



**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ULUSAL KÜLTÜR BOYUTLARININ VE KİŞİSEL DEĞERLERİN ÇALIŞAN
MUTLULUĞUNA ETKİSİ:
TÜRK VE SLOVAK AKADEMİSYENLER ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI
BİR ARAŞTIRMA**

Mehmet KAHRAMAN

DOKTORA TEZİ

**Danışman
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI**

BURDUR, 2018

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ULUSAL KÜLTÜR BOYUTLARININ VE KİŞİSEL DEĞERLERİN ÇALIŞAN
MUTLULUĞUNA ETKİSİ:**
**TÜRK VE SLOVAK AKADEMİSYENLER ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR
ARAŞTIRMA**

Mehmet KAHRAMAN

DOKTORA TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

Üye: Prof. Dr. Ramazan ERDEM

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Burak KILIÇ

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Remzi BULUT

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Mürşit IŞIK

BURDUR, 2018



**MAKÜ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ**

DOKTORA JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..12.12.2018 tarih ve68..... sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 25.12.2018 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Mehmet Kahraman'ın ..Ulusal Kültür Bayramının ve Kişisel Değerleri Çalsın Mutluluğuna Etkisi: Türk ve Slovak Akademisyenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma..... konulu tez çalışması İşletme Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

ÜYE : Prof. Dr. Ramazan ERDEM

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Burak KILIÇ

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Remzi BULUT

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Murşit IŞIK

(Handwritten signatures of the jury members)

ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYANI

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “**Ulusal Kültür Boyutlarının Ve Kişisel Değerlerin Çalışan Mutluluğuna Etkisi: Türk Ve Slovak Akademisyenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma**” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Mehmet KAHRAMAN

25.12.2018

TEŞEKKÜR METNİ

Tez konumun belirlenmesinden sonuçlanmasına kadar devam eden bu meşakkatli süreçte maddi manevi destek olan, motive eden, çalışmama yön veren ve daha da önemlisi bana olan güvenini her daim gösteren çok değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI'ya çok teşekkür ediyorum ve saygılarımı sunuyorum.

Her zaman benim başarımları dileyen ve çalışmam boyunca manevi desteğini benden esirgemeyen Prof. Dr. Ahmet ONAY'a da teşekkürü bir borç bilirim.

Bu zorlu süreçte her zaman yanımda olan, beni şevklendiren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen hayat arkadaşım Ümmü Gülsüm KAHRAMAN'a sevgiyle sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Farklı vesilelerle öneri, eleştiri ve değerli fikirleriyle tezime katkı sağlayan, isimlerini burada tek tek sayamayacağım değerli bilim insanlarına da şükranlarımı sunuyorum.

(KAHRAMAN, Mehmet, Ulusal Kültür Boyutlarının Ve Kişisel Değerlerin Çalışan Mutluluğuna Etkisi: Türk Ve Slovak Akademisyenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Doktora Tezi, Burdur, 2018)

ÖZET

Bu araştırmada Türk ve Slovak akademisyenler arasındaki kültürel ve kişisel değer farklarının ortaya konulması ve sahip olunan değerlerin çalışan mutluluğuna olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kültürel ve kişisel değerlerin çalışan mutluluğuyla herhangi bir ilişkisinin olup olmadığı, işe ilişkin duygularında ve öznel iyilik halinin şekillenmesinde ne ölçüde etki ettiği konusu özellikle çok uluslu işletmeler ve farklı uluslardan akademik personel çalıştıran üniversiteler açısından bakıldığında araştırılmaya değer bir konudur. Araştırmaya; sosyal bilimler, fen bilimleri, eğitim bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarında çalışan Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi/Okutman, Dr. Öğr. Üyesi, Doçent ve Profesör unvanlarına sahip; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nden 199, Comenius Üniversitesi'nden 254 olmak üzere toplam 453 akademik personel katılmıştır. Katılımcılardan anket yöntemiyle elde edilen ve kişisel değerler, kültürel değerler ile çalışan mutluluğunu yansıtan veriler SPSS 22.0 paket programında t-Testi, Korelasyon ve Çok Basamaklı Regresyon yöntemleri kullanılarak analiz edilmiş ve hipotezler sınanmıştır.

Yapılan analizler neticesinde, Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre daha toplulukçu bir tutuma sahip oldukları görülmüştür. Ulusal kültürün alt boyutlarından toplulukçuluğun Türk akademisyenlerin çalışan mutluluğu üzerinde -alt boyutlar da dâhil olmak üzere- pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülürken Slovak akademisyenlerde toplulukçuluk sadece işyeri iyilik halini pozitif yönde anlamlı etkilemektedir. Uzun döneme yönelme ulusal kültür boyutu ise hem Türk hem de Slovak akademisyenlerin çalışan mutluluğunda pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir. Ayrıca Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre daha muhafazakâr bir değer önceliğine sahip olduğu görülmüştür. Öz-aşkınlık değerinin ise hem Türk hem de Slovak akademisyenlerin psikolojik iyilik hallerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ulusal Kültür, Kişisel Değerler, Çalışan Mutluluğu.

(KAHRAMAN, Mehmet, *The Effect of National Culture Dimensions and Individual Values on Employee Well-Being of Academic Staff: A Comparative Study on Turkish and Slovak Academicians, PhD Thesis, Burdur, 2018*)

ABSTRACT

In this research, it is aimed to reveal the cultural and personal value differences between Turkish and Slovak academicians and to determine the effect of the values on employee well-being. The issue of whether cultural and personal values have any relation with employee well-being, their feelings about work and its effect on subjective well-being are particularly valuable in terms of multinational enterprises and universities that employ academic staff from different nationalities. Research has been conducted among academics including; Research Assistant, Lecturer, Assistant Professor, Associate Professor and Professor in the fields of social sciences, natural sciences, educational sciences and health sciences. A total of 453 academic staff members have participated the study of which 199 from the University of Mehmet Akif Ersoy and 254 from Comenius University. The data obtained by the survey method reflecting the personal values, cultural values and employee well-being levels, were analyzed by using *t-Test*, *Correlation* and *Stepwise Multiple Regression* methods in SPSS 22.0 software and hypotheses were tested.

As a result of the analysis, it has been seen that Turkish academics have more collectivist attitude than Slovak academics. While it is seen that collectivism dimension of national culture has a positive effect on the employee well-being of Turkish academics - including sub-dimensions - in Slovak academic staff, collectivism only affects workplace well-being in a positive way. Another national cultural dimension, long-term orientation has a positive effect on the well-being of both Turkish and Slovak academicians. In addition, it is seen that Turkish academics have a more conservative value priority than Slovak academics. Self-transcendence value of both Turkish and Slovak academics has been found to affect the psychological well-being positively.

Key Words: National Culture, Individual Values, Employee Well-Being.

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------|------|
| TEZ ONAY SAYFASI | i |
| ETİK BEYANI | ii |
| TEŞEKKÜR METNİ | iii |
| ÖZET..... | iv |
| ABSTRACT | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| KISALTMALAR DİZİNİ..... | xi |
| TABLolar DİZİNİ | xii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | xvii |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜR KAVRAMI VE İLİŞKİLERİ

| | |
|---|----|
| 1.1. Kültür Kavramı ve Tanımı | 4 |
| 1.1.1. Kültürün Unsurları..... | 7 |
| 1.1.1.1. Sosyolojik Unsurlar..... | 7 |
| 1.1.1.2. İdeolojik Unsurlar | 8 |
| 1.1.1.3. Duygusal ve Estetik Unsurlar..... | 8 |
| 1.1.1.4. Teknolojik Unsurlar | 8 |
| 1.1.2. Kültür İle İlgili Diğer Kavramlar..... | 9 |
| 1.1.2.1. Kültürel Şok | 9 |
| 1.1.2.2. Kültürel Asimilasyon | 9 |
| 1.1.2.3. Kültürel Yayılma..... | 10 |
| 1.1.2.4. Kültürel Gecikme | 10 |
| 1.1.2.5. Kültür Emperyalizmi..... | 11 |
| 1.1.2.6. Kültürel Yozlaşma | 11 |
| 1.1.2.7. Kültürsüzleşme..... | 12 |
| 1.1.2.8. Popüler Kültür | 12 |
| 1.1.3. Kültürün Kazanılması | 13 |
| 1.1.4. Kültürün İşlevleri..... | 13 |
| 1.1.5. Kültürün Özellikleri..... | 14 |

| | |
|---|----|
| 1.1.6. Kültürün Çeşitleri | 15 |
| 1.1.6.1. Genel Kültür ve Alt Kültür | 15 |
| 1.1.6.2. Maddi Kültür ve Manevi Kültür | 16 |
| 1.1.6.3. Alt Kültür ve Karşıt Kültür | 16 |
| 1.1.6.4. Örgüt Kültürü | 17 |
| 1.1.6.5. Diğer Sınıflandırmalar | 17 |
| 1.1.7. Kültürün Düzeyleri | 18 |
| 1.1.7.1. Kültürün Gözlenebilir İpuçları | 18 |
| 1.1.7.2. Değerler ve Normlar Sistemi | 19 |
| 1.1.7.3. Temel Varsayım Kalıpları | 19 |
| 1.1.8. Ulusal Kültürün Ölçülmesi | 20 |
| 1.1.8.1. Ulusal Kültürün Boyutları (Hofstede)..... | 20 |
| 1.1.8.1.1. Güç Mesafesi | 21 |
| 1.1.8.1.2. Bireycilik – Toplulukçuluk..... | 22 |
| 1.1.8.1.3. Erillik – Dişilik | 24 |
| 1.1.8.1.4. Belirsizlikten Kaçınma | 25 |
| 1.1.8.1.5. Uzun ve Kısa Döneme Yönelme | 26 |
| 1.1.8.1.6. Heveslilik ve Kısıtlılık..... | 27 |
| 1.1.9. Kurumsal Kültür Kavramı | 28 |
| 1.1.9.1. Kurumsal Kültürün Önemi..... | 30 |
| 1.1.9.2. Kurumsal Kültürün Öğeleri..... | 31 |
| 1.1.9.2.1. Kahramanlar ve Hikâyeler..... | 31 |
| 1.1.9.2.2. Sloganlar | 31 |
| 1.1.9.2.3. Törenler | 32 |
| 1.1.9.2.4. Dil | 32 |
| 1.1.9.2.5. Normlar ve Değerler..... | 32 |
| 1.1.9.2.6. İnançlar ve Varsayımlar | 33 |
| 1.1.10. Ulusal Kültürün Kurumsal Kültüre Etkisi | 33 |

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL DEĞERLER

| | |
|--|----|
| 2.1. Değer Kavramına Genel Bir Bakış | 35 |
| 2.1.1. Kişisel Değer Kavramı | 37 |

| | |
|--|----|
| 2.1.1.1. Schwartz'ın Kişisel Değerler Yaklaşımı | 39 |
| 2.1.1.1.1. Schwartz Tarafından Tanımlanan 10 Temel Değer Tipi | 42 |
| 2.1.1.1.1.1. Güç | 42 |
| 2.1.1.1.1.2. Başarı | 42 |
| 2.1.1.1.1.3. Hazcılık | 42 |
| 2.1.1.1.1.4. Harekete Geçirme | 43 |
| 2.1.1.1.1.5. Öz Yönelim | 43 |
| 2.1.1.1.1.6. Evrensellik | 43 |
| 2.1.1.1.1.7. Yardımseverlik | 43 |
| 2.1.1.1.1.8. Geleneksellik | 44 |
| 2.1.1.1.1.9. Uyma | 44 |
| 2.1.1.1.1.10. Güvenlik | 44 |
| 2.1.1.2. Rokeach'ın Kişisel Değerler Yaklaşımı | 44 |
| 2.1.1.3. Kahle'nin Oluşturduğu Değerler Listesi | 46 |
| 2.1.1.4. Diğer Araştırmacıların Kişisel Değerler Yaklaşımları | 47 |
| 2.1.1.5. Kişisel Değerler Üzerinde Etkili Olan Sosyalleşme Süreçleri | 49 |
| 2.1.1.5.1. Toplumsal Faktörler | 50 |
| 2.1.1.5.1.1. Aile Faktörü | 50 |
| 2.1.1.5.1.2. Çevre Faktörü | 51 |
| 2.1.1.5.2. Eğitimsel Faktörler | 52 |
| 2.1.1.5.3. Örgütsel Faktörler | 53 |
| 2.1.1.5.3.1. Ulusal Şirketler | 53 |
| 2.1.1.5.3.2. Uluslararası Şirketler | 54 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞAN MUTLULUĞU

| | |
|--|----|
| 3.1. İyilik Hali | 56 |
| 3.1.1. İşyerinde İyilik Hali | 57 |
| 3.1.1.1. İş Tatmini | 57 |
| 3.1.1.2. İşe İlişkin Duygular | 59 |
| 3.1.1.3. İş Stresi | 60 |
| 3.1.1.4. Çalışma Ortamı Özellikleri ve İyi Olma Hali | 61 |
| 3.1.2. Öznel İyilik Hali | 62 |

| | |
|--|----|
| 3.1.2.1. İşyerinde Öznel İyilik Hali..... | 62 |
| 3.1.2.2. Öznel İyilik Hali ve İş Tatmini | 63 |
| 3.1.2.3. Öznel İyilik Hali ve İş Performansı | 64 |
| 3.1.2.4. Öznel İyilik Hali ve Örgütsel Performans..... | 64 |
| 3.1.2.5. Öznel İyilik Hali ve Motivasyon..... | 65 |
| 3.1.2.6. Öznel İyilik Hali ve Kişiyeye Has (İdiosinkratik) Anlaşmalar..... | 66 |
| 3.1.2.7. Öznel İyilik Hali, Stres ve Tükenmişlik..... | 66 |
| 3.1.2.8. Öznel İyilik Hali ve İşgücü Devri | 68 |
| 3.1.3. Psikolojik İyilik Hali..... | 69 |
| 3.1.3.1. Hazcı İyi Olma Hali | 70 |
| 3.1.3.2. Anlamsal (Ödemonik) İyi Olma Hali..... | 70 |
| 3.1.3.3. Duygusal Beklentiler..... | 70 |
| 3.1.3.4. Psikolojik İyilik Halini Etkileyen Faktörler..... | 71 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

| | |
|--|----|
| 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi | 73 |
| 4.2. Araştırmanın Kapsamı | 75 |
| 4.3. Araştırmanın Kısıtları..... | 76 |
| 4.4. Evren ve Örneklem Seçimi | 77 |
| 4.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler..... | 78 |
| 4.6. Veri Toplama Araçları | 81 |
| 4.6.1. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) | 81 |
| 4.6.1.1. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri..... | 82 |
| 4.6.1.2. Ulusal Kültür Ölçeği'nin (UKÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi | 83 |
| 4.6.2. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) | 87 |
| 4.6.2.1. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri ... | 88 |
| 4.6.2.2. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi | 89 |
| 4.6.3. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ)..... | 93 |
| 4.6.3.1 Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri | 94 |
| 4.6.3.2. Çalışan İyilik Hali Ölçeği'nin (ÇİHÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi | 95 |
| 4.7. Bulgular..... | 97 |
| 4.7.1. Demografik Bulgular | 97 |

| | |
|---|------------|
| 4.7.2. Ölçeklerle İlgili İstatistikî Bulgular | 101 |
| 4.7.3. Temel İstatistikî Bulgular | 130 |
| 4.7.4. Fark Analizi | 130 |
| 4.7.4.1. Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA)..... | 140 |
| 4.7.5. Hipotez Testleri Bulguları | 143 |
| 4.7.5.1. Ulusal Kültür ve Çalışan İyilik Hali Değişkenleri İçin Yapılan Korelasyon Analizi Bulguları | 143 |
| 4.7.5.2 Kişisel Değerler ve Çalışan İyilik Hali Değişkenleri İçin Yapılan Korelasyon Analizi Bulguları | 145 |
| 4.7.6. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Etkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Regresyon Analizi Bulguları..... | 148 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | 163 |
| KAYNAKÇA | 170 |
| EKLER..... | 197 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 203 |

KISALTMALAR DİZİNİ

| | |
|--------------|---|
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| Ar-Ge | : Araştırma-Geliştirme |
| Bkz | : Bakınız |
| ÇİHÖ | : Çalışan İyilik Hali Ölçeği |
| DFA | : Doğrulayıcı Faktör Analizi |
| Diğ | : Diğerleri |
| DSÖ | : Dünya Sağlık Örgütü |
| IND | : Bireysellik Boyutu Değişkeni |
| IVR | : Heveslilik Boyutu Değişkeni |
| KDÖ | : Kişisel Değerler Ölçeği |
| LOV | : Kahle' nin Oluşturduğu Değerler Listesi |
| LTO | : Uzun Döneme Yönelme Boyutu Değişkeni |
| MAS | : Erillik Boyutu Değişkeni |
| Örn | : Örneğin |
| PDI | : Güç Mesafesi Boyutu Değişkeni |
| RVC | : Rokeach Değer Sistemi |
| Ss | : Sayfadan Sayfaya |
| SVS | : Schwartz' ın Değer Ölçeği |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| UAI | : Belirsizlikten Kaçınma Boyutu Değişkeni |
| UKÖ | : Ulusal Kültür Ölçeği |
| Vb | : Ve Benzerleri |
| WHO | : World Health Organisation |
| Yy | : Yüzyıl |

TABLOLAR DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1.1. Güç Mesafesinin Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Başlıca Değerler | 22 |
| Tablo 1.2. Toplulukçu Kültür İle Bireyci Kültür Arasındaki Farklar | 24 |
| Tablo 1.3. Bireylerin Davranışlarını Etkileyen Eril ve Dişil Değerler | 25 |
| Tablo 1.4. Belirsizlikten Kaçınmanın Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Değerler | 26 |
| Tablo 1.5. Kısa ve Uzun Döneme Yönelimli Toplumlar Arasındaki Farklar | 27 |
| Tablo 2.1. Schwartz'ın Kişisel Değerler Listesi | 39 |
| Tablo 2.2. Rokeach Amaçsal ve Araçsal Değerler Tablosu..... | 45 |
| Tablo 2.3. Araştırmacıların Kişisel Değer Sınıflandırmaları..... | 48 |
| Tablo 3.1. İyilik Hali Belirleyicileri..... | 72 |
| Tablo 4.1. Kültür Ölçeğine Ait Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri..... | 83 |
| Tablo 4.2. Cronbach Alpha (α) Katsayısı Yorumlaması..... | 83 |
| Tablo 4.3. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Kriterleri ve 1.Düzy DFA Uyum Sonuçları | 84 |
| Tablo 4.4. Ulusal Kültür Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri | 86 |
| Tablo 4.5. Finlandiya, İsrail, Polonya, Slovenya, İsveç ve Birleşik Krallık Örneğine Schwartz Tarafından Uygulan Kişisel Değerler Ölçeğine Ait Güvenilirlik Katsayıları* | 88 |
| Tablo 4.6. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri... | 89 |
| Tablo 4.7. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Kriterleri ve 1.Düzy DFA Uyum Sonuçları | 90 |
| Tablo 4.8. Değerler Ölçeğinin Birinci Düzey Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri..... | 92 |
| Tablo 4.9. Çalışan İyilik Hali Ölçeğine (ÇİHÖ) Ait Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri..... | 95 |
| Tablo 4.10. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Kriterleri ve 1.Düzy DFA Uyum Sonuçları | 95 |
| Tablo 4.11. Çalışan İyilik Hali Ölçeğine Ait Birinci Düzey Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri..... | 97 |
| Tablo 4.12. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin cinsiyetlere göre dağılımları | 98 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.13. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımları | 98 |
| Tablo 4.14. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin medeni hallerine göre dağılımları | 98 |
| Tablo 4.15. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin akademik unvanlarına göre dağılımları | 99 |
| Tablo 4.16. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin çalışma alanlarına göre dağılımları | 99 |
| Tablo 4.17. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin inanç durumlarına göre dağılımları | 100 |
| Tablo 4.18. Türk Akademisyenlerin Ulusal Kültür Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım..... | 101 |
| Tablo 4.19. Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım..... | 107 |
| Tablo 4.20. Türk Akademisyenlerin Kişisel Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım..... | 112 |
| Tablo 4.21. Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım..... | 117 |
| Tablo 4.22. Türk Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım..... | 122 |
| Tablo 4.23. Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım..... | 126 |
| Tablo 4.24. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Toplulukçuluk Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 131 |
| Tablo 4.25. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Toplulukçuluk Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları | 131 |
| Tablo 4.26. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Güç Mesafesi Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 132 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.27. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Güç Mesafesi Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları | 132 |
| Tablo 4.28. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Belirsizlikten Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 132 |
| Tablo 4.29. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Belirsizlikten Kaçınma Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları..... | 132 |
| Tablo 4.30. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Erillik Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 133 |
| Tablo 4.31. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Erillik Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları | 133 |
| Tablo 4.32. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Uzun Döneme Yönelme Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 134 |
| Tablo 4.33. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Uzun Döneme Yönelme Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları | 134 |
| Tablo 4.34. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Değişime Açıklık Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 135 |
| Tablo 4.35. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Değişime Açıklık Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları..... | 135 |
| Tablo 4.36. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Muhafazakârlık Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 135 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.37. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Muhafazakârlık Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları..... | 136 |
| Tablo 4.38. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Aşkılık Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 136 |
| Tablo 4.39. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Aşkılık Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları | 136 |
| Tablo 4.40. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Gelişim Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 137 |
| Tablo 4.41. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Gelişim Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları | 137 |
| Tablo 4.42. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Yaşam İyilik Hali Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 138 |
| Tablo 4.43. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Yaşam İyilik Hali Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları..... | 138 |
| Tablo 4.44. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) İşyeri İyilik Hali Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 138 |
| Tablo 4.45. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) İşyeri İyilik Hali Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları..... | 139 |
| Tablo 4.46. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Psikolojik İyilik Hali Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... | 139 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.47. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Psikolojik İyilik Hali Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları | 139 |
| Tablo 4.48. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Dini Mensubiyet Değişkeni Açısından Çalışan İyilik Haline İlişkin (ÇMÖ) Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 140 |
| Tablo 4.49. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Dini Mensubiyetlerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Hochberg Testi Sonuçları | 141 |
| Tablo 4.50. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Puanları ile Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Puanları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları | 144 |
| Tablo 4.51. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği Puanları ile Çalışan İyilik Hali Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları | 146 |
| Tablo 4.52. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Toplam Puanları Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları | 149 |
| Tablo 4.53. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Alt Boyutu Olan Yaşam İyilik Hali Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları | 152 |
| Tablo 4.54. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Halinin Alt Boyutu Olan İşyeri İyilik Hali Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları | 155 |
| Tablo 4.55. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Halinin Alt Boyutu Olan Psikolojik İyilik Hali Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları | 158 |
| Tablo 4.56. Hipotez Testi Sonuçları | 161 |

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Şekil 2.1. Schwartz'ın Kişisel Değerleri | 41 |
| Şekil 4.1. Altı Boyutlu Hofstede Ulusal Kültür Modelinde Slovakya ve Türkiye'nin Toplumsal Düzeyde Karşılaştırılması | 74 |
| Şekil 4.2. Araştırma Modeli | 78 |
| Şekil 4.3. Ulusal Kültür Ölçeğinin (UKÖ) Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model* | 85 |
| Şekil 4.4. Kişisel Değerler Ölçeğinin (KDÖ) Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model..... | 91 |
| Şekil 4.5. Çalışan İyilik Hali (ÇİHÖ) Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model..... | 96 |

GİRİŞ

Gününün büyük bir bölümünü işinde geçiren çalışanların çalışma ortamında kendilerini iyi hissetmeleri, işe ilişkin duygularının pozitif olması ve işini yaparken keyif alması, mutluluğunu ilgilendirdiği gibi işyerindeki verimliliğini ve performansını da etkilemektedir. Ayrıca yüksek mutluluk seviyesine sahip olan çalışanların aynı işinde devam etme niyetlerinin daha fazla olduğu gözlenmektedir (Wright ve Cropanzano, 2007:94). Çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal imkânların genişletilmesi, kariyer gelişimlerinin fırsat eşitliği çerçevesinde sağlanması ve adaletli bir yönetim biçimi, örgütlerin kurumsal olarak özen göstermesi gereken unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira küresel işletmeciliğin, internetin ve iletişim ağlarının gelişimiyle çalışanların mobilitesi hız kazanmış örgütler arasında nitelikli insan kaynağı rekabetini de artırmıştır.

Bilgi teknolojilerinin, iletişimin ve küreselleşmenin gelişimiyle artan rekabet koşulları, işletme ve örgütlerin hayatta kalmasında ve başarılı olabilmesinde beşeri sermayenin özellikle de entelektüel sermayenin önemini artırmıştır. İster kar amacı güden kamu ya da özel örgütler olsun ister bilimsel bilgi üretimi yapan üniversiteler olsun; çalıştığı kuruma katma değer sağlayan, yaratıcı, üretken çalışanların elde tutulması örgütsel başarı ve sürdürülebilir rekabetçilik açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durum insan kaynaklarını modern örgütlerin en önemli varlığı haline getirmiştir.

Diğer taraftan kültürel değerlerle ilgili yapılan araştırmalar bazı kültürel değerlerin bireyin öznel iyilik halini olumlu yönde, bazı kültürel değerlerin ise olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Arrindel ve diğ., 1997). Nitekim kültürel ve kişisel değerlerin çalışan mutluluğuyla herhangi bir ilişkisinin olup olmadığı, işe ilişkin duygularında ve öznel iyilik halinin şekillenmesinde ne ölçüde etki ettiği konusu da özellikle çok uluslu işletmeler ve farklı milletlerden akademik personel çalıştıran üniversiteler açısından bakıldığında araştırılmaya değer bir konudur.

Buna ilaveten Rokeach (1968), kişisel değerlerin tutum ve davranışların bilişsel ağı içinde merkezi bir konuma sahip olduğunu, bireylerin birbirlerinden ayırt edilmesini sağlamakla birlikte farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olduğunu belirtmiştir. Bu

anlamda değerler, bireyin deneyimlerini ve karşılaştığı olayları anlamlandırmasında, bilinçli ya da bilinçsiz verdiği kararlarda, tutum ve davranışlarında etkili olmakta; hayatına, işine ve kendisine dair duygu ve düşüncelerine şekil veren temel dayanak vazifesi görmektedir.

Bu değerlendirmeler ışığında yapılan araştırmada, ulusal kültür boyutları (toplulukçuluk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik ve uzun döneme yönelme) ile kişisel değerlerin (değişime açıklık, muhafazakârlık, öz aşkınlık, öz gelişim) çalışan mutluluğuna alt boyutlarıyla birlikte (yaşam iyilik hali, işyeri iyilik hali ve psikolojik iyilik hali) etkisi incelenmektedir. Böylece hem ilgili yazına katkı sağlamak hem de çalışan mutluluğu konusunda yararlı bilgiler sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda kapsamlı bir yazın taraması yapılmış, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışan 201; Slovakya'nın Bratislava kentinde faaliyet gösteren Comenius Üniversitesi'nde çalışan 256, toplam 457 akademisyenden anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Anket çalışmasından toplanan sayısal veriler uygun istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Bu amaçla SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 paket programları kullanılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışma aşağıda da belirtildiği gibi dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, kültür ve ulusal kültür kavramları, kültür ile ilgili diğer kavramlar, kültürün ögeleri, özellikleri, unsurları, kültürün çeşitleri, Hofstede'in ulusal kültür boyutları ve bu boyutların ölçümüne ilişkin konular ele alınmıştır.

İkinci bölümde, kişisel değer kavramı ile birlikte değerler üzerine çalışan sosyal bilimcilerin ortaya atmış olduğu değer kuramları ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ardından kişisel değerlerin oluşumunda etkili olan faktörler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde çalışan mutluluğu alt boyutları ile birlikte ele alınmış öznel iyilik hali, işyeri iyilik hali ve psikolojik iyilik hali boyutları detaylı olarak incelenmiştir.

