bu yorum çalışma eylemini, bireyin kendisi ya da ailesi için yaptıklarından ayırmaktadır. Ev içi üretimin piyasada belirli bir tazminat karşılığı olmadığı için genellikle “çalışma” olarak kabul edilmediği bilinmektedir (Lordoğlu, vd., 1999;2). Ülkemizde de İş Kanunu'na göre, karşılığında bir ücret alınmayan ve ev veya aile içinde yürütülen faaliyetler, çalışma olarak sayılmamakta ve kapsam dışında tutulmaktadır.

Öte yandan, sanayi devriminin işi ve çalışmayı çalışanlar için artan ölçüde anlamsız hale getirdiği öne sürülmüştür. Bu iddianın dayandığı varsayım, işin yalnızca işçinin üretim sürecinin tümü üzerinde kontrol sahibi olduğu, yaratıcılığını ve kişiliğini nihai ürüne yansıtılabildiği durumlarda anlamlı olabileceğidir. Bunda önemli bir gerçeklik payı bulunmakla birlikte modern motivasyon teknikleri, takım çalışması ve örgüt kültürü gibi yönetim araçları ile bu yabancılaşmanın üstesinden gelinmesinde önemli bir başarı sağlanmıştır (Arslan, 2001a;52).

Üretim açısından toplumsal nitelikli bir eylem olan çalışmanın aynı zamanda kolektif bir eylem haline dönüşmesi günümüze has bir niteliktir. Çalışanlar ve çalıştıranlar arasındaki koordinasyonun ve ulus ötesi pazar ilişkilerinin varlığı çalışmanın bu özelliği hakkında ipuçları vermektedir. Çalışmanın gerçekleştiği çoğu yerde çalıştıran ve çalışan ilişkileri ve bunların arasındaki çatışmalar ve uzlaşmalar bulunmaktadır. Çalışma eyleminin süresi ve ücreti de ayrı bir çerçeve olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda ele alınacak hukuki boyutu ve çalışmanın yasalar karşısında ifade ettiği toplumsal anlam da ayrıca önem taşımaktadır (Lordoğlu, vd., 1999;2).

Örneğin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesi çalışma hakkı kavramını ele almıştır. Çalışmanın ne yalnızca bir zorunluluk ne de yalnızca bir özgürlük olmayıp bir hak olduğu düşüncesi sosyal hakların gelişmesiyle gerçekleşmiştir. Bireyin serbestçe istediği işi yapabilmesi anlamında bir çalışma özgürlüğü, sosyal haklardan önce

temel hak ve özgürlükler arasında yer almıştır. Oysa çalışma olanağının yaratılması ve çalışanların korunması anlamında bir çalışma hakkı, bireyin sosyal ve ekonomik hakları olduğu düşüncesi içinde gelişmiştir. Çalışmanın bir hak olarak kabul edilmesiyle, devlet çalışma olanaklarının sağlanması, çalışanları koruyucu ve geliştirici düzenlemelerin getirilmesi gibi birçok görev üstlenmiş ve çalışma hakkı kavramı birçok sosyal politika uygulamasının kaynağı olmuştur. Devlet bu çalışmaya yönelik bu tip düzenlemeleri toplumun tümü için geçerli kılmaya çaba harcamalıdır (Koray, 2000;134).

Ücretli çalışma bir gereklilik, bir vatandaşlık hakkı, bir vatandaşlık ödevi ya da bunların bir karışımı olarak ele alınabilir. Bu görüşlerden hangisinin daha baskın olacağı ise ulusal kurumsal yapıların ne şekilde tasarlandığı ve ücretli çalışmanın maddi olmayan getirilerinin ne şekilde algılandığı ile ilgilidir. Düzenli ve gelişmiş ülkelerde çalışmanın anlamı daha çok maddi olmayan getirileriyle tanımlanmaktadır. Diğerlerinde ise çalışmanın maddi açıdan bireye sağladığı faydalar bu tanımlamada daha baskındır (Hult, 2004;38).

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

2.1.3. ÇALIŞMA’NIN AMAÇLARI VE İNSAN İÇİN ANLAMI

Çalışmak, modern toplumlarda, insan için en temel ve en önemli faaliyetlerden birisidir. Brief ve Nord (1990), England ve Misumi (1986) ve Mannheim’a (1993) göre çalışmanın sağladığı getiriler bireyin hayatında merkezi ve hayati bir tutmaktır (Harpaz, Snir, 2003;300).

Çalışma kavramının anlaşılabilmesi için “çalışma” ve “iş” arasındaki farkların ortaya konması gereklidir. İş, insanların geçimlerini sağlamalarının bir yoludur, çalışma ise bir şeyi tamamlama, bitirme ve bir şeye nail olma hislerini barındırır. İşin sonucunda ortaya çıkan

şeyler tüketilmek için verilir, bunun yanında çalışma insanların hayatlarında kullanacakları mal ve hizmetler yaratır. Bireyin amaçları ve değerleri çalışmayla ilgilidir, ancak bunları iş yoluyla ifade eder (Kinchleoe, 1999;64).

Bireyler yalnızca yaptıkları iş ve içinde bulundukları iş çevrelerine bağlı olarak değil, aynı zamanda sosyal ortam ve kurumsal değişmelere bağlı olarak da, çalışmaya anlam yüklerler. İnsanlar, çalışma süreci içerisinde bir yandan iş kavramına bir anlam yüklerken, bir yandan da yükledikleri bu anlam bu kez onların iş davranışlarını etkiler. Bu etki, toplumsal hareketlilik, çatışma, üretkenlik, işten ayrılma gibi kararları etkileyerek, tüm örgütsel dokunun değişmesine yol açabilir. Bu nedenle, gelecekte insanların iş çevrelerinin nasıl olacağını bilmek istiyorsak, insanların çalışmaya yükledikleri anlamı şimdiden bilmemiz gerekir (Ergin, 1999;13).

Çalışmanın farklı amaçları bulunmaktadır. Bireylerin öznel durumlarına göre farklılık göstermesine rağmen temel amaç sadece yaşamın devamını sağlayacak bir gelir elde etmek değildir. Çalışma, bireyin prestij, kimlik ve belirli bir çevreye ait olma dürtülerinin etkili olduğu bir kavram ve süreçtir (Lordoğlu, vd., 1999;1).

Jahoda'ya (1982) göre çalışmanın bireye sağladığı maddi olmayan faydalar; aile hayatının duygusal bağlarından uzaklaşmak, sosyal deneyim alanının genişlemesi, kolektif bir amaç ya da çaba içerisinde yer almak, iş sahibi olmanın getirdiği statü ve aidiyet hissi şeklinde sıralanabilir (Hult, 2004;7).

İnsan hayatında neredeyse vazgeçilmez bir önemi bulunan çalışmanın bireye birçok bakımdan getirisi vardır. Belki de, çalışmanın getirileri arasında ilk başta düşünülecek olan fiziksel ihtiyaçları sağlamaya yarayacak ekonomik getiri bir amaç olma durumundan çıksa bile birey çalışmaya devam etme niyetini korumaktadır. Çünkü çalışmanın ekonomik getiri dışında bireye kazandırdığı daha başka, toplumda yer almak ve ona katkıda bulunmak, ilişkiler kurmak gibi önemli faydaları vardır (Turgut, Tevrüz, 2003;58).

1950'lerde ABD'de yapılan bir araştırmada çalışanlar işi para kazanma aracı olmanın dışında daha önemli bir şey olarak tanımlamışlardır. İşsizlik sadece parasal değil psikolojik bir tehdit olarak da görülmektedir. Katılımcılar "eğer ömür boyu yetecek kadar çok paranız olsaydı yine de çalışır mıydınız?" sorusuna %80 oranında evet cevabı vermişler, nedeni olarak

da aylıklığın fiziksel ve ruhsal açıdan zararlı olduğu ve kendilerine saygılarını yitireceklerini, sağlık ve mutluluklarının azalabileceğini belirtmişlerdir (Arslan, 2001a;52). Buna benzer şekilde, Jahoda (1982), Jackson (1994), Halvorsen (1997,1999) ve Nordenmark (1999) çalışmanın bireye sağladığı maddi olmayan getirilerinin önem düzeyinde işsizlik halinde herhangi bir azalma olmadığını belirtmiştir (Hult, 2004;8). Çalışmanın bireyler açısından taşıdığı maddi olmayan anlamı, bir iş'te çalışırken de işsizlik halinde de önemini korumaktadır denilebilir.

Belli bir meslek sahibi olan bireyler için çalışmak bir yaşam biçimidir. Sanayi işçileri ve küçük memurlar için ise genellikle bir araçtan ibarettir. Örneğin yapılan bir araştırmaya göre hemşireler, mavi yakalı işçilere göre, mesleklerini oldukça yoğun şekilde bir yaşam tarzı ve tatmin sağlayan bir faaliyet alanı olarak görmektedirler (Arslan, 2001a;54).

Belirli mesleklerde çalışan veya belirli mesleklerin eğitimini gören bireylerin bazı çalışma değerlerini ön plana çıkartırken, diğer çalışma değerlerine pek de önem vermediklerine işaret eden bulgular mevcuttur. Örneğin, Elizur ve Sagie'nin (1999) çoğunluğu yönetici olan bir grup üzerinde yapmış oldukları çalışmada, en çok önem verilen değerler fiziksel ve ekonomik güvenlik, iş ilgileri ve sorumluluk olmuştur. En az önem verilen değerler ise topluma katkı, statü, servet ve elverişli çalışma saatleridir. Harpaz'ın (1985) araştırmasının sonuçlarına göre de, özerklik ve öğrenme fırsatlarına önem verenlerin daha çok mühendisler, serbest meslek sahipleri ve öğretmenler arasından çıktığı görülmektedir. Harpaz, bu meslek gruplarının yüksek prestij, statü, ücret ve profesyonelliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yine iç kaynaklı değerlere önem vermeyen ve hayatlarında çalışmaya pek yer vermeyen bireylerin, düşük veya yarı kalifiye gruplardan, örneğin işsizler, otomasyona dayalı alt seviyede işler gören beyaz yakalılar, tekstil işçileri, geçici işçiler ve emeklilerden oluştukları belirlenmektedir (Turgut, Tevrüz, 2003;59).

Birey için çalışma bir amaç değil bir araç olarak algılansa da sağladığı faydalar açısından genelde istenilen bir şeydir. Getirdiği gelir, sağladığı saygınlık ve gelişme olanağı gibi nedenlere bağlı olarak çalışma, doğrudan ve dolaylı olarak birey için bir doyum kaynağıdır. Başarı güdüsünün en geniş ve yoğun şekilde yöneldiği alan da çalışma yaşamıdır. (Koray, 2000;136).

Arslan'a (2001a;49-50) göre "alışma"yı birey için anlamlı kılan bazı özellikler şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ çalışma öz kimlik, özsaygı ve sosyal statü açısından temel bir kaynaktır.
- ✓ çalışma hayatın en merkezindeki faaliyettir ve boş zamandan daha önemlidir.
- ✓ çalışma, karşılığında kazandırdığı maddi kazanımlardan daha fazla ödüllendirici ve içsel değeri taşıyan bir uğraştır.
- ✓ çalışmayı hayatın diğeri alanlarından ayrı ele almak zordur.
- ✓ çalışmaya yönelik olarak gösterilen çabalar karşılığında tatmin edici ve gittikçe artan oranda ödüller elde edilir.
- ✓ çalışma, aile dışında sosyal ilişkiler kurmak için önemli bir ortam sağlar.
- ✓ çalışma sosyal bir görevdir.
- ✓ çalışma yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesi için bir araçtır.
- ✓ çalışma kişisel hedeflere ulaşmak için bir araçtır.
- ✓ çalışma bir gelir ve insanın kendi yaşamı üzerinde bir kontrol kaynağıdır.

Tevrüz'n (1999) "alışma" amaçlarının yapısı üzerine yaptığı yapısal çalışmada 12 çalışma amaı boyutu belirlenmiştir (Turgut, Tevrüz, 2003;60). Bu boyutlar şu şekilde belirtilmektedir:

1. *Topluma Katkı*: Toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke ekonomisine katkıda bulunmak,
2. *Statü Kazanma*: Prestij sahibi olmak, toplumda saygı kazanmak,
3. *Geçimini Temin Etme*: Ekonomik özgürlüğünü sağlamak, mal mülk sahibi olmak,
4. *Bilgi Edinme/Kullanma*: Bilgilenmek, kendini geliştirmek,
5. *Dini Görevini Görevlerini Yerine Getirmek*: Allah'ın rızasını almak,
6. *Sakınma*: Kendine yabancılaşmamak, kötü yola sapmamak,
7. *Kendini Meşgul Etme*: Bedensel meşguliyet, vakit geçirmek,
8. *Hayatına Keyif Katma*: Gezip eğlenmek, kişisel zevk ve hobilerini tatmin etmek,
9. *Hayatına Hareket Katma*: İnsanlara yardım etmek, yeteneklerini kullanmak,
10. *Hayatına Anlam Verme*: hayatına yön vermek, hayatta bir şeyler yapabilmiş olmak,
11. *Düzenini Kurma*: Kendine bir yuva kurmak, kendi işini kurmak,
12. *zgrce Yaşama*: Sevdiği meşleği yapmak, başkasına muhtaç olmamak.

"alışma" amaçlarının, çalışan birey için sahip olduğu birinci işlevi "alışmanın bireyselci işlevi" olarak isimlendirilmiştir. Bu işlev bilgi edinme/kullanma, özgürce yaşama,

hayatına hareket katma, hayatına anlam verme ve kendini meşgul etme boyutlarından oluşmuştur. “Çalışmanın normatif işlevi” olarak isimlendirilen çalışma amaçlarının ikinci işlevi dini görevini yapma, topluma katkı, düzenini kurma ve sakınma boyutlarından oluşmuştur. “Çalışmanın dünyevi işlevi” olarak isimlendirilen üçüncü işlev ise geçimini temin etme, hayatına keyif katma ve statü kazanma boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşmuştur (Turgut, Tevrüz, 2003;61).

Görüldüğü gibi çalışma, bireye hem maddi hem de manevi birçok katkı sağlamaktadır. Nedeni ne olursa olsun birey çalışmak için kendine göre bir sebep bulmaktadır. Gelişmiş ve sanayileşmesini tamamlamış, refah devleti düzeyine ulaşmış ülkelerde çalışmanın maddi olmayan yönleri daha ön planda olabilir. Çünkü sanayi sonrası toplumlarda artık daha fazla tüketebilmek için, daha çok çalışmak (özellikle fiziksel emek harcamak) ve daha fazla üretmek gerekliliği çok da geçerli değildir.

Gelişmekte olan ülkelerde ise öncelikli amacın geçimini sağlamak, maddi açıdan fayda elde etmek, kısacası para kazanmak olduğu söylenebilir. Çalışma ahlakı açısından buradaki önemli nokta bu paranın nasıl kazanıldığıdır. Eğer insanların sadece çalışarak belirli getiriler elde edeceklerine olan inancı zayıflamışsa, çalışmak dışında başka yollara başvurmaları olasıdır. Bu da toplumda rüşvet, mafya, kayırmacılık ve işin yapılması gerektiği gibi yapıp yapılmamasının önemsenmediği bir “memur zihniyetini” beraberinde getirecektir. Gelişmesini ve sanayileşmesini tamamlamak için, zaten fazladan çaba harcaması gereken bu tip ülkeler böylelikle kısır bir döngünün içine girebilir ve de her zaman için gelişmekte olan ülke kategorisinde sıkışıp kalabilirler.

İzleyen bölümde hem çalışan bireyin kendisi, hem çalıştığı örgüt ve hem de genel olarak ülke ve toplum için; refah düzeyinin, verimliliğin, ekonomik gelişmenin artması açısından önem taşıyan bir kavram olan çalışma ahlakı ele alınacaktır.

2.2. ÇALIŞMA AHLAKI KAVRAMI

Dünya üzerindeki insanların, ülkelerin ve kültürlerin birbirlerine böylesine yakın hale gelmesi, ulusal sınırlar içerisinde faaliyet gösteren bir işletme için bile büyük sorunlar yaratan ve önem taşıyan “iş ahlakı” kavramı ile ilgili olarak, küresel ölçekte sorunların daha da

artması olasılığını gündeme getirmiştir (Güney, 2005;124). İş ahlakı terimi çalışma ve meslek ahlakını da içermektedir (Arslan, 2001a;47).

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

2.2.1. ÇALIŞMA AHLAKI'NIN TANIMI

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

Çalışma ahlakı, bireyin yaptığı iş adına kişisel olarak sorumlu ve hesap verebilir ve güvenilir olmasını ifade eden kültürel bir normdur. Cherrington (1980) ve Yankelovich ve Immerwahr (1984) bu tanımı, çalışmanın esas olarak bireyin içsel bir değeri olmasına dayandırmaktadır. Çalışma ahlakı, iş görenlerin sahip olması beklenen tutumlar, değerler ve alışkanlıklarla ilişkili bir kavramdır (Brauchle, Azam, 2004;3). Sherer ve Eadie'ye (1987) göre çalışmaya yönelik olumlu tutumlar ve güçlü çalışma ahlakının gerekliliği herhangi bir işe ya da mesleğe özgü değildir. Bu özellikler yatay anlamda bütün endüstri ve hizmet sektörlerinde, dikey anlamda da stajyer çalışandan tepe yönetimine kadar bütün düzeylerde gerekli ve hatta elzem olan karakteristiklerdir (Azam, Brauchle, 2003;196).

Jazarek (1978) çalışma ahlakının, çalışmaya yönelik sadece sözde kalan bir tutumlar yumağı yerine, sosyal tutumlar ve sistemin sosyo-ekonomik ihtiyaçları arasındaki ilişkiyle ilgili bir kavram ve bir sosyal kontrol mekanizması olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Niles, 1999;856).

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

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

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

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

2.2.2. PROTESTAN ÇALIŞMA AHLAKI

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

2.2.2.1. TANIMI VE TARİHSEL KÖKENİ

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

Weber'e göre Avrupa'da yaşanan ticari gelişmeler, kurumsal ilerlemeler ve teknolojik yenilikler kapitalizmin ilk olarak Protestan toplumlarda ortaya çıkmasını açıklamaya yetmemektedir. Diğer Avrupa toplumlarında da bankalar, kredi kurumları, yasal düzenlemeler ve diğer bilimsel ve teknolojik yapılar mevcuttu. Ayrıca tarihe baktığımızda Çin, Mısır ya da Antik uygarlıklarda da ticaretle uğraşan orta sınıfların ön plana çıkması gibi kapitalizmin yeşermesi için gerekli şartların oluştuğu görülebilmektedir (Norris, Inglehart, 2004;167).

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

Weber, İslam inancının hakim olduğu toplumların "kapitalizmin ruhu"nu yaratamayacağını savunmaktadır. Bunun nedeni olarak da savaşçı ahlak anlayışını, öteki

dünyaya önem veren sufi inancını ve doğuya özgü despotizmi göstermektedir. Ayrıca Weber'e göre Katolik inancı da, dini inancın bireye özgü olmasını engelleyen katı kilise baskı nedeniyle yine "kapitalizmin ruhu"nu oluşturamamıştır (Arslan, 2001b;321).

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

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

Protestanlık inancı maddi ödüllere ulaşmak için gayretli çalışmanın ve bunları akılcıca yatırıma dönüştürmenin insanların bir ödevi olduğunu öğütler. Çalışmanın ve ekonomik kaynak ve değerleri çoğaltmanın amacı minimum maddi ihtiyaçları karşılamaktan daha fazlasını ifade eder. Ancak çalışma, maddi varlıkları sınırsızca arttırmak ve dünyevi eğlenceler ya da hedonist zevkler peşinden koşmanın bir aracı olmaktan ziyade ahlaki bir görev olduğu için yüceltilir. Protestanlık ahlakı, ahlaki eylemleri yeniden yorumlamış ve öbür dünyaya yönelik olarak değil de bu dünyadaki faaliyetlerin düzenlemesine yönelik bir yapı oluşturmuştur. Weber de Protestanlık ahlakını bu yönüyle ele almış ve onu sıkı çalışmanın ve ekonomik kazançların önemini, bireysel girişimin gerekliliğini ve ilahi ödülleri vurgulayan bir ahlaki inançlar bütünü şeklinde algılamıştır. Weber'e göre bu kavramın öz disiplin, sıkı çalışma, tasarrufların akılcıca kullanılması, dürüstlük, bireysellik gibi özellikleri Batı'daki pazar ekonomileri, özel mülkiyet ve kapitalizmin oluşması için gereken kültürel şartları sağlamıştır (Norris, Inglehart, 2004;168).

Protestan Çalışma Ahlakı, çalışmanın kendi doğasından kaynaklanan bir değeri olduğunu ve insanların ancak dürüst çalışırlarsa bunun ödüllendirildiğini vurgulayan değerlerin altını çizer. Weber bu değerlere sahip olmanın modern kapitalizmin ortaya

çıkışında ve başarısındaki önemini vurgulamıştır. Cherrington (1980) Protestan Çalışma Ahlakı'nı çalışmanın kendisinin önemli olduğuna ve işini layıkıyla yapmanın önemine dair duyulan inanç şeklinde tanımlamıştır (Williams, Sandler, 1995;1).

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

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

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

Ancak ilk ortaya atıldığı haliyle oldukça yoğun dini atıflar içeren bu kavram günümüze gelene kadar, içeriğinde ve anlamında bir takım farklılıklar yaşamıştır. Bundan sonraki bölümde Protestan Çalışma Ahlakı'nın günümüzdeki algılanma şekli ve taşıdığı anlam üzerinde durulacaktır.

2.2.2.2. GÜNÜMÜZDE PROTESTAN ÇALIŞMA AHLAKI'NIN ANLAMI

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

Protestan Çalışma Ahlakı'na benzer birçok başka değer sistemi farklı kültürlerde de gözlenmiştir. Furnham (1990) çalışmanın kendi başına bir değer olduğu inancının eski İbrani toplumunda da var olduğunu, Bellah (1957) da benzer bir anlayışın 1600-1868 yılları

arasındaki Tokugawa hanedanlığı döneminde Japonya’da hakim olduğunu belirtmektedir (Sanchez-Burks, 2002;926).

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

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

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

Protestan Çalışma Ahlakı'nın günümüzde de geçerliliğini ve önemini koruduğuna dair yadsınamaz kanıtlar mevcuttur. Protestan Çalışma Ahlakı ile ilgili olarak; aslında hiç var olmadığı, düşüş eğilimi içinde olduğu, statükocu bir anlayışı içinde barındırdığı, yükselen bir değer olduğu, ortaya koyulma biçiminin değiştiği ancak özünün aynı olduğu varsayımları yapılmaktadır. Ancak dört güncel eğilim ele alındığında bu kavramın temel özelliklerinin ve taşıdığı inançların hala geçerli olduğu görülebilir. Bu eğilimler; kişisel gelişimi vurgulayan kendin-yap modası (do-it-yourself vogue), etkinlik ve verimliliği geliştirmeye yönelik zaman yönetimi uygulamaları, sıkı beslenme diyetleri ve alkolden uzak durma şeklinde ortaya çıkan haz karşıtı sade bir yaşam sürme (anti-hedonic asceticism) ve rekabeti, öz disiplini, fiziksel gayreti ve takım çalışmasını ön plana çıkaran spor faaliyetlerinin yaygınlaşması ile “oyunun” yetenek bazlı (skill-based) olmaya başlamasıdır (Furnham, 1990;397).

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

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

Lipset (1990), Rodgers (1978) ve Rose (1985) Protestan Çalışma Ahlakı'nın artık tamamen sekülerleştiğini ve Batı kültürünün normlarının içine işlediğini belirtmektedir (Azam, Brauchle, 2003;188). Protestan Çalışma Ahlakı, kökenindeki sosyo-politik ve dini özelliklerinden arınmış ve bir kişilik boyutu olma özelliği kazanmıştır (Niles, 1999;856).

“Kapitalizmin ruhu”nu taşıyan birey güvenilir, dürüst, rasyonel, girişimci ve çalışma odaklıdır. Bu özelliklere sahip bireylerin illa ki Protestan olması gerekmez, dini inancı olmayan, ateist bir birey bile Protestan Çalışma Ahlakı değerleri taşıyabilir (Arslan, 2001b;322). Altını çizmek gerekir ki Weber, Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip olmanın Protestanlığın diğer alanlardaki inançlarını taşımayı gerektirmediğini belirtmiştir. Hatta bu

kültürel kavramın Protestan toplumlar içindeki farklı inanç gruplarında da yoğun biçimde görüldüğünü söylemiştir. Bunun içindir ki bu kavram bireysel düzeyde değil makro çerçevede ele alınmalı ve sorgulanmalıdır (Norris, Inglehart, 2004;168).

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

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

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

Sonuç olarak, çalışma ahlakı, Weber'in Protestan Çalışma Ahlakı teorisinden yola çıkarak oluşturulmuş ve bu kavramın seküler bir bakış açısıyla ele alınmasına dayanan bir olgudur. Kapitalizmin Batı'da ortaya çıkmasını açıklamak için çok sık kullanılmıştır. Sıkı çalışmayı yücelten tutumların ve düşüncelerin, her ne kadar ilk başlarda sadece Batı kültürüne (yani Protestanlık inancına) aitmiş gibi ele alınsa da, artık herhangi bir kültüre (ya da dini inanca) mal edilemeyecek olduğu kabul edilmektedir. Her toplumda ve kültürde belli bir

çalışma ahlakından ve çalışmanın, herhangi bir nedenle, bir şekilde gerekli olduğuna yönelik genel toplumsal kanıdan bahsedilebileceği, ancak kültürel özelliklerin çalışma ahlakının farklı boyutlarına verilen önem ve toplum içinde ne derece hakim, yaygın ve güçlü olduğu konusunda farklılıklara neden olduğu söylenebilir.

2.2.2.3. PROTESTAN ÇALIŞMA AHLAKI'NIN BOYUTLARI

Çalışmanın insan yaşamındaki merkezi rolü ve dini açıdan zorunlu bir eylem olması, sıkı çalışmanın insana verilmiş bir vazife olması, hayata akılcı yaklaşmanın ve zamanını iyi planlamanın önemi, başarıya atfedilen önem, savurganlığa ve boş geçirilen zamana karşı şüpheyile yaklaşmak, örnek vatandaşlık davranışları sergilemek Weber'e göre Protestan Çalışma Ahlakı'nın temel özelliklerindendir (Bogt, vd., 2005;421).

Protestan Çalışma Ahlakı hakkında yapılan çok sayıda araştırmaya karşın bu kavramın boyutları hakkında genel bir uzlaşıdan söz etmek güçtür. Furnham'a (1990) göre Protestan Çalışma Ahlakı genellikle, aşağıdaki inanç ve tutumlardan, birini ya da birden fazlasını içermektedir (Arslan, 2001b;322);

- ✓ Sıkı çalışmayı ve girişimci olmayı bir çeşit ibadet olarak ele almak,
- ✓ Çalışma dışındaki boş zamanı bireysel keyif ve zevkler için harcamaya yönelik olumsuz tutum,
- ✓ Tutumluluk ve üretkenlik,
- ✓ Dakiklik ve zaman tasarrufu,
- ✓ Çalışıyor olmaktan gurur duymak,
- ✓ Mesleki ve örgütsel bağlılık ve sadakat,
- ✓ Başarma ihtiyacı,
- ✓ Dürüstlük,
- ✓ Aylaklığı ve zamanı ve parayı boşa harcamayı bir ayıp olarak görmek,
- ✓ İç denetim odaklı olmak (birey, başkalarından önce kendisini sorumlu tutmalıdır),
- ✓ Hırslı ve başarılı olmayı ilahi bir lütuf olarak görmek,
- ✓ Yoksul ve muhtaç olmayı evrensel bir günah, refah sahibi olmayı ise Tanrı'nın bir lütfu olarak görmek.

Furnham (1990) yedi farklı Protestan Çalışma Ahlakı ölçeğini karşılaştırdığı araştırmasında, bu kavramın boyutlarını şu şekilde ortaya koymuştur (Abu-Saad, 1998;377);

- ✓ Sıkı çalışmaya duyulan inanç,
- ✓ Boş zaman faaliyetlerinin (leisure) rolü,
- ✓ Dini ve ahlaki inançlar,
- ✓ Bireysel anlamda bağımsız olma isteği,
- ✓ Dünyevi sadelik ve zevklerden uzak durma (worldly asceticism).

Jones (1997) ise Protestan Çalışma Ahlakı'nı, bu kavramın sade ve yalın bir hayat sürmeyi (asceticism) vurgulayan özelliklerini ön plana çıkartan, beş boyut aracılığıyla açıklamaktadır (Arslan, 2001b;322);

- ✓ Sıkı çalışma,
- ✓ Zamanı kullanma biçimi,
- ✓ Tasarruf,
- ✓ Yenilikçilik (innovation),
- ✓ Dürüstlük.

Banks'e (1998) göre de Protestan Çalışma Ahlakı'nın 8 boyutu şu şekildedir (Arslan, 2001b;322);

- ✓ Sıkı çalışmanın hayatı anlamlandırıdığı inancı,
- ✓ Güçlü görev bilinci,
- ✓ Sıkı çalışmanın gerekliliği ve çalışmayı ailevi hayatın önünde görmek,
- ✓ Çalışmanın bireyin ahlaki görevleri ve toplumsal düzen açısından gerekli olduğu inancı,
- ✓ Refah sahibi olmayı hayatın birincil amacı olarak görmek,
- ✓ Boş zaman faaliyetlerine ancak çalışma sonucunda ulaşılabilceği inancı,
- ✓ Çalışma ve iş hayatındaki başarıyı harcanan bireysel çabanın ve emeğin bir sonucu olarak görmek,
- ✓ Çalışarak elde edilen refahı Tanrı'nın bir lufu olarak değerlendirmek.

Woolack, Goodale, Wijting ve Smith'e (1971) göre ise Protestan Çalışma Ahlakı'nı oluşturan altı alt boyut mevcuttur. Yazarlara göre bu boyutlardan, ilk üçü içsel faktörler, sonraki iki boyut dışsal faktörler, son faktör ise hem içsel hem de dışsal faktörlerin etkisi altındadır Bu boyutlar şu şekilde sıralanmaktadır (Adrian, 2006;3);

- ✓ Çalışmaktan duyulan gurur,
- ✓ İşe duyulan bağlılık,

- ✓ İşe yönelik faaliyetler arasındaki tercihler,
- ✓ Maddi kazançlara yönelik tutumlar,
- ✓ İşin sağladığı sosyal statü,
- ✓ Bir işte gösterilen yükselme çabası.

Protestan Çalışma Ahlakı'nı ölçmek üzere tasarlanmış çoğu ölçek “sıkı çalışmanın önemi” boyutunu odak almaktadır. Ayrıca boş zaman faaliyetlerine yönelik tutumlar, sade bir yaşam sürme ve bağımsız olma ihtiyacı gibi boyutları da içerebilmektedir (Niles, 1999;859).

Bouma (1973) Protestan Çalışma Ahlakı'nın üç boyutu olarak mesleki başarının önemini, sadeliği ve rasyonelliğin önemini göstermektedir. Furnham (1989) ise bu boyutları kurallara ve yasalara uyma, sıkı çalışma, zamanı kullanma ve para harcama biçimi ve dini inanç ve/veya ahlaki tercihler şeklinde ele almıştır (Furnham, 1990;386).

Furnham (1990) ve Jones (1997) Protestan Çalışma Ahlakı'nın, Weber'in kavramlaştırdığı şekilden farklı olarak, çok yönlü bir yapı olduğunu belirtmiştir. Bütün Protestan Çalışma Ahlakı ölçeklerinin faktör analizini yaptığı çalışmasında Furnham (1990) Protestan Çalışma Ahlakı'nın; sıkı çalışmaya duyulan inanç, boş zaman faaliyetlerinin (leisure activities) rolü, dini ve ahlaki inançlar, kişisel anlamda diğerlerinden bağımsız olmaya yapılan vurgu ve zevklerden uzak durma (asceticism) olarak birbiriyle korelasyon ilişkisi içinde olmayan başlıca beş farklı faktörden oluştuğu sonucuna ulaşmıştır (Christopher, Jones, 2002;742).

Sıkı çalışmaya, bireye sağladığı faydalar açısından ya da kendi içinde başlı başına bir amaç olması açısından önem atfedilebilir. Tang ve Baumeister'e (1984) göre bu açıdan birey, çalışmaya karşı duyduğu içsel motivasyonu (kişilik özellikleri) ya da dışsal motivasyon kaynakları (başarılı olabilme olanakları) sayesinde Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip olabilir (Christopher, Jones, 2002;745).

Bu aşamada belirtilmesi gereken nokta; bireysel ya da toplumsal açıdan çalışma ahlakını incelerken, bir bireyin ya da belli bir toplumun çalışma ahlakının tüm boyutlarında yüksek ya da düşük özellikler sergileyebileceğidir. Çalışma ahlakı, birbirleriyle korelasyon ilişkisi içinde olması zorunlu olmayan farklı boyutlardan oluşan bir yapı olduğu için, bireyler

ya da toplumlar bu boyutlardan herhangi birinde yüksek karakteristikler gösterirken, başka bir boyutta aynı derecede güçlü özelliklere sahip olmayabilirler.

2.3. ÇALIŞMA AHLAKI'NIN ÖNEMİ

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

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

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

Günümüzde farklı toplumların da Weber'in sadece din ile açıkladığının aksine bir bütün şeklinde kültürel yapılarına ve özelliklerine bağlı olarak da Protestan Çalışma Ahlakı değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Ancak sahip oldukları kültüre bağlı olarak her toplumun, çalışma kavramına yönelik olarak aynı değerlere aynı ölçülerde sahip olması da beklenemez. Bu durum toplumsal, bireysel ve örgütsel açıdan bir takım etkiler yaratabilir.

Bu bölümde çalışma ahlakının toplumsal açıdan önemi, kişilik özelliklerine ve insanların çalışma yaşamında gösterdikleri davranışlar aracılığıyla da toplum içinde faaliyet gösteren örgütler açısından doğurduğu etkiler üzerinde durulacaktır.

Çalışma ahlakı ile ilgili yapılmış olan araştırmaların çok büyük bir çoğunluğunda Protestan Çalışma Ahlakı kavramı, çalışma ahlakına karşılık gelecek ve onu belirtecek şekilde kullanılmıştır. Daha önce de değinildiği gibi, Protestan Çalışma Ahlakı kavramı kullanılırken aslında, bireylerin ya da toplumların sahip olduğu çalışma ahlakı değerlerinin algılanması gerektiğine dair geniş bir uzlaşma vardır. Weber'in ortaya koyduğu tezler, çalışma ahlakı ve toplumların gelişmesi ile kültürel özellikleri arasında kurduğu bağ, dini atıflarından arınmış olsa da, günümüzde hala üzerinde ciddiyle tartışılan bir konudur. Bu noktaları tekrar hatırlatmakta fayda vardır.

2.3.1. ÇALIŞMA AHLAKI VE TOPLUM

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

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

Protestan Çalışma Ahlakı'na ve çalışmanın bir görev olduğu fikrine duyulan güçlü inanç Kuzey Avrupa'daki Protestan toplumlarda kapitalizmin ortaya çıkmasını sağlamış olsa da bugün bu toplumlar, ilk zenginleşen toplumlar olmaları nedeniyle, artık boş zamana daha

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

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

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

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

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

Buna karşın bazı araştırmacılar, örneğin Chang (1985), Elizur, Borg, Hunt ve Magyaribeck (1991), MecNeely (1987) çalışma davranışlarının kültürler arası farklılıklarını inceledikleri çalışmalarında, kültür ve çalışma ahlakı arasında herhangi bir ilişki tespit edememiştir. Bu sonuçlar çalışma değerleri ve davranışlarının kültürel yapısının varsayıldığından daha karmaşık olduğu şeklinde değerlendirilebilir (Williams, Sandler, 1995;2).

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

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

Bir toplumun ekonomik gelişmişlik düzeyi; geçirdiği tarihsel ve sosyolojik süreçler, coğrafi konum, bilgi birikimi gibi birçok nedene bağlı olarak şekillenebilir. Ancak diğer faktörler sabit olarak kabul edildiğinde güçlü çalışma ahlakına sahip olmanın bu konuda olumlu bir etki yaratacağı söylenebilir. Burada sözü edilen sadece belli bir dini inanca dayalı olarak gelişen bir çalışma ahlakı anlayışı değildir. Her toplum bir biçimde kendine has bir çalışma ahlakı anlayışı ve çalışmaya yönelik farklı tutumlar geliştirmiştir. Bunların birbiriyle

tamamen örtüşmesi beklenmemelidir. Bugün dahi, günümüz koşullarına bağlı olarak, bu anlayışlar yine her toplumda, aynı ya da farklı nedenlerle değişim içinde olabilmektedir. Ancak sıkı çalışmanın başarıya götüreceği, istenilen sonuçlara ulaştıracağı inancı hayati noktayı oluşturmaktadır. Önemli olan toplumun birer üyesi olan insanların çalışarak bir şeyler başarabileceklerine inanmalarıdır. Eğer toplumsal ve kültürel özellikler buna imkan vermiyorsa veya insanların hakim algılaması bu yönde ise o zaman çalışma ahlakı, sadece bazı bireylerin sahip olduğu bir kişilik özelliği olarak kalacak ve toplumsal bir özellik olarak genele yayılamayacaktır.

2.3.2. ÇALIŞMA AHLAKI VE KİŞİLİK

Weber'in ortaya koyduğu Protestan Çalışma Ahlakı kavramı, psikoloji tarafından, performans artırıcı bir itici güç olarak, motivasyon kavramını açıklamak için kullanılarak, bu disipline adapte edilmiştir. Spence ve Helmreich'a (1983) göre bu kavram "sıkı çalışma arzusu"nu içinde barındırmaktadır. Furnham (1982, 1984) ve Mirels ve Garrett'e (1971) göre de bireyin tutumlarını, değerlerini ve davranışlarını etkileyen bir itici güçtür (Othman, vd, 2006:61). Wollack, vd'ye (1971) göre çalışma ahlakının bireyin sahip olduğu içsel değerler sistemi ya da toplumsal davranış kalıpları tarafından şekillendirilip şekillendirilmediği, ortaya çıkan sonuç açısından bir fark yaratmamaktadır (Boatwright, Slate, 2000;515).

Mirels ve Garrett (1971) ve Gorgievski, Duijvesteijn, vd. (1998) gibi birçok araştırmacı Protestan Çalışma Ahlakı'nı, doğrudan bir kişilik özelliği olarak ele almıştır. Öte yandan Beit-Hallahmi (1979) bu kavramın bireyin kendi dini inancı, etnik kökeni, politik inançlarından etkilendiğini savunmuştur (Firestone, vd., 2005;28).

Protestan Çalışma Ahlakı'na yönelik tüm tartışmalara ve araştırmalara karşın, bu kavramın başka hangi kavramlarla ilişkili olabileceği konusunda göreceli olarak daha az çalışma vardır. Protestan Çalışma Ahlakı; başarı güdüsü, otoriteriyenlik, muhafazakarlık, algılanan kontrol (denetim) oranı, tatmin sağlama ve hazzın ertelenmesi, girişimcilik, vb. birçok kavramla ve boş zaman faaliyetlerine (leisure), paraya, zamana, başarıya yönelik tutumlar gibi konularla ilişkilendirilmiştir. Bu konuda McClelland'ın (1961) Protestan Çalışma Ahlakı'nın psikolojik analizini yapmayı amaçlayan araştırması önemlidir. Buna göre Weber'in ekonomik ve teknik ilerleme için gerekli olduğunu belirttiği özgüvene vurgu yapan Protestan Çalışma Ahlakı değerleri, çocukluk döneminde ebeveynlerin çocuklarına

bellettikleri özgüven ve bağımsızlık duyguları ve bunların sonucunda oluşan başarıma güdüsü ile ortaya çıkmaktadır (Niles, 1999;856). McClelland, başarı güdüsü ile ilgili araştırmalarında projektif bir kişilik testi ile birey düzeyinde başarı güdüsü kavramını ölçmüştür. Daha sonra, birey düzeyinden toplum düzeyine genelleme yaparak bir toplumun nüfusunun başarı güdüsü ortalaması ile o toplumun ekonomik ve kültürel başarısı arasında bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür (Zel, 2001;438). McClelland (1961) yüksek Protestan Çalışma Ahlakı değerlerine sahip olmanın yüksek başarıma ihtiyacını beraberinde getireceği için, girişimcilik açısından önemli bir avantaj sayıldığını belirtmektedir (Arslan, 2001b;325).

Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip olmanın birey üzerindeki etkilerine örnek olarak; Furnham (1987), Lled ve Pritchard (1976), MacDonald (1972), Mirels ve Garrett(1971) ve Waters ve Bathis (1975) daha çok iç denetim odaklı olmayı; Furnham ve Bland (1983) ve Furnham (1987) muhafazakar tutum ve inançlara sahip olmayı ve Furnham (1982) daha bireysel atfetme tarzları geliştirmeyi belirtmiştir (Baguma, Furnham, 1993;496). Jones (1997) yaptığı araştırmada Protestan Çalışma Ahlakı değerleri ile iç denetim odaklılık (öz disiplin), sıkı çalışma, dürüstlük ve Tanrı inancı arasında olumlu korelasyon saptamıştır. Ancak yaratıcı yenilik (innovation) açısından bir ilişki bulunamamış ve de zaman ve para kullanımına yönelik sonuçlar istatistiki açıdan anlamsız çıkmıştır (Jones, 1997;774).

Miller ve Seligman (1975), Taylor ve Brown (1988), Warren ve McEachren (1983) kendi eylemlerinin sonuçları üzerinde etkili olduğu inancının, bireyin “Psikolojik iyi olma” (psychological well-being) durumuyla ilişkili olduğunu belirtmektedir. Örneğin Kluegel ve Smith (1986) çalışma sonucu ekonomik anlamda dışsal ödüller ve faydalar sağlanmasının mutluluk ve kendine güven hissini arttırdığını vurgulamıştır (Quinn, Crocker; 1999;405). Bu durumda çalışmasının çıktıları pozitif ve kontrol edilebilir olan, kısacası başarılı olan bir birey için Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip olmak, olumlu ve başarısının devamı için gerekli bir özellik olarak sayılabilir.