Dördüncü bölümde, araştırmanın kapsamı, amacı, kısıtları, örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçekler, veri analiz yöntemleri, bulgular ve hipotezlerin

testi ile sonuçları verilmiştir. Sonuç ve Öneriler kısmında ise, araştırmanın dikkat çekici analiz sonuçları ile konuya ilişkin gerekli görülen bazı önerilere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜR KAVRAMI VE İLİŞKİLERİ

1.1. Kültür Kavramı ve Tanımı

Kültür, antropoloji ve sosyoloji başta olmak üzere birçok alanda çalışmaların yapıldığı ancak tanımı ve çerçevesi hakkında ortak fikir birliğine ulaşılamamış bir kavramdır. Farklı disiplinlere mensup araştırmacılar tarafından şekil, bakış açısı ve içerik olarak incelenmiştir. Kültürün farklı yönleriyle ele alınması aslında bu kavramın derinlemesine incelenmesine olanak tanımıştır (Danışman ve Özgen, 2003:91).

Fransızca'da "cultura" kelimesinden gelen kültür sözcüğü Latince'de "colere" ekip-biçmek, sürmek anlamına gelmekte ve "cultura" aynı zamanda Türkçe'de "ekin" anlamında da kullanılmaktadır. "Cultura" kelimesini ilk kez Voltaire'nin insan zekâsının oluşumu, gelişimi ve yücelmesi anlamlarında kullandığı ileri sürülmektedir. "Cultura" sözcüğü buradan Alman diline geçmiş ve Alman Dili Sözlüğü'nde "culture" olarak yerini almıştır (Kongar, 1994:16).

Kültürün en meşhur ve kapsamlı -bugün de kabul gören- tanımı 1871' de Tylor tarafından yapılmıştır. İngiliz antropolog Tylor'a göre, "kültür veya medeniyet, bir toplumun üyesi olarak insanoğlunun kazandığı bilgi, iman, sanat, gelenek, görenek ve benzeri kabiliyet, hüner ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür" (Tylor, 1924: 1). Tylor'a göre kültür; toplum, insanoğlu, eğitim süreci ve kültürel içerik gibi değişkenlerin ve bunlar arasında ki karmaşık ilişkilerin bir işlevidir (Güvenç, 1994:101). Tylor'un tanımı bu şekilde iken tanınmış Alman antropolog Thurnwald'ın tanımı ise şu şekildedir: "Kültür; tavırlardan, davranış tarzlarından, örf ve adetlerden, düşüncelerden, ifade şekillerinden, kıymet biçmelerden, tesislerden ve teşkilattan mürekkep öyle bir sistemdir ki, tarihi bir mahsul olmak üzere teşekkül etmiş, an'aneye bağlı bir cemiyet içinde onun medeni teçhizatı ve vasıtaları ile karşılıklı tesirler neticesinde meydana çıkmış ve bütün unsurlarının zamanla yek diğereğine kaynaması sayesinde ahenkli bir bütün haline gelmiştir" (Turhan, 1994:35).

Kluckhohn (1951) kültür kavramını şöyle tanımlamıştır: “ His, düşünce ve tepkilerden oluşan, semboller ve seçkin grup başarıları ile kazanılan ve bir sonra ki nesle aktarılan, ayrıca sanat eserlerinde şekil bulan, özünün ise geleneksel ve tarihsel bir arka yapısı olan değerler ve düşünceler topluluğudur” (Hofstede, 2001:9). Hofstede ise kültürü ortak paydada buluşulan bir bütün olarak ele almaktadır (Hofstede, 2001). Schein’ın (1992) kültür tanımı, toplum üyelerinin gözlemlenen konuşma ve davranışlarından çıkartılan varsayımlar üzerine yoğunlaşırken, Hofstede daha çok toplum tarafından uygulanan törenler, oluşturulan kahramanlar ve semboller üzerinde yoğunlaşmaktadır (Martin, 1995:83).

Kültür, toplumları birarada tutan ortak noktalar. Diğer bir deyişle dünden bugüne toplumun ihtiyaçlarına göre şekillenen ve ayırt edici özellik taşıyan bir sistemdir. Kısaca kültür; “Bir milletin dil, din, duygu, düşünce ve yaşayış tarzında ki bütünlüktür” (Güzel,2006:103). Tülay Bozkurt’a göre kültür: “Herhangi bir sosyal birimin dış çevreye uyum ve kendi içinde bütünleşme sürecinde ortaya çıkan problemlere hâkim olma ve ihtiyaçlarını giderme çabası sırasında gelişen ya da keşfedilen; geçerliliği ve sürekliliği belirli bir zaman sürecinde kanıtlanmış; gruba yeni girenlere algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılan, maddi ve manevi olmayan yaşam biçimlerini bilinç ve bilinçaltı düzeylerde etkileyen varsayımlarla bu varsayımların fiziksel çevre ve insan etkileşimine yansıyan simgesel ifadelerinin tamamıdır (Bozkurt, 1996:253).

Kültür, her toplumda şu ortak özellikleri gösterir (Güvenç, 2010: 102-105):

- Sosyo-kültürel biçimler öğrenilmiştir.
- Mantıksal olarak bütünleşmişlerdir. Aynı zamanda işlevsel ve anlamlıdır.
- Bütün sosyo-kültürel sistemler, sürekli olarak değişirler. Kültür dinamik bir yapıya sahiptir.
- Simgeler aracılığı ile aktarılırlar. Kuşaktan kuşağa toplumsal miras olarak aktarılırlar.
- Her kültür, bir değer sistemine sahiptir.
- Toplumun üyeleri arasında makul, etkin ve otomatik etkileşim sağlar.
- Farklı olarak paylaşılmışlardır. Bireyler kültüre “kültürlenme” yoluyla katılırlar.
- Toplumsal kişiliğin doğuş ve oluşumunda egemen bir etmendir.
- Bir toplumu diğerlerinden ayırmaya yarayan bir işarettir.

Türkiye’ de kültür ile medeniyeti sistemli bir şekilde ilk tanımlayan Ziya Gökalp’ tir. Gökalp’e göre; “Bir cemiyetin bütün fertlerini birbirine bağlayan, yani aralarında dayanışma husule getiren müesseseler, kültür müesseseleridir. Bu müesseselerin toplamı, o cemiyetin kültürünü oluşturur” (Erdoğan, 1975:34). Ziya Gökalp kültürü hars olarak ifade etmiş ve şöyle tanımlamıştır: “Hars yalnız bir milletin dini, ahlaki, hukuki, muakalevi (akli), bedii (estetik), lisani, iktisadi ve fenni (teknolojik) hayatlarının ahenkdar bir mecmuasıdır” (Gökalp, 1976: 25). Bu tanımda da görüldüğü gibi Gökalp kültürü, toplumun bireylerini birbirine bağlayan ve aralarında dayanışma oluşturan kurumların tümü olarak ele almıştır.

Atatürk’ ün kültür tanımı ise şu şekildedir: “Bir insan cemiyetinin devlet hayatında, fikir hayatında, yani ilimde, içtimaiyatta ve güzel sanatlarda, iktisadi hayatta, kara, deniz ve hava münakalatında yapabildiği şeylerin muhassalasıdır. Kültür tabiatın feyziyle mesut olmaktır. Medeniyeti harstan, kültürden ayırmak güç ve lüzumsuzdur” (Çavuşoğlu, 2011: 103).

Kültür kavramının belirgin olmayan çerçevesinde Uygur’un kültür tanımı bize bir çerçeve sunmaktadır: “Kuşbakışı bir yaklaşımla kültür, insanın ortaya koyduğu, içinde insanın var olduğu tüm gerçeklik demektir. Öyleyse kültür deyimiyle insan dünyasını taşıyan yani insan varlığını gördüğümüz her şey anlaşılabilir. Kültür, doğanın insanlaştırma biçimi, bu insanlaştırmaya özgü süreç ve verimdir. Kültür, insanın kendini kendi evinde duymasını sağlayacak bir dünya ortaya koymasıdır. Buna göre kültür, böylesi bir dünyanın anlam-varlığına ilişkin tüm düşünülebilirlikleri içerir. İnsan varoluşunun nasıl ve ne olduğudur kültür. İnsanın nasıl düşündüğü duyduğu, yaptığı, istediği; insanın kendisine nasıl baktığı, özünü nasıl gördüğü; değerlerini, ülkülerini, isteklerini nasıl düzenlediği bütün bunlar hep kültürün öğeleridir. İnsanın ne tür bir yaşama üslubu, ne tür bir var olma programı, ne tür bir eylem kalıbı benimsediği kültürdür hep. Teknik, ekonomi, hukuk, estetik, bilim, devlet, yöntem insanın meydana getirdiği her şey kültüre girer. Örgütler, dernekler, kurumlar, okullar, tüm kendilerine ilişkin şeylerle birlikte kültürden sayılırlar. İnsanlar arasında ki her çeşit karşılıklı etkileşimlere, her türlü yapıp yaratma alışkanlıklarına, bütün manevi ve maddesel yapıt ve ürünlere kültür denir” (Uygur, 1984:5).

Geniş açıdan ele alındığında kültür, toplumların yaşam biçimi olarak değerlendirilebilir. Toplumların duygu ve düşünceleri, bunlardan hareketle oluşturdukları davranış kalıpları

vb. kültürü oluşturur. Kültür, toplumda yaşayan fertlerin dış çevreye uyum sağlayabilmeleri için oluşturdukları maddi manevi eserlerin tümüdür (Tezcan,1993:54). Kozlu ise kültürü; “Bir toplumun tüm alanlarında ortak olan dini, ahlaki, estetik, teknik ve bilimsel nitelikteki tüm toplumsal olayların bir bütünü” şeklinde tanımlamaktadır (Kozlu, 1986:61).

Kültür, belirli bir toplumda ki fertlerin ilişkilerinin şekillenmesinde çok önemli rol oynar. Toplum içerisinde oluşan grupların ya da toplumun üyelerinin yaşam tarzlarına göndermede bulunur. Kişilerin aile yaşamları, dini törenleri, giyim tarzları, çalışma kalıpları, boş zaman etkinlikleri vb. içerir (Giddens, 2000:18). Kültürü tanımlayan kişilerin bu kavram ile ilgili ortak fikir birliğine varamamasına karşın kültürün sosyal gruplar tarafından sosyal olarak meydana gelen, bütüncül ve paylaşılan bir kavram olduğu üzerinde ortak karara ulaştıkları görülmektedir (Martin, 2002:82). Bu ortak görüş çerçevesinde toplumsal olarak paylaşılan kültür unsurlarının irdelenmesi, konunun daha iyi anlaşılması adına aşağıda derlenmiştir.

1.1.1. Kültürün Unsurları

Kültür, bir toplumun kendine ait dil, hukuk, düşünce, ekonomi, ahlak, bilim, din ve estetik hayatının uyumlu bütünüdür. Toplumun yaşamını düzenleyen sözlü ve sözsüz kuralları oluşturur. Bu yüzden; kültürler toplumun temel taşlarıdır. Toplum kültürünün en önemli elemanlarını değerler, dini inançlar, düşünce ve davranışlar oluşturur. Bu nedenle kültürün unsurları zamana ve şartlara göre gelişir ve değişir (www.cumhuriyet.edu.tr).

Kültürlerarası farklılaşmanın temelinde toplumlararası kültürel unsurların farklı olması yatar. Bunun nedeni; her toplumun olayları anlayış ve yorumlayış biçiminin farklı olmasından kaynaklanır. Bu yüzden kültürel unsurların sıralanmasında bir birliktelik yoktur. Fakat kültür ile ilgili diğer kavramlara geçmeden önce, yine de kültürün unsurlarının bazılarında bahsetmek yararlı olacaktır (Çağlar, 2001:131).

1.1.1.1. Sosyolojik Unsurlar

Toplum fertlerinin belirli gruplar içerisinde yaşamasından dolayı oluşan; din, dil, hukuk, ahlak, örf, adet ve eğitim gibi sosyal kurumlar ve pek çok değer yargıları, normlar, kültürün manevi ve sosyolojik elemanlarını meydana getirirler. Bunların içerisinde en önemlilerinden bir tanesi de dildir. Çünkü dil, kültürün kuşaktan kuşağa aktarıcısı

konumunda yer alır. Ayrıca bu öge manaların simgelenmesine ve kültürün öğrenilmesine yardımcı olur (Dönmezer,1978:126).

Bloch ve Trager' in *Outline of Linguistic Analysis* adlı eserinde şu tanım vardır: “Dil, bir sosyal grup tarafından ortaklaşa üretilen istemli ses simgelerinden oluşan bir sistemdir” (Bloch ve Trager, 1942: 9).

Sapir' e göre, “Dil tam manasıyla insan tarafından, istemli üretilen semboller aracılığıyla duygu, düşünce ve arzuların iletildiği içgüdüsel olmayan bir iletişim şeklidir” (Sapir, 2000: 21). Hall, *Essay on Language* adlı eserinde dili şöyle tanımlamıştır: “İnsanların iletişim kurdukları, alışıldığı üzere sözel-işitsel semboller kullanarak etkileşimde buldukları bir kurumdur” (Hall, 1974: 153).

1.1.1.2. İdeolojik Unsurlar

Toplumsal kültürün içinde yer alan fertlerin ve çeşitli sosyal grupların inançları, ilkeleri, fikirleri, kanaatleri, felsefeleri, dünya görüşleri ve zihniyetleri ile ilgili yönleri çoğunlukla ideolojik unsurlar başlığı altında yer almaktadır. Bu bağlamda, siyasi ve toplumsal gücün dağılımı, ülke kaynaklarının paylaşılması, toplumsal egemenliğin yapılanması gibi konular ideolojik kültürün önemli unsurları arasındadır (Eroğlu, 1998:112).

Kişilerin ve çeşitli sosyal grupların düşünceleri, inanış biçimleri, kanaatleri, iktidar, devlet, sendikalar gibi kurumlaşmış organlar ideolojik unsurların temelini oluşturmaktadır (Aycan, 1998:22).

1.1.1.3. Duygusal ve Estetik Unsurlar

Duygusal ve estetik unsurların içinde, kişilerin öznel taraflarını oluşturan ve çeşitli tutum ve duygularına seslenen kültür elemanları girmektedir (Eroğlu, 1998:111). Bireylerin sübjektif yönlerini oluşturan bu unsurlar daha çok tutum ve duygulara hitap eden eğlence tarzları, edebiyat gibi kültür elemanlarından meydana gelmektedir (Aycan, 1998:22).

1.1.1.4. Teknolojik Unsurlar

Teknoloji, doğayla mücadele araçları ve yönetsel organizasyon şekilleri, mimari eserler gibi fiziki, maddi ve teknik değerleri içine alır (White, 1959:6-7). Buna göre insanlar ile

nesnel olarak aletler arasındaki tüm ilişkiler kültürün maddi-teknolojik elemanlarının önemli bir kısmını oluşturur (Kongar, 1981:323).

Yukarıda genel başlıklar altında ele alınan kültürel değerler ve unsurlar belli kültürel havanın ortak değerlerine sahip olmayan toplumlar için farklı şekillerde ortaya çıkacaktır. Çünkü bahsedilen bu unsurlar toplumun içinde yer aldığı ekonomik, kültürel ve sosyal koşullardan da etkilenmektedirler (Çağlar, 2001:131).

1.1.2. Kültür İle İlgili Diğer Kavramlar

Literatürde kültür ile ilgili olarak geçen diğer kavramlar sekiz başlık altında toplamak mümkündür. Bu kavramların bazıları birbirine çok yakın anlamlara sahip olsa da aralarında belirleyici kapsam farkları bulunmaktadır. Aşağıda bahsedilecek olan kültür kavramları özellikle kültürel farklılıkların varlığının bir sonucu olarak karşımıza çıktığı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır. Şimdi bunlar kısaca ele alınacaktır.

1.1.2.1. Kültürel Şok

Kültürel şok, bireylerin kendi kültürlerinden çıkararak tanımadığı, dilini bilmediği, dilini bilse de simgelerini çözemediği, kurallarından ve değerlerinden haberinin olmadığı bir kültürün içine giren bireyin yaşadığı sıkıntı halidir. Farklı sebeplerden dolayı diğer bir kültüre geçen toplumlarda fertlerin yeni kültüre uyum sağlamada karşılaştıkları güçlükler, bunalımlar, sıkıntılar ve gösterdikleri tepkilerdir (Güvenç, 2010:131). Daha önce değinildiği gibi kültür, insanın dışındaki doğal ve toplumsal dünyayla ilişki kurmasını sağlayan bir araçtır. Kültür fertlerin bu dünyayı anlamlandırmasına ve yorumlamasına yarayan bir gözlüktür. Bu aracının işe yaramadığı zamanlarda bireyin gündelik hayatını devam ettirmesi, hatta ve hatta temel ihtiyaçlarını sağlaması olanaksız hale gelir. Böyle bir durumda bireyin ruhsal bir çöküntü içine girmesi ve bunalıma düşmesi kaçınılmaz olmaktadır (www.sosyolojisi.com). Bu noktada bireyin mizacı, kişiliği ve sosyal uyma düzeyi önemli rol oynamaktadır. Zira kültürel şok aynı koşullarda farklı bireylerin aynı düzeyde tecrübe etmediği bir olay olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.2.2. Kültürel Asimilasyon

Bir kültürün bir başka kültürü, çeşitli nedenlerle etkisi altına alması ve zamanla kendine benzetmesi ve bu sürecin sonucunda da kendi kültürü içinde eritmesi olarak

tanımlanmaktadır. Genelde belirli bir bölgede hâkim olan kültür, gerek o kültürden olmanın sağlayacağı ekonomik avantajların etkisiyle gerekse bu kültürün gelişmiş bir kültür imgesi sunması nedeniyle, bölgedeki diğer kültürler üzerinde baskı yaratır. Bu baskı sonucunda, diğer kültürlerde adeta kendi kültürlerinden kaçıp uzaklaşmaya başlarlar ve kültür değiştirirler. Kültürel asimilasyon süreci böyle başlar. Sonrasında bu kültürel kaçışın yoğunlaşması, kaçılan kültürün bir ölü kültür haline gelmesine neden olur. Günümüzde küreselleşmenin tüm dünyayı sarması nedeniyle bu sürecin yaşanması için kültürlerin aynı coğrafyada olmaları gerekmez. 19. yüzyılda yoğunlaşan sömürgeciliğin etkisiyle ve bugünkü küresel kültür ortamında pek çok kültür böylesi bir erime tehdidi altındadır (www.sosyolojisi.com).

1.1.2.3. Kültürel Yayılma

Kültürel yayılma, bir kültürde ortaya çıkan maddi veya manevi kültür öğesinin başka kültürlerle geçmesi, yayılması olarak tanımlanabilir. Örneğin; spagettinin İtalya'dan, ulusçuluk fikrinin Fransa'dan, tütün içmenin Kuzey Amerika yerlilerinden, yoğurdun Türklerden dünyaya yayılması. Belirli bir toplumda kültürün maddî ve manevî öğelerinin içten dışa veya dıştan içe doğru yayılmasıdır. Geçmiş yıllarda misyonerler, tüccarlar, göçmenler aracılığıyla gerçekleşen kültürel yayılma, günümüzde yerini kitle iletişim araçlarına bırakmış durumdadır. Fakat bu durum kültürlerde kültürel yozlaşmaya neden olabilir (www.frmartuklu.org).

1.1.2.4. Kültürel Gecikme

Ogburn tarafından önerilen bu kavramla, kültürel değişim etkisi altında kalan kurumların bu değişime gösterdikleri tepkinin hızındaki farklar anlatılmaya çalışılır. Kültürel gecikme kavramı; kültürel boşluk olarak da adlandırılır (Tezcan,2014:68). Genellikle teknolojik yenilikler bu türden dengesizlikler ve uyum zorlukları yaratmaktadır. Belirli bir bağlamda ortaya çıkmış teknolojik gelişmeler, o gelişmelerin toplumsal kullanımına ilişkin kuralları da ortaya koyar. Belirlenen bu kurallar, oluştukları toplumda benimsenir ve yerleşir. Fakat bu gelişmeleri yeni alan toplumlarda bu kuralların benimsenip, yerleşmesi zaman alır ya da bu kurallar o kültürün eleğinden geçerken dönüşebilir (www.sosyolojisi.com). Buradan da anlaşılacağı üzere, kültürel ödünç alma ve taklit

yoluyla kültürlerin değişim süreçleri başlamaktadır. Ancak bahsedilen bu kültürel değişme toplumun her tabakasında aynı anda meydana gelmez.

“Söz gelimi Cumhuriyetin kuruluş yıllarında değişmeye yön veren eğitim çabaları, teknoloji ve sanayileşmenin hızlandırdığı 1950-1970 dönemlerinde sosyal ve kültürel değişimin gerisinde kalmıştır. Böylece iki kültür unsuru arasında bir uyumsuzluk belirmiştir. İşte Ogburn’ un kültürel gecikme (culturallag) adını verdiği olgu budur. Ancak Ogburn’ un gecikmeyi ele alışı, gecikmenin uzunluğu mu yoksa uyumsuzluğunun derecesinin mi daha kritik olduğu belli değildir” (Türkdoğan,1988:64).

1.1.2.5. Kültür Emperyalizmi

Kültürlerarası etkileşim sayesinde güçlü ülkelerin güçsüz ülkeleri etkilemesine ya da kültürün bir tür sömürü aracı ve siyasi propaganda gibi kullanılmasına kültür emperyalizmi denilmektedir. Günümüzde, kendi kültürlerine sahip çıkmayan toplumlar, yabancı kültürlerin olumlu ya da olumsuz etkileri altında değişikliğe uğramaktadır. Örneğin; günümüzde bu etki şu şekilde gözlemlenebilmektedir: Çeşitli yabancı markalarla sunulan (gıda, giyim, otomobil alanlarında yaygınlaşan ürünler vb) ürünler, bir tür propaganda aracı görevi görebilmektedirler. Kendi kültürlerine sahip çıkamayan ülkeler, bu propaganda sonucu kendi ulusal kültürlerini yitirip bir başka ülkenin kültürel sömürgesi durumuna düşebilirler (www.sosyolojisi.com). Ayrıca az gelişmiş ülkelere yaşayan ve oranın elit tabakasını oluşturan kişilerin gelişmiş ülkelere gidip gelmesiyle oranın kültür özelliklerinden etkilenme ve kendi ülkelerine bu kültür özellikleri taşınmaları da kültür emperyalizmine zemin hazırlayan olaylardan bir tanesidir (Tezcan, 1991:11).

1.1.2.6. Kültürel Yozlaşma

Yozlaşma kelimesi İngilizce sözlüklerde “corruption” kelimesiyle ifade edilmektedir. Bu kelime, toplumsal bozulmayı ve ahlaki çöküntüyü anlatan bir anlam taşımaktadır (Şahin, 2011:248). Yozlaşma kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından ise, “doğasındaki iyi nitelikleri sonradan yitirmek, orjinalliğin bozulması, bir şeyin manevi niteliklerden uzaklaşması” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 1992:778).

Kültürel yozlaşma kavramı ise bize sahip olunan kültürün bozulmaya başlamasını ve ahlaki çöküntünün filizlendiğini işaret etmektedir. Yaşanılan kültürdeki yozlaşma arttıkça

kültür kendine özgü özelliklerini kaybetmekte ve savunmasız bir duruma düşmektedir. Kültürel yozlaşmanın ileriki boyutu ise kültürel yabancılaşma ve var olan kültürün kendine özgü özelliklerinin tamamen ortadan kalkması şeklinde olacaktır (Şahin, 2011:778).

Var olan kültürün kendine özgü özelliklerini yavaş yavaş kaybetmesi sonucu toplumda sosyal çözümler meydana gelir. “Bir ülkede sosyal bütünleşmeyi sağlayan şartlarda bozulma başladığı zaman sosyal çözümlerde başlamış demektir” (Bilgin, 1997:17). Bir toplumdaki sosyal ilişkilerin milli bütünlüğü bozacak derecede gevşemesi, toplumu ayakta tutan norm ve değerlere uyum sağlayamaması, toplumda maddi ve manevi kültür öğelerinin biraraya gelerek bir anlam ifade edecek tarzda birbirlerini tamamlayamama hali o toplumda sosyal çözülmeyi meydana getirmektedir (Bilgiseven, 1995:297).

1.1.2.7. Kültürsüzleşme

Kültürsüzleşme bir grubun başka bir kültürle kurduğu ilişki sonucu kendi kültürünü değiştirmesi, hatta tümüyle değiştirmesi veya kaybetmesidir. Kültürsüzleşmede toplum fertlerinin kendi kültürlerini terk edip başka kültüre doğru kaymalarından dolayı sosyal ve kültürel huzursuzluklar görülür (Cem, 1973:530).

1.1.2.8. Popüler Kültür

Güngör popüler kültürü, “kaynağını toplumların geçmişteki yaşam deneyimleri ve kültürel birikimlerinden alan, gündelik yaşam pratiklerini içselleştirerek güncel hale gelen, üretim ve tüketim açısından toplumun en alt kesiminden en üst kesimine kadar tüm tabakalarını farklı derecelerde de olsa temsil eden, bir yandan egemen güçlerin toplumu yönetmesi ve yönlendirmesi için imkân sağlarken, bir yandan da kültürel etkinlik alanı içerisinde temsil olanağı bulamayan kesimlerin kurulu düzene karşıt tavırlarını sergileyebildikleri bir mücadele alanı” olarak tanımlamaktadır (Tellan, 2005:57).

Popüler kültür kavramı ilk olarak Amerika’da kitle kültürü olarak tartışılmıştır. Elit tabakanın kültürüne karşı halkın kültürünü karşılamak için üretilmiştir. Amerika kapitalist değişimi en hızlı yaşayan ülkeler listesinde ilk sırada yer alır. Bu yüzden kapitalizmin müzikten eğlenceye, sanattan moda, her alanda kendine bir sektör

oluşturmaya başlaması sebebiyle, popüler kültür kavramı da orada kullanılmaya başlanmıştır (www.ozgurder.org).

Popüler kültür de önce kullanım sahası yaratılır ardından tüketilmesi için sahaya sunulur. Yani popüler kültür kendi kendini ihtiyaç haline getirir. Bu kültür topluma dayatılmış olsa da, topluma özgürlük sunan, modern olana dikkat çeken ve fertleri kendi tercihine bırakan bir değermiş gibi gösterilir. Fakat bu kültür aslında değerleri yok etme ve anlamsız kılma amacı taşır. Popüler kültür toplumun fertlerine geçici mutluluklar sunarak haz sağlama noktasında onları kendine bağımlı hale getirmeye çalışır. Geçici mutluluklar sunmasının nedeni ise kendisinin de süreklilik gösteren bir yapıya sahip olmamasından kaynaklanır (Coşgun, 2012:841). Bütün bu değerlendirmeler ışığında popüler kültür, iktisadi olarak gelişmiş kapitalist devletler tarafından kültür emperyalizminin bir sömürü aracı olarak kullanıldığı gerçeğini ifade etmek mümkündür. Bu araç hem sömürülen kültürün içinin boşaltılmasına hem de sömüren hâkim kültürün iktisadi ve küresel hakimiyetinin perçinlenmesine zemin hazırlamaktadır.

1.1.3. Kültürün Kazanılması

Kültür dünden bugüne içgüdüyle değil, her bireyin yaşantısı içerisinde kazandığı alışkanlıklar, eğilimler, tepki ve davranışlar yoluyla aktarılmıştır. Kısaca kültürün kazanılması; öğrenme ve eğitim süreçlerinin bir sonucudur (Güvenç, 1999:98).

Hofstede'e göre kültür, aklın ortaklaşa programlanması sonucunda meydana gelmekte ve hayatını da bu programlama sınırlarında devam ettirmektedir. Adı geçen programlama ise kişilik, kültür ve insan doğası olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Hofstede, 1984:25). Hofstede'in yapmış olduğu bu tanım son derece karmaşık bir olgu olan kültürü basitçe anlaşılır bir hale getirmesi ve kuramsallaştırılmasının önünü açması bakımından önemlidir.