Furnham (1985) ve Kluegel ve Smith (1986) bu inancın özellikle başarılı bireyler için olumlu sonuçlar doğursa da Protestan Çalışma Ahlakı'nın aynı zamanda tahammül azlığı ve farklı gruplara üye bireylere yönelik bir antipatiyi de beraberinde getirdiğini söylemektedir. Hatta McCahonay ve Hough (1976) bunun modern ırkçılığın bir yansıması olduğunu savunmuştur. Bunun nedeni, bu farklı grupları, sistemin işleyişinin bir sonucu olarak değil öz disiplin, sıkı çalışma ve güçlü ahlaki değerlerden yoksun olmanın bir sonucu şeklinde

algılamaktır (Quinn, Crocker; 1999;405). Çalışma ahlakı yüksek olan ve toplumun başarılı olmayı hak etmiş insanları ödüllendirmesi gerektiğine inanan bireyler, yardıma gereksinim duyan kişiler ve kesimler hakkında, gerçekten yeterli çaba sarf edip etmediklerinden emin olamadıkları için, daha şüpheci olurlar (Oorschot, 2006;37). Othman, Ghazali ve Sung (2006) üniversite mezunu olan ve olmayan girişimcilerin kişilik özelliklerini ele alıp karşılaştırdıkları araştırmaları sonucunda, çalışma ahlakının, “mükemmellik arayışı” ile birlikte, her iki grup için de öne çıkan bir kişilik özelliği olduğunu vurgulamıştır (Othman, vd., 2006;73).

Furnham (1983) yüksek Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip bireylerin sosyal değişimlere karşı daha dirençli olduğunu ortaya koymuştur. MacDonald (1972) Protestan Çalışma Ahlakı'nın otoriterizm ile doğru orantılı bir ilişki içinde olduğunu söylemektedir. Feather (1984) ve Furnham (1987) da Protestan Çalışma Ahlakı'nın Rokeach'nın değerlerinden açık görüşlülük, kuvvetli hayal gücü ve entelektüellik ile ters orantılı olduğunu belirtmiştir (Christopher, Jones, 2002;742).

Furnham (1987) ve Mirels ve Garrett (1971) yüksek Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip bireylerin iç denetim odaklı olma eğilimi gösterdiğini savunmaktadır (Christopher, Jones, 2002;742). Furnham (1987) araştırmasında yüksek Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip katılımcıların aynı zamanda, değerler sıralamasında “sorumluluğu” daha yukarılara koyduğunu tespit etmiştir. Sorumluluğa atfedilen bu önemden dolayı da Protestan Çalışma Ahlakı, Furnham'a (1982) göre bireyin kendi sosyal problemleri hakkında (örneğin işsizlik) ve Heaven'a (1990) göre bu problemlerle yeterince başa çıkamama durumunda hatayı daha çok kendinde aramasına neden olmaktadır (Christopher, vd., 2003;524).

Çalışma ahlakının boş zaman faaliyetlerine (leisure activities) karşı olumsuz tutum ve sıkı çalışmaya duyulan inanç boyutlarına sahip olmak; yeterince çalışmamanın olumsuz sonuçlarının ve sıkı çalışmanın bireye sağladığı faydaların farkında olan ve başarılı olmaya önem veren bir kişiliğe sahip olmak ile de ilişkilendirilebilir (Christopher, Jones, 2002;742).

Çalışma ahlakına sahip olma derecesi ile bireyin kişiliği ve davranışları arasında belli oranda bir ilişki olduğu açıktır. Çalışma ahlakının bir kişilik özelliği ya da kişiliği etkileyen bir faktör olup olmadığı konusunda çeşitli tartışmalar vardır. Ancak sonuç olarak güçlü çalışma ahlakına sahip bireylerin, diğer bireylere kıyasla bazı kişilik özellikleri daha ön plana çıkmaktadır. Bu öne çıkan özelliklerden, yüksek başarıma güdüsü, iç denetim odaklılık,

sorumluluk bilincine sahip olmak, disiplinli olmak olumlu özellikler olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında tolerans eksikliği ve hoşgörü azlığı, değişime karşı direnç, otoriteriyenizm ve muhafazarlık ise olumsuz olarak sayılabilir.

2.3.3. ÇALIŞMA AHLAKI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ DAVRANIŞLAR

Bireylerin, ücret ya da yapılan işin sağladığı herhangi başka bir ödül olmaksızın, işle ilgili faaliyetlerde bulunması veya çalışması düşüncesinin tarihi Weber'in ortaya koyduğu teze kadar uzanmaktadır (Firestone, vd., 2005;27). Çalışma ahlakının bünyesindeki öğeler bireylerin çalışma hayatına hazırlanmaları ve başarılı olmalarında büyük öneme sahiptir. Bu kavramı yansıtan tutum ve davranışlar belli bir inanç sistemine ait özellikler olmaktan çok çalışma hayatında bireyin taşıması gereken donanımların önemli bir bölümü olarak ele alınabilir (Hill, Petty, 1995;60). Greenberg (1977, 1978, 1979), Merrens ve Garrett (1975) ve Furnham'a (1990) göre bireysel bazda ele alındığında Protestan Çalışma Ahlakı, işe yönelik davranışların önemli bir tahminleyicisidir (Baguma, Furnham, 1993;496). Çalışmaya verilen değer ya da Protestan Çalışma Ahlakı, Morrow (1983) ve Randal ve Cote'a (1991) göre örgütsel bağlılıkla, Mudrack'a (1992,1999) göre A tipi kişilik özellikleriyle ve Weaver'a (1997) göre kendi işinde çalışma isteğiyle olumlu ilişki içindedir (Firestone, vd., 2005;28-29).

Mirels ve Garrett'e (1971;43) göre Protestan Çalışma Ahlakı, ulaşılması gereken hedefler için daha az yenilikçilik ve yaratıcılık gerektiren mesleki tercihler yapılması sonucunu doğurmaktadır (Christopher, Jones, 2002;742). Furnham ve Korsitas (1990) çalışma ahlakının meslek tercihinde ve bu mesleklerden tatmin sağlamada belirleyici olduğunu belirtmiştir. Sekaran (1989) da bu konuda çalışma ahlakının, iş görenin işine ve yeteneklerine olan inancı ve güveni oranında, iş tatminini arttırdığını belirtmiştir (Hudspeth, 2003;8).

Hui (1992) çalışmaya yönelik tutumlardaki kültürel bazlı farklılıkların, bireylerin örgüte karşı hislerini ve örgüt içindeki davranışlarını etkileyebileceğini belirtmiştir (Williams, Sandler, 1995;2). Coplin (2005) ve Massie'ye (2004) göre birçok işveren "çalışma ahlakı"nı hem çalışanın kendisi hem de örgütün başarısı için en öncelikli şart olduğu görüşündedir (Adrian, 2006;3). Beach (1982) işini kaybeden veya terfi alamayan çalışanların % 87'sinin işe uygun olmayan özellikler, yetersizlik veya bilgi eksikliği değil, düşük çalışma ahlakı nedeniyle bu durumla karşılaştıklarını belirtmiştir (Brauchle, Azam, 2004;3). Bir iş'te süreklilik göstermek ve yükselebilmek, bir işte çalışmaya başlamaktan daha önemlidir. Bir işe

girmek için güçlü çalışma ahlakına sahip olmak o kadar da önemli değildir. Ancak süreklilik ve yükselmek için bu olmazsa olmaz bir özelliktir denilebilir.

İşe devamsızlık bireyin işin getirdiği zorunluluklara uyamaması anlamını içerir. Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip bireyler işe devamsızlık durumunun nedenini, onu oluşturan şartlara bağlamak yerine kendi başarısızlıkları olarak atfederler (Judge, Martocchio, 1996;843). Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip bireyler, genelde çalışma ile ilgili konularda, iç denetim odaklı olma özellikleri taşımaktadır. Bu bireyler, çalışmanın değeri hakkındaki içsel inançları sayesinde devamsızlık yaratan koşulları yönetebilecekleri ve bundan kaçınabileceklerine inandıkları için, işe devamsızlık durumunda bunun nedenini başka bahanelere yüklemek yerine sorumluluğu alma eğilimindedirler (Judge, Martocchio, 1996;851).

Greenberg (1978) Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip olmak ile işe gelip gitme saatleri sırasında yine işe yönelik olarak çaba sarfetmek, bu süreleri boş zaman olarak değil işin bir uzantısı olarak görmek ve bu esnada çalışıyor olmayı, göreceli de olsa, tercih etmek arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Christopher, Jones, 2002;742). Protestan Çalışma Ahlakı'nın çalışanların işyerindeki tutumlarına etkisini inceleyen bir araştırmada ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Mudrack (1992) faaliyet binası bünyesinde bir spor merkezi bulunan büyük bir Kanada firmasındaki 335 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanların spor merkezinden ve burada sunulan programlardan yararlanma oranları ile bu tip faaliyetleri çalıştıkları işin bir uzantısı ya da bir boş zaman (leisure) faaliyeti olarak görmeleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yarı yarıya spor merkezini kullanan ve kullanmayan çalışanlardan oluşan örneklemden elde edilen veriler, Protestan Çalışma Ahlakı'na bağlılık arttıkça spor merkezinden faydalanma oranının ve bunu işin sonucu elde edilen bir fayda olduğu algılamasının arttığını göstermiştir (Mudrack, 1992;84).

Oliver (1990) kendini yüksek Protestan Çalışma Ahlakı değerleriyle özdeşleştiren çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Putti, Aryee ve Tan'ın (1989) Singapur'da elektronik sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada da benzer sonuçlar bulunmuştur (Williams, Sandler, 952;2). Saks, Mudrack ve Ashforth (1996) örgütsel bağlılığın doğrudan çalışanın sahip olduğu iş ahlakı değerleriyle ilişkili olduğunu söylerken, Morrow ve McElroy (1986) Protestan Çalışma Ahlakı ve örgütsel bağlılık arasında 0,42 oranında bir korelasyon tespit etmiştir. Cohen (1998) de çalışma ahlakı ile işinde devam etme isteği arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir (Hudspeth, 2003;7).

Araştırmaların sonuçlarına göre, yüksek Protestan  alışma Ahlakı skorlarına sahip olan çalışanlar, işyerlerindeki üstleri tarafından daha güvenilir bulunmakta ve daha çok saygı duyulmaktadır. Bu da çalışanların işyerindeki verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir (Firestone, vd, 2005;32). Bunun yanında işgücünde giderek artan çeşitlilik ve bunun çalışmanın geleneksel algılanma biçiminde yarattığı değişiklikler de çalışma ahlakı kaynaklı sorunlar yaşanmasına neden olabilmektedir (Engels, McCartney, 2003;134).

Aldag ve Brief (1975)  alışma ahlakının çalışanların işyerindeki duygusal tepkilerini etkilediğini kaydetmiştir (Hudspeth, 2003;5). Church (1995) astların veya üstlerin çalışma ahlakı algılarındaki farklılıkların, iş görenlerin örgüte sağlayacakları fayda miktarını ve çalışma algılarını etkileyebileceğini bunun da örgütsel performans ve verimliliğe yansıyacağını belirtmektedir (Hill, Petty, 2005;9). Merrens ve Garrett (1975) araştırmaları sonucunda daha güçlü Protestan  alışma Ahlakı'na sahip bireylerin belli bir görev üzerinde daha fazla zaman harcadıklarını ve sonucunda daha üretken çıktılar ortaya koyduklarını belirtirken, buna karşın Ganster (1981) farklı görevler söz konusu olduğunda bu sonucun değiştiğini belirtmektedir (Boatwright, Slate, 2000;506). Buna yönelik olarak, Miles ve Glynn (2001) güçlü çalışma ahlakına sahip bireylerin ekip çalışmasından daha az doyum sağladıklarını tespit etmiş, bunun nedeni olarak da bu tip çalışanların fazla iş odaklı olabileceklerini ve ekip içindeki sosyal etkileşime harcanan zamanı kayıp zaman olarak görebileceklerini belirtmiştir (Miles, Glynn, 2001;38).

Protestan  alışma Ahlakı değerleri sadece çalışmaya yönelik tutumları ve işle ilgili davranışları tahminlemede değil aynı zamanda; işsizliğe yönelik tepkisel davranışları, boş zaman faaliyetlerindeki tercihleri; paraya ve zamana yönelik tutumları ve mesleki başarıyı da önceden kestirebilme imkanı verir (Baguma, Furnham, 1993;497). Greenberg (1978) ve Poulton'a (1988) göre Protestan  alışma Ahlakı'nın boş zaman faaliyetlerine karşı olumsuz bakış ve sıkı çalışmaya olan inanç boyutları, çalışma ve iş yapma alışkanlıklarını etkilemektedir (Christopher, Jones, 2002;743). Batı toplumlarındaki öğrenciler geleneksel olarak Protestan  alışma Ahlakı içerisinde yetişmiş ve sosyalleşmişlerdir. Bu anlayış çalışmayı yücelten ve boş zaman faaliyetlerini (leisure) küçümseyen bir anlayış olduğu için, güçlü çalışma ahlakına sahip bir bireyin boş zaman ahlakının (leisure ethics) düşük olması beklenmektedir (Iso-Ahola, Buttimer, 1982;429-430).

Bilgi çağıyla birlikte çalışmanın kendi rekabetçi doğası da değişmektedir. Bilgi ile çalışanların kendi özel planlarını yapmaları, gözetim altında olmadan ya da çok az gözetim altında çalışmaları ve çalışma biçimlerindeki ani değişimlerle başa çıkabilmeleri gerekmektedir. Bu tip çalışanların öz disiplinlerinin ve içsel motivasyonlarının yüksek olması gerekir (Azam, Brauchle, 2003;193). Bu açıdan bakıldığında Protestan Çalışma Ahlakı'nın özellikle de zaman kullanımı ve sıkı çalışma boyutlarının günümüz bilgi çağında da önemini koruduğunu söyleyebiliriz.

İş ve eğlence arasındaki ilişkiler de çalışma ahlakının kapsamı içindedir. Bir kişi ya da topluluk çalışmaya ya da eğlenceye yönelik bir tavır takınabilir. Bunun en bilinen örneği Protestan toplumların Katolik ve Müslüman toplumlara göre yüksek bir çalışma ahlakına sahip olduğunu ileri süren Max Weber'in Protestan Çalışma Ahlakı tezidir. Kuşkusuz işini sevmeyen ve işine yabancılaşan, işi sadece para kazanmak ya da geçimini sağlamak için bir zorunluluk olarak görenler, iş dışında geçirdikleri zamana daha çok önem ve değer verecekler ve mümkün olduğunca az çalışmaya bakacaklardır. Bu durum özellikle sorumluluk gerektirmeyen rutin işler yapanlar ve mavi yakalı işçilerde görülür. Oysa sorumluluk gerektiren işlerde çalışanlar, yetki ve sorumlulukları arttıkça kendilerini daha çok işleriyle ifade etmekte ve bazen işkolikliğe kadar gitmektedirler. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, Batılı ve hatta Protestan kökenli toplumlar dahi eğlenceye ve boş zaman faaliyetlerine giderek daha çok önem vermektedirler (Arslan, 2001a;53). Cherrington (1980), Harpaz (1988) ve Vecchio'ya (1980) göre özellikle 1970'lerde ve 80'lerin başında Batı toplumunda çalışmanın anlamı ve önemi, geleneksel çalışma ahlakı boş zamana (leisure) ve rahatlık ve konfora verilen değerin giderek artması sonucunda aşınmıştır. Ancak Abbas, Falcone ve Azim (1995), Lipset (1992) ve Tennesen (1994) çalışma ahlakının hala güçlü bir şekilde var olduğunu ve bazı insanlar için öneminin daha da arttığını belirtmektedir. Hatta belirli koşullarda insanlar enerjilerini ve zamanlarını işlerine gereğinden fazla adayabilmektedirler. Seybold ve Salomone'a (1994) göre çalışmaya duyulan bu aşırı bağlılık literatürde "işkoliklik" kavramının doğmasına yol açmıştır (Harpaz, Snir, 2003;295).

Çalışmaya yönelik davranışlar üzerindeki etkisi açısından, çalışma ahlakının etkileri iki açıdan incelenebilir. Öncelikle "çalışmama" durumunda, yani çalışma hayatı öncesindeki meslek seçimi üzerindeki etkisi ve çalışmaya ara verildiği işsizlik dönemlerindeki davranışlar üzerindeki etkisi. Çalışma ahlakına sahip olma dereceleri arasındaki farklılıklar bireyleri farklı

mesleki tercihlere itebilmektedir. İşsizlik durumunda ise güçlü çalışma ahlakına sahip bireyler, iş bulabilmek için daha yoğun çaba harcamaktadır.

İkinci olarak, herhangi bir iş'te “çalışma” durumunda ise, çalışma ahlakına sahip olmak hem çalışan birey hem de örgüt için istenilen bir durum şeklinde değerlendirilebilir. Çalışma ahlakı beraberinde düşük işe devamsızlık, yüksek örgütsel bağlılık ve yüksek içsel motivasyon gibi olumlu örgütsel davranışları da getirmektedir. Güçlü çalışma ahlakına sahip çalışanların, işyerinde daha verimli çıktılar üretmeleri olasıdır. Zamanı kullanma biçimleri açısından da bu tip çalışanların tercih edilmesi mümkündür. Çünkü çalışma ahlakı yüksek bireyler, zamanlarını işlerine ve görevlerine daha çok ayırmakta ve boş zaman faaliyetlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olmaktadır. Hatta bu durum işkolikliğe kadar varabilmektedir. Çalışanlar farklı derecelerde çalışma ahlakına, dolayısıyla boş zaman faaliyetleri ve “iş”in nerede başlayıp nerede bittiği konusunda farklı anlayışlara sahip olabilir. Bu durum çalışanlar arasında bazı gerginliklere ve işyerinde strese yol açabilir.

2.4. TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA AHLAKI ÜZERİNE YAPILMIŞ OLAN ARAŞTIRMALAR

Türkiye’de Max Weber’in tezlerini ve çalışma ahlakı kavramını konu edinen ilk çalışma Ülgener’in ilk baskısı 1951 yılında yapılan “İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası” adlı kitabıdır. Esasen iktisat tarihçisi olan Ülgener (2006) söz konusu eserinde, Osmanlı Devleti’nin duraklama ve gerileme dönemlerindeki hakim ahlak anlayışı ve iktisadi zihniyet arasındaki ilişkileri sanat tarihinden, özellikle de edebiyat tarihinden derlediği kaynaklardan yola çıkarak incelemiştir. Osmanlı Devleti’ndeki çalışma hayatının ve ticaret anlayışının, diğer bir deyişle ekonomik düzenin Batı’da Sanayi Devrimi’nin gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkan yeni anlayışlara uyum gösterememesinin nedenlerini araştırmıştır. Weber’in Protestan Çalışma Ahlakı tezini dönemin koşullarına uyarlayarak her iki kültür ve anlayış arasındaki farklılıkların nedenleri ve sonuçları üzerinde durmuştur.

Ülgener’e (2006;57-60) göre Ortaçağ’a ait değerler ve yaşam anlayışı Batı’da yeni ticaret yollarının keşfiyle başlayan ve Sanayi Devrimi ile sonuçlanan süreçte, insan ve toplum yaşamındaki önemlerini yitirmişler, buna karşın bu değerler Osmanlı Devleti’nde aynı şekilde varolmaya devam etmiş, bireyin zihin dünyasında ve toplumsal yaşamın her alanında egemen olmayı sürdürmüştür. Ortaçağ’a özgü zihniyet dünyası ve yaşam anlayışına göre bireylerin

günlük yaşamda ve toplumsal hayattaki faaliyetleri iktisadi olmayan güdüler tarafından şekillenmektedir. Kapitalizm öncesi toplumlara özgü bu durum henüz maddeleşmemiş bir yaşam anlayışını temsil etmektedir. Ortaçağ değerlerinin yerine maddeleşmiş dünya değerlerini koyamaması, oluşmakta olan yeni dünyanın değer anlayışına uyum sağlayamaması ise Osmanlı Devleti'nde çözülmeyi beraberinde getirmiştir.

Ülgener (2006;61-89) bu zihniyetin toplumdaki farklı ekonomik sınıflar için de geçerli olduğunu belirtmektedir. Yazarın üst sınıflardaki hakim zihniyeti tanımlamak için kullandığı “ağalık” ve “efendilik bilinci” kavramlarına göre bu sınıfa üye bireyler sahip oldukları maddi kaynakları yeni ve karlı yatırımlar yoluyla servetlerini arttırmak ve zenginleşmek gibi ekonomik amaçlarla değil, siyasi ve toplumsal hayatta nüfuz, paye, itibar, ünvan sahibi olmak, asaletli görünmek, görkemli ve gösterişli bir hayat yaşamak gibi iktisadi olmayan güdülerle kullanmıştır. Orta sınıf yani ticaret ve zanaat erbabı ise girişimciliğin ve dünyevi hırslara sahip olmanın toplum tarafından ayıplanması sonucu esnaf düzeyinde kalmıştır. Ülgener'e (2006;95-119) göre, ticaret erbabı ve esnafın küçük ölçekli oldukları için, bunların varlıkları oluşturdukları meslek örgütlerine (loncalara) bağlıdır. Rekabetin olmadığı bir ortamda çok uzun yıllar boyunca faaliyet gösteren bu meslek örgütleri ekonomik çıkarlar adına değil daha çok toplumsal yaşamdaki düzenin korunması adına çaba sarfetmiştir. Bu durum mesleki gelenekçiliği ve bağnazlığı (taassubu) yaratmıştır. Yaşanan iç kapanma ve katılaşma sonucu oluşan cemaat yapısı nedeniyle bu örgütler ekonomik ve mesleki çıkarlar yerine dini, toplumsal ve siyasi amaçlarla faaliyet göstermeye başlamıştır. Orta sınıfa üye olan bireylerin sahip olduğu zihniyet dünyasını ise ticaret ve ekonominin konusu olan madde dünyası değil, kaygısızlık, kanaatkarlık, iç aleme çekilmişlik, sükunet, tevekkül, münzevilik ve insan-ı kamil olmak gibi manevi değerler şekillendirmiştir.