1.1.4. Kültürün İşlevleri

Literatürde yer alan kültürün belli başlı işlevlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Eroğlu, 2015:120-121):

- Kültür, toplumda biz bilincinin oluşmasını sağlar.
- Kültür, bir topluma ait değerleri bünyesinde toplar.

- Sosyal bir dayanışma aracıdır ve toplum fertleri arasında ki koordinasyonu sağlar.
- Kültür, sosyal kişiliğin oluşmasını sağlar.
- Bir toplumu diğer toplumdaki farklı kılar ve ayırır.
- Kültür, toplumların sosyalleşmelerini sağlar.
- Toplumsal düzenin sağlanmasına yardımcı olur.

1.1.5. Kültürün Özellikleri

Kültürlerin özellikleri içinde yer aldıkları toplumun sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik durumuna bağlı olarak değişebilir. Fakat bu başlık altında anlatılmak istenen evrensel manada her kültürde olması gereken özelliklerdir. Literatürde yer alan kültürün belli başlı özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Lundberg vd., 1970:121-122; Güvenç, 1991:101-108; Çeçen, 1984:9; Kağıtçıbaşı, 1983:263-273; Erdoğan, 1999:101):

- Kültür, bir toplumun yaşam biçimidir.
- Toplumsaldır.
- İdeal veya ideale yakın kurallardan meydana gelir.
- Kültür, bütünleştiricidir.
- Kültür, öğrenilmiş davranışlar topluluğundan oluşur. Zira kültür, her bireyin doğumundan sonraki yaşantısı içerisinde kazandığı alışkanlıklardır.
- Kültür, toplum bireylerince paylaşılmıştır.
- Kültür, sürekli olarak gelişim ve değişim içindedir. Kültürler zaman içerisinde doğal çevreye uyum gösterirler. Bu yüzden kültür aynı zamanda dinamiktir.
- Kültür, kendi analizinin bilimsel yöntemlerle yapılmasına olanak verecek düzenleri sergiler.
- Kültür, bireyin temel yapısına uydurduğu bir araçtır. Bu araç onun yaratıcı yeteneklerini geliştirir.
- Kültür, tarihidir. Süreklidir. Bir kuşaktan diğer kuşağa aktarılma özelliği ile sürekli olma özelliğini korumaktadır.
- Kültür, kavramsal olarak soyut bir sistem olma özelliği taşır.
- Kültür; bireylerin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını giderecek yapıdadır.

1.1.6. Kültürün Çeşitleri

Kültürün çok anlamlılığı dikkate alındığında kültürün anlaşılması için sınıflandırmanın yapılması gerektiği de söylenebilir. Kuşkusuz kültürün sosyal ve beşeri yönden bir sınıflandırma ile ele alınması önemlidir. Kültür taşıyıcılarını veya alanını esas alarak yapılan bir sınıflandırmada temel olarak üç alan olduğu varsayılabilir fakat bu sadece biçimsel bir tasniftir. Bu alanların belirgin hatlarla birbirinden ayrılması kolay değildir (Erinç, 1992:79).

Kültür kendiliğinden var olmayan, insanların çevreleri vasıtasıyla oluşturdukları bir olgudur. Diğer bir deyişle toplumların çevreleriyle olan etkileşim ve değişimine göre kültürler değişmekte ve çeşitlenmektedir. Bu çeşitlenmenin temelini ise kültürler içerisinde ki norm ve değer farklılıkları oluşturur (Yüksel vd., 2016:122).

1.1.6.1. Genel Kültür ve Alt Kültür

Bir ulusun veya ülkenin kültürü, genel kültürü oluşturmaktadır. Genel kültür içinde yaşanan kültür farkları ne kadar çok ve derin olursa, bunlardan o kadar çok alt kültürler oluşabilir. Alt kültür ise, kendine özgü norm ve değerlere sahip, tutum ve tavırlar yani sosyal ve yapısal değişkenlikler şeklinde kendisini gösterir. Alt kültürler her zaman genel kültürle aynı özellikleri taşımayıp farklılıklar gösterebilir. Fakat çoğunlukla bu farklar genel kültüre zarar veremez (Oughı, 1998:45-46; Dönmezler, 1978:133).

Genel Kültür ve alt kültür sınıflandırması, kültürün yaygınlık dercesine göre yapılmıştır. Genel kültürü toplumların sahip olduğu kültür olarak ele alırsak diyebiliriz ki, ne kadar çok toplum varsa o kadar çok genel kültür vardır. Bir toplumun sahip olduğu örf ve adetleri, ana dili, inançları, hukuku, değerleri, yaptırım tarzı ve hareketleri, sosyal ilişkileri ve her türlü davranış kalıpları genel kültürü oluşturan önemli parçalardır (Kısacık, 2009:5). Fakat genel kültürlerde çok sayıda alt sistemden meydana gelmiştir. Alt kültürler, genel kültürün bazı hâkim olan değerlerini kapsasalar bile kendilerine özgü değerleri, normları, yaşama biçimleri, tutum ve davranışları vardır. Günümüzde alt kültürün oluşmasında etkili olan unsurlar içinde, kişilerin aynı meslek grubundan olmaları da önemli bir yer tutar. Buna göre, akademisyenler, mühendisler, doktorlar, öğretmenler, polisler gibi meslek grupları genel kültüre göre az ya da çok farklı olarak kendilerine özgü bir alt kültüre sahip olabilirler (Dönmezer, 1999:116).

1.1.6.2. Maddi Kültür ve Manevi Kültür

Uygarlık olarak da geçen maddi kültür, gözle görülen maddi öğelerden oluşur ve toplum fertlerinin kendi eseri olan çevre koşullarının bir sonucudur. Manevi kültür, bir ulusu ulus yapan ve onun özünü belirleyen davranış, tutum, örf, adet, inanç ve değerlerin oluşturduğu bir yaşam tarzıdır (Kurtkan, 1976:16; Haçerlioğlu, 1986:250). Kültür unsurlarının elle tutulup, gözle görülebilen kısmını oluşturan maddi kültür kapsamına; üretim teknikleri, inşaatlar, evlerin döşenme tarzı, moda, ulaşım araçları, köprüler, fabrikalar, barajlar gibi elemanlar girmektedir (Bozkurt,2004:105). Ayrıca, elle tutulup gözle görülme de insanların fizyolojik ihtiyaçlarını tatmin eden ve doğayla uyumunu sağlayan doğa ve tıp bilimleri de birer maddi kültür unsuru sayılır. Toplum içerisinde var olan maddi kültür unsurlarının oluşturduğu kültür birikimi aynı zamanda toplumun gelişmişlik seviyesinin de bir göstergesi konumundadır (Arslantürk ve Amman, 2001:238).

Manevi kültür elemanları ise (milli mekânlar, eğlence şekilleri, dini ve milli kutlama günleri vb.) elle tutulamamasına rağmen kişilerin sosyal, ruhsal ve psikolojik ihtiyaçlarını tatmin eden ve onların belirli bir topluma ya da grup kimliğine ait olduklarını gösteren bir kısım kültür unsurundan oluşmaktadır. Manevi kültür unsurları, biz merkezli yararlanma düzeneği içerir. Yani; yarar ve çıkar sağlama açısından öncelikle birlikte yaşanılan toplum fertlerine sonra kendilerine imkân ve fırsat sunacak özelliklere sahiptir. Bu açıdan manevi kültür, toplumu meydana getiren bireyler ne kadar birbirinden farklı olsalar da “birlikte yaşama iradelerini” sağlayan en temel unsurdur (İçli, 2002:83).

Maddi kültür unsurları; sanat, tiyatro, edebiyat, müzik, dil, kıyafet, mimari, gıda, tarih, iklim, coğrafya vb. öğelerden oluşur. Manevi kültür unsurları ise; fikirler, görül tarzları, davranışlar, idealler, normlar, değerler, inanç, alışkanlıklar vb. öğelerden oluşur. Fakat yine de kültür unsurları bakımından kesin çizgilerle maddi ve manevi kültür ayrımı yapabilmek pek mümkün değildir. Sadece kişiler için araç olan her şey maddi yönü, kişiler için amaç olan her şey de manevi yönü anlatır, diyebiliriz (Yüksel vd., 2006:124).

1.1.6.3. Alt Kültür ve Karşıt Kültür

Alt kültür, toplumun değer ve normlarını paylaşan fakat bunun dışında kendini diğer gruplardan ayıran bir yaşam biçimine sahip olan grupların kültürüdür (Yüksel,2006:124).

Karşıt kültür ise; değer, norm ve yaşayış biçimleri açısından içinde bulunulan kültüre ters düşen tutum ve davranışları benimseyen kültürdür. (Erdoğan,1991:122; Eroğlu,1998:8).

Geniş manada ele alacak olursak, toplumda var olan genel kültürü (aile, okul, diğer kurum ve kuruluşlar, iletişim araçlarıyla naklolun tüm genel kültür unsurları) reddetmek isteyenlerin farklı alanlarda ortaya çıkarmaya çalıştıkları kapsamlara, karşıt kültür denilmektedir (Dönmezer, 1999:117). Bir toplumun norm ve değerleri ile çatışan, hoşgörü sınırlarını zorlayan veya aşan, politik düzenin karşısında yer alan oluşumların hepsi karşıt kültür kavramı içerisinde değerlendirilmektedir. Burada dikkat edilmesi gerek unsur şudur: Alt kültürler genel kültürün tamamını reddetmezken karşıt kültürler bir nevi genel kültüre karşı oluşmuş isyan niteliğindedir (Köse vd., 2001:224).

1.1.6.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü bir dizi efsane, mit, sembol, tören ve ritüellerden oluşur. Tüm bunlar o kuruluşun inanç ve değerlerini anlatır. Bu inançlar zaman içerisinde gelecek çalışanlara aktarılır. Bu değerler normalde soyut iken çalışanların fikir ve düşünceleri sayesinde somut bir hal alıp, canlı bir bünyeye dönüşürler (Hodgetts, 1997:338). Örgüt kültürü, çalışanların değişken şartlarla uğraşırken yaşadıkları ortak deneyimlerin varlığı ve sayısı oranında değişir ve şöyle tanımlanabilir: “Örgüt kültürü, kuruluşun çalışma şeklini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, belirli insan topluluklarıncı oluşturulan inançlar, değerler, duygu ve düşünceler, örf ve adetler ve diğer kişilerarası ilişkilerin sonuçlarının tamamıdır” (Erdoğan, 1975:13).

Sonuç olarak örgüt kültürü; örgütü oluşturan yapıyı, bireysel davranışları ve ilişkileri önemli ölçüde etkilemekte ve bunlar üzerinde dönüştürücü bir etki sağlamaktadır (Çağlar, 2001:130).

1.1.6.5. Diğer Sınıflandırmalar

Literatürde geçen kültür sınıflandırmalarından birisi gerçek kültür ve ideal kültürdür. İdeal kültür, toplum fertlerini birbirine bağlayan değer ve normların yalnızca kurallarda geçerli olmasıdır. Gerçek kültür ise bu değer ve normların günlük yaşamda ki kullanım şeklidir. Literatürde var olan diğer bir sınıflandırma da yüksek kültür ve yaygın kültürdür. Yüksek kültür; toplum içerisinde küçük fakat elit olan tabakanın yansıttığı kültür olarak

geçerken yaygın kültür; toplumun genelinin yaşam biçimi olarak benimsediği kültürü anlatır. Diğer bir kültür ayrımı da üçlü ayrımdır. Bu ayrıma göre “kültürün kişi hayatı içinde öğrenilmesi açısından, başka bir ifade ile kültürü öğrenme zamanına göre; sonradan öğrenilen kültür, birlikte oluşan kültür ve önceden oluşan kültür” şeklinde bir ayrım yapılabilmektedir. Sonradan öğrenilen kültür; kişinin atalarından öğrendiği kültürdür. Birlikte oluşan kültür, kişinin kendisiyle aynı yaştaki insanlardan öğrendiği kültürdür. Önceden oluşan kültür ise, yaşlı bireylerin genç insanlardan öğrendikleri kültürdür. (Erdoğan, 1999:22-24).

Tüm bunların dışında literatürde var olan diğer kültür ayrımlarından ismen bahsetmek gerekirse bunlar: Açık kültür-Kapalı kültür, Köy kültürü-Şehir kültürü, Fakirlik kültürü-Zenginlik Kültürü, Beyaz kültürü-Siyah kültürü, Hayat kültürü-Ölüm kültürü ve Arebesk Kültürü şeklindedir (Erdoğan, 1999:25).

1.1.7. Kültürün Düzeyleri

Hofstede’e ait olan, “kültür bir soğan gibi kat kattır. Anlayabilmek için soymak gerekir” benzetmesi, toplumların kültürlerini oluşturan unsurlar arasındaki ilişkilere anlaşılabilirlik kazandıran güzel örneklerdendir (Hofstede, 2001:19). Kültür unsurlarını çözümleyebilmek amacıyla aşağıdaki sınıflandırma yapılabilir (Schein, 1992:8):

- Gözlemlenebilir kısım,
- Değerler sistemi ve
- Temel varsayım kalıpları.

1.1.7.1. Kültürün Gözlenebilir İpuçları

Semboller, hikâyeler, kullanılan dil vb. kültürün gözlenebilir ipuçları arasındadır. Kültüre ilişkin ilk izlenimler bu katmandan elde edilir. Yüzeysel olsa dahi kültürler hakkında insanlara genel bilgi vermektedir. Bahsedilen semboller, hikayeler, dil vb. toplum üyelerince oluşturulan unsurlar oldukları için toplumun ne tür özellik gösterdiğini bize anlatır. Kültürün bu genel katmanından içerilere doğru gidildikçe kültürler hakkında daha derin, daha ayrıntılı ve daha belirleyici değerlerle karşılaşmaktadır (Sabuncuoğlu, 2001:43).

1.1.7.2. Değerler ve Normlar Sistemi

Değerler, kişilerin yaşamlarına, davranışlarına, beklentilerine ve dünyaya bakış açılarına yön veren ölçülerdir. Değerler, daha çok gözle görülmeyen, kültürün öznel ve içsel tarafını oluşturmaktadır. Söz konusu değerler, bir toplumun yaşam amacını, ideallerini ve standartlarını yansıtır (Şişman, 1994). Değerler sistemini Kilmann (1974) “insan ihtiyaçlarını tatmin eden ya da tatmin edeceği kabul edilen ve insan davranışını yönlendiren, harekete geçiren obje, nitelik, standart veya durum” olarak tanımlamaktadır.

Temel değerler farklı ülkelerde farklı şekillerde yorumlanabilir. Örneğin, Japonyada bir firma yöneticisi personelinin hasta olduğunu duyduğunda bir buket çiçekle personeli ziyaret ederken, başka bir ülkede bunun işten kaytarma maksatlı yapıldığı düşünülüp, tepki gösterilebilir (Kozlu, 1986:34). Gelişim psikolojisine göre, çocuklar 10 yaşını tamamlayana kadar içinde yaşadıkları toplumun temel değerlerini öğrenmiş olurlar. Öğrenim sürecinin bu denli erken tamamlanması kişide oluşan değerlerin çok daha zor ve ağır değişmesini etkileyen en önemli sebeplerden bir tanesidir (Nemli, 2006:4).

Başaran (1991) normları, fertlerin toplum içerisinde nasıl davranmaları, nasıl ilişkide bulunmaları ve başkaları ile nasıl etkileşimde bulunmaları konusunda yol gösteren öğeler olarak tanımlamıştır. Owens ve Steinhof (1989) ise, toplum içerisinde davranışı etkileyen sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğeler, olarak tanımlamışlardır. Genel olarak uyulması beklenen kurallar olarak ifade edilen normlar zaman zaman sözlü veya yazılı olarak dile getirilmezler. Fakat bir toplumda yaşayan bireylerin sergiledikleri davranışlar üzerinde önemli etkiye sahiptirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 198:13).

1.1.7.3. Temel Varsayım Kalıpları

Schein, Argyris ve Trompenaars'a göre varsayım: “Değerler sisteminden farklı bir kültürel birim içerisinde başka alternatiflerle kıyaslama imkânı bırakmayacak şekilde doğal bir varoluş biçimi olarak kabul edilen hâkimiyet alanıdır” (Bozkurt, 1996:255).

Varsayımlar değerlere göre daha derin bir zihinsel alt yapıya sahiptirler. Bu nedenle varsayımlar zamanla elde ettikleri geçerlilikle değerleri de yönlendirirler. Bu sebeple kültürel değişimde varsayımlar önemli bir direniş sahası oluştururlar (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:14). Kültürün en alt katmanında yer alan varsayımlar; düşünce sistemlerini, algılamaları, duygu ve davranışları belirler. Bilinç dışıdır. Tüm insanlarda aynı davranış

kalıpları ortaya çıkmadığı için normlar ve görünebilir ipuçlarıyla güçlendirilmeleri gerekir (Doğan, 1997:5). Temel varsayım kalıpları, inanç sistemini ve ön kabülleri içinde barındırmasından dolayı, değerlerin ve sonrasında somut kültürel öğelerin ortaya çıkışında temel oluşturması bakımından incelenmesi oldukça önemlidir.

1.1.8. Ulusal Kültürün Ölçülmesi

Ziya Gökalp' e göre gerçek toplumlar milletlerdir. Gökalp milleti “kültür, eğitim, dil” üçlüsüne dayalı olarak tanımlar. “Millet lisanen müşterek olan, yani aynı terbiyeyi almış fertlerden mürekkep bulunan harsi (kültürel) bir zümredir” (Turhan, 1951: 408).

Ziya Gökalp bu tanımdan yola çıkarak ulusal kültür hakkında: “Her kavmin önce yalnız milli kültürü vardır. Bu kavim kültür bakımından yükseldikçe siyasetçe de yükselerek, bir devlet vücuda getirir. Kültürün yükselmesinden medeniyet doğmaya başlar. Medeniyet başlangıçta milli kültürden doğduğu halde, sonradan komşu milletlerin medeniyetinden birçok kurumlar alır. Medeniyete girmeden önce milli kültürümüzü arayıp bularak ortaya çıkarmamız gerekir” demiştir (Gökalp, 2010: 13).

Fındıkoğlu ise ulusal kültürü şöyle tanımlar: “Bir milletin kültürü, oturduğu coğrafya parçası üzerinde yarattığı her türlü beşeri eserlerin mecmuudur” (Fındıkoğlu, 1936: 245).

Anthony Giddens da kültür ve toplum ilişkisini vurgulamıştır. Biri olmadan diğerinin de olmayacağını savunmuştur. Giddens'a göre “kültür, insan eliyle yapılmış şeyler bütünüdür” (Giddens,1998:26-27).

1.1.8.1. Ulusal Kültürün Boyutları (Hofstede)

Farklı kültürlerin farklı eğilimlerine anlam kazandırabilmek için kültürlerarası farklılıkların ve benzerliklerin belirli kriterlere göre karşılaştırılarak incelenmesi gerekir. Hofstede'in ortaya koyduğu ulusal kültür boyutları da bu amaçla geliştirilen analiz enstrümanlarıdır (Nemli, 2006:19).

Hofstede (1980, 1982, 1984, 1991) yapmış olduğu çalışmalarda kültürü genellikle toplumsal bağlamda incelemekte ve kültürün toplumun ortak bilincini oluşturmadaki en önemli etken olduğunu söylemektedir (Erbakan, 2010:7).

Ulusal kültür boyutlarını ortaya koymak için yapılan çalışmalar sonucunda araştırmacılar kültürü; öğrenilen, sosyal olarak kazanılan ve paylaşılan, toplumun düşüncelerini

gösteren tepki, davranış ve değerler olarak kabul etmektedirler (Hofstede, 2001; Schwartz ve Sagie, 2000; Rokeach ve Regan, 1980; Harris, 1994; Trice ve Beyer, 1984). Toplumsal düzeyde yapılan çalışmalarda kültür boyutları araştırmacılara göre farklı farklı kategorize edilmiştir. Trompenaars ve Hampten-Turner (1998) ulusal kültür boyutunu yediye ayırmıştır. Bunlar; evrensellik-bir düşünceye adanma, bireycilik-kollektivizm, yansız-afektif, dağınık-özgül, başarı-isnatçı, zaman ve çevre algısıdır. Hofstede ise yapmış olduğu çalışmalar sonucu ulusal kültür boyutunu altı başlık altında incelemiştir (Mengenci, 2010:19). Literatürdeki yaygın kullanımından ötürü bu çalışmada da Hofstede'in kültür boyutları kullanılmıştır.

Hofstede'in yapmış olduğu çalışmanın amacı; örgütün ve personelin milli norm ve değerler sisteminden nasıl etkilendiğini ya da etkilenme biçiminin nasıl olduğunu saptamaktır. Çalışma; hem karşılaştırma olanağı vermesi hem güncel olması hem de Türk kültürünün özelliklerini de içermesi bakımından ilgi çekicidir. Hofstede bu çalışmasında milli kültür boyutunun altı boyutunu belirlemiştir. Bunlar; güç mesafesi, bireycilik-toplulukçuluk, erillik-dişilik, belirsizlikten kaçınma, uzun ve kısa döneme yönelim, heveslilik ve kısıtlılık, boyutlarıdır (Hofstede,1985:347).

1.1.8.1.1. Güç Mesafesi

Güçsel mesafeyi Hofstede, "Bir ülke içindeki kurum ve örgütlerin daha kuvvetsiz üyelerinin gücün eşitsiz dağılmasını ne ölçüde bekledikleri ve bunu kabul etmeye ne ölçüde yakın olduklarıdır" şeklinde tanımlamıştır (Hofstede, 2001:225). Diğer bir deyişle güç mesafesi, kişilerin toplum içindeki eşit olmayan dağılımı ne kadar normal gördüklerinin bir ölçütüdür (Özgür, 2007:32).

Güç mesafesi düşük olan ülkelerde karar alınacağında yatay örgüt yapısı oluşurken, merkezi örgüt yapısının yetkisi azalmaktadır. Bu kültürlerde yönetici konumunda çalışan personelin daha az olup, daha demokratik bir yönetim kadrosunun olduğu görülmektedir. Yöneticilerin personelinin tecrübelerine önem verip dinlediği, çalışanların kararlara ortak edildiği bir ortamın oluştuğu bu kültürlerde performansın ve üretimin yanı sıra iş tatmininin arttığı, statüye yüklenen aşırı anlamların azaldığı, aşırı iş yükünden ve rol belirsizliklerinden kaçınıldığı görülmektedir (Hofstede, 2001:108).

Güç mesafesi yüksek olan kültürlerde ise daha çok değerler ön plandadır. Çalışma ortamlarında çoğunlukla kararlar merkezden alınır ve otoriteye sıkı sıkıya bağlanılır. Bu kültürlerde yatay bir örgütlenmeden ziyade merkezi örgüt yapısı benimsenmektedir. Benimsenen bu örgüt yapısı sonucunda daha çok yönetici istihdam edildiği, ideal yöneticinin babacan ya da otokrat olmasının beklendiği, örgüt içi yaşanan adaletsizliklerin normal görüldüğü, çalışanların kararlara katılmak yerine sadece üstünden emir beklediği, astların üstlerine daha fazla bağımlı olduğu, statü sembollerine ve ayrıcalıklara aşırı önem atfedildiği, aşırı iş yükünün ve rol belirsizliğinin yaşandığı, astların üstleriyle çatışmadan çekindikleri belirtilmektedir (Hofstede, 2001:108).

Tablo 1.1. Güç Mesafesinin Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Başlıca Değerler

| Düşük Güç Mesafesi | Yüksek Güç Mesafesi |
|---|---|
| Eşitsizlik seviyesi toplumda düşüktür. | Güç ayrıcalıkları belirgindir. |
| İnsanların bağımlılık seviyeleri birbirine eşittir. | Güçsüzler güçlü olanlara bağımlıdır. |
| Güç kullanmak yasaldır. | Doğru ve yanlış güçlü olan belirler. |
| Güçsüzler ve güçlüler uyum içerisindedir. | Güçsüzler ile güçlüler çatışma içerisindedir. |
| Güçsüzler aralarında işbirliği yaparlar. | Güçsüzler düşük seviyede işbirliği kurarlar. |
| Çocuklara da bir aile bireyi gibi davranılır. | Çocuklara itaat etmesi gerektiği öğretilir. |
| Ayrıcalıklar ön plana taşınmaz. | Ayrıcalıklar sürekli olarak vurgulanır. |

Kaynak: Geert Hofstede, Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values, Nawbury Park Sage Publications, 1984, s.60.

1.1.8.1.2. Bireycilik – Toplulukçuluk

Bu boyutun temel felsefesini, toplum bireylerinin sosyal bağlara atfettikleri önem oluşturmaktadır. Hofstede toplulukçuluğun, “insanların doğuştan itibaren, sorgulanamaz bir sadakat karşılığında kişinin hayatı boyunca onu koruyan güçlü, kaynaştırıcı gruplarla bütünleştikleri bir topluluk” olduğunu savunur (Hofstede, 2001:225). Toplulukçu yapıda olan bireyler, aidiyet duygusuna, karşılıklı kollamaya ve geleneğe değer vermeye özen gösterirler. Bu kişilerin gruba karşı duygusal bir bağlılığı vardır. Toplulukçu kimlik, kişinin kendisini değil sosyal sistemi temel alır. Grup bireylerinin özel yaşamlarına müdahalede bulunsa da bireyler için koruma, sadakat ve güvenlik sağlar. Toplulukçu

kültürlerde; Tayvan, Colombiya, Venezuela, Çin, Japonya, Vietnam ve Peru gibi grup işbirliği içerisinde belirlenen norm ve değerlere uymaya yüksek değer biçilir (Schwartz, 1992).

Bireycilik ise, kişinin bireysel kimliğinin grup kimliğinden daha üstte olduğunu söyleyen bir kültür boyutudur. Eğitilmiş kültürler birey çıkarımı temel değer olarak ele alırlar. Bunun sonucunda rekabeti özendirerek, kişinin ihtiyaçlarını grup ihtiyaçlarının üzerinde görürler. Bireycilik, kişinin kendisini ve ona yakın kişilerden sorumlu olduğunu varsayan sosyal bir çerçevedir (Hofstede, 1991;Triandis, 1995;Triandis vd.,1988).

Toplulukçuluk boyutunun yüksek olduğu kültürlerde bireyden çok grubun istekleri ön plandadır. Bu kültüre sahip olan yerlerde çalışanların grup içerisinde daha başarılı oldukları görülmektedir. Hofstede yapmış olduğu çalışmada, gruptaki kişilerin birbirleriyle yardımlaşırken; grup dışındakilere düşmanca yaklaştığını, kendi arkadaşlarına normal davranırken; diğer kişileri dışlayıcı tavır takınabildiğini, bireysel temas ve kayırmacılıktan bahsedildiğini, çalışma saatlerinin daha esnek olduğunu ve daha az çalışıldığını belirtmektedir (Hofstede, 2001:244).

Bireycilik boyutunun yüksek olduğu kültürlerde ise; eğitimin bireysel seviyeye odaklandığı, çalışanların kişisel performanslarının daha iyi olduğu, daha verimli çalışma ortamlarının olduğu, ödül-ceza sisteminde herkese eşit davranıldığı, kişisel düşüncelere değer verildiği, iş şartlarının daha fazla kontrol edildiği ve çalışma saatlerinin uzun olduğu ortamlardan bahsedilmektedir (Hofstede, 2001:244).

Tablo 1.2. Toplulukçu Kültür İle Bireyci Kültür Arasındaki Farklar

| | Toplulukçu Kültür | Bireyci Kültür |
|---|--|--|
| Bireylerin Kendilerini Tanımlamaları | Diğerleri ile iç bağımlı Aynı kaynakları kullanan Çözümleme birimi olarak grubu kabul eden | Gruba dayalı olmayan ve bağımsız Çözümleme birimi olarak grubu kabul etmeyen |
| Amaçların Yapısı | Amaçlar iç grubun amaçları ile ortak | Amaçlar iç grubun amaçlarından farklı |
| Normlara Karşı Tavırlar | Toplumsal davranışın nedenlerini normlar, görevler ve sorumluluklar olarak kabul eden | Toplumsal davranışın nedenlerini tavırlar, kişisel ihtiyaçlar, algılanan haklar ve sözleşmeler olarak kabul eden |
| İlişki- Akılcılık | Koşulsuz ilişkili olma üzerine yoğunlaşmak Yarar sağlamasa dahi ilişkileri ve başkalarının ihtiyaçlarını öncelikli saymak | Akılcılık üzerine yoğunlaşmak Maliyet/Yarar oranını önde tutmak |

Kaynak: Selami Sargut, Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Kitabevi, Ankara, 2001, s.188.

1.1.8.1.3. Erillik – Dişilik

Hofstede erillik ve dişilik boyutunu şu şekilde açıklamıştır: “Erillik, sosyal cinsiyet rollerinin belirgin çizgilerle çizdiği bir toplumu işaret eder. Erkeklerin iddialı, sert ve maddi başarıya odaklanmış olması, kadınların daha mütevazı, yumuşak ve yaşam kalitesiyle ilgili olması beklenir. Dişilik, sosyal cinsiyet rollerinin örtüştüğü bir toplumu işaret eder. Hem erkeğin hem kadının mütevazı, yumuşak ve yaşam kalitesiyle ilgili olması beklenir” (Hofstede, 2001:297).

Erillik ve dişilik boyutu, toplulukçuluk ve bireycilik boyutu ile benzer. Fakat yine de hassas ölçümler yapılması için bu ayrımlar oldukça gerekli ve yararlıdır. Örneğin; “Hem ABD hem Japon toplumu erillikte yüksek bir dereceye sahipken Japonya toplulukçu bir kültür, ABD ise oldukça bireysel bir kültürdür. Diğer yandan hem ABD hem İskandinav ülkeleri bireysel ülkeler arasında başlarda yer alırken ABD çok daha fazla eril kültür özelliği taşır” (Özgür, 2007:22).

Dişil değerlerin ön planda olduğu çalışma ortamlarında, bireylerin yaşamak için çalışmaya devam etmesi, yöneticilerin çalışandan bir farkının olmadığını kabul edilmesi, bir yöneticinin başarılı atfedilebilmesi için hem dişil hem de erkeksi kişilik özelliklerine sahip olması, anlaşmazlıkların iletişimle giderilmesi, hastalıklardan ötürü

devamsızlık yapmanın çok sık yaşanması, kadın yöneticilerin sayıca çok olması, kadınların hemcinsleri olan yöneticilerle çalışmayı istemesi, Küçük ölçekli işletmelerde çalışmanın arzulanması, daha kısa çalışma saatleri gerektiren işlerin tercih edilmesi vb. tutum ve davranışlarla karşılaşılması anlamına gelmektedir (Hofstede, 2001, 318). Eril özelliklerin fazla olduğu bir çalışma ortamında ise, iş her şeyden önce gelir düşüncesinin benimsendiği, adalete, yüksek performansa ve rekabete dikkat edildiği, yöneticinin başarılı olabilmesi için yalnızca erkeksi karakter özelliklerinin olmasının istendiği, yöneticilik yapan kişinin saldırgan, iddialı, ikna kabiliyeti yüksek ve işleri sıkı tutan, rekabetçi bir kişilik yapısına sahip olmasının beklendiği; aynı zamanda yöneticinin bir kahraman olarak görüldüğü, işletmelerde kadın yönetici sayısının daha az olduğu, kariyer ilerlemesi kadınlar için opsiyonel olarak değerlendirilirken erkekler için zorunlu olarak bakıldığı, anlaşmazlıkların çözülmesinde daha çok inkâr ve kavgayla karşılaşıldığı, çalışanlarda stresin fazla olduğu ve yöneticilerin bir tehdit olarak algılandığı çalışma ortamıyla yüz yüze kalmak mümkündür (Hofstede, 2001:318).

Tablo 1.3. Bireylerin Davranışlarını Etkileyen Eril ve Dişil Değerler

| Eril Kültür | Dişil Kültür |
|------------------|----------------------------|
| Saldırgan | Şevkat |
| Yükselme tutkusu | Merhamet |
| Dediğim dedik | Nazik |
| Atletik | Çocuklara karşı sevgi dolu |
| Yarışmacı | Sadık |
| Egemen | Başkalarına karşı duyarlı |
| Baskıcı | Halden anlar |
| Kendine güvenli | Sevgi dolu |
| Bağımsız | Anlayışlı |
| Tavır koyucu | Sıcak |

Kaynak: Selami Sargut, Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Kitabevi, Ankara, 2001, s.179.

1.1.8.1.4. Belirsizlikten Kaçınma

Hofstede belirsizlikten kaçınmayı, “bir kültürün üyelerinin belirsiz veya bilinmeyen durumların tehdidini ne ölçüde hissettikleridir” şeklinde tanımlamıştır (Hofstede,

2001:161). Diğer bir deyişle, belirsizlikten kaçınma bir toplumun belirli olmayan durumları ne ölçüde tehdit olarak algıladıklarıyla ilgilidir (Hofstede, 1980:171).

Düşük belirsizlikten kaçınmanın olduğu iş ortamlarında kuralların gerekirse esnetilebileceği, doğru zamanlamaya ve dürüstlüğe önem verildiği, transformasyonel liderlik özelliklerinin görüldüğü, çalışma saatlerinin esnek olduğu ve ilişkilere göre şekillenen bir çalışma ortamının olduğu görülmektedir. Bunun dışında çalışanların küçük şirketlerde çalışmayı tercih istedikleri, bir işletmeye zayıf bağlarla bağlandıkları ve teknolojik gelişmelere hızlı uyum sağladıkları bilinmektedir (Hofstede, 2001:170). Yüksek belirsizlikten kaçınmanın olduğu çalışma ortamlarında ise; kişilerin daha büyük işletmelerde çalışmayı arzu ettikleri ve çalışanların güçlü bağlarla çalıştıkları yere bağlı oldukları, yeniliklere uyumun yavaş gerçekleştiği, yöneticilerin gücünün belirsiz olan durumları kontrol altında tutabilme yeteneklerinden kaynaklandığı, yönetimin resmileştiği, hiyerarşiye bağlı olarak rol paylaşımlarının ortaya çıktığı, doğruluk, dürüstlük ve zamanlamaya uymanın normal karşılandığı, görev odaklılığın benimsendiği, uzmanlaşmaya ve tecrübeye önem verildiği görülmektedir (Hofstede, 2001:170).

Tablo 1.4. Belirsizlikten Kaçınmanın Kültürlere Göre Öne Çıkardığı Değerler

| Düşük Belirsizlikten Kaçınma | Yüksek Belirsizlikten Kaçınma |
|---|--|
| Belirsizlikten kaçılmaz. | Belirsizlik tehlikelidir ve azaltılmalıdır. |
| Duygular açığa vurulmalıdır. | Duygular gizlenmelidir. |
| Karmaşık durumlarda rahat olup, risk alınmalıdır. | Karmaşık durumlar olabildiğince önlenmeli ve riskten kaçınılmalıdır. |
| Kurallar esnek olmalıdır. | Kurallar katı olmalıdır. |
| Farklı olana karşı merak vardır. | Farklı olan tehlikeye sebep olabilir. |
| Bireyler, tartışmaya ve öğrenmeye yöneliktir. | Bireyler düzene ve doğrulara yöneliktir. |
| Kurallar gerektikleri kadar vardır. | Kurallar gerekmeseler de olmalıdır. |
| Dakiklik ve titizlik öğrenilmelidir. | Dakiklik ve titizlik insanın doğasında vardır. |
| Tembellik yapmaktan rahatsız olunmamalıdır. | Devamlı meşguliyet durumu olmalıdır. |
| Birden fazla doğru olabilir. | Doğru tektir. |
| Gençlere yönelik tutum olumludur. | Gençlere yönelik tutum olumsuzdur. |
| Törenselle davranışlar çok değildir. | Törenselle davranışlar çoktur. |

Kaynak: Geert Hofstede, Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values, Newbury Park Sage Publications, 1984, s.142.

1.1.8.1.5. Uzun ve Kısa Döneme Yönelme

Hofstede'in tanımına göre, "uzun döneme yönelim, özellikle azim ve tutumluluk gibi erdemlerin teşvik edilmesidir. Kısa döneme yönelim ise, geçmiş ve şimdiye ilişkin özellikle geleneğe saygı, ün'ün korunması ve toplumsal yükümlülüklerin yerine getirilmesi gibi erdemlerin teşvik edilmesidir" (Hofstede, 2001:359). Hofstede ve Bond (1988) Bu boyutu Çinli öğrencilerin yapmış olduğu bir anketin sonrasında tanımlamışlardır. Bu boyut, belirli bir toplumun kültürü kısa döneme yönelim ile karşılaştırıldığında uzun döneme yönelim değerlerine ne kadar önem veriyor, onu ölçmeye çalışır. Uzun döneme yönelim değerleri ise; uyum, çalışma, sebat, utanç, tutumluluk, ilişkilere saygı vb. gibi geleceğe dönük bir yaşam tarzını işaret eden değerlerden oluşur (Swaidan ve Hayes, 2005:10).

Tablo 1.5. Kısa ve Uzun Döneme Yönelimli Toplumlar Arasındaki Farklar

| Kısa Döneme Yönelme | Uzun Döneme Yönelme |
|--|---|
| Hayatta ki en önemli olaylar geçmişte oldu ya da şimdi oluyor. | Hayatta ki en önemli olaylar gelecekte olacak. |
| İhtiyaçların hemen karşılanması gerekir. | İhtiyaçların karşılanması ileri tarihlere ertelenir. |
| İyi ve kötünün ne olduğu ile ilgili evrensel yargılar vardır. | Neyin iyi neyin kötü olduğu duruma göre değişir. |
| Gelenekler mukaddestir. | Gelenekler değişen koşullara uyumludur. |
| Aile hayatı, büyükler tarafından yönlendirilir. | Aile hayatı paylaşılmış görevlerle yönlendirilir. |
| Birinin düşündüğü ve söylediği doğru olmalıdır. | Kişinin yaptıkları faziletli olmalı. |
| Çocuklara tolerans ve saygı öğretilmelidir | Çocuklara, tutumlu/idareci olmaları öğretilmelidir. |
| Sosyal harcama ve tüketim. | Biriktirme, yatırım yapma. |
| Yapısı olmayan problem çözme. | Yapısı belli, matematiğe dayalı problem çözme. |
| İş yaşamında kısa vadeli kararlara odaklanma. | İş yaşamında, pazardaki gelecek pozisyonlara odaklanma. |

Kaynak: Lonner vd., <http://www.ac.wvu.edu/~culture/hofstede.htm>).

1.1.8.1.6. Heveslilik ve Kısıtlılık

Hofstede 2010 yılında çıkarmış olduğu kitabında altıncı boyutu ele almaktadır. Ele aldığı bu boyut ise Türkçe literatüre heveslilik-kısıtlılık boyutu olarak geçmiştir. Son olarak ele alınan bu boyut; toplum bireylerinin arzu ve ihtiyaçlarını rahatça ve özgürce temin etmesine karşı olan bakışını ele almaktadır. Bu bağlamda heveslilik boyutu; eğlenmekle, hayattan keyif almakla ilgilidir ve temel insan ihtiyaçlarını tatminine göreceli olarak izin veren bir toplum demektir. Kısıtlılık boyutu ise; toplumsal değerler ve normlar vasıtasıyla

toplum fertlerinin ihtiyaçlarını bastıran ve onları düzenleyen bir toplum demektir (Hofstede, 2010).

Heveslilik ve kısıtlılık boyutu bir toplumun heva ve heveslerini ne kadar kontrol altına alabildikleri ile ilgilidir. Heveslilik boyutunda topluluklar isteklerini yerine getirmede kendilerini göreceli olarak serbest bırakmışlardır. Kısıtlılık boyutunda ki topluluklar da ise; kişilerin isteklerinin katı kurallar tarafından yönetildiği görülmektedir. “Örneğin Güney Amerika toplulukları oldukça hevesli topluluklarken Kuzey Amerika ve Batı Avrupa’da heves ve rahata düşkünlük azalırken orta doğuda özellikle İslami kurallarla birlikte kısıtlılığın artmaya başladığı ve özellikle uzak doğuda kısıtlılığın çok daha yüksek seviyelere çıktığı söylenebilir” (Hofstede, 2011:15).

Hofstede’in doksan üç ülkede yaptığı araştırmalar sonucu ortaya çıkan toplumsal farklılıklar göstermektedir ki, hoşgörü boyutu yüksek olan ülkelerdeki insanlar daha fazla mutluluk odaklı yaşamaktadırlar. İçgüdülerini ve kendi isteklerini daha az kısıtlayan toplumlarda yaşam kalitesine daha fazla önem verildiği görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, Güney ve Kuzey Amerika’ da Sahra Altı Afrika’ da ve Batı Avrupa’ da bulunan ülkelerin hoşgörü puanları yüksektir ve heveslilik boyutunda yer alan toplumlar arasında görülmektedir. Türkiye’nin derecesinin %49 olması ise, ortalamada yer alan bir ülke olduğumuzun temel göstergesidir (Doğan, 2015:52).

Hofstede’ in yapmış olduğu araştırmalar sonucu ortaya koymuş olduğu kültür boyutları; toplumların kültürlerini anlamada ve inceleme konusunda bizlere yol göstermektedir.

1.1.9. Kurumsal Kültür Kavramı

Kurum kültürü belirli bir kurumda çalışan kişilerin sahip olduğu ortak değerler ve davranışlar bütünüdür. Bu yüzden her işletme farklılık gösteren bir kavramdır. Kurum kültürü literatürde; örgüt kültürü, firma kültürü ve işletme kültürü olarak da tanımlanmıştır (Erol, 2006:119).

Peter ve Waterman’a göre kurum kültürü, “baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı” olarak tanımlamıştır (Şimşek vd.,2001:32).

Schein ise kurum kültürünü, “bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzen içinde oluşan temel varsayımlar”

olarak tanımlamıştır (Köse vd.,2001:227). Ergül'e göre kurum kültürü, "aynı kurumda çalışanların tutum, inanç, varsayım ve beklentileri ile bireylerin davranışlarını ve bireylerarası ilişkileri belirleyen faaliyetlerin nasıl yürütüldüğünü gösteren normlar denetimi" şeklinde tanımlamıştır (Okay, 1999:225).

Weinrich ve Koontz ise kurum kültürünü, "kurum üyelerinin paylaştığı sosyal değerler, standartlar, normlar, inançlar ve genel davranış kalıpları" olarak tanımlamaktadır (Bakan vd.,2004:17).

Kurum kültürü ile ilgili birçok tanım yapılmasına rağmen tüm tanımlarda yer alan ortak noktalar şunlardır (Bakan, 2005:71):

- Kurum üyeleri tarafından paylaşılan değerler bütünüdür.
- Tüm kurum üyeleri bu değerleri sorgulamaksızın kabul eder.
- Kültürel yapıya genellikle işlevsel olan bir anlayış tarzıyla yaklaşılır.
- Değerlerin paylaşılması ve aktarılması için kullanılan yollar genellikle aynıdır.

Buradan da anlaşılacağı gibi kurum üyeleri, davranışları ile kurum kültürünün özelliklerini içlerine sindirerek kurum içerisinde ahlaksal tavırlar, köklü alışkanlıklar ve gelenekler oluştururlar (Eren, 2007:136). Kısaca kurum kültürünü oluşturan unsurlardan bahsetmek gerekirse bunlar (Ada, 2002:25):

- Kurumun tarihi,
- Değer ve inançları,
- Kurumu açıklayan hikâyeler,
- Kültürel normlar,
- Adetler, gelenekler, törenler ve
- Geçmişten bugüne süregelen kurumun erkek ve kadın kahramanları.

Santoro ve Gopalakrishman'ın (2002) yapmış oldukları çalışma sonucu kurum kültürünü iki başlık altında ele almaktadırlar. Bunlar, esnek kültür ve statik kültürdür. Bunlardan kısaca bahsetmek gerekirse:

Esnek kültürde, yenilikçi ve zorlayıcı olmayan bir kültüre sahip olan kurumlarda, üyelerin birbirleriyle rahatça iletişim kurmalarına izin veren özgürlük ortamı mevcuttur. Bunun yanı sıra kurum üyeleri sürekli öğrenmeye teşvik edilerek kişisel gelişimlerinin desteklenmesine imkân verilecektir. Yeni fikirlere açık olan ve hataları tolere edebilen bu

kurum kültürü kapsamında çalışanların tatmin duygusunun artması beklenmektedir (Santoro ve Gopalakrishman, 2002:304).

Statik kültürde ise; durağan karakterde, riskten kaçınan, ast-üst ilişkisine fazlaca önem verilen, statik ve fedakârlığın vurgulandığı bir çalışma ortamı mevcuttur. Böyle bir kurum kültürü çalışanların kişisel gelişimlerine ket vurabilmektedir. Dolayısıyla böyle çalışma ortamlarında kurum üyelerinin iş tatmininin daha düşük olması beklenmektedir (Santoro ve Gopalakrishman, 2002:304).

Son olarak kurum kültürünün bazı işlevleri şu şekilde sıralanabilir (Şişman, 1994:145):

- Kurum üyeleri için bir moral ve isteklendirme aracıdır.
- Kurumsal sorunlara karşı çözüm aracıdır.
- Kurumsal sosyalleşme yöntemidir.
- Kurumsal değişimin hedefi, aracı ve belirleyicisidir.
- Kurum içerisinde istikrarı sağlar.
- Kurumsal verimliliğin anahtarıdır.
- Kuruma öznellik katar ve bir kurumu diğerinden ayırır.
- Kurumsal kimliği oluşturur.
- Kurum üyelerinin davranışlarına yön verip, şekillendiren bir mekanizmadır.
- Sosyal sistemin devamlılığını sağlar.

1.1.9.1. Kurumsal Kültürün Önemi

Kültür, insan topluluklarının sosyal ilişkileri ile ilgilidir. Kurumsal kültür ise genel kültürün bir alt kültürüdür. Bu yüzden kurumsal kültürü, bir kurumda çalışan üyelerin ve grupların davranışını yönlendiren düşünce ve normlar, inanışlar, davranışlar, alışkanlıklar ve ortak değerler sistemi olarak, tanımlayabiliriz. Kurumsal kültür, işletmenin amaçlarının, politikalarının, stratejilerinin oluşmasında önemli bir etkiye sahip olduğu için kurumların rekabet avantajını sağlamalarında da önemli bir rol oynamaktadır (Tozkoparan ve Susmuş, 2001:209). Başarılı işletmelerin köklü bir kurumsal kültüre sahip oldukları bilinmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu bunun kaynağının da birlik ruhu olduğu ortaya çıkmıştır (Karlöf, 1993:73).

Paylaşılan ortak norm ve değerlere, davranış ve inanışlara sahip olmayan zayıf kültürler, belirlenen kurum stratejisini yürütme aşamasında güçlü kurumsal kültüre sahip

firmalardaki davranış çabukluğunu ve atikliğini gösteremedikleri için rakiplerine karşı rekabet savaşını kaybederler (Şimşek, 2001:34). Güçlü bir kurumsal kültürün oluşması ve korunması, kurum içi iletişimin sağlam temeller üzerine kurulmasına bağlıdır. Böylelikle kendine özgü kurumsal kültürünü oluşturan firmaların başarısının taklit edilmesi de imkânsız hale gelmektedir (Eroğlu ve Sarıkamış, 2008:56).

Firmanın kurumsal kültürünün araştırılması, geliştirilmesi ve yönetilmesine gereken önem verilmeden uygulanan teknikler kurumsal verimlilikte uzun vadeli bir artış sağlamamaktadır. Böyle olmasının sebebi ise; çalışanların motivasyonunu ve performansını etkileyerek birbirleriyle uyum içerisinde çalışmalarını sağlayan yegâne faktörün kurum kültürü olmasıdır (Erol, 2006:124).

1.1.9.2. Kurumsal Kültürün Öğeleri

Kurumsal kültürün gözle görülebilen ve görülemeyen öğeleri vardır. Kültürün görünen öğeleri görünmeyen öğelerine kıyasla daha azdır. Kültüre bir grup ya da toplum üyeleri tarafından benimsenmiş davranışlar topluluğu, olarak baktığımızda normlar, değerler, inançlar ve varsayımlar bu kültürün gözle görülmeyen kısmını oluşturur (Kısacık, 2009:13-14).

1.1.9.2.1. Kahramanlar ve Hikâyeler

Kahramanlar, kuruma yapmış oldukları yararlı hizmetler ile büyümüş ve kuruma çok önemli zaferler kazandırmış etkin kişilerdir. Bu kişilerin gerek ahlaki gerek çalışkanlık gerek dürüstlük açısından kurumun diğer çalışanlarına da bu özelliklerin aşılması için bu kişilerin varlıkları kurum içerisinde önemli bir yere sahiptir (Terzi, 2000:56). Söz konusu kahramanların başarılarından söz ederken onların yaşadıkları olay ve konulardan bahsedilir. Yaşadığı olayın onu nasıl başarıya götürdüğünden ve davranışlarının altında ki ahlaksal normlardan bahsedilerek, çalışanlara güçlü tavsiyeler verilmeye çalışılır (Şişman, 1994:71).

1.1.9.2.2. Sloganlar

Kurum çalışanlarının heyecanlarını, duygularını, enerjilerini ortaya çıkartan ve onları harekete geçiren diğer bir öğede, sloganlardır. Slogan, “bir kurumun bir değerini, bir amacını, bir inancını ya da normunu başarı ile ifade eden söz veya cümledir. Kuruluşların

kullandıkları sloganlar yoluyla en önem verdikleri değerlerini çalışanlarına, müşterilerine ve topluma aktarmaktadırlar” (Ören vd.,2005:7). Sloganlar, çalışanların enerjilerini pozitif yönde harekete geçirirken aynı zamanda kurumlar için de önemli bir rekabet aracıdır (Boylu ve Sökmen, 2006:8).

1.1.9.2.3. Törenler

Trice ve Beyer törenleri, “insanların iyi bir biçimde tanımlanmış bir takım rolleri, icra ettikleri sosyal dramalar” olarak tanımlamıştır. Ayrıca, ayrıntılı bir şekilde planlama yapılırsa kurumsal açıdan da (kurumsal bütünlüğü sağlama konusunda) çok önemli ve faydalı olacağını belirtmiştir (Terzi, 2000:48). Törenlere örnek olarak; yemek toplantıları, balolar, kurum içi bayramlaşmalar, piknikler, kokteyller, özel günler, birlikte yapılan çay, kahve toplantıları, anma, karşılama, emeklilik, kutlama, mezuniyet törenleri vb. gösterilebilir (Şişman, 1994:75).

1.1.9.2.4. Dil

Her kurum kendine özgü bir dile sahiptir. Zaman içerisinde çalışanlar, müşteriler, yurt dışı bağlantıları vb. sayesinde bu dil değişir ve gelişir. Kurum çalışanları tarafından da bu dil öğrenilir ve kullanılır hale gelir. Çalışanların bu dili öğrenip, kullanması ise onların kurumu benimseyip, kendilerini de kurumun bir parçası olarak gördüklerinin bir göstergesidir (Terzi, 2000:56). Eğer öğrenilemezse çalışanlar kendini kurumun bir parçası olarak görememiş demektir ve çalışanlar arasında yabancılaşmanın meydana gelmesi kaçınılmaz olur (Okay, 1999:242).

1.1.9.2.5. Normlar ve Değerler

Normlar, bir grubun bir olay ya da durum karşısında neyin yanlış olduğuna dair ortaya koydukları ortak anlayıştır. Normlar yazılı kurallarla ortaya koyulabileceği gibi sözlü de olabilir. Diğer bir deyişle, normlar onaylanan davranışlardır ve ödül-ceza sistemiyle var olurlar (Türk, 2007:19). Normlar ise, bilinçli ya da bilinçsiz bize normal davranışımızın nasıl olması gerektiği konusunda his verir. Mevcut seçenekler içerisinde tercih yaparken bize ölçüt sunar (Terzi, 2000:46). Kurumsal kültürün değer ve normlarının çekirdeğini de toplumsal inançlar oluşturur (Çetin, 2004:43).

1.1.9.2.6. İnançlar ve Varsayımlar

İnançlar ve varsayımlar kurum kültürünün çekirdeğini oluşturur. Kurum içerisinde ki sorunlar belirli bir çözüm yolu oluşturularak çözülmeye başlandığında artık ileride sorunlarla karşılaşıldığında bilinçli ya da bilinç dışı düzeyde sorgulanmadan, eskiden bulunan çözümler diğer sorunlarında çözümü olarak kullanılmaktadır. Bunlara varsayım denilmektedir (Türk, 2007:18). İnançlar ise, “dünya, dünyanın işleyişi ve varoluş hakkında ki varsayımlar olup üstü kapalı bir şekilde olandan ziyade olması gerekeni içerirler” (Terzi, 2000:46). İnançlar ve varsayımlar tartışılması ve değişmesi çok zor, kişiye özgü gerçekler, doğrular, önyargılar ve dogmalardır. Schein’e göre, “inançların ve varsayımların kaynağı; kurumun üyeleri, insan, çevre ve ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlarla ilgili olarak kabul ettikleri temel görüşlerden oluşmaktadır” ((Terzi, 2000:47).

1.1.10. Ulusal Kültürün Kurumsal Kültüre Etkisi

Ulusal kültür hem kurumlar hem bireyler üzerinde belirleyici ve düzenleyici bir etkiye sahiptir (Yılmaz, 2007:50). Ele aldığımız bu çalışmada da ulusal kültürün iş yeri mutluluğuna olan etkisi üzerinde durulmaktadır. Bir ülkenin ulusal kültürü, o ülkede bulunan kurumların örgütsel kültürüne ve iş yerinde uygulanan politikalara etki eder.

Kişilerin kurumsal kültüre karşı olan yargılarını değiştirebilmek mümkün iken, ulusal kültüre karşı olan yargılarını değiştirebilmek o kadar kolay değildir. Küçük yaşlardan itibaren ulusal kültürü öğrenen ve zamanla onun bir parçası olan bireyler ulusal kültürden fazlasıyla etkilenmektedirler. Bunun bir örneğini de şurada görürüz: firmalar bağlı oldukları ülkenin ulusal kültürünü güçlü bir şekilde yansıtırlar (Akıner,2005:106). Günlük hayatta kullanılan dilde ki farklılıklar, kültürel açıklamalar, sözlü ve sözsüz iletişimler günümüz kurumsal davranış konularında önemli bir şekilde bahsedilmesine rağmen bu bir başlangıç olarak kabul edilebilir. Daha kapsamlı ve derin kültürel içerikler yavaş yavaş iş gücünün içerisine girerek iş gücünün yapısında değişim ve dönüşümlere neden olmaktadır (Schein, 1992:20).

Kurumsal kültürün zayıf kaldığı durumlarda bireylerin davranışları ulusal kültürü ve değerlerini yansıtmaktadır. Pant ve diğerlerinin yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, “gelişmiş ülkelere göre gelişmekte olan ülkelere kurum ve yönetim modelleri ve

uygulamaları getirmek sorunlara sebep olabilmektedir. Batı’da uygulanmakta olan proje kurum modelinin gelişmekte olan ülkelerde uygulanabilirliği fikri geçerliliğini kültür farklılığından dolayı kaybetmektedir” (Pant, 1996:54). Örneğin, Amerika’da ortaya çıkan yönetim kuramları ve teknikleri gelişmekte olan ülkeler tarafından örnek alınmıştır. O ülkelere kendi endüstriyel gelişmelerini hızlandırmak amacıyla alınan bu teknikler direkt kuruma uygulandığında faydadan çok zarar getirmiştir. Bunun sebebi ise, sosyo-kültürel yapının, çevre koşullarının ve temel farklılıkların göz önüne alınmamasından kaynaklanmaktadır. Batı’da uygulanan kurumsal modellerin gelişmekte olan ülkelere uygulanabilirliği fikri geçerliliğini kültür farklılığından dolayı kaybetmektedir (Jaeger, 1990:10).