Ülgener'in (2006) analiz ve tespitlerinin Türkiye'nin kültürel yapısının kökenleri hakkında verdiği ipuçları oldukça çarpıcı olarak nitelendirilebilir. Günümüz toplumunda bu kültürel kökenlerin izlerini görmek mümkündür. Ancak. Türk toplumunu bir bütün olarak dönüştürmeyi ve “muasır medeniyetler seviyesine “ çıkartmayı amaçlayan Cumhuriyet ilke ve devrimlerinin kültürel yapıda ve bireylerin zihniyetinde köklü değişiklikler yarattığı da unutulmamalıdır. Bugün Türk toplumunun zihin haritasına bakıldığında hem Osmanlı'dan devralınan özelliklerin hem Cumhuriyet döneminin yarattığı etkinin bir kolajı rahatlıkla görülebilmektedir. Ayrıca 1980'lerde Türkiye'nin yaşadığı değişim sürecinin ve de sosyalist devletlerin çökmesi ile başlayan küreselleşmenin de günümüz Türk toplumunun kültürel

yapısını etkilediği söylenebilir. Türk toplumunun sahip olduğu kültürel temeller ve belirtilen etkiler, çalışmaya yönelik değerleri ve çalışmaya atfedilen önemi diğer bir deyişle hakim olan çalışma ahlakı anlayışını etkilemiştir. Bu noktada konuyla ilgili olarak yakın dönemde yapılmış araştırmalardan örnekler vermek yerinde olacaktır.

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

Yakın zamanda Weber'in tezlerini konu edinen bir diğer kültürlerarası çalışma da Arslan (2001b) tarafından gerçekleştirilmiştir. Protestan İngiliz, Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticilerin sahip olduğu Protestan Çalışma Ahlakı değerlerine yönelik olarak yaptığı kültürlerarası çalışmanın sonuçlarına göre, Türk yöneticilerin hem genel anlamda hem de boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar dışındaki diğer dört Protestan Çalışma Ahlakı boyutunda diğer iki gruba oranla daha yüksek skorlar aldığı görülmektedir.

Araştırmanın örneklemi 100 İngiliz, 103 İrlandalı ve 74 Türk yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmada çalışma ahlakı açısından yaşa ya da cinsiyete bağlı bir farklılık bulunamamıştır. Yapılan analizler sonucunda Protestan yöneticilerin Katolik yöneticilere oranla Protestan Çalışma Ahlakı açısından daha yüksek puanlar aldıkları, ancak Müslüman yöneticilerin bu konuda diğer her iki gruba oranla daha yoğun derecede Protestan Çalışma Ahlakı'na sahip oldukları ve bu farklılıkların istatistiki açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçları Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticilerin çalışma ahlakı değerlerinin Protestan Çalışma Ahlakı anlayışına giderek yakınlaştıkları buna karşın Protestan İngiliz yöneticilerin ise bu anlayıştan uzaklaşarak boş zaman ahlakına (leisure ethics) ve tüketim kültürüne doğru bir eğilim içinde olduğunu göstermektedir. Türkiye açısından değerlendirildiğinde bu sonuçlar, Türk yöneticilerin sahip olduğu inanç ve değerler sistemi ve bu yöneticilerin çalıştıkları politik ve ekonomik çevre şartları ile açıklanabilir. Buna göre Osmanlı Devleti'nden miras olarak devralınan olumsuz özellikler yapılan demokratik

reformlar sayesinde en aza indirilmiş ve geleneksel tasavvuf düşüncesi yeni bir girişimcilik anlayışı şeklinde yeniden biçimlenmiştir (Arslan, 2001b;334-335)

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

Bozkurt (2000) Türkiye’de çalışma ahlakını sorgulamaya yönelik olarak Uludağ Üniversitesi’nin iktisadi ve idari bilimler, mimarlık-mühendislik, tıp ve ilahiyat fakültelerinde okuyan 500 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmada katılımcıların, püriten (Protestan) ahlak ile hedonist (hazcı) ahlak değerlerine ve içinde yaşadıkları toplumun sahip olduğunu düşündükleri çalışma ahlakı anlayışı hakkındaki görüşlerine yönelik olmak üzere üç farklı alanda hazırlanan anketler uygulanmıştır. Sonuçlar ise farklı örneklem gruplarından katılımcıların anketlerde bulunan maddelere (ifadelere) toplam katılma oranları karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre kız öğrencilerin hem püriten (Protestan) hem de hedonist (hazcı) ahlak değerleri erkek öğrencilere oranla daha yüksektir. Bozkurt (2000;158) bu sonucu, kız öğrencilerin yetiştirilme tarzlarından dolayı olumsuz görüş ifade etmeye daha az yatkın olmaları ile açıklamaktadır. Araştırma sonuçları iktisadi ve idari bilimler ile mimarlık - mühendislik fakültelerinde okuyan öğrencilerin diğer iki fakülteye oranla püritan (Protestan) ahlak değerlerini daha az, buna karşın hedonist (hazcı) ahlak değerlerini ise daha çok benimsediklerini ve ilahiyat fakültesi öğrencilerinin püriten (Protestan) ahlak açısından en yüksek ortalamalara sahip olduklarını göstermektedir. Gelir düzeyi açısından yapılan değerlendirmelerde gelir arttıkça sahip olunan püriten (Protestan) ahlakı değerlerinin yerini hedonist (hazcı) ahlak değerlerinin almaya başladığı belirtilmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin Türkiye’deki çalışma ortamı ve hakim çalışma ahlakı anlayışı hakkındaki düşünceleri ise ayrıca dikkate değer olarak kabul edilebilir. Örneğin araştırmaya katılan öğrencilerin %72’si “Türkiye’de çok çalışan değil dayısı olan kazanır” ifadesini (Bozkurt, 2000;161), %60,8’i “günümüzde çalışan değil çalan kazanır” ifadesini (Bozkurt, 2000;170) ve %72,4’ü “kurnazlık günümüzde çalışmaktan daha çok takdir görüyor” ifadesini (Bozkurt, 2000;172) doğru bulmakta, bu görüşe katılmaktadır. Yazar araştırmada elde edilen bu

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

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

Cinsiyet ve çalışmanın anlamı arasındaki ilişki incelendiğinde, kız öğrenciler çalışma ahlakı ve dürüstlük boyutunu vurgularken, erkek öğrenciler statü sahibi olmak boyutunu vurgulamışlardır. Diğer bir bulgu olarak ise, birinci sınıf öğrencileri çalışma ahlakı ve dürüstlük boyutunu, dördüncü sınıf öğrencilerine göre daha önemli olarak vurgulamışlardır. Çalışmanın anlamı boyutu içinde yer alan çalışma ahlakı ve dürüstlük boyutu, kendilerini Doğu bölgelerine ait hissedenlerde, metropol şehirlerde yaşayanlara göre daha önemli bir değer olarak vurgulanmıştır. Çalışma ahlakı değerlerine yönelik bu bulguların yanı sıra yazarlar, tüm bulgular incelendiğinde anlamlı farklılık yaratan değişkenlerin cinsiyet ve doğulan ya da yaşanan coğrafi bölge olduğunu, erkek öğrencilerin daha geleneksel değerlere ve maddi servetin önemine vurgu yapan değerlere daha bağlı olduklarını, kız öğrencilerin ise geleneksel değerleri farklı şekilde yorumladıklarını ve inisiyatif kullanma ve birey olma gibi değerleri daha çok vurguladıklarını belirtmektedirler (Erdem, vd., 2005;40-71).

Tüm araştırmalar göz önüne alındığında; Türkiye'deki çalışma ahlakı anlayışının oldukça dinamik bir görünüme sahip olduğu söylenebilir. Cumhuriyet öncesi dönemin tarihsel mirasının etkilerinin, belli açılardan hala devam etmekle birlikte, büyük ölçüde biçim

değiştirdiği ve yeni bir anlayışa dönüşmekte olduğundan söz edilebilir. Yüzyılların neden olduğu ataletin Cumhuriyet’le beraber birden ortadan kalkmasını beklemek fazlasıyla iyimser ve bir o kadar da gerçekçilikten uzak bir yaklaşım olacaktır. Ancak bunun yanı sıra Cumhuriyet ilke ve devrimleri ile yeşertilmeye çalışılan tüm diğer değerlerde olduğu gibi çalışmaya yönelik değerlerde de göreceli olarak bir aşınmadan bahsedilmesi mümkündür. Çalışmaya atfedilen önemde ve çalışmaya yönelik değerler açısından son dönemlerde gözlenen bu sık değerışim çeşitli nedenlerle ilişkilendirilebilir. 1980’lerde başlayan ve konjonktürel anlamda geç kalındığı için plansızca ve aniden hayata geçirilmeye çalışılan değerışim süreci bu nedenlerden biri olarak sayılabilir. Yine buna paralel olarak Türkiye’nin söz konusu dönemlerde yaşadığı değerışimlerin sancılılarıyla tam olarak yüzleşememesi ve dış dünyayla etkileşim olanaklarının her geçen gün artmasının da etkisiyle, dünyada ortaya çıkan büyük çaplı değerışimlerden (ör: Doğu Bloku’nun yıkılması) ve yeni eğilimlerden (ör: küreselleşme) etkilenererek, kültürel özelliklerinde ve dolayısıyla hakim çalışma ahlakı değerleri üzerindeki bu değerışim üzerinde azımsanamayacak bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Çalışmanın bir sonraki bölümünde kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin ve Türkiye’deki çalışma ahlakı anlayışının güncel durumunun tespit edilmesine yönelik olarak Türk ve Kanadalı üniversite öğrencileri üzerine yapılan araştırma ele alınacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜLTÜRÜN ÇALIŞMA AHLAKI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN TÜRK VE KANADALI ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİ ARACILIĞIYLA İNCELENMESİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın başlıca amacı, kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin incelenmesi ve farklılıkların araştırılmasıdır. Ayrıca Türkiye’deki çalışma ahlakı anlayışının, üniversite öğrencilerinin sahip olduğu çalışma ahlakı değerleri aracılığıyla tespit edilmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır.

Konu ile ilgili literatüre bakıldığında çalışma ahlakı kavramının, özellikle 1970’li yıllardan başlayarak geniş bir ilgi ile karşılaştığı ve bu konuda yapılan ampirik araştırmaların sayısının giderek arttığı görülmektedir. İlk dönemlerde daha çok psikoloji bilimi tarafından ele alınan bu kavram, daha sonra yönetim bilimi ve çeşitli alt dalları tarafından da yoğun şekilde ilgi görmüştür. Yönetim bilimi alanında çalışma ahlakı kavramının, genellikle çeşitli yönetim kavramlarıyla (iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık, vb.) olan ilişkisi ve günümüzde önemi giderek artan bir kavram olan iş ahlakının bir alt boyutu olması açılarından ele alındığı görülmektedir. Çalışma ahlakı ile ilgili olarak yaygın şekilde görülen bir diğer araştırma alanı da kültürlerarası çalışmalardır. Kültürlerarası çalışmalarda yapılan karşılaştırmalar, günümüzün küreselleşen iş ve çalışma ortamında, farklı ülkelerdeki çalışma iklimleri arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri ortaya koyarak, gerek işletmelere gerekse de konu ile ilgili akademisyenlere yardımcı olabilecek veriler sunmuştur. Ancak Türkiye’de yönetim literatürüne bakıldığı zaman çalışma ahlakı ile ilgili son derece az çalışma yapıldığı ve bu konunun yeterli ilgiyi görmediğini söyleyebilmek mümkündür. Buradan hareketle, yapılan bu araştırmanın bu alanlardaki mevcut bilgi birikimine bir katkı sağlayabilmesi beklenebilir.

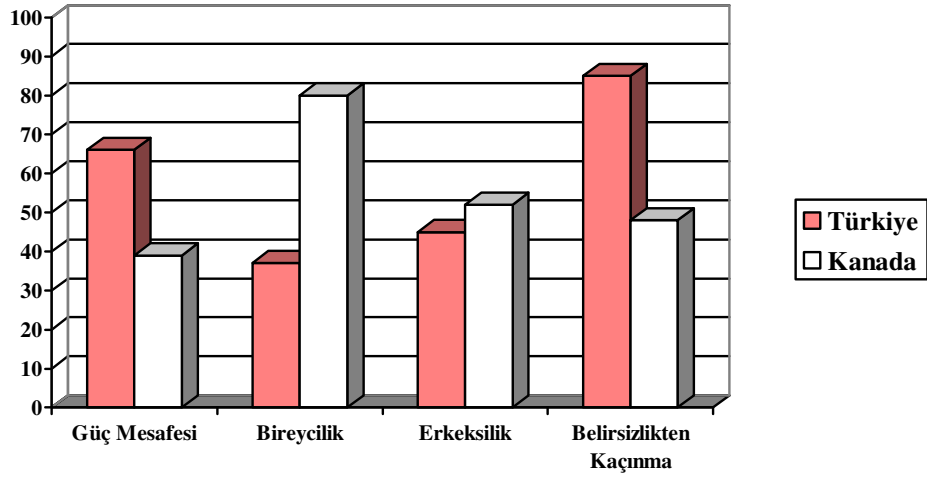
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak, bu çalışmada çalışma ahlakı değerleri kapsam içine alınmıştır. Literatürde çalışma ahlakının, zaman zaman “boş zaman ahlakı” (leisure ethics) ile birlikte ve birbirine karşıt değerler sistemleri şeklinde ele alınması rastlanılan bir durumdur. Ancak bu çalışmanın amacı bu iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemek olmadığı için boş zaman ahlakı ve çalışma ahlakı değerleri arasındaki olası ilişkiler kapsam dışında tutulmuştur.

Ayrıca bu araştırmada “kültür” kavramının çalışma ahlakı üzerindeki etkisi incelenmeye çalışıldığı için, cinsiyet dışında herhangi bir demografik değişken kapsam içine alınmamıştır. Literatüre bakıldığı zaman da çalışma ahlakı değerlerindeki farklılıkların, genellikle alışılmış demografik değişkenlerden (yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, vb.) ziyade daha çok sahip olunan dini inanç, yaşam tarzı, etnik köken ve sosyal sınıf gibi daha spesifik değişkenler aracılığıyla incelendiği görülmektedir. Bu tarz değişkenlerin incelenmesi ise bu araştırmanın amacını ve sınırlarını aşmaktadır. Ancak kültür kavramının bu tarz değişkenleri de temsil edebileceği düşünüldüğü için araştırma bu eksen üzerine kurulmuştur.

Araştırmada ele alınan ülkeler olarak Türkiye’nin ve Kanada’nın seçilmesinin nedeni, bu iki ülkenin Hofstede’nin (1980a) kültürel boyutlarına göre farklı kültürel özelliklere sahip olması ve bu açıdan karşılaştırma yapabilme olanağı vermesidir. Hofstede’nin (1980a) sınıflandırmasına göre, Türkiye; güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu, erkeksilik - kadınsılık boyutu açısından orta sıralarda yer alsa da kadınsılık özelliklerinin daha yoğun olduğu ve giderek azalmakta olsa da toplulukçuluğun hala baskın şekilde hissedildiği bir kültüre sahiptir, Kanada ise; güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınmanın oldukça düşük olduğu, erkeksilik - kadınsılık boyutu açısından ortalamanın hemen üzerindeki ülkeler arasında yer almasına karşın erkeksilik özelliklerinin hakim olduğu ve bireyseliğin oldukça yüksek olduğu bir kültüre sahiptir. Bu açıdan, araştırmanın amacına uygun olarak, kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisini iyi şekilde yansıtabilecekleri düşünüldüğü için bu iki ülke seçilmiştir. Her iki ülkenin Hofstede’in sınıflandırmasında aldıkları puanların, karşılaştırmalı olarak grafik haline dönüştürülmüş hali Şekil 2’de görülebilir.

Şekil 2. Türkiye ve Kanada'nın Kültürel Boyutlar Açısından Karşılaştırmalı Grafiği
(Hofstede, 1980a'dan uyarlanmıştır)



Araştırmada kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisi incelenirken üniversite öğrencilerinin sahip olduğu çalışma ahlakı değerlerinden yola çıkılmıştır. Diğer bir deyişle araştırmanın örneklemi Türk ve Kanadalı üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu seçimde söz konusu kitlenin çok sayıda ulaşılabilir veri imkanı sunması ve her iki ülkede de denk örneklemlemlerle çalışma olanağı sağlaması etkili olmuştur. Bunun yanı sıra üniversite öğrenimi, iş yaşamında yer almak isteyen bireylerin geçmesi gereken bir süreçtir. Üniversite mezunları, ileride iş ve çalışma hayatında oldukça yoğun oranda temsil edilecek olan bir kitledir. Bu açıdan, bu çalışmanın amaçlarına paralel olarak, bu kitlenin temsil yeteneğine sahip bir örneklem olduğu söylenebilir. Ayrıca üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem, çalışma ahlakı değerlerinin daha güncel şekilde saptanmasına olanak tanınması da bu seçimde etkili olmuştur.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Bunun nedeni bu yöntemin, elde edilen verilerle sayısal analizler yapma olanağı sağlaması, kısa zamanda çok sayıda kişiye ulaşma imkanı vermesi ve aynı ölçek kullanılarak yapılmış diğer araştırmaların sonuçları ile objektif kıyaslamalar yapmaya imkan tanınmasıdır. Elde edilen veriler SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programı kullanılarak gerekli analizlere tabi tutulmuştur. Bu analizlerden elde edilen bulgular sonraki bölümde ayrıntılarıyla ele alınmıştır.

Uygulama aşaması, hazırlanan anket formu araştırma kapsamındaki her iki ülkede de belirlenen günlerde, 2007-2008 öğretim yılı bahar döneminde final sınavlarının başlamasından bir önceki hafta, diğer bir deyişle üniversitede okuyan öğrencilerin en yoğun şekilde üniversite yerleşkelerinde bulundukları dönemlerde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların sorular karşısında zorlanmalarını önlemek ve katılımcıları bilgilendirmek, anketle ilgili gelebilecek soruları açıklamak ve kayıp veri sorununu ortadan kaldırmak amacıyla uygulama yüz yüze anket şeklinde gerçekleştirilmiştir. Kanada’da bu aşamada anadili İngilizce olan bir anketör görev almıştır. Türkiye’de ise uygulama araştırmacının kendisi tarafından yapılmıştır.

3.3.1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEK

Araştırmada Mirels ve Garrett’in (1971) geliştirdiği “Protestan Çalışma Ahlakı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek çalışma ahlakının 5 farklı boyutuna yönelik olarak tasarlanmış, toplam 19 sorudan oluşmaktadır. Sorularda, katılımcılardan çalışma ahlakına yönelik değerleri belirten belli ifadelerle katılma derecelerini belirtmelerini istenmektedir. Cevaplama işlemi için 5’li Likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. Buna göre, “1) kesinlikle katılmıyorum” ve “5) kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Ölçekte 3 adet soru ise puanlama ters olacak şekilde düzenlenmiştir. Alınan puanların çokluğu, daha güçlü çalışma ahlakına sahip olduğunu belirtmektedir.

Ölçek, Türkiye’deki uygulama için araştırmacı tarafından İngilizce’den Türkçe’ye çevrilmiş daha sonra uluslararası film festivallerinde çevirmen olarak görev alan bir uzman tarafından İngilizce’ye geri çevrilmiştir. Elde edilen bu İngilizce versiyon araştırmacı tarafından tekrar Türkçe’ye çevrilmiş ve son düzeltmeleri yapıldıktan sonra uygulanmıştır. Kullanılan anket formunun örneği EK 1’de görülebilir.

Söz konusu ölçeğin çalışma ahlakı ile ilgili araştırmalarda oldukça sık ve yaygın biçimde kullanıldığı ve güvenilir olduğu bilinmektedir. Ayrıca kültürlerarası çalışmalarda da tercih edilmesi bu ölçeğin araştırmada kullanılmak üzere seçilmesinde etkili olmuştur.