Kurumsal kültürün en önemli belirleyicilerinden biri kuşkusuz ulusal kültürdür. Hiçbir kurum durağan bir şekilde faaliyette bulunamayacağı için çevreden ve sosyal koşullardan yola çıkarak uygulamaları hayata geçirmek doğru olacaktır. Kurumsal kültürden etkilenen birçok uygulamayı sadece başarılı olduğu için almak yerine uyumlaştırmaya sokarak kullanmak daha doğrudur. Bu şekilde yapılmadığı takdirde; çalışanların kuruma karşı aidiyet duygusunu yitirmesi, uyum sorunlarının oluşması, motivasyon eksikliği, firmada verimin azalması ve zararlarla sonuçlanacak olumsuz neticeler açığa çıkabilir. Burada yapılması gereken; ulusal kültür ve kurumsal kültür çatışmasının ortadan kaldırılarak uyumun her seviyede yakalanmaya çalışılmasıdır (Furnham ve Gunter, 1993:86-87).

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL DEĞERLER

2.1. Değer Kavramına Genel Bir Bakış

Değer, neredeyse tüm bilim dallarında adı geçen bir kavramdır. Değer kavamı ilk olarak felsefe tarafından ele alınarak ahlakla ilişkisi kurulmuş daha sonra ise sosyoloji, antropoloji, tıp ve işletme biliminin alanına girmiştir (Aydın, 2011:41; Baloğlu ve Balgamış, 2005:20).

İlgili literatür yazınında ortak görüş birliğine varılmış, herkes tarafından kabul gören tek bir “değer” tanımı bulunmamaktadır (Vinson vd.,1977:44; Dönmez ve Cömert, 2007:30). Var olan değer tanımlarından bahsetmek gerekirse: TDK değeri, “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, yüksek ve yararlı nitelik” olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu,1994:210).

Literatürdeki değer kavramının iktisat tarihinde ki tanımı A. Smith (1776) tarafından öne sürülmüştür. Smith’e göre değer’ in hem değişim hem de kullanım değeri olmak üzere iki farklı tanımı yapılabilir (Savaş, 2000:278). Değişim değeri, bir malın diğer malları satın alma gücü olarak tanımlanmaktadır. Kullanım değeri ise, bir maldan elde edilen toplam faydadır (Smith, 2005:30). Kısaca değer, yarar sağlayan ve faydalı olan her şey, olarak tanımlanabilir (Harcar, 2005:19).

Farklı kuramcıların değer hakkında ki tanımlarından yola çıkarak Bilsky ve Schwarts ise değer kavramını şu şekilde açıklamaya çalışmışlardır (Yalar, 2010:5):

- Kişinin amaçları ve bu amaçlara varabilmek için etkili olan davranış kalıpları ile alakalıdır.
- Yalnızca bazı durumlar için geçerli değil, süreklidir.
- İnançtan oluşurlar.
- Davranışların seçilmesinde ve harekete geçmede rehberlik ederler.
- Birey için taşıdıkları öneme göre sıralanırlar.

Shamir’e göre değer, insanların davranışlarını ne yönde kullanacağını, ne yapıp yapmayacağını belirleyen içsel muhakeme standartlarıdır. Bu yüzden değer kavramının

işletmeler üzerinde de direkt bir etkiye sahip olduğu belirtmek gerekmektedir (Shamir, 1990:316).

Thomas ve Znaniecki ise değer kavramını, kişilik özellikleri ve davranışlar arasındaki ilişkiden yola çıkarak yapmıştır. Buna göre, sosyal bir topluluğun ortak ve anlamlı olarak paylaştığı amaçları, değer; topluluktaki bireylerin var olan bu değerler ışığında ortaya çıkan bireysel yönelimleri ise davranış olarak tanımlanmaktadır (Swatos, 1998:1). Schwartz (1992) ise değeri ulaşılacak istenen amaçlar olarak ifade etmektedir. Yani değer, önem derecesi kişiden kişiye değişen, insanların hayatına yön veren ve ulaşılacak istenen amaçlar topluluğudur (Bilsky ve Schwartz, 1994:164).

Schwartz'ın Williams'dan aktardığına göre değer; kişilerin beyininde var olan hangisinin çirkin veya güzel ya da neyin iyi veya kötü olduğunu söyleyen soyut düşüncelerdir. İnsanların düşünce yapılarında var olan veya söylemleriyle dile getirdikleri –mam gerekir, -mamalıyım, -malıyım tarzında ki ifadeler bireylerin değer yargılarını meydana getirmektedir (Meglino ve Ravlin, 1998)

Meglino ve Ravlin, benzer değerlere sahip olan farklı bireylerin yaşanan olayları benzer şekilde algılayıp, benzer şekilde yorumlayarak birbirine yakın tepkiler vermesine neden olduğunu söylemektedir. Bu yüzden benzer değer önceliklerine sahip kişiler arasında rol çatışması, anlaşmazlık vb. sıkıntılar daha az yaşanırken; daha koordineli çalışma, işbirliği kurma vb. davranış şekilleri de artış göstermektedir. Diğer yandan bireyler arası değer farklılıkları da çatışmalara ve anlaşmazlıklara sebep olabilmektedir (Fisher ve Gitelson, 1983:325).

Rokeach değer kavramını iki şekilde ele almaktadır: Herhangi bir eşya veya nesneye yüklenen değer ya da bireyin herhangi bir değere sahip olması. Değer kavramını Rokeach' da 1973 yılında yaptığı bir çalışmada şu şekilde tanımlamaktadır: Erişilen durumun veya belirli bir davranışın, ulaşılacak durumlara göre, sosyal ve kişisel olarak tercih edilebilirliğine dair olan inanıştır (Tek, 2006:65). Rokeach değer kavramının üç ana özelliğine değinmektedir. Bunlar (Rokeach, 1973:5-7):

- Bireyin hisleriyle ve duygularıyla yakından ilişkilidir.
- Kişinin düşüncelerinin aktif hale gelerek davranışa dönüşmesine yol açar.
- İstenilen şeyin, varılmak istenen amacının ne olduğuna dair bir farkındalık oluşturur.

Değer kavramı; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahiptir. Bilişsel boyut; bireyin ulaşmak istediği herhangi bir şey için ne yapması gerektiğini bildiğini söylemektedir. Duygusal boyut, bireyin herhangi bir şeyin karşısında veya yanında yer alıp almayacağını yalnızca hisleri yoluyla söylemesidir. Davranışsal boyut ise, bireyin istediği bir şeyi elde etmesi için harekete geçmesini sağlayan mücadeleci özelliğinden ileri gelmektedir (Korkmaz Devrani, 2010:50; Akbaş, 2008).

Yapılan tanımlardan da görüldüğü üzere her değer tanımının içerisinde yer alan temel beş özellik bulunmaktadır. Bunlar (Schwartz, 1990; Bilsky ve Schwartz, 1994; Schwartz, 1992):

- Değerler, özel durumların özelliğinin ortaya çıkmasını sağlar.
- Değerler, insan davranışlarına önderlik eden ilke konumundadır.
- Değerler, bir şeyin önem derecesini ortaya koyar.
- Değerler, insan üzerinde güdüleyici bir etki yapar.
- Değerler, inançlardan oluşur.

Kavram olarak “değer” üzerinde çokça çalışılmış bir konudur. Buna rağmen bu kavramın yeterince açıklanabildiği söylemek mümkün değildir. Sosyologların ve davranış bilimcilerin değer tanımlarına göre, kişisel davranış ve tutumlar bilişsel süreçleri etkilerken aynı zamanda toplumun kültür anlayışıyla da içiçe olduğu için birebir bu anlayışı da yansıttığını söylemektedirler (Uçar, 2009:25).

Genetik faktörler ve sosyalleşme süreci kişisel değerleri doğrudan etkilemektedir. İnançlar, algılar, tutumlar, kararlar, davranışlar, performans gibi faktörlerin de kişiler ve bireysel değerler arasındaki değer uyumunun sağlanmasında etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca bu uyum sağlanırken toplumsal normlar ve örgütsel kurallar gibi etkenlerde zaman zaman aracı rol oynamaktadır. Son olarak kişisel değerler geri besleme yolu ile de etkileşim ve değişime uğrayabilmektedir (Erbakan, 2010:9).

2.1.1. Kişisel Değer Kavramı

Her birey hayatı boyunca kendine özgü deneyim ve tecrübeler kazanmaktadır. Bu yüzden her insan çok sayıda ve birbirinden farklı kişisel değere sahiptir. Kişisel değerleri kısaca ele almak gerekirse, kişilerin yaşamlarında neyin önemli olduğunu anlatan unsurlar, olarak tanımlayabiliriz. (Bardi ve Schwartz, 2001:1208).

Değerler, bireyin hayatında düşünce, davranış, tutum vb. şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple ülkesel birliğin de tamamlayıcı bir ögesini oluşturmaktadır. Bu süreçte incelenen değerler de bireyin kişilik yapısının gelişmesine katkı sağlamaktadır. Bir birey yaşamında karşılaştığı her şeyi yaşadığı toplumun kültür özelliklerine göre algılamaktadır ve yaşadığı toplumun değerlerini benimseyerek hayatı boyunca bunları bir ölçüt olarak kullanmaktadır (Dilmaç vd., 2009:29).

Rokeach'a göre kişisel değerler, davranış, etki ve inanç unsurlarından oluşmaktadır. Bu unsurlar doğrultusunda Rokeach kişisel değerleri, belirli bir davranışın alternatif davranışlara göre sosyal veya kişisel olarak tercih edilebilirliği sonucunda oluşan inanç olarak tanımlamaktadır (Rokeach, 1973:5-7). Rokeach'a göre değer kavramının üç işlevi bulunmaktadır. Bunlar; düzeltici ve ayarlayıcı işlev, ego koruyucu işlev ve kendini gerçekleştirme işlevidir. Bahsedilen ilk işlevde; kişi kendisi veya başkaları için kötü bir değere sahip olmak istemeyeceğinden bu değerleri bireysel olarak arkasında durulabilir ve savulabilir değerlere dönüştürmesinden bahsedilmektedir. İkinci işlevde; değerlerin kişisel ihtiyaçlara hizmet edebildiği yönünün üzerinde durulmuştur. Son işlevde ise kişilerin ahlak, erdem, başarı gibi davranış kalıplarına önem vermeleri anlatılmak istenmektedir (Memiş ve Gedik, 2010:125).

Schwartz ise kişisel değerleri, bireylerin hayatına yön veren, durumdan duruma önem derecesi farklılaşan, kişilerin ulaşmak istedikleri amaçlar, olarak ifade etmektedir (Schwartz, 1994:20-21).

Değerler temel olarak, içinde yaşanılan toplumun kültür yapısından, sosyal çevreden ve sosyal sistemden, bireyin tecrübe ettiği deneyimlerinden ve dinden etkilenerek şekillenmektedir (Shahriari vd., 2011:3). Bu açıdan birey toplum içerisinde yaşanan devamlı sosyalizasyon süreci (tecrübeler, sevdiği ve önemli gördüğü kişilerin hayatları, kanunlar, toplumda var olan adetler, medya, din, eğitim vb. faktörler) içerisinde değerleri öğrenmektedir. Diğer bir deyişle kişi, bebeklikten erişkinliğe kadar olan dönemde yaşadığı toplumun değerlerini benimsemekte ve zamanla onun bir parçası haline gelmektedir (Uyguç, 2003:95). Bireyin kişisel değerleri, içinde yaşadığı genel ve alt kültürden, toplumsal normlardan ve inanç sisteminden etkilenmekle birlikte bireyin şahsi tecrübeleri, almış olduğu eğitim ve sahip olduğu mizacı da işin içine katıldığında çok sayıda değişkenden etkilendiğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla kişisel değerler bir yönüyle

toplumun şekillendirdiği bir yönüyle de bireyin bilişsel ve duygusal süreçlerle son şeklini verdiği davranışlarına ve kararlarına rehberlik eden dayanak noktalarıdır.

2.1.1.1. Schwartz'ın Kişisel Değerler Yaklaşımı

Schwartz'ın değer teorisi; farklı boyutlar altında yer alan değerlerin hangi şiddette farklı veya benzer olduklarını uygulamalı çalışmalarla açıklamaya çalışan bir teoridir (Devrani, 2010:54). Schwartz'ın değer ölçeği milli kültür değerlerini ve kişisel değerleri ayrı ayrı açıklamasına rağmen birbirleri ile ilişkili değerler de ortaya koymuştur. Bu yüzden hem bireysel hem toplumsal düzeyde uygulanabilir bir yapıya sahiptir (Ünal vd., 2008:215).

Schwartz kişisel değerler ölçeğini hazırlarken her bir ülkede en az 200'den fazla kişi üzerinde test etmekle birlikte 60 ülkede çalışma yapmıştır (Roccas vd., 2002:790).

Tablo 2.1. Schwartz'ın Kişisel Değerler Listesi

| BOYUTLAR | DEĞERLER |
|-------------------------|---|
| Güç | Diğer insanlar üzerinde hakimiyet kurma ve onları kontrol etme, otorite, sosyal güç, imaj, prestij, zenginlik, sosyal statü. |
| Başarı | Kişinin sosyal çevre etrafında gösterdiği başarı, yetenek, sözü geçen kimse olma, hirs. |
| Hazcılık | Memnuniyet, zevk, keyif çıkarılan bir hayat, bireysel hazlar |
| Harekete Geçirme | Yaşam mücadelesi, heyecan, cesur ve zengin bir yaşam, yenilik. |
| Öz-yönelim | Özgür düşünce ve hareket, keşif dolu bir yaşam, bağımsızlık, özgürlük, özgünlük, kişisel amaç ve hedefler doğrultusunda yaşam, merak. |
| Evrensellik | Toleranslı olmak, empati kurmak, anlayışlı olmak, açık fikirli olmak, dünya barışı, eşitlik, çevreyle dost olmak, refah içinde yaşam sürme isteği, sosyal adalet, bilgelik. |
| Yardımseverlik | Çevreyle olan ilişkinin iyileştirilmesi ve korunması, affedici olmak, sadık olmak, insanlara yararlı olma isteği, dürüst olmak. |
| Geleneksellik | Geleneksel kültür olgularına veya dine göre yaşam tarzı sürmek, mütevazı olmak, kadercı bir anlayışa sahip olmak. |
| Uyma | Beklentilerin azaltılması, başkalarını üzmemek için kendi davranışlarının kısıtlanması, itaatkar, yaşlılara saygı duyma ve onları onurlandırma. |
| Güvenlik | Toplumda istikrar olması, sosyal düzen, ilişkilerin tutarlı olması, aile güvenliği ve ulusal güvenlik, yapılan iyiliğe karşılık verme. |

Kaynak: Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000:61; Schwartz ve Bardi, 2001:270.

Schwartz geliştirmiş olduğu bu ölçekte 10 temel kişisel değerini tanımlamıştır. Bu boyutlar kendi içerisinde birbirine dikey 2’li boyutlar halinde ele alınmaktadır. Bu boyutlar, öz-aşkınlık, öz-gelişim, yeniliğe açıklık ve muhafazakârlık boyutlarıdır (Kuşdil ve Şimşek, 2008:989). Öz-aşkınlık boyutu öz-gelişim boyutunun tam karşısına denk gelir ve bu boyutlar birbirinin zıddını ifade etmektedir. Aynı şekilde yeniliğe açıklık boyutu da muhafazakârlık boyutunun tam karşısında yer alır bu boyutlarda birbirinin zıddını temsil etmektedir (Schwartz, 1992; Harcar, 2005:180).

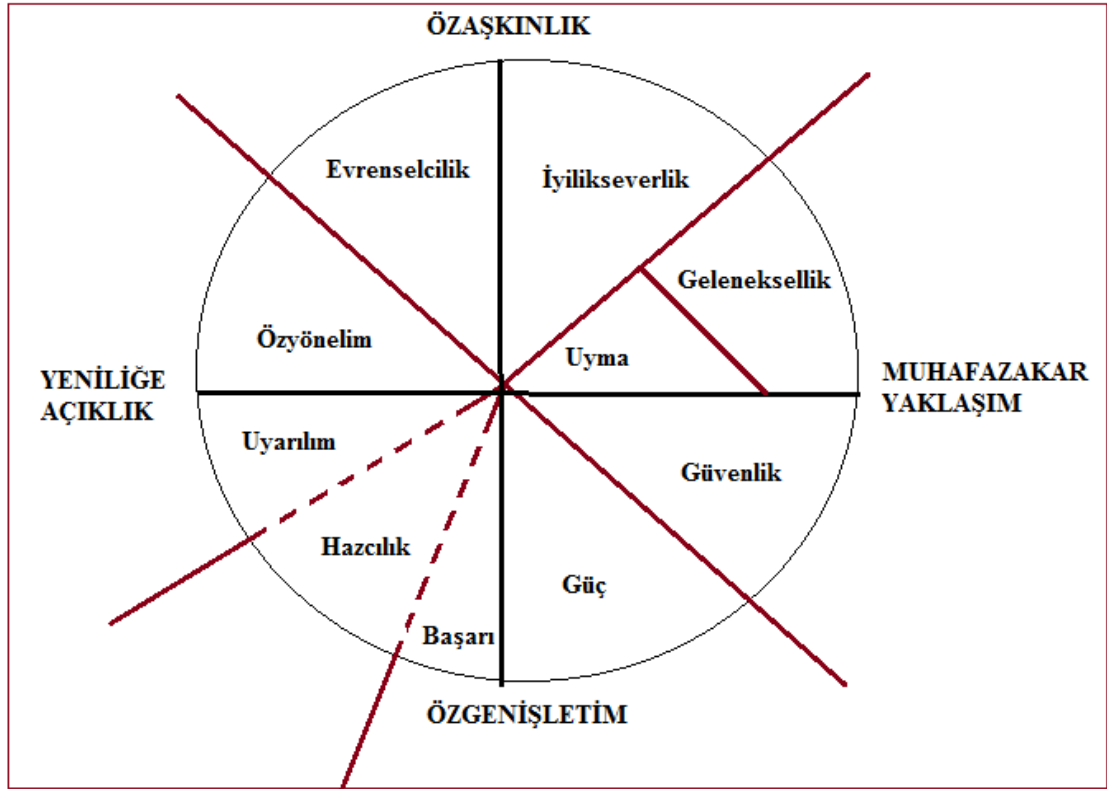
Değişime Açıklık (Özerklik): Yenilikçiolma, değişken ve heyecanlı bir hayat, hayattan zevk alma, bağımsız olma, kendi gideceğin yolu yine kendin belirleme, yaratıcı olma, farklı görüş ve fikirlere karşı toleranslı davranabilme, meraklı olma, özgür olma gibi değerlerden oluşmaktadır.

Muhafazakârlık (Tutuculuk): Kardeşlik, iyiliğe karşılık vermek, samimiyet, menfaatlerin karşılıklı olması, aile ve toplum güvenliği, kibarlık, gelenek-göreneklere bağlılık, hayatın getirilerini kabullenme, mevcut düzenin devam etmesinden yana olma, itaat etmek, tecrübeye saygı duymak, affedici olmak, özdisiplin sahibi olmak, alçakgönüllü olmak, düzenli ve temiz olmak, olgunluk gibi değerlerden oluşmaktadır.

Öz-aşkınlık (Ahenk ve Eşitliğin Birleşmesi): Doğa ile bütünlük içerisinde olma, dünyayı ve evreni koruyucu bir yaklaşım, doğanın ve sanatın güzelliği, adalet, sadakat, sorumluluk alma, barış, hayattaki yerine kabullenme gibi değerlerden oluşmaktadır.

Öz-gelişim (Uсталık ve Hiyerarşinin Birleşmesi): Rekabet odaklı olma, bağımsız olma, zeki olma, kendi amlarını kendi belirleme, yetenekli olma, girişimci bir ruha sahip olma, başarı, çok çalışma, hırslı olma, otorite, etkili olma, güç, zenginlik gibi değerlerden oluşmaktadır.

Şekil 2.1. Schwartz'ın Kişisel Değerleri



Kaynak: Kuşdil ve Şimşek, 2008:990.

Yukarıdaki şekilde aynı eksenle birbirlerinin karşısında bulunan kategoriler birbirleriyle ilişkisi en az olan değer kategorilerini anlatmaktadır. Ayrıca Schwartz'ın değerler araştırması ile ilgili olarak bilinmesi gereken en önemli hususlardan biriside, Schwartz incelediği muhafazakârlık değerini direkt olarak dindarlık olarak ele almamıştır ve bu boyutun yalnızca dindarlık olarak algılanmaması gerektiğini vurgulamıştır (Erbakan, 2010:17).

Schwartz'ın ölçeğinin (SVS) kullanıldığı bir çalışma da kişisel değerler ve çevreci satın alma davranışı araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucu değerlerin belirli bir boyuta göre şekil aldığı görülmüştür. Örnek vermek gerekirse; alışveriş yaparken çevre dostu ürünler almaya özen gösteren bir kişinin güç ve hırs değerlerine düşük düzeyde, yardımseverlik ve evrenselcilik değerlerine ise yüksek düzeyde önem verdiğini söyleyebiliriz (Alınacak vd.,2010; Schultz vd.,2005). Ayrıca literatüre bakıldığında genellikle öz-gelişim ve öz-aşkinlik boyutunun baz alındığı göze çarpmaktadır.

2.1.1.1.1. Schwartz Tarafından Tanımlanan 10 Temel Değer Tipi

Schwartz tarafından tanımlanan on temel değer tipi literatürde yapılmış çalışma örnekleri ile birlikte aşağıdaki başlıklar altında kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1.1.1.1. Güç

Schwartz'a göre güç ve başarı değer grubu; sosyal üstünlük ve saygıyı vurgulamaktadır (Schwartz, 1992:11).

Schultz vd. (2005) yılında yapmış oldukları çalışmada sürdürülebilir tüketim davranışı ile kişisel değerler arasında ki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; sürdürülebilir tüketim davranışı ile güç boyutu arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

2.1.1.1.1.2. Başarı

Schwartz'a göre başarı ve hazcılık değer grubu, bireyin kendisine olan düşkünlüğü ile alakalıdır (Schwartz, 1992:11).

Alınçık ve Yılmaz (2010) yılında kişisel değerler ile çevreye duyarlı tüketim arasında ki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmayı Marmara Bölgesinde yükseköğrenim gören öğrenciler üzerinde yapmışlardır. Yapılan araştırma sonucu ankete katılan öğrencilerin başarı boyutuna evrensellik ve yardımseverlik kadar önem vermedikleri görülmüştür.

2.1.1.1.1.3. Hazcılık

Schwartz'a göre hazcılık ve harekete geçirme değer grubu; bireyin kişisel istek ve arzularını ön planda tutması ile alakalıdır. Bu değer grubunun tam zıddında ise, geleneksellik vardır. Geleneksellik değerinde de; bireyin kendi heves-isteklerini sınırlaması ve hayattan ne gelirse gelsin olduğu gibi kabul etme eğilimi vurgulanmaktadır (Schwartz, 1992:12).

Schultz ve Zelezny (1999) yılında kişisel değerlerin çevre davranışları etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Bu çalışmada 14 ülkeden seçilen üniversite öğrencilerine anket uygulanmıştır. Anket sonucunda; hazcılık boyutunun çevreci davranışlar üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Yapılan başka bir çalışmada ise, Şener ve Hazer (2007) yılında kadın tüketicilerin çevreci satın alma davranışları ile kişisel değerler arasında ki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma sonucu; kadın tüketicilerin hazcılık, güç ve başarı değer boyutlarına yardımseverlik ve evrensellik değer boyutlarından göre daha az önem verdikleri saptanmıştır.

2.1.1.1.1.4. Harekete Geçirme

Schwartz'a göre harekete geçirme ve hazcılık değer grubu; kişide duygusal olarak uyarılma isteğini gerektirmektedir. Harekete geçirme ve özyönelim değer grubu ise; yeniliğe açıklık ve hâkimiyet kurma için içsel motivasyonu kapsamaktadır(Schwartz, 1992:11).

2.1.1.1.1.5. Öz Yönelim

Schwartz'a göre, özyönelim ve evrenselcilik değer grubu; hayatta ki var olan farklılıklarda bireyin kendi yargılarına olan güvenini açıklamaktadır (Schwartz, 1992:11).

2.1.1.1.1.6. Evrensellik

Schwartz'a göre, evrensellik ve iyilikseverlik değer grubu; başka insanların gelişimi ve kişisel ilgilerin aşılması (bazı dinsel ve manevi değerler de bu ilgiyi paylaşmaktadır) ile alakalıdır (Schwartz,1992:11).

Mueller vd. (2011) yılında yapmış oldukları çalışmada organik gıda satın alma davranışı ile kişisel değerler arasında ki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre; kişilerin bu davranışının evrensellik boyutu ile pozitif yönlü ilişkide olduğu tespit edilmiştir.

2.1.1.1.1.7. Yardımseverlik

Schwartz'a göre yardımseverlik ve evrenselcilik değer grubu, tüm insanların huzura ve refaha kavuşmasını ve eşitliğin var olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu değer grubunun zıddında ise başarı ve güç değer grubu yer almaktadır. Bu grup da; kişinin bireysel başarısı ve diğer insanlara karşı olan üstünlüğü ile alakalıdır (Schwartz, 1992:12).

Candan ve Yüksel (2008) yılında yapmış oldukları çalışmada tüketicilerin sosyal sorumluluk ile ilgili tutumları ile kişisel değerler arasında ki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucunda; firmalardan sosyal sorumluluk bekleyen ve sosyal sorumluluk bilincinin çok önemli olduğunu düşünen tüketicilerin bu tutumlarının yardımsever, çevre dostu ve ahlaki değerlere önem veren kimselerden oluştuğu görülmüştür.

2.1.1.1.1.8. Geleneksellik

Schwartz'a göre geleneksellik, güvenlik ve uyma değer grubu; gelenek-görenek ve adetlerin sürdürülmesini, olağan durumun muhafaza edilmesini ve benliğin sınırlanmasını anlatmaktadır. Bu değer grubunun tam zıddında ise, harekete geçirme ve öz-yönelim değer grubu bulunmaktadır. Bu grup da; kişinin bağımsız fikir, düşünce, davranışlarını ve özgürlüğe olan düşkünlüğünü vurgulamaktadır (Schwartz, 1992:12).

2.1.1.1.1.9. Uyma

Schwartz'a göre uyma ve yardımseverlik değer grubu, mütevazı olmayı ve kişisel istekleri dizginlemeyi vurgulamaktadır (Schwartz, 1992:11).

2.1.1.1.1.10. Güvenlik

Schwartz'a göre güvenlik ve güç değer grubu, ilişkilerin oluşturduğu belirsizlikten doğan tehditten kaçınmayı ya da üstesinden gelmeyi anlatmaktadır. Güvenlik ve uyma değer grubu ise; ilişkilerde yakalanan uyumun muhafaza edilmesini vurgulamaktadır (Schwartz, 1992:11).

2.1.1.2. Rokeach'ın Kişisel Değerler Yaklaşımı

Literatürde en çok bilinen ve kabul gören çalışmalardan birisi Rokeach Değerler Ölçeğidir (RVS) (Munson ve McQuarrie,1988). Rokeach geliştirmiş olduğu bu ölçeğin, kişisel değerleri kapsamlı bir şekilde içerdiğini ve her kültüre uyarlanabilir nitelikte olduğunu savunmuştur (Rokeach, 1973:27). Ayrıca, Rokeach bu ölçekte kişisel değerleri, davranış biçimi ya da kişilerin hayatta hedeflediği durum, noktasında ele almıştır. Bu ölçekle birlikte değerler ile kişinin yaşamsal varlığının amacı belirlenmeye çalışılmıştır (Thompson ve Troester, 2002:552).