Güvenilirlik analizleri ölçeğin “Cronbach Alpha” değerinin, tatmin edici bir güven düzeyine karşılık gelen, 0,85 olduğunu göstermektedir (Arslan, 2001b;323). Wentworth ve Chell (1997) ve Furnham (1990), Mirels ve Garrett’in (1971) geliştirdiği ölçeğin çalışma ahlakını ölçmeye yönelik olan ölçekler arasında güvenilirliği en yüksek olan ölçek olduğunu

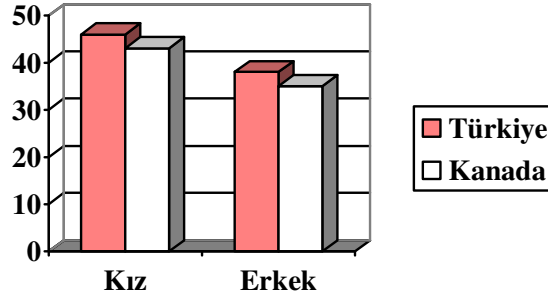
belirtmektedir. Bu ölçek Ali ve Azim (1995), Isonio ve Garza (1987) ve Furnham, vd. (1993) tarafından çeşitli kültürlerarası çalışmalarda kullanılmıştır (Firestone, vd, 2005;31). Bu ölçek aynı zamanda; Furnham, vd. (1992), Heaven (1980), Philbrick (1976), Vandewiele ve Philbrick (1980) tarafından Afrika’da; Beit-Hallahmi (1979), Dorst, Leon ve Philbrick (1978), Eisenberger ve Shank (1978), Furnham, vd. (1992), Ganster (1980, 1981), Goiten ve Rosenberg (1977), Gonsalves ve Bernard (1983), Greenberg (1977, 1978, 1979), Hooker ve Ventis (1982), Iso-Ahola ve Buttimer (1982), Kidron (1978), Lied ve Pritchard (1976), MacDonald (1971), Merrens ve Garrett (1975), Stake (1983), Waters, vd. (1973) tarafından ABD’de; Feather (1982, 1983, 1984, 1985) tarafından Avustralya’da; Rosseel (1986) tarafından Belçika’da; Breakwell ve Fife-Schaw (1987), Furnham (1983, 1984, 1985, 1987), Wagstaff (1983) tarafından İngiltere’de; Furnham, vd. (1992) tarafından Hong Kong’da; Shamir (1986, 1987) tarafından İsrail’de; Furnham ve Muhideen (1984) tarafından Malezya’da; Ma (1987) tarafından Tayvan’da ve Furnham (1991), Furnham, vd. (1992) tarafından Karayipler’de kullanılmıştır (Baguma, Furnham, 1993;496).

Türkiye için örnek vermek gerekirse, söz konusu ölçek Bozkurt’un (2000) çalışmasının bir bölümünde ve Arslan’ın (2001b) yapmış olduğu Türk yöneticileri de kapsayan kültürlerarası çalışmada da kullanılmıştır.

3.3.2. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de, Manisa’da Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde okuyan, farklı sınıflardan ve bölümlerden, 46 kız ve 38 erkek, toplam 84 öğrenciden ve Kanada’da, Toronto’da University of Toronto’ya bağlı Rotman School of Management’da okuyan, farklı sınıflardan ve bölümlerden, 43 kız ve 35 erkek, toplam 78 öğrenciden oluşmaktadır. Örneklemenin ülkelere göre dağılımı Şekil 3’te görülebilir.

Şekil 3. Araştırmanın Örneklemine Ülkelere Göre Dağılımı



3.3.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmada elde edilen bulguların değerlendirmesine geçmeden önce araştırmanın taşıdığı kısıtların ortaya konması yerinde olacaktır. Öncelikle araştırma kapsamında anket uygulamasının yapıldığı her iki ülkede de, araştırmanın örneklemini oluşturan üniversite öğrencilerinin soruları cevaplamak adına çok da hevesli olmadıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca her iki ülkede de araştırmanın sadece iki üniversitenin belirli fakülteleri genelinde yapılması araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Bunların yanı sıra bu araştırmanın, katılımcıların sahip oldukları kültürel değerlerin, Hofstede'nin her iki ülke için de belirlemiş olduğu değerlerle örtüşmekte olduğu varsayımı altında yapıldığı unutulmamalıdır.

Bu kısıtların araştırma üzerindeki etkisini en aza indirmek amacıyla anketin uygulamasını yürüten kişilerin o sıradaki açıklamaları yoluyla, katılımcıların içten ve samimi cevaplar vermeleri sağlanmaya çalışılmış ve de katılımcıların algılamada zorlandıkları noktalar hakkında gerekli açıklamalarda bulunulmuştur. Ayrıca soru formunda yazılı olarak toplanan verilerin amacı, kullanılacağı alan ve de katılımcıların kişisel bilgilerinin farklı amaçlara yönelik olarak kullanılmayacağı belirtilmiştir. Ancak katılımcıların gerçek düşünceleri yerine, ideal olduğunu düşündükleri cevaplar vermelerinin önüne geçebilmek için soru formunda, yapılan çalışmanın “çalışma ahlakı” kavramı ile ilgili olduğu belirtilmemiştir. Alan araştırması yüzyüze anket yöntemi ile gerçekleştirildiği için herhangi bir eksik ya da kayıp veri sorunu ile karşılaşılmamıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçek, araştırmanın örneklemini ve araştırma sonucunda elde edilen veriler ve ulaşılan bulgular ile ilgili istatistiki bilgiler ve analizler ele alınmıştır.

3.4.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Geçerlilik bir ölçeğin, ölçülmesi amaçlanan “şey”i (kavramı, yapıyı, özelliği) ne ölçüde ölçtüğünü belirtir. Bir ölçeğin geçerliliğini çeşitli açılardan belirlemek mümkündür. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliği analiz edilirken, yapısal geçerlilik ölçütü kullanılmıştır. Bir ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için kullanılan en yaygın istatistiki analiz yöntemlerin başında faktör analizi gelmektedir. Faktör analizinde belli bir sayıdaki değişkenlerden (sorulardan) elde edilen cevapların, daha az sayıda ve anlamlı yeni değişken (faktör ya da boyut) oluşturup oluşturmadığı test edilir. Her bir değişkenin (sorunun) diğer hangi değişkenlerle (sorularla) bir grup altında toplandığı incelenir. Bir araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliğini faktör analizi yoluyla test edebilmek için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu ön koşullar araştırmanın örnekleminin ve araştırma sonucu elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu belirleyen birtakım istatistiki özellikleri belirtir.

Örneklem yeterliliği ölçütü olan Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,90-1,00 ise “mükemmel”, 0,80-0,89 arasında “çok iyi”, 0,70-0,79 ise “iyi”, 0,60-0,69 ise “orta”, 0,50-0,59 ise “zayıf” ve 0,50’nin altında ise “kabul edilemez” olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2006; 26). Yapılan analizlerde bu katsayı değeri 0,79 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer verilerin elde edildiği örneklemin faktör analizi için uygun ve oldukça yeterli sayılabileceğini göstermektedir.

Tablo 5. Kaiser-Meyer-Olkin Testi ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Katsayısı		0,790
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	671,651
	Serbestlik Derecesi	171
	Anlamlılık	0,000

Diğer bir ön koşul olan Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Sphericity Test) ise değişkenlerin (soruların) birbiriyle ilişkili olup olmadığını test etmektedir. Bu testin anlamlılık değeri 0,10 ve daha üzerinde ise, araştırma sonucu elde edilen verilerin faktör analizine tabi tutulması uygun olmayacaktır. Analizler sonucunda bu değer 0,000 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuç verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Her iki testin sonuçları da Tablo 5'te görülebilir.

Tablo 6. Ölçek Sorularının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
soru1	3,5309	1,0583
soru2	2,4815	1,2472
soru3	3,8148	1,2015
soru4	3,4938	1,1434
soru5	3,2531	1,2071
soru6	2,7346	1,2500
soru7	3,2407	1,1942
soru8	3,3519	1,1820
soru9	2,6111	0,9732
soru10	3,8951	0,9365
soru11	3,2160	1,0319
soru12	3,6296	1,2101
soru13	2,7840	1,1674
soru14	3,2778	1,1913
soru15	3,0864	1,0478
soru16	3,8457	0,9624
soru17	3,6728	0,9246
soru18	3,2099	1,1335
soru19	3,1605	1,1084

Tablo 6'da ise tüm soruların ortalama ve standart sapma değerleri görülebilir. Buna göre ölçekte yer alan soruların ortalama değerleri 3,8951 ile 2,4815 arasında, standart sapma değerleri ise 0,9246 ile 1,2472 arasında değişmektedir. En yüksek ortalamaya sahip soru 3,8951 ile 10. soru ve en yüksek standart sapmaya sahip soru ise 1,2500 ile 6. sorudur.

Verilerin ve elde edildiği örneklemin faktör analizine uygunluğu belirlendikten sonra, kullanılan ölçekteki toplam 19 soru faktör analizine tabi tutulmuştur. Tüm soruların faktör analizine dahil edilmesinin nedeni, ölçeğin bir bütün olarak faktör yapısının belirlenmesidir.

Tablo 7’de faktör analizinin ilk sonuçları olan ve bu analiz ile ortaya çıkan faktörler ve açıkladıkları varyansın yüzdeleri ile bu faktörler aracılığıyla kümülatif varyansın hangi oranda açıklandığı görülebilir. Analiz sonucunda 5 faktörün ortaya çıktığı görülmektedir. 1. faktör varyansın %23,987’sini, 2. faktör %8,617’sini, 3. faktör %7,985’ini, 4. faktör %7,204’ünü ve 5. faktör %5,840’ını açıklamaktadır. Açıklanan kümülatif varyans ise %53,633’tür.

Tablo 7. Faktör Analizi Sonucu Oluşan Açıklanan Varyans Değerleri

Bileşen	Başlangıç Öz Değerleri			Karesi Alınmış Faktör Yüklerinin Çıkartılmış Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	4,557	23,987	23,987	4,557	23,987	23,987
2	1,637	8,617	32,603	1,637	8,617	32,603
3	1,517	7,985	40,589	1,517	7,985	40,589
4	1,369	7,204	47,793	1,369	7,204	47,793
5	1,110	5,840	53,633	1,110	5,840	53,633
6	0,977	5,144	58,778			
7	0,918	4,834	63,612			
8	0,898	4,727	68,339			
9	0,750	3,946	72,286			
10	0,692	3,642	75,928			
11	0,676	3,557	79,485			
12	0,648	3,409	82,894			
13	0,597	3,143	86,037			
14	0,537	2,825	88,862			
15	0,510	2,684	91,547			
16	0,505	2,656	94,203			
17	0,412	2,170	96,374			
18	0,358	1,885	98,259			
19	0,331	1,741	100,000			

Toplam açıklanan (kümülatif) varyans değerinin çok düşük olmaması gerekmektedir. Çünkü açıklanan varyansın düşüklüğü, o ölçekle elde edilen bilginin de o denli az olduğu anlamına gelmektedir. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülürken, toplam (kümülatif) varyansın %50’nin altına düşmemesi gerekmektedir (Büyüköztürk, 2006; 125). Açıklanan toplam (kümülatif) varyans için hesaplanan oran olan %53,633 oranı arzulanan düzeyde olmamakla beraber %50’nin altında olmadığı için gerekli istatistiki analizlerin ve karşılaştırmaların yapılması için yeterli bir orandır. Daha büyük örneklemeler ile çalışıldığı takdirde bu oranın daha yüksek olması beklenebilir. Ancak bu düzeyde bir araştırma için söz konusu oran yeterli bir oran olarak değerlendirilebilir.

Faktör analizinin bir sonraki aşamasında her değişkenin (sorunun) hangi diğer değişkenlerle (sorularla) gruplaştığı ve faktör oluşturduğunu incelenmiştir. Bu aşamada elde edilen sonuçlar Tablo 8’de görülebilir.

Tablo 8. Faktör Matrisi

	Faktör				
	1	2	3	4	5
soru1	0,541	0,125	-0,406	0,085	0,338
soru2	0,228	0,145	0,106	-0,521	0,533
soru3	0,605	0,085	-0,126	-0,257	0,219
soru4	0,601	0,065	-0,149	-0,147	-0,256
soru5	0,314	0,462	0,233	-0,084	-0,325
soru6	0,408	-0,364	0,543	-0,043	-0,067
soru7	0,531	-0,271	-0,030	-0,221	-0,097
soru8	0,425	0,165	-0,242	0,429	0,358
soru9	0,347	-0,484	0,231	0,318	0,001
soru10	0,557	0,411	0,074	0,273	-0,084
soru11	0,498	-0,262	0,498	0,019	0,349
soru12	0,574	-0,013	-0,401	0,269	-0,153
soru13	-0,148	0,495	0,540	0,252	0,112
soru14	0,483	-0,072	-0,050	-0,302	0,123
soru15	0,414	-0,365	0,039	0,504	0,022
soru16	0,695	0,092	-0,060	0,068	-0,007
soru17	0,564	0,493	0,242	0,025	-0,135
soru18	0,508	-0,179	-0,145	-0,276	-0,350
soru19	0,515	-0,057	0,219	-0,150	-0,168

Görülebileceği gibi bazı değişkenler (sorular) farklı faktörler altında birbirine yakın değerlere sahiptir ve bir ya da birkaç farklı faktör altında toplanabilmektedir. Burada kullanılan kriter her bir değişken (soru) satırı ile faktör sütununun kesiştiği noktada hesaplanmış değerlerin büyüklüğüdür. Yani her bir değişkenin (sorunun) en büyük değere sahip olduğu faktörün bünyesinde yer alması gerekmektedir. Ancak bazı değişkenlerin (soruların) farklı faktörler açısından birbirine yakın değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle faktör analizi sonucunda elde edilen bu sonuçların daha sağlıklı şekilde değerlendirilmesi için “döndürme” (rotation) işlemi uygulanmıştır.

Tablo 9’da “döndürme” (rotation) işlemi sonrasında oluşan yeni faktör matrisi görülebilir. Tablo incelendiği zaman daha net bir gruplaşmanın olduğu söylenebilir. Buradan hareketle ölçekte yer alan her değişken (soru), “koyu” olarak vurgulanmış değerlerin bulunduğu faktörlerin altında gruplandırılmıştır. Uygulanan “döndürme” (rotation) işlemine

karşın, sadece 14. soru her iki faktör içinde de birbirine çok yakın faktör yükü değerlerine sahip olduğu için, iki farklı faktör altında da gruplandırılabilir görülmektedir. Bu aşamada söz konusu soru, sorunun içeriğinden yola çıkılarak, araştırmacı tarafından 5. faktöre dahil edilmiştir.

Tablo 9. Döndürülmüş Faktör Matrisi

	Faktör				
	1	2	3	4	5
soru1	0,223	0,683	0,032	-0,039	0,275
soru2	0,024	0,011	0,031	-0,021	0,799
soru3	0,376	0,332	0,177	0,069	0,464
soru4	0,564	0,211	0,328	0,045	0,057
soru5	0,130	-0,058	0,675	-0,058	0,011
soru6	0,192	-0,182	0,171	0,699	0,114
soru7	0,546	0,082	0,049	0,282	0,166
soru8	-0,082	0,741	0,088	0,096	0,069
soru9	0,122	0,151	-0,081	0,665	-0,150
soru10	0,071	0,428	0,606	0,107	-0,020
soru11	0,004	0,101	0,118	0,712	0,394
soru12	0,435	0,581	0,135	0,059	-0,195
soru13	-0,618	-0,090	0,488	0,071	0,033
soru14	0,394	0,143	0,078	0,134	0,384
soru15	0,101	0,413	-0,048	0,561	-0,249
soru16	0,360	0,432	0,345	0,215	0,133
soru17	0,120	0,203	0,745	0,086	0,143
soru18	0,692	0,015	0,143	0,103	0,016
soru19	0,374	-0,009	0,328	0,318	0,136

Buna sonuca göre; 4, 7, 18 ve 19 numaralı sorular 1. faktörü; 1, 8, 12 ve 16 numaralı sorular 2. faktörü; 5, 10, 13 ve 17 numaralı sorular 3. faktörü; 6, 9, 11 ve 15 numaralı sorular 4. faktörü; 2, 3 ve 14 numaralı sorular ise 5. faktörü oluşturmaktadır.

Elde edilen faktörler Protestan Çalışma Ahlakı'nı oluşturan boyutlar açısından ele alındığı zaman; 1.faktörü oluşturan soruların “çalışmanın gerekliliği”ni vurgulayan boyutu, 2. faktörü oluşturan soruların “sadelik ve zevklerden uzak durma”yı vurgulayan boyutu, 3. faktörü oluşturan soruların “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği”ni vurgulayan boyutu, 4. faktörü oluşturan soruların “boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar”ı ele alan boyutu ve 5. faktörü oluşturan soruların da “para ve zaman kullanımı”nı ele alan boyutu temsil ettiği söylenebilir.

“Döndürme” (rotation) işlemi sonucunda oluşan faktör yapısı ve ölçülmek istenen varyansı ne oranda ölçtüğü ise Tablo 10’da görülebilir. Bu tabloya göre sırasıyla, 1. faktör varyansın %12,565’ini, 2. faktör varyansın %11,549’unu, 3. faktör %11,003’ünü, 4. faktör %10,829’unu ve 5. faktör %7,687’sini açıklamaktadır. “Döndürme” (rotation) işlemi, yapısı gereği, açıklanan toplam (kümülatif) varyansı etkilememektedir.

Tablo 10. Döndürme İşlemi Sonucu Oluşan Açıklanan Varyans Değerleri

Karesi Alınmış Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Toplamları		
Toplam	Varyans %	Kümülatif %
2,387	12,565	12,565
2,194	11,549	24,114
2,091	11,003	35,117
2,058	10,829	45,946
1,461	7,687	53,633

Faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular Mirels ve Garrett’in (1971) geliştirmiş olduğu Protestan Çalışma Ahlakı ölçeğinde yer alan, toplam 19 sorunun oluşturduğu, 5 faktörün bu araştırmada da belirlendiğini göstermektedir. Bu açıdan araştırmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğinin sağlanmış olduğu söylenebilir.

Güvenilirlik, kişilerin test maddelerine verdikleri yanıtlar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenilirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2006;169). Ölçeğin güvenilirliğin belirlenmesi için “Cronbach Alpha” katsayısı değeri hesaplanmıştır. Tablo 11’de bu analizin sonucu görülebilir. Buna göre ölçeğin sahip olduğu güvenilirlik katsayısı 0,79’dur. Bu oran ölçeğin orijinal değeri olan 0,85’in altında olsa da oldukça yüksek ve kabul edilebilir bir oran olarak değerlendirilebilir. Bu düzeyde bir araştırma için yeterli ve güvenilir bir değer olarak kabul edilebilir.

Tablo 11. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach Alpha Değeri	Madde Sayısı (N)
0,790	19

Ölçeğin bütününe yönelik olarak yapılan bu analizin yanı sıra, her bir madde (soru) için, söz konusu madde (soru) ölçekten çıkartıldığı zaman ölçeğin sahip olacağı “Cronbach Alpha” katsayısı değerleri de hesaplanmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 12’de görülebilir. Buna göre 13. soru dışındaki maddelerden herhangi biri ölçek dışına çıkartıldığı takdirde ölçeğin güvenilirliğinde az da olsa bir azalma olacağı, 13. soru çıkartıldığı takdirde ise ölçeğin güvenilirliğinde az da olsa bir artış (0,790’dan 0,811’e) gözleneceği görülmektedir. Buna karşın bu araştırmada ölçeğin orijinaline sadık kalınması benimsenmiştir.

Tablo 12. Ölçekte Yer Alan Soruların Ölçeğin Güvenilirliğine Katkısı

	Madde Çıkartıldığı Zaman Oluşacak Cronbach Alpha Değeri
soru1	0,778
soru2	0,794
soru3	0,772
soru4	0,773
soru5	0,788
soru6	0,783
soru7	0,778
soru8	0,783
soru9	0,786
soru10	0,775
soru11	0,776
soru12	0,776
soru13	0,811
soru14	0,779
soru15	0,784
soru16	0,769
soru17	0,774
soru18	0,779
soru19	0,776

3.4.2. ÖRNEKLEM İLE İLGİLİ DEMOGRAFİK BULGULAR

Araştırmaya Türkiye’den, 46 kız ve 38 erkek, toplam 84 öğrenci ve Kanada’dan, 43 kız ve 35 erkek, toplam 78 öğrenci olmak üzere, toplam 162 katılımcı katılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların %51,9’u Türkiye’den, %48,1’i ise Kanada’dandır. Kız öğrencilerin oranı toplam katılımcıların %54,9’unu, erkek öğrencilerin oranı ise %45,1’ini oluşturmaktadır. Katılımcıların ülkelere ve cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 13’te görülebilir.

Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyetlerine ve Kültürlerine Göre Dağılımı

			Türkiye	Kanada	Toplam
Cinsiyet	Kız	Sayı (N)	46	43	89
		Cinsiyet İçindeki Oran	%51,7	%48,3	%100,0
		Kültür İçindeki Oran	%54,8	%55,1	%54,9
		Toplam İçindeki Oran	%28,4	%26,5	%54,9
	Erkek	Sayı (N)	38	35	73
		Cinsiyet İçindeki Oran	%52,1	%47,9	%100,0
		Kültür İçindeki Oran	%45,2	%44,9	%45,1
		Toplam İçindeki Oran	%23,5	%21,6	%45,1
		Toplam	Sayı (N)	84	78
Cinsiyet İçindeki Oran	%51,9		%48,1	%100,0	
Kültür İçindeki Oran	%51,9		%48,1	%100,0	
Toplam İçindeki Oran	%100,0		%100,0	%100,0	

3.4.3. VERİLERİN ANALİZİ

Bu bölümde elde edilen verilerin cinsiyete ve bu araştırmanın esas amacı olan kültüre göre farklılık gösterip göstermediği ve eğer farklılık gösteriyorsa, bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Bunu belirleyebilmek için her bir katılımcı için, verdiği cevaplar doğrultusunda oluşan bir “çalışma ahlakı skoru” hesaplanmıştır. Katılımcıların cinsiyetine ve kültürlerine göre çalışma ahlakı skorlarının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Bu değerler Tablo 14’te görülebilir. Türk öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skoru 65,8571, standart sapma değeri 8,63049’dur. Kanadalı öğrencilerin ise ortalama çalışma ahlakı skorları 58,4487 ve standart sapma değerleri de 9,42316’dır. Cinsiyet açısından ele alındığı zaman, kız öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skorlarının 63,0449 ve standart sapmalarının 8,60617 olduğu, buna karşın erkek öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skorlarının 61,3699 ve standart sapmalarının 10,93479 olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde ortalama çalışma ahlakı skorlarının hem cinsiyet hem de kültür açısından farklılaştığı hissine kapılabilir. Ancak bu farkların anlamlı farklar olup olmadığı analiz edilmeden bir yargıya varmak doğru olmayacaktır.