Kişisel değerleri Rokeach (1968) iki grupta incelemiştir. Bunlar; amaçsal değerler ve araçsal değerlerdir (Munson ve McIntyre, 1979:49). Amaçsal değerler, bireylerin varoluş

amaçları ile ilişkilendirilmiştir (Rokeach,1969:5). Diğer bir deyişle bireylerin yaşamda ki varmak istedikleri nihai amaç olarak ifade edilmektedir (Altıntaş, 2006:4). Amaçsal değerler de kendi içerisinde iki gruba ayrılmaktadır. Bunlar; sosyal ve kişisel değerlerdir. Öz saygı vb. faktörler kişisel değerler kapsamına girerken eşitlik, barış, özgürlük vb. faktörlerde sosyal değerler kapsamına girmektedir (Rokeach, 1973).

Araçsal değerler ise, bireylerin yaşamda varmak istedikleri nihai amaca ulaşmak için kullanılan davranış şekilleridir. Araçsal değerlerde kendi içerisinde iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar, rekabet temelli değer ve ahlaki temelli değerdir. Bağışlayıcı olma, yardımsever olma, dürüst olma gibi faktörler ahlaki temelli değer kategorisinde yer alırken, bağımsızlık isteği, hırslı olma, cesur olma gibi özelliklerde rekabet temelli değer kategorisi içerisinde yer almaktadır (Rokeach, 1969:5).

Tablo 2.2.'de Rokeach'ın amaçsal ve araçsal değerleri ayrıntılı bir şekilde gösterilmektedir:

Tablo 2.2. Rokeach Amaçsal ve Araçsal Değerler Tablosu

| Amaçsal Değerler (Terminal Values) | Araçsal Değerler (Instrumental Values) |
|------------------------------------|--|
| Rahat bir hayat | Hırslı/Tutkulu/İhtirashlı olmak |
| Heyecan verici bir yaşam | Açık fikirli olmak |
| Bir şeyler başarma hissi | Yetenekli/ehil olmak |
| Barış içinde bir dünya | Neşeli olmak |
| Güzel bir dünya | Temiz olmak |
| Eşitlik | Cesur olmak |
| Aile güvenliği | Affedici olmak |
| Özgürlük | Yardımsever olmak |
| Mutluluk | Dürüst olmak |
| Huzur | Hayal gücü kuvvetli olmak |
| Olgun aşk | Bağımsız olmak |
| Ulusal aşk | Mantıklı olmak |
| Zevk, haz | Aydın olmak |
| Kurtuluş | Sevgi dolu olmak |
| Kendine saygı | İtaatkar olmak |
| Sosyal itibar | Kibar olmak |
| Gerçek dostluk | Sorumluluk sahibi olmak |
| Bilgelik-akıllılık | Kendini kontrol edebilmek |

Kaynak: Rokeach, M.,(1973), The Nature Of Human Values, The Free Press, New York, s.23.

Rokeach'ın geliştirmiş olduğu bu ölçek kişisel değerler ile ilgili yapılacak olan diğer çalışmalar için de yol gösterici bir rol üstlenmiştir. Vinson vd., (1977:246) Rokeach Değerler Sistemi ölçeğinin kısıtları için şunları söylemişlerdir:

- Ölçekte yer alan amaçsal ve araçsal değerleri kişiler doğru anlayamadığı (bilgisini aştığı) için elde edilen sonuçlar doğru çıkmamaktadır.
- Bireyler ölçekte yer alan bir maddeyi ağırlıklandırırken başka değerlere göre kıyas ederek değerlendirmek zorunda kalmaktadırlar.

Rokeach'a göre sahip olunan değerler kendi içlerinde hiyerarşik bir yapıya sahiptir ve bu yapı genelde kısa zaman içerisinde değışime uğramayıp durağan bir şekilde kalmaktadır. Çünkü değerler, düşünce ve tutum gibi sık sık değışime uğramamaktadır. Değerler, sosyal sistem gibi daha yerleşik bir yapıya sahiptir (Meglino ve Ravlin, 1998:354).

2.1.1.3. Kahle'nin Oluşturduğu Değerler Listesi

Kahle'nin oluşturduğu değerler listesi LOV ölçeği olarak bilinmektedir. Bu ölçek Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi mantığıyla oluşturulmuş olup, Michingan Araştırma Merkezi'nde ki araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. (Wedel vd., 2003:265).

LOV ölçeği, Rokeach'ın geliştirmiş olduğu ölçeğin yalnızca amaçsal değerler kısmını, Feather (1975)' in teorik temelini, Maslow'un (1954) ihtiyaçlar hiyerarşisini ele alarak oluşturmuş bir ölçektir (Kahle vd.,1986:405-46). Kahle vd.'nin (1986) literatüre kazandırmış olduğu bu ölçek esas itibariyle bireylerin sosyal değerlerinin tüketim davranışlarına etkisini ölçmek için geliştirilmiştir ve toplamda dokuz temel değeri kapsamaktadır (Aktaran: Altıntaş, 2005:5):

- Ait olma hissi
- Diğer insanlarla samimi ilişkiler kurma
- Saygı görme
- Kendini güvende hissetme
- Başarma hissi
- Heyecan dolu yaşam
- Kişisel gelişim
- Hayatın her anından zevk alma
- Kendine saygı duyma

Homer ve Kahle (1988) LOV ölçeğinin mantığını şu şekilde izah etmeye çalışmıştır:

- Ölçeğin temelindeki güvenlik, ait olma ve toplumda saygın olma değerleri kişilerin toplum içerisindeki ilişkilerine yönelik olarak oluşturulmuştur.
- Ölçekteki hayattan zevk alma ve eğlence ile diğer insanlarla kurulan ilişkiler değerleri kişilerin içsel değerlerini temsil etmek için oluşturulmuştur.
- Kabul edilme, özsaygı, kişisel gelişim ve heyecan değerleri ise, insanların kişisel ya da içsel değerlerini temsil etmek için oluşturulmuştur.

LOV ölçeği ilk olarak Amerika'da 2264 kişi üzerinde uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, ölçekte yazan değerlerin yüksek oranda yetişkinlerin hayatlarını etkileyen değerler olduğu sonucuna varılmıştır. Her ne kadar bu ölçekteki değerler Amerikan halkından toplanan veriler sonucu oluşturulmuşsa da diğer kültürlerle de uygulanabilir bir ölçektir (Kropp vd., 2003:11).

2.1.1.4. Diğer Araştırmacıların Kişisel Değerler Yaklaşımları

Schwartz ve Rokeach'ın dışında Kanungo ve Mendonca (1996) da kişisel değerler konusunu derinlemesine incelemiştir ve kişisel değerleri iki kutuplu şekilde ele almıştır. Bahsedilen bu kutuplar fedakârlık ve bencillik adı altında incelenmektedir. Bencillik kategorisi; bireysel kazanımlar elde etmeyi, güç kazanmayı, başkaları üzerinde söz söyleme hakkına sahip olmayı, öz-gelişimi, hazzı ve benmerkezci bireyleri temsil etmektedir. Bu değerlerin artması durumunda menfaatçilik ortaya çıkmaktadır. Fedakârlık kategorisi ise genel olarak bencilliğin tam zıddı değerleri içermektedir. Örneğin, başka insanlara fayda sağlamaya çalışmak, fedakâr davranmak, yardımsever olmak, barış ve adalet istemek, benmerkezci davranmamak gibi.

Kanungo ve Mendonca'nın bahsettiği değerler dışında geleneksel değerler, toplulukçu iş değerleri ve değişime açıklık değerlerinden bahsederek Sosik (2005) de değer literatürüne önemli katkılar sağlamıştır. Sosik'in geleneksel değerler kategorisinde; anne babaya saygı duyulması, yaşlıların onurlandırılması, gelenek ve göreneklere sahip çıkma, ülke birlik ve beraberliğinin devamının sağlanması vb. değerler yer almaktadır. Toplulukçu iş değerleri kategorisinde; bir işletmede yaşanan olumlu olumsuz tüm süreçlere birlikte ortak olunması, işbirliği halinde çalışılması, grup çıkarları için fedakârlık yapılması ve

risk alınması gibi değerler yer almaktadır. Son olarak değişime açıklık değerleri kategorisinde ise, Schwartz'ın değişime açıklık ile ilgili değerleri yer almaktadır.

Her ne kadar araştırmacılar değer gruplarını farklı isimlerle adlandırsalarda genel olarak literatür taraması yapıldığında görülmektedir ki, bencillik ve fedakarlık iki zıt kutup değerler olarak ele alınmıştır. Ayrıca gelenekçi değerler ve değişime açıklık da diğer iki zıt kutup olarak incelenmiştir. Yapılan literatür taramasını tek bir tabloda vermek gerekirse:

Tablo 2.3. Araştırmacıların Kişisel Değer Sınıflandırmaları

| ROKEACH (1973) | SCHWARTZ (1994,1999) | KANUNGO VE MENDONCA (1996) | SOSİK (2005) |
|---|---|---|---|
| Amaçsal Değerler: Sosyal Değerler (eşitlik, barış, özgürlük, dostluk vb.) Kişisel Değerler (Özsaygı, amacına ulaşma duygusu, bilgelik vb.) | Değişime Açıklık (meraklılık, yenilikçilik, yaratıcılık, özgürlük, geniş düşüncelilik) Muhafazakârlık (bilgelik, mevcut durumun devamlılığında yana olma, geleneklere bağlılık, hayatın kendisine verdiklerini kabullenme, güvenlik) | | Değişime Açıklık (yaratıcılık, yenilikçilik, değişim odaklılık vb.) Geleneksel Değerler (manevi duygulara bağlılık, geçmişe, yaşlılara ve geleneklere saygı, güvenlik vb.) |
| Araçsal Değerler: Ahlaki Değerler (affedicilik, yardımseverlik, dürüstlük) Rekabetçi Değerler (bağımsızlık, hırslılık, geniş düşüncelilik, cesaret, entelektüellik, yeteneklilik) | Öz-aşkınlık (affedicilik, adalet, dürüstlük, yardımseverlik, fedakârlık) X Öz-gelişim (çok çalışma, rekabet odaklılık, güç, yetki sahibi olma, hırs, girişkenlik, yeteneklilik, otorite) | Fedakârlık (diğerlerinin de çıkarlarını gözetme, benmerkezci olmama) X Bencillik (özilerleme, hazcılık, ben merkezilik, etki sahibi olma) | Fedakârlık (diğer insanları da düşünme, ben merkezli olmama) X Bencillik (kişisel kazanımlara odaklı olma vb.) |
| | | | Toplulukçu İş Değerleri (grubu için risk alan, grubun çıkarlarını kendi çıkarlarının üzerinde tutan, işbirliği yapmaya yatkın, karşılıklı kazanma veya kaybetme) |

Kaynak: Erbakan, F., 2010, Kişisel Değerler-Liderlik Tarzları İlişkisi: Farklı Toplumsal ve Kültürel Ortamlardan Gelen Yöneticilerin Farklılaşması, s.19.

2.1.1.5. Kişisel Değerler Üzerinde Etkili Olan Sosyalleşme Süreçleri

İnsanların kişisel değerlerinin oluşmasında bireyin en yakını olan ailenin önemi ve etkisi açıktır. Bununla birlikte kişinin çocukluk ve gençlik dönemini en fazla geçirmiş olduğu yer de en az aile faktörü kadar bireyin kişisel değerlerinin oluşmasında etkili olmaktadır. Bu yaşlarda insanların çevrelerinde çokça zaman geçirdikleri ve birlikte yaşadıkları büyüklerini rol model almaları kaçınılmazdır. Örneğin, taşrada büyüüp yetişen bir kişi ile büyükşehirde doğup büyüyen bir kişinin kişisel değerleri aynı olmayacaktır (Özen, 1996:29).

Yukarıda sayılan toplumsal faktörlerin yanı sıra eğitimsel ve örgütsel faktörlerde bireyleri “değer” anlamında oldukça etkilemektedir. İnsanların zamanlarının çoğunu eğitim gördükleri okulda ya da çalıştıkları iş yerlerinde geçirdikleri göz önüne alınırsa bu sonucun çıkmasının normal olduğu anlaşılacaktır. Zamanının büyük kısmını belirli bir yerde geçiren birey bulunduğu yerin kültürel etkileşimine maruz kalmakta ve o yerin sosyalleşme sürecinden de büyük ölçüde etkilenmektedir. Örneğin, küçük bir kasabanın devlet okulunda lise öğrenimini tamamlayan bir öğrenci ile büyükşehirde özel okulda öğrenimini tamamlayan bir öğrencinin kuvvetle muhtemeldir ki kişisel değer öncelikleri farklı olacaktır (Özen, 1996:30).

Bu sebeple kısaca denilebilir ki, bireylerin içinde buldukları çevresel koşullardan etkilenmeden kendi kişisel değerler önceliklerini belirlemeleri mümkün olmamaktadır. Bu da; bireylerin kişilik özelliklerinin içinde yaşadıkları toplum tarafından şekillendirildiğine işaret etmektedir. Meglino ve Ravlin’e (1998) göre aynı toplum içerisinde yaşayan insanlarda gözlemlenen değer farklılıkları ise her insanın karşı karşıya kaldığı olaylara verdiği tepki düzeylerinin ve açıklıkların farklı olmasından kaynaklanmaktadır.

Kişisel değerlerin oluşmasını etkileyen sosyal süreçleri özetleyecek olursak:

a) *Toplumsal faktörler;*

- Aile (ailenin sosyo-ekonomik durumu, eğitim seviyeleri, mesleki grupları, arkadaş çevreleri)
- Yaşadıkları yerleşim yeri (7-18 yaş arası gelişme çağını geçirdikleri yerleşim merkezinin özellikleri, gelişmişlik seviyesi)

b) *Eğitimsel faktörler;*

- Otaokul-lise eğitimi (eğitimin niteliği; (düz lise, imam hatip okulu, anadolu lisesi vb), eğitimin verildiği yerleşim merkezi (yurtiçi, yurtdışı vb.))
- Yükseköğrenim (üniversitenin niteliği, bulunduğu yerleşim merkezinin özellikleri vb.)

c) *Örgütsel faktörler;*

- Çalıştıkları firmalalar (çalıştıkları firmaların nitelikleri ulusal ya da uluslararası olması gibi)

2.1.1.5.1. Toplumsal Faktörler

Yukarıda da bahsedildiği üzere toplumsal faktörler, aile ve çevre faktöründen oluşmaktadır. Aile ve çevre faktörü de aşağıdaki iki başlık altında incelenmiştir.

2.1.1.5.1.1. Aile Faktörü

Her insan, kişilik oluşumunda dünyaya ilk gözlerini açtığı andan itibaren yanında olan ailesinden etkilenmektedir. Kişiyi yaşadığı toplumun kültürel anektodları ve o kültürün davranış kalıpları ilk olarak ailesi tarafından öğretilmektedir. Bu öğretiler sonucunda da bireyin kişisel düşünce davranışları şekillenmeye başlamaktadır. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı'nın (2000) Türkiye'de yapmış oldukları bir çalışma sonucunda kişisel değerlerin oluşmasında aile faktörünün temel öneme sahip olduğu bulunmuştur. Türk öğretmenler üzerinde yapılan araştırma neticesinde; çekirdek ailelerden gelenlerde değişime açıklık değerleri artış gösterirken, geniş ailelerden gelenlerde tutuculuk (muhafazakârlık) değerinin daha fazla artış gösterdiği bulunmuştur.

Yukarıda bahsedilen ailesel faktörler kavramını açmak gerekirse, bu kavramın içerisine; anne ve babanın mesleğinin ne olduğu, toplum tarafından çalıştıkları mesleklere atfedilen statünün ne olduğu (fiziksel çaba gerektiren mavi yakalı ya da zihinsel çaba gerektiren beyaz yakalı olup olmadıkları), öğrenim ve gelir düzeyleri vb. girmektedir. Yapılan çalışmalarda bahsedilen tüm bu değişkenlerin sonucunun çocuğun kişiliğinde ki yansımalarının farklı olduğu sonucu bulunmuştur (Kağıtçıbaşı, 1975:72). Özen (1996), Erol (1993) ve Öner'in (1983) yapmış olduğu araştırmalara göre, babanın beyaz yakalı (memur, serbest meslek sahibi vb.) olduğu ailelerde çocukların katılımcı, daha girişken, atak ve bireyci oldukları sonucuna varılmıştır. Babanın mavi yakalı (çiftçi, işçi vb.)

olduğu ailelerdeki çocukların ise arkadaş grubuna bağlılık eğilimi yüksek, çekingen, fazla utangaç ve tutuk oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca eğitim seviyesi düşük olan ebeveynlerin çocuklarına karşı katı kurallar sergiledikleri, fazla disiplinli yaklaşıtları ve duygusal bağımlılık sergileyen bir tutum içerisinde oldukları bulunmuştur.

Yapılmış olan çalışmaları teoriyle de açıklamak gerekirse; eğitim seviyesi yüksek olan beyaz yakalı kişilerin yetiştirdikleri çocukların özellikleri ile Schwartz'ın öz-gelişim değerleri birbirleriyle örtüşmektedir. Bağımsızlık, kendine güven, yüksek başarı isteği, girişkenlik, yaratıcılık, çözüm odaklı olma gibi özellikler onları ileride öz-gelişim değerlerine oldukça önem atfeden bireyler haline gelmelerini sağlayacaktır. Yine aynı özellikler bu kişilerin ileride bireyci yapıya sahip olmalarından dolayı tutuculuğa ve duygusal bağımlılığa daha az önem vermelerini sağlayacaktır (Özen, 1996).

Eğitim seviyesi düşük olan mavi yakalı kişilerin yetiştirdikleri çocukların özellikleri ile de Schwartz'ın muhafazakârlık ve öz-aşkınlık değerleri birbirleriyle örtüşmektedir. Dayanışma içerisinde olma, duygusal bağımlılık, utangaçlık, yabancı gruplara karşı mesafeli durma gibi özellikler onları ileride öz-aşkınlık değerlerine oldukça önem atfeden bireyler olmalarını ve hayatta başlarına ne gelirse bunu olduğu kabullenen bireyler haline gelmelerini sağlayacaktır. Bu özelliklere sahip edilgen, başarı ihtiyacı düşük ve kısıtlı ortamlarda yetişmiş kişilerin ileride girişken, hırslı, başarı odaklı, rekabet gücü yüksek, bağımsızlığa ve özgürlüğe önem veren bireyler olma ihtimallerinin düşük olması beklenen sonuçlardan biridir (Erol, 1993).

2.1.1.5.1.2. Çevre Faktörü

Bireyin nasıl çevrede yaşadığı kişiliğinin oluşmasında en az aile faktörü kadar önemli bir faktördür. Bireyin gelişme çağını büyük ölçüde geçirdiği yerleşim merkezinin gelişmişlik düzeyi, büyüklüğü ya da büyükşehirlere olan uzaklığı, nüfusu vb. yer faktörünü etkileyen etmenlerdir. Fakat bu etmenler içerisinde temel olan, gelişme çağının geçirildiği yerin gelişmişlik seviyesidir. Bu gelişmişlik seviyesi bireyin kişilik gelişimini anlamlı düzeyde etkilemektedir. Sosyal olarak (7-18 yaş arası en çok buldukları yer) küçük bir yerleşim merkezi (merkez ilçeleri hariç tüm ilçeler, köyler, kasabalar, beldeler vb.) ile büyükşehirde yaşayan iki farklı bireyin tutumları, değer öncelikleri, düşünme tarzları, kendini ifade ediş biçimleri, insanlarla olan ilişkileri vb. birbirinden farklı olacaktır (Özen, 1996:41).

Kuşdil ve Kağıtçıbaşı'nın (2000) yapmış oldukları çalışmada; gelişme çağının çoğunu kırsal kesimde geçiren kişilerde dini ve manevi duyguların değer sisteminin oluşmasında daha büyük bir yere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kağıtçıbaşı 1973 yılında yapmış olduğu çalışmasında da; uzun süre kent hayatı yaşamış bireylerin başarı yönelimi, içsel denetim noktası, bağımsız olma, özgüven sahibi olma, girişimci ruha sahip olma, geleceğe dair iyimserlik gibi özelliklerinin ön planda olduğunu işaret etmektedir. Tüm bu özellikler de öz-gelişim değer kategorisini anlatmaktadır. Uzun süre kırsal kesimde yaşamış ve ekonomik durumu iyi olmayan bir ailede büyümüş bireylerin ise; itaatkârlık, tutuculuk, büyüklere saygı ve hürmet, dayanışma, bağımlılık, dine düşkünlük, dışsal denetim odağı vb. özelliklerinin ön planda olduğunu işaret etmektedir. Tüm bu özellikler de toplulukçu ve muhafazakâr değer kategorilerini anlatmaktadır. Türkiye'de hala daha kentsel ve kırsal yerleşim yerlerinin gelişmişlik düzeyi bakımından farklılıklarını koruması yapılan çalışmalarında anlamlı sonuç vermesini sağlamaktadır.

2.1.1.5.2. Eğitimsel Faktörler

Günümüzde insanların en az ailelerinin yanında geçirdikleri zaman kadar okulda da vakit geçirdikleri bilinen bir gerçektir. Gününün yarısını okulda geçiren bir bireyin öğretmenlerinden, arkadaşlarından ve okul kültüründen etkilenmemesi ise mümkün olmamaktadır. Bireyin karşı karşıya kaldığı bu etkileşimin sonucunda düşüncelerinin, tutumlarının, davranışlarının etkilenmesi ve değer yargılarının da bu çerçevede oluşması ise beklenen bir sonuçtur. Bazı eğitim kurumlarının ise (ODTÜ mezunu olmak ya da İstanbul Erkek Lisesi mezunu olmak gibi) bireylere bir ömür boyu kazandırmış olduğu kimlik ise bilinen bir gerçektir (Erbakan, 2010:62).

Özen'e (1996) göre eğitim faktörü, bireylerin kişisel değerlerinin oluşmasını doğrudan etkilemektedir. Özen çalışmasında eğitim faktörünü iki boyut olarak ele almıştır. Bunlar: eğitim-öğretim yöntemi ve öğrenci-öğretmen etkileşimidir.

Ezberci eğitim-öğretim teknikleri eğitim gören bireylerin bağımlı, itaatkâr, geleneksel düşünce kalıplarına dayalı düşünmeye yatkın, girişimci ruhtan uzak ve yenilikçi düşünceden yoksun kişiliğe sahip olmalarına neden olabilmektedir. Aynı şekilde muhafazakâr ya da yetkeci olan bir öğretmene sahip olan bireylerin de duygusal olarak

başkalarına bağımlı, toplulukçu ve tutucu değer yargılarını benimseme ihtimalleri yüksektir (Özen, 1996:44).

Özen'e (1996) göre, düz liseler ve devlet üniversiteleri Türk kültürünü daha çok yansıtmaktadır. Bu okullar ezberci sisteme daha yatkın olduğundan buradan mezun olan öğrenciler de Schwartz'ın muhafazakârlık, toplulukçuluk ve öz-aşkınlık değerlerini yoğun olarak ön plana çıkartacaklardır. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı'na (2000) göre de, özel okullarda ya da yurt dışında eğitim gören kişilerde içsel denetim noktası, özgüven, bireysellik ve girişkenlik değerlerini yoğun olarak ön plana çıkartacaklardır.

2.1.1.5.3. Örgütsel Faktörler

İnsanlar belirli düzeyde eğitim aldıktan sonra devreye iş hayatı girmektedir. İş hayatı da bireyleri en az eğitim faktörü kadar etkilemektedir. Bireyin çalışmakta olduğu işyerinin sahip olduğu örgüt kültürü ve bireyin değer-inanç sistemleri birbirleriyle sosyal etkileşim içerisine girmektedir. Yaşanılan bu etkileşimden ise bireyin düşünce ve davranışlarının da etkilenip, değişmesi kuvvetle muhtemel bir sonuçtur. Her örgüt kendine has bir örgütsel yapı ve değer eğilimi sergilemektedir. Bunun sonucunda çalışanlarda da farklı davranış kalıpları gelişmektedir (Özen, 1996:51).

Örgütsel faktörler de ulusal ve uluslararası firmalar olarak ikiye ayrılmıştır. Bu iki başlık altında örgütsel faktörlerin kişisel değerlere olan etkisi ele alınmıştır.

2.1.1.5.3.1. Ulusal Şirketler

Ulusal şirketleri Erbakan (2010), “sermayesinin tamamı ya da büyük bölümü yerli, genellikle Anadolu merkezli, daha yerel normlar, kurallar ve uygulamalara (örneğin yerli insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarına, geleneksel iş süreçlerine) sahip, yönetim kurullarında ya da çeşitli yöneticilik pozisyonlarındaki kimselerin eğitim düzeyleri genellikle daha düşük olan bu pozisyonlarda yabancı uyruklu kimselere pek rastlanmayan, profesyonellere daha az rastlanan yabancılarla ortaklık veya yurtdışında faaliyet bakımından uluslararasılaşmamış veya daha düşük düzeyde uluslararasılaşmış firmalar” olarak tanımlamaktadır (Erbakan, 2010:72).

Sayılan tüm özellikleri sebebiyle ulusal işletmelerin uluslararası işletmelere nazaran dış dünyayla olan etkileşimin daha sınırlı olması beklenmektedir. Bunun sonucunda ulusal

şirket çalışanlarının Hofstede'in (1984) tanımlamış olduğu dişil (kardeşlik, duygudaşlık kurma, ortaklaşa davranışta bulunma, dayanışma vb. özellikler) ve toplulukçu (yakınlarının kazanmasını isteme, fedakâr olma, bireysel düşünmeme vb. özellikler) kültür boyutlarına daha fazla önem veren kişiler olacakları düşünülmektedir.

Türk kültürünün toplulukçu bir özelliğe sahip olmasından dolayı ulusal şirket çalışanlarında da öz-aşkınlık değerinin daha fazla hissedileceği düşünülmektedir. Nitekim Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) Türk kültüründe var olan toplulukçuluk (kan bağından doğan yakınlık anlayışı ve akrabalık ilişkilerine, geleneklere büyük önem verilmesi, anne-baba ve yaşlıya hürmet edilmesi, onlara karşı duyulan korkunun normal görülmesi vb.) boyutunun öz-aşkınlık değerine yüksek bir önem atfedilmesine yol açacağını vurgulamıştır. 1992 yılında Schwartz ise yapmış olduğu çalışma ile belirsizlikten kaçınma ve öz-aşkınlık değeri arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuştur. Yapılan başka bir çalışmada Sargut (2001) muhafazarlık (tutuculuk) değerinin bizim gibi toplulukçu kültürlerle uyum gösterdiğini söyleyerek yapılmış olan diğer çalışmaları destekler nitelikte bir sonuca ulaşmıştır (Sargut, 2001:192).

2.1.1.5.3.2. Uluslararası Şirketler

Uluslararası şirketleri tanımlamak gerekirse; genelde büyük ve merkezi şehirlerde bulunan, yabancıların hissesi bulunan, uluslararasılaşma imkânı yüksek, örgütte daha çok Batı'lı kültürün hâkim olduğu, yönetici kademesindeki çalışanlarının eğitim seviyesi yüksek, profesyonel çalışma sisteminin hâkim olduğu, tek başına faaliyet gösteren işletmelerdir (Dunning, 2013:6). Tanımdaki ölçütlerde de görüldüğü üzere uluslararası işletme sahiplerinin ya da üyelerinin dünya ile olan iletişimleri ve etkileşimleri oldukça kuvvetlidir. Zamanla üyelerin dış dünya ile olan etkileşimleri örgüt çalışanlarına sirayet etmekte ve onlarda bu kültüre yavaş yavaş uyum sağlamaktadırlar. Akış'de (2004) yapmış olduğu çalışmayla bunu desteklemektedir. Türkiye'de bulunan uluslararası şirketlerin Türk çalışanları ile dış ülkelerden gelen yöneticileri arasında zaman içerisinde kültürel bir karışım ve uyum oluştuğunu belirtmektedir. Ayrıca geleneksel Türk geleneklerine bağlı olarak işletmeye gelen Türk yöneticilerin son 20-25 yılda hızla değişime uğradıklarını ve Batı'lı yönetim tarzını benimsediklerini savunmaktadır (Akış, 2004:289-291).