Tablo 14. Cinsiyete ve Kültüre Göre Alınan Çalışma Ahlakı Skorları

	Kültür	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	N
Çalışma Ahlakı Skoru	Türkiye	Kız	65,7826	9,81136	46
		Erkek	65,9474	7,07087	38
		Toplam	65,8571	8,63049	84
	Kanada	Kız	60,1163	5,92094	43
		Erkek	56,4000	12,24553	35
		Toplam	58,4487	9,42316	78
	Toplam	Kız	63,0449	8,60617	89
		Erkek	61,3699	10,93479	73
		Toplam	62,2901	9,72905	162

Belirlenen bu farkların anlamlı farklar olup olmadığını inceleyebilmek için öncelikle buna yönelik olarak kullanılacak istatistiki analiz yönteminin belirlenmesi gerekmektedir. Elde edilen veriler her iki örneklem için de 30'dan fazla olduğu için, doğrudan “t testi”nin kullanılması uygundur denilebilir. Ancak iki grup ortalaması arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını analiz eden “t testi”ni kullanabilmek için diğer bir ön koşul, verilerin normal dağılıma uygun olmasıdır. Araştırmada elde edilen verilerin bu ön koşulu sağlayıp sağlamadığını belirleyebilmek için Kolmogorov - Smirnov Uygunluk Testi uygulanmıştır. Bu test eğer örneklem hacimleri 50'den büyükse, verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için kullanılabilir. Aksi takdirde Shapiro - Wilkis Testi'nin kullanılması uygun olacaktır. Bu araştırmanın örneklemini ise bu gerekli koşulu karşılamaktadır. Yapılan test sonucunda elde edilen anlamlılık değeri olan 0,069 değeri, 0,05'den büyük olduğu için veriler normal dağılıma uygundur ve buradan hareketle bu veriler ile yapılacak istatistiki analizlerde ve karşılaştırmalarda “t testi”nin kullanılması mümkündür denilebilir. Yapılan Kolmogorov - Smirnov Testi'nin sonuçları Tablo 15'te görülebilir.

Tablo 15. Kolmogorov-Smirnov Uygunluk Testi Sonuçları

		Çalışma Ahlakı Skoru
N		162
Normal Parametreler	Ortalama	62,2901
	Standart Sapma	9,72905
En Büyük Farklar	Mutlak Değer	0,102
	Pozitif	0,060
	Negatif	-0,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,298
Anlamlılık		0,069

Araştırmada elde edilen verilerin “t testi”nin kullanımına uygun olduğu belirlendikten sonra çalışma ahlakı skorları arasındaki farklılığın anlamlılığını test etmek için hem cinsiyete hem de kültüre yönelik olarak “bağımsız iki örneklem t testi” uygulanmıştır. Bu testin anlamlılık değeri 0,05’ten büyük ise ele alınan gruplar arasında gerçekte anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılır. Bu durum gözlenen farkın, aynı değişkenleri temsil eden farklı örneklemlemlerle ve yeni verilerle elde edilemeyeceği, şans ve tesadüf gibi faktörlere bağlı olarak oluştuğu anlamına gelir. Elde edilen anlamlılık değeri 0,05’ten küçük ise bu durumda iki grup arasında, incelenen konu ile ilgili olarak, anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılır

3.4.3.1. ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİNİN CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 16’da cinsiyete göre çalışma ahlakı skorları ve her bir faktörden alınan puanlar görülebilir. Tablonun geneline bakıldığında kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla neredeyse tüm faktörler ve toplam çalışma ahlakı skorları açısından daha yüksek puanlar aldıkları söylenebilir. Ancak tablonun en sağındaki sütunda yer alan ve %95 güven aralığı için hesaplanan ortalamalara bakıldığı zaman, birbiriyle kesişen aralıklara sahip değerler görülmektedir. Bu durum aradaki farkların aslında anlamlı farklar olmadığını belirtmektedir. Örneğin, %95 aralığında kız öğrencilerin çalışma ahlakı skorları 61,2320 ile 64,8579 arasında erkek öğrencilerin ise 58,8186 ile 63,9211 arasında değişmektedir. Her iki aralığın belli ölçüde kesiştiği görülmektedir. Bu durumda aradaki farkların anlamlı farklar olarak değerlendirilmesi hatalı bir çıkarım olacaktır.

Yukarıda güven aralığı incelenerek yapılan yorum, uygulanan t testi sonucunda daha açık şekilde anlaşılabilir. Ancak öncelikler t testi tablosunda bulunan Levene Varyans Eşitliği Testi’nden (Levene’s Test for Equality of Variances) bahsetmek faydalı olacaktır. Söz konusu test, t testi uygulanan iki grubun varyanslarının eşitliğini test eden istatistiki bir yöntemdir. Aslında bu test “her iki grubun varyansları eşittir” şeklinde kurulmuş sıfır hipotezi test etmektedir. Eğer testin anlamlılık (p) değeri, belirlenen alpha (bu çalışma için $\alpha = 0,05$) değerinden büyükse, testin sıfır hipotezi red edilemeyecek ve iki grubun varyanslarının eşit olduğu varsayımı altında t testi sonuçları değerlendirilecek, eğer anlamlılık değeri (p) alpha değerinden küçükse bu durumda testin sıfır hipotezi red edilecek ve iki grubun varyanslarının eşit olmadığı varsayımı altında t testi sonuçları değerlendirilecektir.

Tablo 16. Cinsiyete Göre Alınan Faktör ve Çalışma Ahlakı Skorları

					%95 Güven Aralığında Ortalama İçin	
Cinsiyet		N	Ortalama	Standart Sapma	Alt Sınır	Üst Sınır
Çalışma Ahlakı Skoru	Kız	89	63,0449	8,60617	61,2320	64,8579
	Erkek	73	61,3699	10,93479	58,8186	63,9211
Faktör 1	Kız	89	13,2135	2,99041	12,5835	13,8434
	Erkek	73	12,9726	3,27012	12,2096	13,7356
Faktör 2	Kız	89	14,6966	2,85802	14,0946	15,2987
	Erkek	73	13,9452	3,43548	13,1436	14,7468
Faktör 3	Kız	89	13,8539	2,54751	13,3173	14,3906
	Erkek	73	13,3014	3,00317	12,6007	14,0021
Faktör 4	Kız	89	11,5056	2,67617	10,9419	12,0694
	Erkek	73	11,8219	3,33059	11,0448	12,5990
Faktör 5	Kız	89	9,7753	2,18337	9,3153	10,2352
	Erkek	73	9,3288	2,91097	8,6496	10,0079

Tablo 17’de görülebilecek t testi sonuçlarına göre, faktörler ve toplam çalışma ahlakı skoru açısından cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Levene Varyans Eşitliği Testi’nin sonuçlarına bakıldığı zaman, 5. faktör dışındaki diğer faktörler ve toplam çalışma ahlakı skoru için, iki grup arasında varyans eşitliğinin bulunmadığı ve t testi sonuçları incelenirken “eşit olmayan varyanslar varsayımı” satırındaki değerlerin dikkate alınması gerektiği görülmektedir. 5. faktöre yönelik t testi sonuçları incelenirken ise “eşit varyanslar varsayımı” satırındaki değerler kullanılmalıdır.

Yapılan t testi sonucunda kullanılan ölçekte yer alan 5 faktörün tümü için elde edilen anlamlılık değerleri, gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirten değerden ($\alpha = 0,05$) büyüktür ($p > 0,05$). Toplam çalışma ahlakı skoru açısından da anlamlılık değeri $0,288 > 0,05$ olduğu için, çalışma ahlakı bazında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olduğu söylenemez. Sonuç olarak bu araştırmada cinsiyet ve çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı söylenebilir.

Tablo 17. Çalışma Ahlakının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik “t testi” Sonuçları

		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi ($\alpha = 0,05$)			
		F	Anlamlılık	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (p)	Ortalama Farkı
Çalışma Ahlakı Skoru	Eşit Varyanslar Varsayımı	1,906	0,169	1,091	160	0,277	1,67508
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			1,066	135,195	0,288	1,67508
Faktör 1	Eşit Varyanslar Varsayımı	0,826	0,365	0,489	160	0,625	0,24088
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			0,485	147,765	0,629	0,24088
Faktör 2	Eşit Varyanslar Varsayımı	2,531	0,114	1,520	160	0,131	0,75142
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			1,493	140,026	0,138	0,75142
Faktör 3	Eşit Varyanslar Varsayımı	1,862	0,174	1,267	160	0,207	0,55256
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			1,247	141,688	0,215	0,55256
Faktör 4	Eşit Varyanslar Varsayımı	3,066	0,082	-0,670	160	0,504	-0,31630
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			-0,656	137,012	0,513	-0,31630
Faktör 5	Eşit Varyanslar Varsayımı	6,672	0,011	1,115	160	0,267	0,44651
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			1,084	130,962	0,280	0,44651

Konu ile ilgili literatüre bakıldığı zaman çalışma ahlakı değerleri üzerine yapılan önceki araştırmalarda cinsiyetin etkisi konusunda farklı sonuçlar elde edildiği görülebilir. Feather (1982), Beit-Hallahmi (1979), Furnham (1984) ve Ho (1984) araştırmalarında

Protestan Çalışma Ahlakı ile ilgili olarak cinsiyet değişkeni açısından bir farklılık tespit etmemiştir (Baguma, Furnham, 1993;503). Buchholz (1978), Gonsalves ve Bernard (1973), Ma (1986), MacDonald (1972), Tang ve Tzeng (1992) ve Wayne (1989) bu konuda herhangi bir ilişki bulamamışlardır. Öte yandan Ali ve Azim (1995), Wentworth ve Chell (1997) erkeklerin kadınlara oranla daha güçlü çalışma ahlakı değerlerine sahip olduğunu belirtmiştir. Allender (1993), Baguma ve Furnham (1993), Furnham ve Rajamanickam (1992), Hill (1992, 1996, 1997) ve Petty ve Hill (1995) ise kadınların daha güçlü çalışma ahlakı değerlerine sahip olduğunu belirtmiştir (Boatwright, Slate, 2002;57). Mirels ve Garrett (1971) yaptıkları çalışmada Protestan Çalışma Ahlakı değerlerini benimsemenin cinsiyet ile ilişkisi olmadığı sonucuna varmışlardır (Arslan, 2001b;323). Ayrıca Arslan'ın (2001b) yapmış olduğu Türk yöneticileri de kapsayan kültürlerarası çalışmada da cinsiyet ve çalışma ahlakı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmanın cinsiyet değişkeni ile ilgili sonuçlarının belirtilen araştırmalarla örtüşmekte olduğu söylenebilir.

3.4.3.2. ÇALIŞMA AHLAKI DEĞERLERİNİN KÜLTÜRE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Önceki bölümde izlenen yöntemle paralel olarak, çalışma ahlakının kültür değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için öncelikle her iki kültüre ait çalışma ahlakı skorlarının ortalama ve standart sapma değerleri ile %95 güven aralığı için belirlenen alt ve üst sınırları incelenmiştir. Bu değerler Tablo 18'de görülebilir. Görülebileceği gibi sadece 3. faktör haricinde, Türkiye örnekleminin ortalamalarının Kanada örneklemine oranla daha yüksektir. 3. faktöre ait değerlerde ise Kanada örneklemini Türkiye örneklemine göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Güven aralıkları incelendiği zaman, alt ve üst sınırlar için belirlenen ortalama değerlerinin birbiriyle kesişim göstermediği görülebilir. Örneğin Türkiye için çalışma ahlakı skoru ortalamasının, %95 güven aralığında, alt sınırı 63,9842 ve üst sınırı 67,7301 iken; Kanada için alt sınır değeri 56,3241 ve üst sınır değeri ise 60,5733 şeklindedir. bu sınır değerlerinde herhangi bir kesişme olmaması aslında, her iki grubun çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir.

Tablo 18. Kültüre Göre Alınan Faktör ve Çalışma Ahlakı Skorları

	Kültür	N	Ortalama	Standart Sapma	%95 Güven Aralığında Ortalama İçin	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Çalışma Ahlakı Skoru	Türkiye	89	65,8571	8,63049	63,9842	67,7301
	Kanada	73	58,4487	9,42316	56,3241	60,5733
Faktör 1	Türkiye	89	14,4643	3,09857	13,7919	15,1367
	Kanada	73	11,6410	2,39032	11,1021	12,1800
Faktör 2	Türkiye	89	15,1310	3,11537	14,4549	15,8070
	Kanada	73	13,5256	2,97489	12,8549	14,1964
Faktör 3	Türkiye	89	12,9643	2,30999	12,4630	13,4656
	Kanada	73	14,2949	3,05410	13,6063	14,9835
Faktör 4	Türkiye	89	12,6786	2,79914	12,0711	13,2860
	Kanada	73	10,5385	2,78536	9,9105	11,1665
Faktör 5	Türkiye	89	10,6190	2,37408	10,1038	11,1343
	Kanada	73	8,4487	2,21944	7,9483	8,9491

Aradaki farklılıkların anlamlı farklılıklar olduğu sonucunu daha açık şekilde görebilmek için, yapılan t testi sonuçlarına bakmak faydalı olacaktır. Çalışma ahlakının kültüre göre karşılaştırılmasına yönelik olarak yapılan t testi sonuçları Tablo 19’da görülebilir. Öncelikle Levene Varyans Eşitliği Testi’nin sonuçları incelendiği zaman 1. faktör dışındaki öğeler için “eşit olmayan varsayımı” satırındaki t testi değerlerinin dikkate alınması gerektiği görülebilir. 1. faktör içinse “eşit varyanslar varsayımı” satırındaki değerler kullanılmalıdır. Ancak yine bu tablodan görülebileceği gibi bu araştırmada varyansların eşitliği, yapılan t testinin anlamlılık değerlerini etkilememektedir.

Toplam çalışma ahlakı skoru için hesaplanan t testi sonuçlarına bakıldığında zaman, anlamlılık değeri $p = 0,000$ olarak hesaplandığı için, $p < 0,05$ düzeyinde çalışma ahlakı ve kültür arasında anlamlı bir ilişki vardır denilebilir. Tablo 19’daki sonuçlar bir önceki tablo (Tablo 18) ile birlikte ele alındığında Türk öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skorlarının 65,8571 ve Kanadalı öğrencilerin ise 58,4487 olduğu görülebilir. Arada gözlenen bu farkın istatistiki açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark olduğu ve Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek çalışma ahlakı skorlarına sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Tablo 19. Çalışma Ahlakının Kültür Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik “t testi”**Sonuçları**

		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi ($\alpha = 0,05$)			
		F	Anlamlılık	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (p)	Ortalama Farkı
Çalışma Ahlakı Skoru	Eşit Varyanslar Varsayımı	0,064	0,801	5,223	160	0,000	7,40842
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			5,206	155,914	0,000	7,40842
Faktör 1	Eşit Varyanslar Varsayımı	8,878	0,003	6,458	160	0,000	2,82326
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			6,519	154,898	0,000	2,82326
Faktör 2	Eşit Varyanslar Varsayımı	0,162	0,688	3,349	160	0,001	1,60531
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			3,355	159,871	0,001	1,60531
Faktör 3	Eşit Varyanslar Varsayımı	2,708	0,102	-3,141	160	0,002	-1,33059
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			-3,109	143,079	0,002	-1,33059
Faktör 4	Eşit Varyanslar Varsayımı	0,043	0,836	4,874	160	0,000	2,14011
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			4,875	159,227	0,000	2,14011
Faktör 5	Eşit Varyanslar Varsayımı	0,220	0,640	5,999	160	0,000	2,17033
	Eşit Olmayan Varyanslar Varsayımı			6,014	159,992	0,000	2,17033

Sonuçlar faktörler açısından incelendiği zaman, 1. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,000$ olduğu için iki grup arasında 1. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 18’den Türk öğrencilerin 1.

faktöre yönelik ortalamalarının 14,4643 ve Kanadalı öğrencilerin ise 11,6410 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 1. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip oldukları sonucuna varılabilir.

2. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,001$ olduğu için iki grup arasında 2. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 18'den Türk öğrencilerin 2. faktöre yönelik ortalamalarının 15,1310 ve Kanadalı öğrencilerin ise 13,5256 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 2. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip oldukları sonucuna varılabilir.

3. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,002$ olduğu için iki grup arasında 3. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 18'den Türk öğrencilerin 3. faktöre yönelik ortalamalarının 12,9643 ve Kanadalı öğrencilerin ise 14,2949 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 3. faktör açısından Kanadalı öğrencilerin Türk öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip oldukları sonucuna varılabilir.

4. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,000$ olduğu için iki grup arasında 4. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 18'den Türk öğrencilerin 4. faktöre yönelik ortalamalarının 12,6786 ve Kanadalı öğrencilerin ise 10,5385 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 4. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip oldukları sonucuna varılabilir.

5. faktör açısından ise $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,000$ olduğu için iki grup arasında 5. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 18'den Türk öğrencilerin 5. faktöre yönelik ortalamalarının 10,6190 ve Kanadalı öğrencilerin ise 8,4487 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 5. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlarına sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Sonuç olarak, yapılan t testi sonuçları Türk ve Kanadalı öğrencilerin çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ve Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilere

oranla daha yüksek çalışma ahlakı skorlarına sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca sonuçlar incelendiği zaman Türk öğrencilerin 3. faktör dışındaki tüm faktörler açısından Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip olduğu da görülebilir.

Ali ve Azim (1995) Kanadalı üniversite öğrencilerinin Protestan Çalışma Ahlakı'nın göreceli olarak zayıf olduğunu belirtirken, Wentworth ve Chell'in (1997) çalışmasında ABD'de okuyan uluslararası üniversite öğrencileri, Amerikalı öğrencilere oranla daha yüksek Protestan Çalışma Ahlakı puanları almıştır (Firestone, vd., 2005;29). Arslan'ın (2001b) çalışmasında da Türk yöneticilerin aldıkları çalışma ahlakı skorları, İrlandalı ve İngiliz yöneticilere oranla daha yüksektir. Bu araştırmanın bulgularının belirtilen çalışmaların bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir.

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma bulgularını değerlendirirken öncelikle kullanılan ölçeğe yönelik olarak elde edilen sonuçların ele alınması faydalı olacaktır. Yapılan faktör analizi sonucunda Mirels ve Garrett'in (1971) geliştirdiği ölçekte bulunan çalışma ahlakının 5 temel alt boyutu bu araştırma sonucunda da saptanmıştır. Güvenilirlik analizinin sonuçları ise ölçeğin Cronbach alpha değerinin 0,79 olarak tespit edildiğini göstermektedir. Bu değer oldukça tatmin edici bir düzeye karşılık geldiği söylenebilir.

Araştırmada cinsiyet ve çalışma ahlakı arasındaki farklılıkların analizi için yapılan t testi sonuçlarına göre cinsiyet ve çalışma ahlakı arasında ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Aynı şekilde ölçekte yer alan 5 boyut için de cinsiyet açısından anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Bu sonuçlar Mirels ve Garrett'in (1971) ortaya koyduğu sonuçlarla ve de konu ile ilgili literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buradan hareketle cinsiyetin çalışma ahlakı değerleri üzerinde etkisinin bulunmadığı söylenebilir.

Kültür ve çalışma ahlakı arasındaki farklılıkların analizi için yapılan t testi sonuçları, çalışma ahlakının, sahip olunan kültüre göre ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre Türk öğrenciler Kanadalı öğrencilerine oranla daha yüksek çalışma ahlakı skorları elde etmişlerdir. Türk öğrencilerin ortalama çalışma

ahlakı skoru 65,8571, buna karşın Kanadalı öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skoru 58,4487 olarak bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmanın sonuçları göstermektedir ki, çalışma ahlakı değerleri kültüre göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Diğer bir deyişle toplumların sahip olduğu kültürel özellikler, o topluma üye olan bireylerin sahip olduğu çalışma ahlakı değerlerini etkilemektedir. Konu ile ilgili literatüre bakıldığı zaman birçok çalışmada da (ör: Arslan, 2001b; Baguma, Furnham, 1993; Belur, vd., 2007; Bigoness, Blakely, 1996; Budhwar, Sparrow, 2002; Firestone, vd., 2005; Furnham, 1990; Gunkel, vd., 2007; Harpaz, 1998; Niles, 1999; Norris, Inglehart, 2004; Ralston, vd., 1997; Robertson, vd., 2001; Williams, Sandler, 1995) benzer sonuçların elde edildiği ve kültürün çalışmaya yönelik değerler ve çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin tespit edildiği görülmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın sonuçlarının sayılan çalışmaların sonuçlarıyla örtüştüğü söylenebilir.

Araştırma bulguları kullanılan ölçekte yer alan boyutlar açısından incelendiğinde her bir boyut açısından da, her iki ülke örneklemini arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak bu farklılıklar her boyut açısından aynı yönde değildir. Türk öğrencilerin “çalışmanın gerekliliği”, “sadelik ve zevklerden uzak durma”, “boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar” ve “para ve zaman kullanımı” boyutlarında Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek puanlar aldıkları görülmektedir. Buna karşın Kanadalı öğrenciler “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği” boyutunda Türk öğrencilere oranla daha yüksek puanlar almışlardır.