Türk çalışanların Batı'lı yönetim tarzını benimsemelerinden kastedilen ise şudur: grup çıkarlarından önce bireysel kariyerine odaklı olma, duygusallıktan ziyade akılcı hamleler yapma, yüksek özgüven sahibi olma vb. Sayılan bu değerler aslında bir kişinin uluslararası bir şirkette çalışıp, dış dünya ile rekabet edebilmesi için gerekli olan özelliklerdir. Bu değerlerin sonucunda Türk kültüründe var olan; toplulukçuluk, öz-aşkınlık, muhafazakârlık gibi değerlerde de azalma meydana gelmesi kuvvetle muhtemel beklenen bir sonuçtur. Çünkü çalıştıkları işletmede var olan örgütsel kültür bireylerin geleneksel kültürler değerlerinde belli bir değişim ve dönüşüme neden olacaktır. Kültürel adaptasyonun sağlanması ise yine işletme çalışanlarının hayrına olup, işletme içi kaos ve çatışmaların çıkmaması için gereklidir. Bu nedenle uluslararası işletme çalışanlarında öz-gelişmeci değerlerin artarak devam etmesi beklenirken öz-aşkın değerlerin ise azalarak zayıflaması beklenmektedir (Sargut, 2001).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞAN MUTLULUĞU

3.1. İyilik Hali

İyilik hali kavramı ile ilgili çalışmalar Dr. Halbert Dunn (1961) ile başlamıştır. Bu kavramın gelişmesine yardım eden diğer kuramcılar ise; Ardell (1977-1982), Jourard (1963-1971), Travis (1981), Maslow (1968), Hettler (1980-1984), Travis ve Ryan (1988) ve Hind'dir (1983). Sosyoloji ve psikoloji alanlarında araştırma yapan çalışanlara göre, insan eylemleri sonucu ulaşılabilecek doruk noktalarından bir tanesi mutluluktur (Fordyce, 1988). İyilik hali kavramı ise genel olarak, işgörenlerin hayattan duydukları mutluluk ve memnuniyet seviyeleri olarak düşünülmektedir. İyi olma hali de aynı mutluluk hissi gibi insanın içinde yaşadığı bir duygudur (Kahneman vd., 1999). Çalışanların kendilerini mutlu hissetmeleri, hayatlarının amacı olarak görülmektedir (Deci ve Ryan, 2008:8).

Mutluluk, “hayatta karşı karşıya kalınan sıkıntılarla başa çıkma, kendini gerçekleştirme gibi her yönden insana yaşam memnuniyeti veren hususların sonucu” olarak tanımlanmaktadır (Ryff,1989:37). Mutluluk kavramı ayrıca pozitif ve negatif etkilerin bir dengesi olarak da görülmektedir (Bradburn, 1969; Fordyce, 1988:357). İyilik hali kavramından bahsedebilmemiz için de yine ya pozitif (olumlu) duyguların yüksek ya da pozitif ve negatif duyguların dengede olması gerekmektedir (Ryff, 1989:37). Bu yüzden iyi olma hali kavramı, insanlar tarafından başa gelen işlerin pozitiflik durumu olarak tanımlanmaktadır (Layard, 2005; Seligman, 2002).

Literatürde iyilik kavramı genel olarak, “bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal bütün boyutlarda işlerliğinin geliştirilmesinin amaçlandığı bir yaşam biçimi” olarak tanımlanmaktadır (Doğan,2008:32). Myers ve arkadaşları ise iyilik hali kavramı şu şekilde tanımlamıştır: “iyilik hali, bireyin sosyal ve doğal çevrede tam fonksiyonel olarak yaşaması için beden, zihnin ve ruhun birleştiği optimal sağlık yönelimli bir yaşam biçimi ve iyi olma durumudur” (Myers vd., 2000:253). Yapılan bu tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere iyilik hali, kişinin kendi iyilik düzeyini belirlemesi üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Doğan, 2008:32).

İyilik hali en ideal düzeyde, “sağlıklı olmaya yönelmiş, beden, akıl ve ruhun bütünleştiği, bireysel olarak amaç dolu tavır, daha dolu yaşam geçirme hedefi olan, sosyal, kişisel, çevresel olarak, tüm alanlarda işlevsel bir yaşam sürdürme anlamındadır” (Myers, 2001; Korkut, 2004). Ruhsal ve fiziksel sağlığı içine alan iyilik hali kavramı, üç ana bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; psikolojik iyilik, öznel iyilik ve iş yeri ile ilgili iyiliktir (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000:519). Görüldüğü gibi iyilik hali de öznel iyi oluş kavramı gibi kişinin olumlu işlevselliği ile ilgilidir. Fakat öznel iyilik hali kavramı daha çok kişinin yaşamına ilişkin duygularını ve öznel yargılarını anlatırken, iyilik hali kişinin kendisini iyi hissetmesini sağlayacak bir yaşam standardını anlatmaktadır (Tuzgöl Dost,2005:105). Literatürde mutluluk ve iyilik hali kavramları ile ilgili bir karmaşanın söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Ancak şunu özellikle belirtmek gerekir ki, iyilik hali olumlu duyguların birlikteliğini ifade eden, mutluluk kavramını da kapsayan ve uzun süreli duygu durumu ile ilgilenen ve yukarıda da ifade edildiği gibi üç boyutlu bir kavramdır.

3.1.1. İşyerinde İyilik Hali

Warr’ın geliştirdiği işe yönelik duygusal iyilik hali ise psikolojik iyilik halinden daha kapsamlı bir alt yapıya sahiptir (Warr, 1994:85). İşe yönelik duygusal iyilik hali de iki ayrı temel ile anlatılmaktadır. Bunlar: Kaygı-rahatlık ve mutsuzluk-coşkunluk (Watson ve Tellegen, 1985:220). Literatürde yer alan modelde dikey ve yatay eksenlerin oluşturduğu çeyrek aralıklarda iki köşegen eksen gösterilmiştir. Elde edilen modelde uyarılmışlıktan çok memnuniyete ağırlık verilmektedir. Böylece memnuniyet ve uyarılmışlık boyutları ortaya konarak ölçülebilir (Warr, 1990:194). Modelde, memnuniyet boyutu uyarılmışlıktan daha önemli görüldüğünden model elips şeklindedir (Makikangas vd., 2007:198).

3.1.1.1. İş Tatmini

İş tatmini kişilerin çalıştıkları işe karşı tutumlarını içerip inanç, bilgi, duygu, davranış ve değerlendirmeleri ele alır. Genel olarak iş tatmini, çalışanların işine karşı gösterdiği olumlu duygu ya da etkilerdir. Schermerhorn ve arkadaşları ise iş tatminini şu şekilde tanımlamıştır: “Kişilerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir” (Erdil ve Keskin, 2003:15).

Lockea'a göre 1958 yılından bu yana iş tatmini kavramı pek çok kez çalışılmasına rağmen literatürde var olan araştırmaların çoğu yetersiz ve tekrar niteliğinde araştırmalardır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:7). Bu yüzden Lockea iş tatminini "kişinin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu hissettiği zevkli ya da olumlu duygusal hisler" olarak tanımlamıştır (Yelboğa, 2008:127).

İş tatmini, "bir işgörenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır" (Gül vd., 2008:73). İş tatmini kişilerin işinden aldıkları ve işinden beklentilerinin birbirini karşılamasıyla ilgilidir. Alınanlar beklentilerden fazlaysa işi tatmini, beklentiler alınandan fazlaysa iş doyumsuzluğu oluşmaktadır. Galbraith ise iş tatminini, çalışanların kurumsal ortamda yarattığı olumlu ya da olumsuz duygulardan ya da iş davranışlarından kaynaklandığını öne sürmüştür (Sönmezer vd., 2008:192).

İş tatmininin boyutlarından bahsetmek gerekirse, bunlar (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007:75):

- İş tatmini, çıktıların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir.
- İş tatmini, yaşanan bir iş olayına karşı verilen duygusal yanıttır.
- İş tatmini beraberinde ücret, iş, terfi olanakları, çalışma arkadaşları, yönetim tarzı vb. tutumları da getirir.

İş gören kesiminin çalıştığı işten aldığı haz, tatmin ya da tatminsizlik aşağıdaki faktörlere bağlıdır (Şimşek, 2001:36):

- İş güvenliği,
- Üretimde bulunmanın verdiği gurur,
- İş denetleyen çalışanın yeteneği,
- İşletmenin maddi ve manevi genel durumu,
- Sendikal ilişkiler,
- Çalışanın işten elde ettiği maddi çıkarlar,
- İşin zevk verme kabiliyeti uygunluğu,
- Umut veren projeler,
- Firma içi olumlu ilişkiler,
- Çalışanın amirinin tutumu.

Son olarak iş tatminini etkileyen faktörlerden bahsetmek gerekirse bunlar, literatürde bireysel ve kurumsal faktörler olmak üzere iki grupta toplanmıştır (Dikmen, 2003:22). Bireysel iş tatmini faktörleri 1980’den sonra vurgulanmaya başlanmıştır. Bireysel faktörleri kabaca sıralamak gerekirse; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, zekâ, iş tecrübesi ve kişilik yapısıdır (Toker, 2007:103). İş görenlerin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında işletmenin çalışanlarına sunduğu kurumsal olanaklar belirleyici rol oynamaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005:56). Kurumsal faktörleri kabaca sıralamak gerekirse; işin niteliği, işin fiziki yapısı ve çalışma şartları, ücret, takdir, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kariyer olanakları, yönetimin ve yöneticilerin tutumu ve kurum kültürüdür (Erdil ve Keskin, 2003:15).

3.1.1.2. İşe İlişkin Duygular

İşe ilişkin duygular denildiği zaman hemen akla iş yeri mutluluğu, iş tatmini, iş stresi vb. duygular gelmektedir. Bunların dışında son zamanlarda literatürde sıkça üzerinde durulan diğer bir işe ilişkin duygu ise, negatif duygusallık’ tır. Negatif duygusallık, “bireyin kendisinin, diğer insanların ve genelde çevresinin negatif yönleri üzerinde durma eğiliminde olmasıdır” (Nelson ve Quick, 2006:89). Genellikle olaylara olumsuz taraftan bakma eğiliminde olan kişiler, negatif duygusallığı yüksek kişiler olarak tanımlanmaktadır (Humpel vd., 2001:56; Weiss ve Cropanzano,1996:8). Bu kişilerin en belirgin özellikleri ise; korku, endişe, öfke gibi duygularının baskın olması (Van Yperen,2003:1874), hem kendilerinin hem etraflarındaki olumsuz özelliklerine odaklanması (Watson ve Clark,1984) ve genel ruh hallerine olumsuz duyguların hakim olmasıdır (Bruck ve Allen, 2003:460). Bu nedenle örgütteki güçlü negatif yönleri olan çalışanları belirleyip, dikkate almak işletmedeki davranışsal düzenlemeler için hayati öneme sahiptir (Fritz ve Sonnentag, 2005:188).

1971 yılında ise Oates “Bir İşkoliğin İtirafı” kitabında ilk kez işkolik terimini kullanmıştır. Oates işkolikliği şu şekilde tanımlamıştır: “zorunlu ve kontrol edilemeyen bir şekilde sürekli çalışma ihtiyacıdır” (Doğan ve Tel,2011:62). Diğer bir tanım ise, “işkoliklik; işe yönelik güdülenme, işten hoşlanma ve işe bağlılık kavramlarının bileşimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan işe yönelik güdülenme; çalışma için içsel baskı duymayı ve zorunluluk hissini, işten hoşlanma; işten kaynaklanan memnuniyet

derecesini, işe bağlılık ise; çalışanların işleriyle ne kadar ilgili ve işlerine ne kadar bağlı olduklarını ifade etmektedir” (Johnstone ve Johnstone, 2005:181-182).

Literatürde yer alan işe ilişkin diğer bir duygu ise, örgüte tutkunluk kavramıdır. Örgüte tutkunluk, “çalışanın enerjisini, bilgi ve becerisini gönüllülükle örgütün başarısına ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yöneltmesidir” (Pitt Catsouphes ve Matz Costa, 2008:216). Örgüte tutkun olan çalışan, örgüt içerisinde canlı, enerjik ve heveslidir. Örgüt ile ilgili konularla ilgilenmekten zevk alır ve günlük çalışma kapasitesinin üzerinde çalışmaktan yorulmaz (Schneider vd., 2009:23; Thomas, 2007:2; Vance, 2006). Örgüte tutkunluk kavramının yanı sıra literatürde yer alan bir diğer kavram ise çalışmaya tutkunluktur. Çalışmaya tutkunluk, “dirençlik, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan çalışmayla ilgili pozitif, tatmin edici ruh hali” olarak tanımlanmıştır (Schaufeli vd., 2002:74).

Bireyin örgüte olan tutkunluğunu arttıran ya da azaltan değişkenler ise şöyledir: Takdir, ödüllendirme, örgütsel destek, yönetici desteği ve örgütsel adalet gibi örgütsel kaynak ve süreçlerden oluşmaktadır (Saks, 2006:602). Çalışmaya olan tutkunun bileşenleri ise; özerklik, geri bildirim, sosyal destek, örgüt iklimi gibi örgüt tabanlı kaynakların yanında iyimserlik ve öz yeterlilik gibi bireysel kaynaklardan meydana gelmektedir (Resick vd., 2007:1448).

3.1.1.3. İş Stresi

Robbins’e göre iş stresi, “çalışanın belirsiz ve önemli bir sonuç söz konusu olduğunda ya da istediği, ulaşmayı arzu ettiği fırsat, kaynak ya da taleplerle karşılaştığında gerçekleşen dinamik durumdur” (Robbins, 2009:671). İş stresi; “bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, iş ile ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum veya işin gerçekleri ile işçinin yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlanabilir (Cam, 2004:3). Stresin farklı alanlarda pek çok tanımı yapılmasına karşın, konu iş stresi bağlamında ele alındığında stres, “kişide fizyolojik ve psikolojik dengesizlik yaratan, zihinsel veya fiziksel yorgunluk durumu” olarak tanımlanmaktadır (Akınar, 2008:360).

İş stresine yol açan en önemli etkenlerden bir tanesi de çalışma ortamıdır. Çalışma ortamı işgörenlerin ortak yaşam alanları olduğundan menfaat çatışmalarının da en yüksek olduğu yerlerdir. Formel iletişim ve aşırı merkezileşme, işgörenlerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yetmez. Bu durumda çalışanların kişiliğine bağlı oluşan ihtiyaç ve isteklerin karşılanamaması işyerlerini başlı başına bir stres ortamı haline dönüştürür (Ok, 2006:6).

Literatürde var olan çalışmalara göre iş stresi çalışanların performansı üzerinde sabit bir etki yapmaz. Stresin etkisi olumlu ya da olumsuz olabilir. Orta seviyedeki stres, birçok insanın çalışma hevesini arttırabilir. Düşük ya da yüksek seviyedeki stres ise bu isteği ya da hevesi azaltabilir (Robbins, 2013:619). Erdoğan'a göre de; iş stresi bireyin işi ve çalışma ortamı ile alakalıdır. Belirli bir iş bazı çalışanda aşırı derecede iş stresi yaşamasına neden olurken bazı çalışanda ise hiçbir strese neden olmayabilir (Erdoğan, 1996:289).

3.1.1.4. Çalışma Ortamı Özellikleri ve İyi Olma Hali

Çalışma ortamının sahip olduğu özellikler, işgörenlerin motivasyonu üzerinde önemli rol oynamaktadır. İşgörenlerin aralarında ekip ruhu oluşturabilmesi ve liderlik gibi yollarla motive edilebilmesi için, çalışma ortamının tatmin edici olması gerekmektedir. Çalışma ortamının uygun koşullara sahip olmaması, işgörenin de kafasının dağılmasına sebep olmaktadır. Bu da çalışanın dikkatini işine vermesini zorlaştırmaktadır. Olabildiğince; düzenli, güvenli, sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlanmaya çalışılmalıdır. Bunun dışında kurumlar bu düzenlemeler ile ilgili yasal zorunlulukları bilmeli ve üzerlerine düşen görevleri yerine getirmelidir. Çünkü kurumlar çalışanlarının işyerinde hastalıklara ve yaralanmalara maruz kalmadan çalışabileceği bir ortam sağlamakla yükümlüdürler (Maitland, 1997:51-52).

Çalışma ortamının güvenlik ve sağlık açısından yeterli olmasının yanı sıra, çalışanlar için rahat ve huzurlu çalışabilecekleri fiziksel bir ortam oluşturulmasının da büyük önemi vardır. Gürültülü, dağınık, yeterli aydınlatması olmayan, karmaşık vb. bir çalışma ortamında çalışmak zorunda bırakılan kişilerin işlerini hakkıyla yapabilmelerini beklemek imkânsızdır. Tüm bu sayılan nedenlerden dolayı; işgörelere uygun bir çalışma ortamı hazırlanması işletmeler için hayati bir öneme sahiptir (Maitland, 1997:53-54).

3.1.2. Öznel İyilik Hali

Mutluluğun ne olduğu ve öznel iyilik hali antik çağlardan beri tartışılmış ve tanımlanmaya çalışılmıştır. İyi yaşamın “öznel iyilik hali” olarak tanımlanmasına yol açan yaklaşımlar; günlük dilde bazen “mutluluk” olarak da ifade edilmektedir (Tuzgöl Dost, 2005:103-104). Öznel iyilik hali kavramı; insanların kendi hayatlarına dair yorum ve değerlendirmeleri olarak, tarif edilmektedir. Bahsedilen bu değerlendirme ve yorumlar; olaylara karşı verilen hem bilişsel hem duygusal tepkileri kapsamaktadır (Çelik vd., 2014:562).

Öznel iyilik hali, kişilerin hayatlarından aldıkları doyuma ve olumlu-olumsuz duygulanımlarına ilişkin genel bir değerlendirme niteliğindedir. Bahsedilen bu tepkiler; duygusal tepkileri, yaşam alanlarındaki doyumlarını ve kişinin bilişsel yargılarını içermektedir (Diener vd., 2003). Diener’e (2000) göre; insanlar çok az acı ve çok fazla sevinç yaşadıklarında ve hayatlarından zevk aldıklarında yüksek bir öznel iyi oluş yaşamaktadırlar. Öznel iyilik hali, insanın kendi yaşamına ilişkin kendi öznel değerlendirmesi üzerinde durmaktadır. Öznel iyi oluş kavramı üzerinde araştırma yapan kişiler, anlık duygulara oranla öncelikle uzun dönemli “duygu-durum” ile ilgilenmektedirler (Diener vd., 1999). Özetle öznel iyilik hali, hoş ve hoş olmayan duygulanım ile yaşam doyumunu unsurlarından oluşmaktadır (Tuzgöl Dost, 2005:104).

Öznel iyilik hali kavramına ait teoriler iki kategori altında incelenebilir. Bunlar; aşağıdan yukarı öznel iyilik hali (Bottom-Up) ve yukarıdan aşağı öznel iyilik hali (Top-Down) teorileridir (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000:519). Aşağıdan yukarı öznel iyilik hali teorisi; demografik değişkenlerin ve dışsal olayların iyi olma hali üzerine olan etkilerini araştırmaktadır. Aslında bu teori; insanların temel ve evrensel ihtiyaçlarını anlatmakta ancak bu ihtiyaçların giderilmesi durumunda insanların mutlu olabileceklerini iddia etmektedir (Diener vd., 1999:278). Bu teoriye göre, basit zevkler insanları mutlu olmaya yetmektedir (Walter-Bush, 2000:3). Yukarıdan aşağı iyilik hali teorisi ise; insanların iyi olmasında bireysel özelliklerin önemli yer tuttuğunu savunmaktadır (Diener, 1984:544).

3.1.2.1. İşyerinde Öznel İyilik Hali

Pozitif psikolojinin temel alanlarından bir tanesi de “insan mutluluğu” dur. Literatürde “öznel iyilik hali” kavramıyla açıklanan mutluluk, günümüzde yalnızca özel hayatta değil

çalışma hayatında da önemli bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar ortaya çıkarmıştır ki, çalışan mutluluğu; iş tatmini, verimlilik ve performans kavramlarıyla yakından ilişkilidir (Şimşek vd., 2011:204; Wright ve Bonett, 2007; Wright ve Cropanzano, 2000:84; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012:24). Ayrıca yüksek mutluluk seviyesine sahip olan çalışanların aynı işinde devam etme niyetlerinin daha fazla olduğu gözlenmiştir (Wright ve Cropanzano, 2007:94). Chou'nun (1999) yılında yapmış olduğu araştırma ise bize; arkadaş desteğinin öznel iyilik hali üzerinde bağımsız bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca olumlu duygular ile yakın arkadaş sayısı arasında da pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Chou,1999:320).

3.1.2.2. Öznel İyilik Hali ve İş Tatmini

“İş tatmini; kişinin kendi işindeki rolüne karşı duygusal tepsidir” (Bayrak Kök, 2006:293). “İş tatmini, işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu histir” (Robbins ve Judge, 2012:77). Bingöl'e göre ise, “iş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur” (Bingöl, 1997:270). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere iş tatmini, bireyin işine karşı memnuniyetinin ya da kişisel değerlendirmesinin bir sonucudur (Bekmezci ve Mert, 2013:172-173).

İş tatmini, bir çalışanın çalıştığı yer ile ilgili belirli bir zaman içerisinde öğrendiği bilgilerle oluşur. Bu yüzden iş tatmini dinamik bir kavramdır. Geliştirilebilmesi için uzun zamanlar geçmesi gerekirken bu zamandan daha kısa sürede gerileme ihtimali de mevcuttur. Bu olay, çok hızlı değişen insan ihtiyaçlarından kaynaklanır. Bu yüzden, üst yönetimin çalışanların tutumlarına her zaman dikkat etmeleri gerekmektedir (Davis, 1989:177).

İş tatminini Brayfield ve Rothe, “işgörenlerin işlerine karşı sahip oldukları duygusal bir durum” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlamanın ardından iş tatmini konusunu genel iş tatmini ve belirli iş tatmini olarak iki başlığa ayırmışlardır. Genel tatmin; çalışan kişinin işi hakkında beslediği duyguların genel bir değerlendirmesi olarak tarif edilirken, belirli tatmin; çalışılan işin farklı yönlerinin bir değerlendirmesi olarak ifade edilmiştir. Bahsedilen bu yönler; ücret, danışman ile ilişkiler, işin kendi doğası, çalışma şartları, iş arkadaşları, örgütsel politikalar vb. örnek olarak verilebilir (Gregory vd., 2005:59). İş tatmini konusunu Chiu ve Chen ise, işsel tatmin ve dışsal tatmin olarak iki ayrı kategori

altında incelemiştir. İçsel tatmin, “bir işgörenin işin özerkliği, çeşitliliği, istikrarı, topluma hizmeti, uygulanabilme fırsatı, sorumluluk hissi, yaratıcılık, sağladığı başarıma hissi, pozisyonun getirdiği sosyal güç gibi işin kendisinden alınan tatmininin derecesi” olarak tanımlanmaktadır. Dışsal tatmin ise, “bir işgörenin işin kendisiyle ilişkili olmayan çalışma şartları, politikalar ve övgüden elde ettiği tatmin derecesi” olarak tarif edilmiştir (Chiu, 2010:257-258).

Literatürde yer alan pek çok ampirik çalışmada, çalışan performansı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Politis, 2005; Suliman ve Iles, 2000). İşinden tatmin olan çalışanların işyeri performansının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (McNeese-Smith, 1997). Çalışanların örgüte kattıkları hizmetlerin kalitesinin arttığı ise diğer tespitler arasındadır (Crossman ve Abou-Zaki, 2003).

3.1.2.3. Öznel İyilik Hali ve İş Performansı

İş performansı, işgören tarafından kontrol edilen ve işletmenin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayan her türlü davranış ve faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002:67). Diğer bir tanım ise şöyledir: İş performansı; çalışanın iş yerinde ne yapması gerektiğine dair beklentiler ile aslında iş yerinde ne yaptığı ile ilgili arada ki ilişkinin bir fonksiyonudur (Argon ve Eren, 2004) ve sadece iş ile ilgili görevleri değil iş ile ilgili olmayan görevleri de içerir (Mc Grath, 1995:252).

Bormon ve Motowidlo’ya (1993) göre iş performansı, “örgütlerde belirli bir amacın, fonksiyonun veya görevin yürütülmesiyle ya da gerçekleştirilmesiyle ilgili bir kavramdır”. Çalışanların kişisel performanslarının iyi ya da kötü olması örgütün performansını da doğrudan etkilemektedir. Bu yüzden hem işgörenler hem işverenler bu konuda sorumluluk sahibidirler (Karademir ve Ergeneli, 2013:519). Günlük hayatta ise iş performansı hem somut hem soyut görünümlü olarak karşımıza çıkabilmektedir (Bitner vd., 1990:72).

3.1.2.4. Öznel İyilik Hali ve Örgütsel Performans

Performans, belirli bir amaca ulaşmak için yapılan plan ve projeler sonucunda ulaşılan noktayı kalite ve kandite yönleriyle belirleyen bir kavramdır. Elde edilen sonuç, oransal olarak ifade edilmektedir (Songur, 1995:1). Örgütsel anlamda performans ise genel

performans kavramından farklı bir anlam taşımaktadır. Örgütsel performans, “bir işletmenin belirli bir dönem sonundaki çıktısı ya da faaliyetlerinin bir sonucudur. Bu sonuç, işletmenin belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak da yorumlanmaktadır. Bu durumda örgütsel performans, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için harcanan çabaların yorumlanmasıdır” (Songur, 1995:2).

Bir örgütün performansı, girdi ile çıktı arasındaki ilişkilerin ve sonuçların ölçülüp değerlendirilmesi ile belirlenebilir. Örgüt, bu sonuçları farklı boyutlara göre değerlendirmektedir (Benligiray, 1999:8). Fakat açık bir sistem olan örgütlerde performansın ölçümü kolay değildir. Her ne kadar, örgütün karlılık performansı pazar payı vb. ölçütlerle; iş performansı, hata oranı, zamanında teslim edilen birimlerin toplam birimlere oranı gibi ölçütlerle değerlendirilse de bu performans göstergelerine bireyin ne kadar katkı sağladığının belirlenmesi zordur (Kılınç ve Akkavuk, 2001).

Örgütlerde performans boyutları sürekli olarak değişim göstermektedir. Zaman içerisinde performans belirlemeye yönelik farklı boyutlar literatüre ve hayata geçmiştir. Örneğin; sanayi devrimi zamanında performans ölçütü olarak kar-maliyet boyutları ele alınırken; sonraki dönemlerde bu kar-maliyet-verimlilik boyutlarına dönüşmüştür. Daha sonra ise bu boyutlara bir yenisi olan müşteri tatmini de eklenmiştir. Son zamanlarda ise bu sınıflandırmaya; pazarın durumu, sosyal sorumluluk, çalışanların davranışı, ürün liderliği vb. gibi yeni boyutlar ilave olunmuştur (Akal, 2002:15).

3.1.2.5. Öznel İyi Hali ve Motivasyon

Tamer Koçel’e göre motivasyon, “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışları ve çaba göstermeleridir” (Koçel,2011:620). Diğer bir motivasyon tanımı ise şöyledir:” İş ortamında istenen, arzu edilen davranışların yerine getirilmesi için bireyin uyarılmasını yönlendirilmesini ve bu davranışların sürdürülmesini sağlayan itici güç niteliğindedir” (Haddad, 2013:74). Robbins’e göre ise, “bir hedefe ulaşma doğrultusunda gayrete ilişkin yoğunluk, istikamet ve kararlılıktır” (Robbins, 2013).