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

Jaeger ve Kanungo (1990) geliştirmekte olan ülkelerin kültürel özelliklerini tanımlarken, gelişmiş ülkelere kıyasla, belirsizlikten kaçınmanın ve güç mesafesinin yüksek, bunun

yanında bireyseliğin ve erkeksiliğin düşük olduğunu belirtmiştir (Mendonca, Kanungo, 1990;142). Bu açıdan bakıldığında Türkiye'nin gelişmekte olan ülkelerin sahip olduğu kültürel özellikleri taşıdığı görülebilir. Kanada'nın ise bu sınıflamada gelişmiş ülkelerin kültürel özelliklerine daha yoğun şekilde sahip olduğu söylenebilir.

Buradan hareketle Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olması, buna karşın Kanada'nın ise refah devleti standartlarına yakın ve de gelişmiş bir ekonomiye sahip bir ülke olması nedeniyle, Türk öğrenciler için çalışma kavramı hayatlarını idame ettirebilmek için bir zorunluluk şeklinde varlığını sürdürürken; Kanadalı öğrenciler için ise çalışmak hayatta varolabilmek için tek ve zorunlu bir yol gibi görünmemektedir sonucuna varılabilir. Belirtilen bu çıkarım ve de her iki ülkenin bu açıdan sahip olduğu kültürel özellikler, Türk öğrencilerin “çalışmanın gerekliliğı” boyutunda Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek puanlar almalarının nedeni olarak belirtilebilir.

Türkiye'nin Kanada'ya oranla daha toplulukçu özellikler barındıran kültürel yapısı, bireylerin tercihlerinde topluluğun beklentilerine uygun davranma eğilimi içinde olmaları, topluluğun bireyler arasındaki farklılıkları en aza indirmeye çalışması ve topluluğun birey üzerindeki hakimiyeti ve baskısı, “sadelik ve zevklerden uzak durma” boyutundaki farklılığın nedeni olarak belirtilebilir.

Boş zaman (leisure) kavramı bireyin yapmakla yükümlü olduğu işler ve zorunlulukları dışında sahip olduğu, tamamen bireyin kendisine ait ve bireyin kendi özel zevkleri, beklentileri ve amaçlarına yönelik olarak değerlendirdiğı zaman dilimlerini ifade etmektedir. Görülebileceğı gibi boş zaman (leisure) kavramı doğası sebebiyle bireysel bir kavramdır. Türkiye'de bireyseliğin ve bireyselci değerlerin Kanada'ya oranla daha zayıf olması ve buna paralel olarak Kanada'da söz konusu kültürel özelliklerin çok güçlü olması; Türk ve Kanadalı öğrenciler arasında “boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar” boyutundaki farklılıkların nedeni olarak belirtilebilir.

Türkiye'nin erkeksilik - kadınsılık boyutu açısından Kanada'ya oranla daha kadınsı kültürel özelliklere sahip olmasının bir sonucu olarak, Türk kültürüne üye olan bireylerin belli bir emek sonucunda ulaştıkları maddi çıkarları ve sahip oldukları zamanı daha tutumlu, tasarruflu ve dikkatli kullanma eğilimi içinde oldukları söylenebilir. Kanada'nın bu boyut açısından sahip olduğu kültürel özelliklerin ise söz konusu kültüre üye olan bireylerin elde

ettikleri maddi olanakları girişimlik açısından daha riskli şekilde ve risk düzeyi yüksek yatırımlarda kullanma eğilimine neden olduğu söylenebilir. Buradan hareketle Türk öğrencilerin “para ve zaman kullanımı” boyutunda Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek puanlar almasının nedeni olarak, her iki ülkenin erkeksilik - kadınsılık boyutu açısından sahip olduğu kültürel özelliklerin farklı olması gösterilebilir.

Türk öğrenciler hem ortalama çalışma ahlakı skoru açısından hem de ölçekte yer alan çoğu boyut açısından Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek puanlar almışlardır. Ancak “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği” boyutunda Kanadalı öğrencilerin Türk öğrencilerden daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle Türk öğrencilerin içinde bulundukları ülkenin mevcut koşullarının ve çalışmanın bu koşullar içerisinde bir zorunluluk, bir ön koşul olarak kapladığı yerin ve önemin farkında oldukları söylenebilir. Ancak bu yorum ile kastedilmek istenenin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için iki ülke arasındaki güç mesafesi boyutu açısından varolan farklılıklar da dikkate alınmalıdır. Hofstede’nin (1980a) araştırmasının sonuçlarına göre Türkiye’nin sahip olduğu güç mesafesi puanı Kanada’nın bu boyut açısından sahip olduğu değerin oldukça üzerindedir.

Görülmektedir ki, çalışmaya yönelik değerler açısından Kanadalı öğrencilerden, hem genel anlamda hem de bu boyut dışındaki boyutlar açısından daha yüksek puanlara sahip olan Türk öğrenciler çalışma kavramına verdikleri, attettikleri bütün bu olumlu anlamlara, öneme ve bu kavrama yükledikleri değerlere karşın “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği”ne Kanadalı öğrencilerden daha az oranda katılmaktadırlar. İki ülkenin kültürel özellikleri arasında farklılıklar ele alındığı zaman, güç mesafesi açısından sahip oldukları farklılıkların “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği” boyutundaki bu farklılığın nedeni olduğu söylenebilir.

Türk öğrencilerin sahip oldukları çalışma ahlakı değerlerinin Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek olduğu, ancak bunun yanı sıra Türk öğrencilerin içinde yaşadıkları ülkenin sahip olduğu kültürel özellikler ve toplumsal yapı hakkında, Türk kültüründe güç mesafesi boyutunun yüksek olmasından kaynaklanan, gerçekçi bir bakış açısına sahip olduklarından söz edilebilir. Diğer bir deyişle Türk öğrencilerin sadece “çalışma”nın, içinde yaşadıkları kültürel ve toplumsal koşullarda, bireyin başarılı olması için yeterli olmadığını düşündükleri söylenebilir. Elde edilen bu sonuç bir anlamda, yapılan bu araştırmanın da en çarpıcı bulgusu olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kültür, toplumları birbirinden farklılaştıran ve belli bir topluma üye olan bireylerin, başka bir topluma üye bireylere göre daha farklı değerleri benimsemelerini sağlayan bir kavramdır. Kültürün, gerek tanımı, gerek içeriği, gerekse de hangi şekilde incelenmesi gerektiği konusunda üzerinde tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak farklı görüşlere ve bakış açılarına karşın denilebilir ki, kültürün; toplumlar ve o toplumlara üye olan bireylerin sahip oldukları değerler ve dolayısıyla da bireylerin hayatı ve hayatın içindeki olguları anlamlandırma biçimleri üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Çalışmada kültürün neden olduğu bu belirleyici etkileri daha sistematik bir şekilde ele alabilmek amacıyla, literatürde bu konuda oldukça yaygın şekilde atıfta bulunulan, Hofstede'nin (1980) ortaya koyduğu kültürel sınıflandırma modeli ve kültürel boyutlardan yararlanılmıştır. Ancak bu çalışmada, ele alınan örneklemin söz konusu model ve boyutlar açısından sahip olduğu kültürel değerlerin ölçülememiş olduğunu ve de önceki çalışmalarda ortaya konulan özellikleri taşıdığı varsayımından hareket edildiğini tekrar belirtmek yerinde olacaktır.

Çalışma kavramı da gerek insanların kendi özel ve gündelik hayatlarında gerekse de toplumların kalkınma ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri üzerinde rol oynayan önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı kültürlerde çalışma kavramına yönelik olarak farklı değerler ve algılamalar söz konusu olabilmektedir. Toplumların sahip olduğu kültürel özelliklerin, o topluma üye bireylerin çalışma kavramına ilişkin sahip oldukları değerler ve bu kavrama atfettikleri önem, diğer bir deyişle sahip oldukları çalışma ahlakı üzerinde etkili olabileceği görüşü ise ilk olarak, Alman sosyolog Max Weber tarafından 20. yüzyılın başlarında ortaya atılmıştır. Weber'e göre kapitalizmin Protestanlık inancının yaygın olduğu toplumlarda ortaya çıkmasının nedeni, bu inancın bireylere "çalışma"ya yönelik olarak farklı değerler aşılması ve böylelikle bu tür toplumlarda farklı bir çalışma ahlakı anlayışının oluşmuş olmasıdır. Weber çalışmaya yönelik bu değerler sistemini "Protestan Çalışma Ahlakı" şeklinde tanımlamıştır.

Yaşanan teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin yarattığı yoğun kültürel etkileşim ortamı ve kültürel değişimlerin hızının artması gibi nedenlerle, farklı kültürlerde ve toplumlarda, çalışma kavramına yönelik değerlerin ne şekilde algılandığı ve bu değerlere ne ölçüde ve ne şekilde önem atfedildiği üzerinde yapılan araştırmalar halen önemini

korumaktadır. Protestan Çalışma Ahlakı kavramının, bu açıdan günümüzde de, farklı kültürlerde çalışmaya yönelik hakim olan değerleri ve bireylerin sahip olduğu çalışma ahlakı anlayışlarını tespit etmeye ve incelemeye yönelik olarak kullanılmakta olan bir kavram olduğu görülmektedir.

Bu noktada akla gelebilecek bir takım eleştirilerden söz etmek yerinde olacaktır. Örneğin sosyal bilimlerde, özellikle de kültürlerarası çalışmalar alanında görecelilik yaklaşımının kabul görmeye başlaması ile birlikte, Batı’da ortaya atılan bazı kavramların dünyanın farklı yerlerinde sorgulanmadan ve gerekli özen gösterilmeden kullanılmasına yönelik olarak eleştirel bir anlayışın hakim olmaya başladığı söylenebilir. Ancak Protestan Çalışma Ahlakı’yla ilgili yapılan çalışmalar dikkatle incelendiği zaman bu kavramın artık günümüzde, sadece belli bir anlayış, bakış açısı ya da inanç adına, dünya üzerindeki farklı kültürleri ve bu kültürlere üye olan bireyleri tek tipleştirmek (stereotyping) için kullanılan bir kavram olmadığı görülmektedir. Buna ek olarak literatürde bu kavramın Protestan olmayan toplumlarda ve kültürlerde daha yoğun ve sık şekilde karşımıza çıkmakta olduğuna dair bir uzlaşmadan söz edilebilir. Protestan Çalışma Ahlakı’nın çalışma ahlakı ile ilgili araştırmalarda bu derece yaygın şekilde kullanılmasının bir diğer nedeni de, bu kavramın çalışma ahlakı kavramının özünü oluşturmaları ve çalışmaya yönelik değerlerin oldukça büyük bir kısmını bünyesinde barındırması şeklinde belirtilebilir. Türkiye açısından bakıldığında zaman da çalışma ahlakı ile ilgili yapılan çalışmaların genellikle benzer şekilde geliştiği ve Protestan Çalışma Ahlakı’nın birçok çalışmada kullanıldığı görülmektedir.

Önemli olduğu düşünülen bu noktaları belirttikten sonra yapılan çalışmanın bulgularından bahsetmek yerinde olacaktır. Bu çalışmanın amacı kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak Türk ve Kanadalı üniversite öğrencilerinin çalışma ahlakı değerleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmada Mirels ve Garrett’in (1971) geliştirdiği “Protestan Çalışma Ahlakı” ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler ölçekte yer alan 5 farklı çalışma ahlakı boyutunun, bu çalışmada da tespit edildiğini göstermektedir. Bu boyutlar, “çalışmanın gerekliliği”, “sadelik ve zevklerden uzak durma”, “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği inancı”, “boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar” ve “para ve zaman kullanımı” boyutlarıdır. Yapılan araştırma sonucunda sahip olunan çalışma ahlakı değerlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Diğer bir deyişle bu çalışmada cinsiyetin çalışma ahlakı üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir.

Kültür kavramı açısından bakıldığı zaman; araştırma bulguları, sahip olunan çalışma ahlakı değerlerinin kültür değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, üye olunan toplumun kültürel yapısı ve özellikleri, bireylerin sahip olduğu çalışma ahlakı üzerinde etkisi olan bir değişkendir. Buna göre Türk üniversite öğrencilerinin sahip olduğu çalışma ahlakı Kanadalı üniversite öğrencilerine oranla daha yüksektir.

Elde edilen bulgular, çalışma ahlakının boyutları açısından ele alındığında Türk üniversite öğrencilerinin “çalışmanın gerekliliği”, “sadelik ve zevklerden uzak durma”, “boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar” ve “para ve zaman kullanımı” boyutlarında Kanadalı üniversite öğrencilerine oranla daha yüksek skorlar aldığı görülmektedir. Buna karşın Kanadalı üniversite öğrencilerinin “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği inancı” boyutunda Türk üniversite öğrencilerine oranla daha yüksek skorlara sahip oldukları ve sıkı çalışmanın insanın başarılı olması için yeterli ve gerekli olduğu fikrini daha çok benimsedikleri görülmektedir. Bu boyutta belirlenen farklılık düşündürücü olarak nitelendirilebilir. Türk üniversite öğrencileri, hem genel çalışma ahlakı hem de diğer boyutlar açısından Kanadalı üniversite öğrencilerinden daha yüksek skorlara sahip olmalarına rağmen niçin bu boyutta daha geride kalmışlardır?

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu bulgular değerlendirildiği zaman; Türkiye’nin gelişmekte olan bir ülke olması ve Hofstede’nin (1980) kültürel boyutlar modeli açısından, bu sınıftaki ülkelerin sahip olduğu kültürel özelliklere benzer özellikler taşıması ancak buna karşın Kanada’nın gelişmiş ve refah devleti standartlarına yaklaşmış ülkelerinkine benzer kültürel özelliklere sahip olması, bu araştırmanın örneklemine oluşturan her iki farklı ülkedeki üniversite öğrencilerinin çalışma ahlakı değerleri arasındaki farklılığın nedeni olarak belirtilebilir. Bunun yanı sıra konu ile ilgili literatürde, günümüzde özellikle Müslüman ülkelerde Protestan Çalışma Ahlakı’nın diğer dini inançların hakim olduğu ülkelere oranla daha güçlü şekilde gözlendiği de belirtilmektedir. Ayrıca bu genel yaklaşımların yanı sıra Türkiye’nin yakın zamanda yaşadığı önemli siyasal ve sosyal değişimlerin de bu noktada rol oynadığı söylenebilir. Osmanlı döneminde hem dünyevi hem de ruhani anlamda atalet içinde yaşanan uzun yüzyılların ardından, gerçekleştirilen Cumhuriyet devrimlerinin, Türk kültüründe çalışmaya yönelik yeni bir anlayış ve daha olumlu değerler yarattığını belirtmek yanlış olmayacaktır.

Bu genel değerlendirmenin yanında elde edilen sonuçların çalışma ahlakının farklı boyutları açısından da ele alınması yerinde olacaktır. Buna göre Türk niversite ğrencilerinin 1) “alışmanın gerekliliği”, 2) “sadelik ve zevklerden uzak durma”, 3) “boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar” ve 4) “para ve zaman kullanımı” boyutlarında Kanadalı niversite öğrencilerine oranla daha yüksek skorlar almalarının, diğer bir ifadeyle bu boyutlar açısından daha güçlü çalışma ahlakına sahip olmalarının nedenleri sırasıyla; 1) gelir dağılımı ve ekonomik dengeler açısından iki ülke arasındaki farklılıklar, 2) Türkiye’nin Kanada’ya oranla daha toplulukçu özelliklere sahip olması, 3) Türkiye’nin Kanada’ya oranla daha az bireyselci özelliklere sahip olması ve 4) Türkiye’nin Kanada’ya oranla erkeksilik - kadınsılık boyutu açısından daha kadınsı özelliklere sahip olması şeklinde belirtilebilir. Yapılan araştırma sonucu elde edilen en çarpıcı bulgu ise, Türk niversite ğrencilerinin sadece “sıkı çalışmanın başarıyı getireceği inancı” boyutunda Kanadalı niversite öğrencilerine oranla daha düşük skora sahip olmalarıdır. Ortaya çıkan bu sonuç Türkiye’de g mesafesinin Kanada’ya oranla çok daha geniş olması ile ilişkilendirilebilir.

Araştırma örneklemini içinde yer alan Türk niversite öğrencileri, çalışmaya yönelik oldukça olumlu değerlere sahip olmalarına rağmen, çalışmanın tek başına bireyin başarılı olmasına yetmeyeceğini düşünmektedirler. Bu noktada asıl dikkat çekmesi gereken sorunun, diğer bir deyişle bir toplumun ekonomik açıdan gelişmişlik düzeyinin artması ve refah devleti standartlarına ulaşabilmesi adına önemli olan noktanın, toplumda tek başına çalışma kavramına yönelik olarak olumlu değerlerin hakim olması veya toplumu oluşturan bireylerin sahip olduğu çalışma ahlakının güçlü olması değil; bunların yanı sıra toplumsal, sosyal, ekonomik ve siyasi koşulların da bireyleri çalışmaya özendirici şekilde düzenlenmiş olması gerektiği olduğu söylenebilir.

Bundan sonraki çalışmalarda sayılan bu olası faktörlerin de değerlendirilmesi daha güvenilir bulgulara ulaşılmasını sağlayabilecektir. Bunun yanı sıra yapılacak araştırmalar kapsamında ikiden fazla ülkenin ele alınması ve de mümkün olduğunca farklı kesimden ve çok sayıda katılımcıya ulaşılması halinde, çalışma ahlakı açısından kültürler arasındaki farklılıkların ve benzerliklerin daha açıkça ortaya konabilecektir. Buradan hareketle yapılan bu çalışmanın diğer araştırmalar için bir rehber olabilecek nitelikte olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

ABDALLA, Hagen F.; MAGHRABI, Ahmed S.; RAGGAD, Bel G. (1995), "Assesing The Perceptions of Human Resource Managers Towards Nepotism: A Cross-Cultural Study", International Journal of Manpower, vol: 19, no: 8, pp: 554-570

ABU-SAAD, Ismael. (1999), " Individualism and Islamic Work Beliefs", Journal of Cross-Cultural Psychology, vol: 29, pp: 377-383

ADRIAN, Mitchell C. (2006), "An Assessment of Undergraduate Work Ethic Regarding Employment and Education", The Coastal Business Journal, vol:5, no: 1, pp: 1-12

ALDEMİR, M. Ceyhan.; ARBAK, Yasemin.; ÖZMEN, Ömür N.T. (2003), "Türkiye’de İş Görme Anlayışı: Tanımı ve Boyutları", Yönetim Araştırmaları Dergisi, cilt:3, sayı:1, sayfa:5-28

ARSLAN, Mahmut. (2001a), "İş ve Meslek Ahlakı", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

ARSLAN, Mahmut. (2001b), "The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers", Journal of Business Ethics, vol: 31, pp: 321-339

ARSLAN, Mahmut. (2001c), "Örgüt Kültürü", S. Güney (Der.), "Yönetim ve Organizasyon", (sf: 177-194), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

ARSLAN, Mahmut. (2003), "Türkiye’de İslâm ve Çalışma Ahlakı Değerleri", Değerler Eğitimi Dergisi, cilt:1, sayı:2, sayfa:7-21

AY, Canan. (2005), "İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü", CBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, cilt:12, sayı:2, sayfa:31-52

AYCAN, Zeynep.; KANUNGO, Rabindra N. (2000), "İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Kültür", Z. Aycan (Der.), "Akademisyenler ve Profesyoneller Gözüyle Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları", (sf: 25-54), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:21, Ankara

AYDINTAN, Belgin. (2005), "Çokuluslu İşletmelerde Kültürel Çeşitlilik ve Etkileri", Seymen, Oya Aytemiz; Bolat, Tamer (Der.), "Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmecilik", (sf: 153-180), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

AZAM, Shafiqul.; BRAUCHLE, Paul E. (2003), "A Study of Supervisor and Employee Perceptions of Work Attitudes In Information Age Manufacturing Industries", Journal of Vocational Education Research, vol: 28, no: 3, pp: 185-215

BAGUMA, Peter.; FURNHAM, Adrian. (1993), "The Protestant Work Ethic in Great Britain and Uganda", Journal of Cross-Cultural Psychology, vol: 24, pp: 495-507

BAKTIR, Selma. (2001), "Ticari Ahlak", DEÜ İİBF Dergisi, cilt:16, sayı:2, sayfa:1-10

BEIT-HALLAHMI, Benjamin. (1979), "Personal and Social Components of The Protestant Ethic". Journal of Social Psychology, no: 109, pp: 263-267.

BELUR, Vinetha.; COKLEY, Kevin.; KOMARRAJU, Mera.; PATEL, Nima.; PICKETT, Rachel.; ROSALES, Rocio.; SHEN, Frances. (2007), "Ethnic Differences In Endorsement of The Protestant Work Ethic: The Role of Ethnic Identity and Perceptions of Social Class", The Journal of Social Psychology, vol: 147, no: 1, pp: 75-89

BEUKMAN, Theunis Lodewyk. (2005), "The Effect of Selected Variables On Leadership Behaviour Within The Framework of A Transformational Organisation Paradigm", Published Doctoral Dissertation, University of Pretoria, Pretoria

BIGONESS, William J.; BLAKELY, Gerald L. (1996), "A Cross-National Study of Managerial Values", Journal of International Business Studies, vol: 27, no: 4, pp: 739-752

BOATWRIGHT, John R.; SLATE, John R. (2000), "Work Ethic Measurement of Vocational Students In Georgia", Journal of Vocational Education Research, vol: 25, no: 4, pp: 503-531

BOATWRIGHT, John R.; SLATE, John R. (2002), "Development of An Instrument To Assess Work Ethics", Journal of Industrial Teacher Education, vol: 39, no: 4, pp: 36-62

BOGT, Tom ter.; RAAIJMAKERS, Quinten.; WEL, Frits van. (2005), "Socialization and Development of The Work Ethic Among Adolescents and Young adults", Journal of Vocational Behavior, vol: 66, pp: 420-437

BOZKURT, Veysel. (2000), "Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği", Alesta Yayınları, Bursa

BRAUCHLE, Paul E.; AZAM, Shafqul. (2004), "Relationships Between Selected Demographic Variables and Employee Work Ethic As Perceived By Supervisors", Journal of Industrial Teacher Education, vol: 41, no: 1, pp: 1-12

BUDHWAR, Pawan S.; SPARROW, Paul R. (2002), "Strategic HRM Through The Cultural Looking Glass: Mapping the Cognition of British and Indian Managers", Organization Studies, vol: 23, pp: 599 -638.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener. (2006), "Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı" (6. Baskı), Pegema Yayıncılık, Ankara

CHERRY, John.; LEE, Monle.; CHIEN, Charles S. (2003), "A Cross-Cultural Application of A Theoretical Model of Business Ethics: Bridging The Gap between Theory and Data", Journal of Business Ethics, vol: 44, pp: 359-376

CHRISTIE, P. Maria Joseph.; KWON, Ik-Whan.; STOEBERT, Philipp A.; BAUMHART, Raymond. (2003), "A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and The United States", Journal of Business Ethics, vol: 46, pp: 263-287

CHRISTOPHER, Andrew N.; JONES, Jason R. (2002), "How Is The Protestant Work Ethic Related To The Need For Cognition? A Factor Analytic Answer", Social Behaviour and Personality, vol: 30, no: 8, pp: 741-750

CHRISTOPHER, Andrew N.; MAREK, Pam.; MAY, Jeffrey C. (2003), "The Protestant Work Ethic, Expectancy Violations and Criminal Sentencing", Journal of Applied Social Psychology, vol: 33, no: 3, pp: 522-535.

DOĞAN, Binali. (2007), "Örgüt Kültürü", Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul

ENGELS, Dennis W.; McCORTNEY, Amy L. (2003), "Revisiting The Work Ethic In America", The Career Development Quarterly, vol: 52, no: 2, pp: 132-140

ERDEM, İnci Artan.; BÖRÜ, Deniz.; İSLAMOĞLU, Güler.; YURTKORU, Serra.; SİPAHİ, Beril.; ÇALIŞKAN, Kutlu.; ERGUN, Sinem. (2005), "Üniversite Gençliği Değerleri: Korkular ve Umutlar", TESEV Yayınları, İstanbul

ERGİN, Canan. (1999), "Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması", T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara

FERNANDO, Mario.; JACKSON, Brad. (2006), "The Influence of Religion Based Workplace Spirituality On Business Leaders' Decision-Making: An Inter-Faith Study", Journal of Management & Organization, vol: 12, no: 1, pp: 23-39

FIRESTONE, Juanita M.; GARZA, Raymond T.; HARRIS, Richard J. (2005), "Protestant Work Ethic and Worker Productivity In A Mexican Brewery", International Sociology, vol: 20, no: 1, pp: 27-44

FURNHAM, Adrian. (1990), "A Content, Correlational, and Factor Analytic Study of Seven Questionnaire Measures of The Protestant Work Ethic", Human Relations, vol: 43, pp: 383-399

GORZ, Andre. (2007), "İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri - Anlam Arayışı", (2.basım), çeviren: Işık Ergüden, Ayrıntı Yayınları, İstanbul

GUNKEL, Marjaana.; LUSK, Edward J.; WOLFF, Birgitta.; LI, Fang. (2007), "Gender-Specific Effects At Work: An Empirical Study of Four Countries", Gender, Work and Organization, vol: 14, no: 1, pp: 56-79

GÜNEY, Salih. (2006), "Davranış Bilimleri", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

GÜNEY, Semra. (2005), "Çokuluslu İşletmelerde Liderliğin Değişen Yüzü: Ahlaki Liderlik", Seymen, Oya Aytemiz; Bolat, Tamer (Der.), "Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmecilik", (sf: 111-120), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

GÜVEN, Sami. (1999), "Toplumbilim", Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa

GÜVENÇ, Bozkurt. (1996), "İnsan ve Kültür", (7.basım), Remzi Kitabevi, İstanbul

HARPAZ, Itzhak.; SNIR, Raphael. (2003), "Workaholism: Its Definition and Nature", Human Relations, vol: 56, no: 3, pp: 292-320

HARPAZ, Itzhak. (1998), "Cross-National Comparison of Religious Conviction and The Meaning of Work", Cross-Cultural Research, vol: 32, no: 2, pp: 143-170

HILL, Charles W.L. (2002), "International Business: Competing in the Global Marketplace", 3rd edition, McGraw-Hill, New York

HILL, Roger B.; PETTY, Gregory C. (1995), "A New Look At Selected Employability Skills; Factor Analysis of The Occupational Work Ethic", Journal of Vocational Education Research, vol: 20, no: 4, pp: 59-73

HILL, Roger B.; PETTY, Gregory G. (2005), "Work Ethic Characteristics: Perceived Work Ethics of Supervisors and Warkers", Journal Of Industrial Teacher Education, vol: 42, no: 2, pp: 5-20

HOECKLIN, Lisa A. (1995), "Managing Cultural Differences: Strategies For Competitive Advantage", Addison-Wesley Pub., Wokingham

HOFSTEDE, Geert. (1980a), "Culture's Consequences", Sage Publication, London

HOFSTEDE, Geert. (1980b), "Motivation, Leadership and Organisation: Do American Theories Apply Abroad?", Organizational Dynamics, vol: 9, no: 1, pp: 42-62.

HOFSTEDE, Geert. (1998), "Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling The Concepts", Organization Studies, vol: 19, no: 3, pp: 477-492

HUDSPETH, Natasha A. (2003), "Examining The MWEP: Further Validation of The Multidimensional Work Ethic Profile", Graduate Studies of Texas A&M University, Texas

HULT, Carl. (2004), "The Way We Conform To Paid Labour: Commitment To Employment and Organization From A Comparative Perspective", Department of Sociology, Umeå University Press, Umeå

ISO-AHOLA ,Seppo E.; BUTTIMER, Kevin J. (1982), "On The Measurement of Work and Leisure Ethics and Resultant Intercorrelations", Educational and Psychological Measurement, vol: 42 pp: 429-435

JACKSON, Terence. (2001), "Cultural Values and Management Ethics: A 10-Nation Study", Human Resources, vol: 54, no: 10, pp: 1267-1302

JONES, Harold B. (1997), "The Protestant Ethic: Weber's Model and The Empirical Literature", Human Relations, vol: 50, no: 7, pp: 757-778

JOHNSON, Timothy.; HARKNESS, Janet.; MOHLER, Peter.; VIJVER, van de Fons.; ÖZCAN, Yusuf Ziya. (2000), "Respondent Cultural Orientations and Survey Participation: The Effects of Individualism and Collectivism", Proceedings of the 55th Annual Conference of the American Association for Public Opinion Research & World Association for Public Opinion Research, May 17-21 / 2000, pp: 941-946, Portland, Oregon

JUDGE, Timothy A.; MARTOCCHIO, Joseph J. (1996), "Dispositional Influences On Attributions Concerning Absenteeism", Journal of Management, vol: 22, no: 6, pp: 837-861 (1996)

KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem. (2004), "Yeni İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş", (10.basım), Evrim Yayınevi, İstanbul

KARTARI, Asker. (2001), "Farklılıklarla Yaşamak: Kùltùrlerarası İletişim", Ürün Yayınları, Ankara

KILAVUZ, Raci. (2002), "Yönetmel Etik ve Halkın Yönetmel Etik Oluşumuna Etkileri", C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, cilt:26, sayı:2, sayfa:255-266

KINCHELOE, Joe L. (1999), "How Do We Tell The Workers?: The Socio-Economic Foundations of Work and Vocational Education", Westview Pres, Boulder, Colorado

KOÇEL, Tamer. (2003), "İşletme Yöneticiliği", (9.basım), Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul

KONRAD, Alison M.; CORRIGALL, Elizabeth.; LIEB, Pamela.; RITCHIE, J.Edgar Jr. (2000), "Sex Differences In Job Attribute Preferences Among Managers and Business Students". Group & Organization Management, vol: 25, no: 2, pp: 108–130

KORAY, Meryem. (2000), "Sosyal Politika", Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa

KÖSE, Sevinç.; TETİK, Semra.; ERCAN, Cuma. (2001), "Örgüt Kùltürünü Oluşturan Faktörler", CBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, cilt:7, sayı:1, sayfa:219-242

KÖSE, Sevinç.; ÜNAL, Aylin. (2003), "Farklı Toplumsal Kùltürler, Örgüt Yapıları, Liderlik Davranışları", Güven Kitabevi, İzmir

LORDOĞLU, Kuvvet.; ÖZKAPLAN, Nurcan.; TÖRÜNER, Mete. (1999), "Çalışma İktisadı", Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul

McSWEENEY, Brendan. (2002), "Hofstede's Model of National Cultural Differences And Their Consequences: A Triumph of Faith - A Failure of Analysis", Human Relations, vol: 55, no: 1, pp: 89-118

MENDONCA, Manuel.; KANUNGO, Rabindra N. (1990), "Work Culture In Developing Countries: Implications For Performance Management", Psychology Developing Societies, vol: 2, pp: 137-164

MILES, Sandy J.; GLYNN, Mangold. (2001), "An Examination of The Impact of Individual Team Member Characteristics On Team Performance and Member Satisfaction," Journal of Business & Public Affairs, vol: 28, no: 2, pp: 34-40

MILLER, Michael J.; WOEHR, David J.; HUDSPETH, Natasha A. (2002), "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of A Multidimensional Inventory", Journal of Vocational Behavior, vol: 60, pp: 451-489

MONAGHAN, John.; JUST, Peter. (2007), "Sosyal ve Kültürel Antropoloji", (1.basım), çeviren: Hakan Gür, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara

MUDRACK, Peter E. (1992), "The Protestant Work Ethic and Participation In An Employee Fitness Program", Journal of Organizational Behavior, vol: 13, no: 1 pp: 81-88

NILES, Sushila F. (1999), "Toward A Cross-Cultural Understanding of Work-Related Beliefs", Human Relations, vol: 52, pp: 855-867

NORRIS, Pippa.; INGLEHART, Ronald. (2004), "Sacred and Secular: Politics and Religion Worldwide", Cambridge University Press, New York

NUTKU, Uluğ. (2002), "İnsanın Kültür Varlığı", C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, cilt: 26, sayı: 2, sayfa: 179-183

ORPEN, Christopher. (1978), "The Work Values of Western and Tribal Black Employees", Journal of Cross-Cultural Psychology. Vol: 9, pp: 99-112

OORSCHOT, Wim van. (2006), "Making The Difference In Social Europe: Deservingness Perceptions Among Citizens of European Welfare States", Journal of European Social Policy, vol: 16, no: 1, pp: 23-42

OTHMAN, Nor.; GHAZALI, Ezlika.; SUNG, Yeoh Sung. (2006), "Graduate versus Non-Graduate Entrepreneurs In Urban Malaysia: Some Insights Into Entrepreneurial Personality Company and Family Background Differences", Journal of International Business and Entrepreneurship Development, vol: 3, no: 2, pp: 57-76

PAGELL, Mark.; KATZ, Jeffrey P.; SHEU, Chwen. (2005), "The Importance of National Culture In Operations Management Research", International Journal of Operations & Production Management, vol: 25, no: 4, pp: 371-394

PARBOTEEAH, Praveen K.; BRONSON, James W.; CULLEN, John B. (2005), "Does National Culture Affect Willingness To Justify Ethically Suspect Behaviors?: A Focus On The GLOBE National Culture Scheme", International Journal of Cross Cultural Management, vol: 5; pp: 123-138

PHENG, Low Sui.; YUQUAN, Shi. (2002), "An Exploratory Study of Hofstede's Cross-Cultural Dimensions In Construction Projects", Management Decision, vol: 40, no: 1, pp: 1-16

QUINN, Diane M.; CROCKER, Jennifer. (1999), "Effects of Beliefs In The Protestant Ethic and Feeling Overweight On The Psychological Well-Being On Woman", Journal of Personality and Social Psychology, vol: 77, no: 2, pp: 402-414

RALSTON, David A.; HOLT, David H.; TERPSTRA, Robert H.; CHENG, Yu Kai. (1997), "The Impact of National Culture and Economic Ideology On Managerial Work Values: A Study of The United States, Russia, Japan and China", Journal of International Business Studies, vol: 28, no: 1, pp: 177-207

ROBERTSON, Christopher J.; AL-KHATIB, Jamal A.; AL-HABIB, Mohammed.; LANOUE, Darryl. (2001), "Beliefs About Work In The Middle East and The Convergence Versus Divergence of Values", Journal of World Business, vol: 36, no: 3, pp: 223-244

SANCHEZ-BURKS, Jeffrey. (2002), "Protestant Relational Ideology and (In) Attention To Relational Cues In Work Settings", Journal of Personality and Social Psychology, vol: 83, no: 4, pp: 919-929

SARGUT, Selami. (2001), "Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim" (genişletilmiş 2.basım), İmge Kitabevi Yayınları, Ankara

SCHERMERHORN, John. R. Jr. (1999), "Management", John Wiley & Sons Inc, New York

SCHOLTENS, Bert.; DAM, Lammertjan. (2007), "Cultural Values and International Differences In Business Ethics", Journal of Business Ethics, vol: 75, pp: 273–284

SIĞRI, Ünsal. (2006), "Japonların Kültürel Özellikleri Bağlamında; Yönetmel, Ekonomik ve Sosyal Süreçlerinin Analizi", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, cilt:5, sayı:9, sayfa:29-47

SMITH , Peter B.; DUGAN, Shaun.; TROMPENAARS, Fons. (1996), " National Culture and The Values of Organizational Employees: A Dimensional Analysis Across 43 Nations", Journal of Cross-Cultural Psychology, vol: 27; pp: 231-264

SMITH, Peter B.; PETERSON, Mark F.; SCHWARTZ, Shalom H. (2002), "Cultural Values, Sources of Guidance, and Their Relevance To Managerial Behavior: A 47-Nation Study", Journal of Cross-Cultural Psychology, vol: 33, pp: 188-208

SMITH, Peter B.; PETERSON, Mark F.; WANF, Zhong Ming. (1996), "The Manager As Mediator of Alternative Meanings: A Pilot Study From China, The USA and UK" Journal of International Business Studies, vol: 1, no: 1, pp: 115-137

SÜMER, Canan. (2000), "Performans Değerlendirmesine Tarihsel Bir Bakış ve Kültürel Bir Yaklaşım", Z. Aycan (Der.), "Akademisyenler ve Profesyoneller Gözüyle Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları", (sf: 57-90), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:21, Ankara

TERZİ, Ali Rıza. (2000), "Örgüt Kültürü", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

TRIANDIS, Harry C.; McCUSKER, Christopher.; BETANCOURT, Hector.; IWAO, Sumiko.; LEUNG, Kwok.; SALAZAR, Jose Miguel.; SETIADI, Bernadette.; SINHA, Jai B.P.; TOUZARD, Hubert.; ZALESKI, Zbigniew. (1993), "An Etic-Emic Analysis of Individualism and Collectivism", Journal of Cross-Cultural Psychology, vol: 24, pp: 66-383

TROMPENAARS, Fons. (1996), "Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business", Nicholas Brealey Publishing, London

TURGUT, Tülay.; TEVRÜZ, Suna. (2003), "Çalışma Amaçları, Meslekler ve Çalışmaya Ayrılan Zaman", Yönetim Araştırmaları Dergisi, cilt:3, sayı:1, sayfa:57-80

TÜZ, Melek Vergiliel. (2004), "İşletmelerde Yönetim Modelleri", Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım, Bursa

USAL, Alparslan.; KUŞLUVAN, Zeynep. (1999), "Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji)", Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları, İzmir

ÜLGENER, Sabri. (2006), "İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası", Derin Yayınları, İstanbul

ÜLTANIR, Gürcan. (2003), "Eğitim ve Kültür İlişkisi-Eğitimde Kültürün Hangi Boyutlarının Genç Kuşaklara Aktarılacağı Kaygısı", Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt:23, sayı:3, sayfa:291-309

VAROĞLU, Demet Bacacı. (2001), "Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Roller", S. Güney (Der.), "Yönetim ve Organizasyon", (sf: 323-339), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

WESTWOOD, Robert I. (1992), "The Meaning and Experience of Work", Westwood, Robert I. (ed.), "Organizational Behavior: Southeast Asian Perspectives", (pp: 201-242), Longman Press, Hong Kong

WILLAMS, Steve.; SANDLER, Roberto Lutter. (1995), "Work Values and Attitudes: Protestant and Confucian Ethics As Predictors of Satisfaction and Commitment", Research and Practice in Human Resource Management, vol: 3, no: 1, pp: 1-13

YANG, Kou-Shu.; BOND, Michael H. (1990), "Exploring Implicit Personality Theories With Indigenious or Imported Constructs: The Chinese Case" Journal of Personality and Social Psychology, vol: 58, no: 6, pp: 1087-1095

YAVİLİOĞLU, Cengiz. (2002), "Geri Kalmışlık Olgusu ve Ekonomistik Kalkınma Teorileri (Eleştirel Bir Yaklaşım)", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, cilt:3, sayı:2, sayfa:49-70

YEGANEH, Hamid.; SU, Zhan. (2006), "Conceptual Foundations of Cultural Management Research", International Journal of Cross Cultural Management, vol: 6, pp: 361-376

ZEL, Uğur. (2001), "Yönetimde Kişilik Kişilik Teorileri", S. Güney (Der.), "Yönetim ve Organizasyon", (sf: 411-449), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Bu anket formu akademik amaçlara yönelik olarak hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar başka amaçlar için kullanılmayacaktır. Katılımınız ve ilginiz için teşekkürler.

Cinsiyetiniz

() Kız

() Erkek

Lütfen verilen ölçek yardımıyla aşağıdaki ifadelere katılıp katılmama derecenizi belirtiniz

(1) kesinlikle katılmıyorum

(2) katılmıyorum

(3) ne katılıyorum ne katılmıyorum

(4) katılıyorum

(5) kesinlikle katılıyorum

1. Çoğu insan, bir kazanç sağlamayan eğlencelere çok fazla zaman ayırmaktadır.

(1) (2) (3) (4) (5)

2. Eğer insanların çalışma ve iş dışındaki boş zamanları daha fazla olsaydı, toplumdaki sorunlar daha az olurdu.

(1) (2) (3) (4) (5)

3. Kolay yoldan (ör: kumar, spekülasyon) elde edilen para, bilinçsizce harcanır.

(1) (2) (3) (4) (5)

4. Bir insan için, işini en iyi şekilde yapmak kadar tatmin edici olan çok az şey vardır.

(1) (2) (3) (4) (5)

5. İş hayatında en zor görünen görevler, genellikle getirisi en yüksek olanlardır.

(1) (2) (3) (4) (5)

6. Hayatta başarısız olan insanlar, sadece tembel oldukları için o duruma düşmüşlerdir.

(1) (2) (3) (4) (5)

7. Bulunduğu noktaya kendi çabası ile gelmiş olan bir insan, doğuştan varlıklı olan birisine göre daha ahlaki davranma eğilimindedir.

(1) (2) (3) (4) (5)

8. Eğer bazı zevklerden ödün verseydim daha başarılı olabileceğimi düşünüyorum.

(1) (2) (3) (4) (5)

9. İnsanların rahatlamak ve eğlenmek için daha çok boş zamana sahip olması gerekir.

(1) (2) (3) (4) (5)

10. Sıkı çalışan bir insanın başarılı olma şansı vardır.

(1) (2) (3) (4) (5)

11. Bir işte başarısız olan insanlar, genellikle yeterince çaba sarf etmemişlerdir.

(1) (2) (3) (4) (5)

12. Eğer hiç acı çekmiyor olsaydık, hayatın çok fazla anlamı olmazdı.

(1) (2) (3) (4) (5)

13. Sıkı çalışmak başarılı olabilmek için yeterli değildir.

(1) (2) (3) (4) (5)

14. Kredi kartı, dikkatsiz harcamalar yapmaya yol açar.

(1) (2) (3) (4) (5)

15. Eğer daha fazla boş zamana sahip olsaydık, hayatımız daha anlamlı olurdu.

(1) (2) (3) (4) (5)

16. Zor ve zahmetli bir işi hevesle yapan bir insan, fark yaratan insandır.

(1) (2) (3) (4) (5)

17. Bir insan yeterince sıkı çalışırsa, kendisi için güzel bir hayata sahip olabilir.

(1) (2) (3) (4) (5)

18. Yapacak fazla işim olmadığı zaman kendimi rahatsız hissederim.

(1) (2) (3) (4) (5)

19. Sıkı çalışmaktan kaçmak, genellikle zayıf bir karakterin göstergesidir.

(1) (2) (3) (4) (5)