Motivasyon, psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanması ile kişinin performansı için harekete geçirici bir güç niteliğindedir. Bu yüzden çalışanlar bir işi başarmak için veya

belirli bir amaca ulaşmak için motive edilmezlerse işletmelerin de başarılı olmaları ve amaçlarına ulaşmaları o derecede zorlaşacaktır (Manzour, 2012:2).

Motivasyon yalnızca kişiler açısından farklılık göstermekle kalmayıp aynı zamanda kişi içinde farklı zamanlarda farklılık gösterebilmektedir. Bunun nedeni ise; kişiyi içten ve dıştan etkileyen motivasyon güçlerinin varlığıdır (Robbins, 2013:204).

3.1.2.6. Öznel İyi Hali ve Kişiyeye Has (İdiosinkratik) Anlaşmalar

Küreselleşen dünyada nitelikli elemanı işletmeye kazandırmak ve daimi bir çalışan yapmak stratejik bir gereklilik haline gelmiştir. Bu nedenle işletmeler, esnek çalışma saatlerini uygulamaya koymak zorunda kalmışlardır (Farber ve Western, 2000:1975; Cappelli, 2000:104; Perlow, 1997; Arthur ve Rousseau, 1996:4). Nitelikli işgörelere karşı oluşturulan bu yaklaşım; esnek çalışma koşulları, kişiyeye özel kariyer fırsatları, uzaktan çalışma imkânı ve daha fazla kişisel gelişim gibi uygulamaların hayata geçmesini sağlamıştır (Çalışkan, 2013:295). Kişiyeye has (idiosinkratik) anlaşma; hem örgüt hem çalışan için fayda veren, işveren ve işgören arasında anlaşma sağlayan, kişiyeye özel koşullar içeren anlaşmalardır (Rousseau, 2005).

Rousseau'ya göre, yapılan anlaşmanın kişiyeye has anlaşma olarak kabul edilmesi için kaynağın müzakere ile elde edilen bir kaynak olması gerekmektedir. Örgüt içerisindeki kaynaklar ise; maddi ve manevi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Rousseau ve Greenberg, 2006:978). Maddi kaynaklar; maaş, prim vb. gibi parasal konuları ve işgören ile işveren arasındaki değiş tokuşu daha kolay olan kaynakları içine alır. Manevi kaynaklar ise; sübjektif ve hem işgörenin hem işverenin karşılıklı olarak birbirlerine değer verdikleri ilişkilerden oluşur. Kişiyeye has yapılan anlaşmalar çalışanın istek ve ihtiyaçları göz önüne alınarak hazırlanan anlaşmalardır. İşgörenin heves ve ihtiyaçlarına göre bu anlaşmalar farklılık gösterebilmektedir. İş yükünün azaltılması, mesai kavramının kalkması, kariyer imkânlarının çeşitlendirilmesi, performansa göre farklı ödüller talep etme vb. değişkenler idiosinkratik anlaşmaların temelini oluşturmaktadır (Çalışkan, 2013:296).

3.1.2.7. Öznel İyi Hali, Stres ve Tükenmişlik

Literatürde örgütsel davranış başlığı altında, işyerinde tükenmişlik sendromu kavramı sıkça ele alınmaktadır. Tükenmişlik kavramı Freudenberg tarafından; "Başarısız olma,

yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1975:73). İş görenlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışması ise iş yeri ortamında tükenmişlik seviyesinin asgari düzeyde tutulmasına bağlıdır (Özyer vd., 2013:16). Tükenmişlik kavramı, bir örgütteki çalışanların etkin ve verimli bir şekilde çalışıp çalışmamasını etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesidir (Brewer ve Clippa, 2002). Bu bağlamda Maslach ve Jackson tükenmişliği şu şekilde tanımlanmaktadır: “Çeşitli işlerde çalışan bireylerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma şeklinde ortaya çıkan sendromdur. Duygusal tükenme; duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde azalma ve kişinin işi ile ilgili yıpranmış, yorgun hissetmesidir” (Maslach ve Jackson,1986:1).

Literatürde yaşanan tükenmişlik hissini sebepleri örgütsel ve kişisel olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır. Bahsedilen kişisel sebeplerden bazıları: medeni durum, yaş, çocuk, kişilik yapısı, bireysel beklentiler, özel hayatta karşılaşılan stresler, resmi olmayan ilişkilerin yürütüldüğü kişiler, işe aşırı bağlılık, motivasyon, performans, iş doyum ve üstlerinden gördüğü destekler olarak sıralanabilir (Akbolat ve Işık,2009:232). Örgütsel nedenler ise: Çalışılan örgüt tipi, örgütün özellikleri, iş gerilimi, eğitim durumu, örgüt içi ilişkiler, yapılan işin niteliği, haftalık çalışma süresi, iş yükü, rol belirsizliği, karara katılamama, örgüt iklimi, ekonomik ve toplumsal nedenler olarak söylenebilir (Izhar,2001).

Duygusal anlamda tükenme, kişinin hayatında yaşadığı stresin gözle görülebilen boyutudur (Budak ve Sürgevil, 2005:96). Stres bazı araştırmacılar tarafından tükenmişliğin ilk bulgusu sayılırken bazı araştırmacılar tarafından son bulgu olarak gösterilmektedir (Suncuoğlu ve Kuloğlu, 1996:45; Kaçmaz, 2005:29). Yaşanılan bu durumda, kişinin sosyal hayatı sekteye uğrar, sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanır ve kişinin stres seviyesi gitgide artar (Lingard, 2003:70; Cordes ve Dougherty, 1993:623).

Stres kavramını ise Lazarus ve arkadaşları (1985), “hayatta kalmak ve mücadele etmek için girdi, çıktı ve aracı faaliyetleri kapsayan geniş bir değişken sistemi ile sonuçlanan karmaşık, çoklu bir süreç” olarak tanımlamışlardır. Bu hale giren her çalışan kendini bir köşeye sıkışmış, çökmüş ve yardımsız hisseder (Reichel ve Neumann,1993:76). Cooper’a (1983) göre mesleki strese neden olan değişkenler şunlardır: Bireylerarası ilişkiler, örgüt

yapısı, rol belirsizliği, çalışma koşulları, aile-iş çatışması ve kariyer gelişimidir. Literatürde var olan araştırmalar göstermektedir ki, mesleki stres iş görenler üzerinde hem bedensel hem fiziksel açıdan olumsuz ve ağır etkiler bırakmaktadır. Bununla birlikte işe devamsızlık, örgüte yapılan katkıların azalması ve işten ayrılma oranlarının artması gibi zararlar verdiği de bilinmektedir (Demirel, 2013:223).

3.1.2.8. Öznel İyilik Hali ve İşgücü Devri

Türkçe literatürde işgücü devri kavramı, iş değiştirme hızı ya da personel devri olarak yer almaktadır (Kaya,2010:23). Eren'e göre "işgücü devri, bir işletmede çalışanların işe alındıktan sonra kendi isteğiyle ayrılması veya işletme tarafından işten uzaklaştırılmasıdır" (Eren, 1993:176). Diğer bir tanıma göre işgören devri, "belirli bir dönemde işten ayrılanların toplam sayısı" olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2008:65).

Genel bir çerçeve içerisinde işgören devri kavramını açıklamak gerekirse "İşgören devri, bir dönemde işletmeye alınan çalışanların belirli bir süre sonra, işletme içi veya işletme dışı etkenler ya da diğer bir nedenle, kendi isteği ile ayrılması veya işletme yönetimince işine son verilmesi sonucunda yerlerine yeni işgörenlerin alınması ile oluşan işgücü hareketi sürecidir" (Şimşek vd., 2008:66).

İşgücü devri kavramı; motivasyon düşüklüğünü, ücretleri, iş tatminsizliğini, teknolojik etkenleri vb. içine alan önemli bir sorundur (Kaya, 2010:23). İşgören çalıştığı işi bırakıp diğer bir işe geçtiği süre içinde, belirli bir zamanı işsiz olarak geçirmektedir. Bu da beraberinde ekonomik ve sosyal sorunları getirmektedir (Şimşek vd., 2001:92). İşgücü devrinin ortaya çıkmasındaki birinci neden; işten ayrılma iken, ikinci neden; işi bırakan çalışanların yerlerini yeni çalışanlarla doldurmak için yapılan yeni işe alımlardır. Literatürde yer alan çalışmalara göre; işgören devrinin kritik düzeylere ulaşmasındaki en önemli etkenler; ücret seviyesinin düşüklüğü ve terfi işlerinin adil olmayan yollarla ilerlemesi sorunudur (Eroğlu, 2000:211-215).

İş gören devri kavramını çalışanlar açısından ele alacak olursak konuyu iki şekilde incelememiz gerekmektedir: İşgören devrinin, işgörenlere olan yararları ve işgörenin kayıpları (Sabuncuoğlu, 1984:255). Çalışanın kendi isteğiyle işten ayrılmasının altında yatan asıl nedenler; çevresel, kişisel ya da iş ortamından kaynaklanmaktadır. Bunlar; daha

iyi olan iş fırsatlarını değerlendirme, sosyal unsurlar, diğer çalışanlarla olan ilişkiler vb. gibi nedenleri kapsamaktadır. Çalışanın kendi isteği ile işten ayrılma sebeplerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Türker, 1998:37):

- Terfi etmek,
- Daha uygun iş koşulları,
- Daha büyük bir işletme olması,
- Daha yüksek bir ücretle iş imkânı,
- Kişisel özelliklerine daha uygun bir iş olması.

Çalışanların işletmeler tarafından işten çıkartılması söz konusu olduğunda; işletmenin iş kapasitesinin azalması, insan kaynaklarında azaltıma gidilmesi, iflas, çalışanın performansını beğenmeme ya da sezonun kapanması gibi sebepler sayılabilir. Bu durumda çalışan kişinin uğrayacağı zararlar ya da kayıplar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Türker, 1998:37):

- Kıdem artışında duraklama olması,
- Gelir kaybına neden olması,
- Yeni bir iş bulduğunda ortaya çıkabilecek olan uyum sorunu,
- İlerleme imkânının belirli bir süre için kaybedilmesi,
- İşten çıkarılma ve işsizliğin moral bozukluğuna sebebiyet vermesi,
- Sosyal güvenliğin imkânlarından yararlanamaması,
- Yeni bir işe girene kadar sigorta primlerinin ödenmemesi.

İşgören açısından işgücü devri kavramı incelendiğinde; isteyerek ayrılmaların dışındaki tüm süreçlerde çalışanların genellikle sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan sorunlar yaşadığı görülmektedir (Kaya, 2010:29).

3.1.3. Psikolojik İyilik Hali

İş yaşamı ve çalışma performansı üzerinde etkili olan psikolojik iyi olma hali; “kişilerin yaşam memnuniyeti, pozitif ve negatif duyguları ve ruh hallerini değerlendirmelerini kapsayan yaşama dair değerlendirmeler” olarak tanımlanmaktadır (Daniels ve Haris,2000:306). Ryff (1989) tarafından geliştirilen çok boyutlu psikolojik iyilik hali modeli, insanlar ve işleri arasında kurulacak kusursuz bir dengenin gerçekleşmesi üzerine

odaklanmaktadır. Bahsedilen modelin altı boyutu vardır (Cropanzano ve Wright, 2001:256; Diener, 1994:111):

- Özerklik (kişisel otorite duygusu ve kendi kaderini tayin etme),
- Çevreye hâkimiyet (kişinin kendi istek ve arzularını karşılayabileceği bir çevre oluşturması),
- Kişisel gelişim (kişilik olarak değişip, gelişmeye devam etme olgusu),
- Başkaları ile pozitif ilişkiler,
- Hayatta ki amaçlar ve
- Kendini kabul.

Son olarak psikolojik iyilik hali üç temel esas ile anlatılmaktadır. Bunlar: Mutsuzluk–çoşku, memnuniyet-memnuniyetsizlik ve kaygı-hoşnutluktur (Warr, 1987).

3.1.3.1. Hazcı İyi Olma Hali

Mutluluk ile ilgili yapılan sınıflandırmalardan ilki; hazcı (hedonic) iyi olma halidir. Hazsal yaklaşımda mutluluk duygu olarak değerlendirilmektedir. Bu durum bireyin yaşadığı anda aldığı haz ve zevklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 2002:45).

3.1.3.2. Anlamsal (Ödemonik) İyi Olma Hali

Mutluluk ile ilgili yapılan sınıflandırmalardan ikincisi ise; anlamsal (eudonomic) iyi olma halidir. Anlamsal mutluluk, değerler ve erdemler ile ilişkilidir. Sahip olunan değerlerin ve erdemlerin insanı mutlu edeceği ve yaşama anlam kazandıracacağı belirtilmektedir.

Diğer yandan bazı araştırmacılar her iki sınıflandırmanın da mutluluğun bir parçasını oluşturduğunu ve bir bütün olarak mutluluğu yansıttıklarını vurgulamaktadırlar (Seligman, 2002:46).

3.1.3.3. Duygusal Beklentiler

Bireylerin cinsiyetlerine göre psikolojik iyi olma özellikleri de birbirinden farklılaşmaktadır. Literatürde yer alan bazı çalışmaların sonuçlarına göre; kadınların erkeklere göre daha fazla yaşamdan haz aldıkları ve daha mutlu oldukları bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle kadınlar erkeklere göre daha fazla pembemsi ve hoş duygular

yaşamaktadır. Fakat bununla birlikte erkeklerin kadınlara göre daha yüksek psikolojik iyi olma seviyesine sahip oldukları bulunmuştur (Haring vd.,1984:654).

Psikolojik iyi olmanın ölçeklerinden iki tanesi de; bireysel gelişim ve diğer insanlarla iyi ilişkilerdir. Bu alt ölçeklerde cinsiyet faktörüne göre farklılaşma göstermektedir (Ryff, 1989:1076). Yapılan araştırmalar sonucu; 20’li yaşlardan 80’li yaşlara gelindikçe kötü duygu ve düşüncelerin sabit kaldığı, olumlu duyguların azaldığı ve yaşama hazzının yavaşlayarak arttığı bulunmuştur (Hori, 2010). İyi ve olumlu duygularda yaşanan bu azalışın duygusal yoğunluğun düşmesi ile ilişkisi olduğu belirtilmektedir (Kirkcaldy vd., 2010:317; Timur, 2008; Tütüncü, 2012).

3.1.3.4. Psikolojik İyilik Halini Etkileyen Faktörler

Küreselleşmenin doruk noktada yaşandığı bu dönemde insanlarda olumlu ve olumsuz yönde etkilenmektedirler. Çok hızlı yaşanan bu değişime ve gelişime, insanlar adapte olmaya çalışırken kendi iyilik hallerini ikinci plana atabilmektedirler. Özellikle yaşanan kaygı ve stres ortamı bireyi içinden çıkılmaz bir kaos ortamına sürükleyebilmektedir. Fakat literatürde genel kabul gören düşünce; psikolojik iyilik halini kişilerin kendilerinin belirleyebileceği yönündedir (Palombi, 1992:222). Buna ek olarak Witmer ve Sweeney’ce geliştirilen ve kişilerin bireysel iyilik halini arttırmaya yönelik olan İyilik Hali Çemberi Modeli (The Wheel Of Wellness) vardır ve bu model oniki alt boyuttan oluşmaktadır (Sweeney ve Witmer, 1991:528). Bunlar:

- Gerçekçi inançlar,
- Kontrol duygusu,
- Önemlilik duygusu,
- Duygusal bilinçlilik ve başa çıkma
- Beslenme,
- Problem çözebilme kabiliyeti,
- Mizah duygusu,
- Düzenli spor,
- Stres yönetimi,
- Kültürel kimlik,
- Cinsel kimlik ve

- Kendine bakma.

İyilik hali sayılan bu faktörlerin dışında, serbest zaman aktiviteleri ile de yakından ilişkilidir. Serbest zaman aktiviteleri; yaratıcı, sosyal, fiziksel, gönüllü, entelektüel vb. etkinlikleri kapsamaktadır ve bu etkinliklerin insanların iyilik hali üzerinde olumlu etkileri olduğu gözlemlenmiştir (Myers vd., 2000:253). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2012 yılında iyilik halinin geliştirilmesi ile ilgili kapsamlı bir tablo hazırlamıştır. (Bkz. Tablo 6)

Tablo 3.1. İyilik Hali Belirleyicileri

| Seviye | Olumsuz Faktörler | Koruyucu Faktörler |
|---------------------|---|--|
| Bireysel Özellikler | Düşük Özsaygı | Özsaygı-Özgüven |
| | Bilişsel/Duygusal olgun olmama hali | Problemleri çözebilme, stresi veya zorlukları yönetebilme becerisi |
| | İletişimdeki zorluklar | İletişim becerileri |
| | Tıbbi hastalık, madde kullanımı | Fiziksel sağlık, formda olma |
| Sosyal Koşullar | Yalnızlık, matem | Arkadaşların ve ailenin sosyal desteği |
| | İlgisizlik, aile çatışmaları | İyi ebeveynlik/aile ilişkisi |
| | Şiddete ve istismara maruz kalma | Fiziksel güvenlik ve emniyet |
| | Düşük gelir ve yoksulluk | Ekonomik güvenlik |
| | Okuldaki zorluklar veya başarısızlık | Eğitim başarısı |
| | İş stresi, işsizlik | İş tatmini ve başarı |
| Çevresel Faktörler | Temel hizmetlere zayıf erişim | Temel hizmetlere erişimde eşitlik |
| | Adeletsizlik ve ayrımcılık | Sosyal adalet, hoşgörü, bütünleşme |
| | Sosyal eşitsizlik ve cinsiyet eşitsizliği | Sosyal eşitlik ve cinsiyet eşitsizliği |
| | Savaşa veya felakete maruz kalma | Fiziksel güvenlik ve emniyet |

Kaynak: World Health Organization, (2012), Risk To Mental Health, WHO Discussion Paper, s.5.

Bu tablodan da görüldüğü gibi iyilik hali yalnızca kişisel özelliklerden değil aynı zamanda yaşanılan çevreden ve sosyal-ekonomik yaşantıdan da etkilenmektedir. Bunun yanı sıra sağlık ve spor da iyilik halini direkt olarak etkileyen unsurlar arasındadır (Scully vd., 1998:113).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türk ve Slovak akademisyenlerin; kültür, kişisel değerler ve iyilik hali değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı; kültürel değerler ile kişisel değerlerin genel iyilik hali düzeylerinde ve çalışan iyilik halinin alt boyutları olan yaşam iyilik hali, işyeri iyilik hali ve psikolojik iyilik hali düzeylerinde etkili olup olmadıkları ve etkili olanların da etki düzeylerinin ortaya çıkarılması bu tezin konusunu oluşturmaktadır.

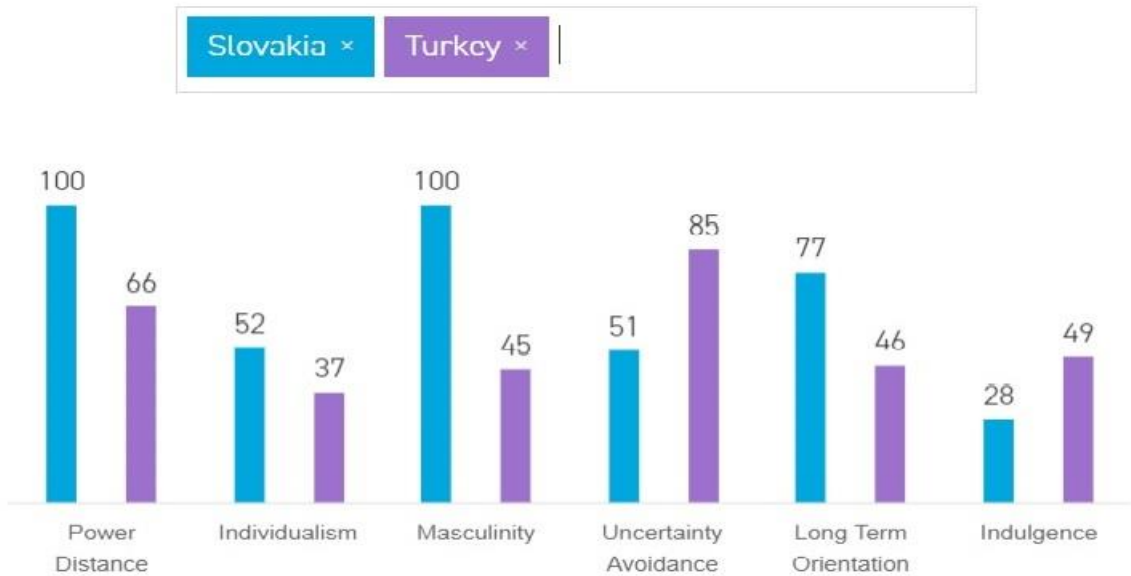
G. Hofstede tarafından 50'den fazla ülkede gerçekleştirilen ulusal kültür karşılaştırmasında Türkiye ve Slovakya örneklemelerinin oldukça farklı skorlara sahip olması, Türk ve Slovak akademisyenler arasındaki bahsi geçen değişkenler açısından farkın bu çalışmada ele alınmasındaki önemli etkenlerden biridir (Hofstede, 1980).

Şekil 4.1'de Hofstede'in çalışmasında tespit ettiği Slovakya ve Türkiye arasındaki farklar boyutlar bazında karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Buna göre Slovakya toplumunun Türkiye toplumuna göre daha yüksek güç mesafesine sahip olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle kurum ve örgütlerde çalışan ve daha az güce sahip olan Slovak bireylerin, gücün eşit olmayan bir şekilde dağılımını bekleme ve kabul etme düzeylerinin Türk çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte Slovakların daha bireyci bir kültüre sahip olduğu ya da Türklerin daha toplulukçu bir kültüre sahip olduğu, yani Türkiye toplumunun bireylerinin grubun genel refahını bireysel refah ve kazanımlardan daha üstün tuttuğunu Hofstede'in çalışması ortaya çıkarmıştır. Üçüncü boyut olan erillik değişkeni açısından incelendiğinde, yine Slovakların toplumsal düzeyde Türklere nazaran daha eril özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Bu boyut Slovakların güç, statü, maddi kazanç gibi amaçları Türklere göre daha çok yaşamın odağına aldığını, ayrıca erkek ve kadının toplumsal rollerini daha belirgin bir biçimde ortaya koyma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir. Belirsizlikten kaçınma düzeyleri açısından değerlendirildiğinde Türkiye toplumunun Slovak toplumuna göre belirsizlikten kaçınma düzeyinin daha yüksek olduğu, dolayısıyla Türk bireylerin belirsizliği ve bilinmeyen durumları tehdit olarak algılama düzeylerinin Slovak bireylerden yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Beşinci boyut olan uzun döneme yönelmenin yüksek olması ise; gelecek için

tasarrufu, yarının refahı ve eğitimli toplumun inşası için bugünün konforundan ve keyfinden vazgeçmeyi bir değer olarak algımlarken uzun döneme yönelmenin düşük olması geçmişten gelen gelenek ve toplumsal normlara bağlılığın yüksek olmasını ve toplumsal değişime şüpheyile bakılmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda Slovakların toplumsal düzeyde uzun döneme yönelme derecesi daha yüksek bir toplum olduğu Hofstede'in ülkeler karşılaşmasında görülmektedir.

Hofstede'in yapmış olduğu bu çalışmada önemli olan nokta karşılaştırmanın toplumsal düzeyde yapılmış olmasıdır. Dolayısıyla Şekil 4.1'de verilen bir ülkenin skorları tek başına bir anlam ifade etmemekte ancak başka bir ulus ile karşılaştırmalı olarak verildiğinde anlamlı olmaktadır. Bu bağlamda Hofstede'in ülkeler kıyaslaması metodolojik olarak toplumsal düzeyde yapılmış bir araştırmadır. Ancak mevcut araştırmada Türk ve Slovak akademisyenlerin mikro düzeyde, bir başka ifadeyle bireysel düzeyde kültürel tutumları ölçülmüştür. Aynı mesleği icra eden iki farklı ulusun bireylerinin kültürel değer farklarının belirlenmesi ve sonrasında Hofstede'in toplumsal düzeyde yapmış olduğu çalışmanın sonuçları ile karşılaştırılması çalışmanın en önemli taraflarından bir tanesidir.

Şekil 4.1. Altı Boyutlu Hofstede Ulusal Kültür Modelinde Slovakya ve Türkiye'nin Toplumsal Düzeyde Karşılaştırılması



Kaynak: <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>, (2018)

Mevcut yazında yapılan tarama neticesinde, uluslararası karşılaştırmalı olarak üniversitelerde görev yapan akademik personelin iyilik hali ile kültürel değerler ve kişisel değerler arasındaki ilişkiyi ve etkileşimi konu edinen bir çalışmanın bulunmadığı görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ile Slovakya'nın Comenius Üniversitesi örnekleme üzerinde uygulanması, ayrıca araştırma kapsamında incelenen kişisel değerler, kültürel değerler ve çalışan iyilik hali değişkenlerin bir arada değerlendirilerek aralarındaki ilişki ve etkilerin ortaya çıkarılmaya çalışılması bu çalışmanın diğer bir özgünlüğüdür. Diğer amaçları açısından ele alındığında, çalışmanın yazına sağlayacağı katkıları şu şekilde sıralamak mümkündür.

- Türk ve Slovak akademisyenler arasındaki kültürel değerler, kişisel değerler açısından tutum farklılıklarının ortaya koyulması ile iyilik hali düzeyleri arasındaki farklılığın araştırılması,
- Türk ve Slovak akademisyenlerin kişisel değer önceliklerinin iyilik hali düzeylerini hangi yönde ve ne ölçüde etkilediğinin araştırılması aynı şekilde bireysel düzeyde kültürel değerlerin iyilik hali düzeylerini hangi yönde ve ne ölçüde etkilediğinin ortaya konulması,
- Araştırma sonuçlarının çalışan iyilik hali ve değerlerle ilgili çalışma yapan ya da kültürler arası çalışmalara ilgi duyan araştırmacılara güncel bilgi sağlaması ve ileride farklı bağlamlarda ve boyutlarda yapılacak benzer çalışmalara ışık tutmasıdır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın saha olarak kapsamını Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışan Türk akademisyenler ile Comenius Üniversitesi'nde çalışan Slovak akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanlar; sosyal bilimler, fen bilimleri, eğitim bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarında çalışan araştırma görevlisi, öğretim görevlisi/okutman, Dr. Öğr. Üyesi, doçent ve profesör unvanlarına sahip akademik personelden oluşmaktadır. Çalışmaya ilgili üniversitelerde idari görevlerde çalışan ve akademik bir görev tanımı bulunmayan idari personel dâhil edilmemiştir. Ayrıca ankete katılan ancak Türk ya da Slovak olmayan akademisyenler de analiz dışında tutulmuştur.

Araştırmanın kuramsal alt yapısı Hofstede'in ulusal kültür modeli, Schwartz'ın kişisel değer öncelikleri modeli ile Zheng ve arkadaşlarının çalışan iyilik hali modeli temel alınarak kurgulanmıştır. Hofstede'in ulusal kültür modeli; toplulukçuluk-bireycilik, yüksek belirsizlikten kaçınma-düşük belirsizlikten kaçınma, yüksek güç mesafesi-düşük güç mesafesi, erillik-dişillik, uzun döneme yönelme-kısa döneme yönelme, heveslilik-kısıtlılık olmak üzere altı boyuttan oluşmakla birlikte bu çalışmada Hofstede'in beş ulusal kültür alt boyutu (toplulukçuluk, yüksek belirsizlikten kaçınma, yüksek güç mesafesi, erillik ve uzun döneme yönelme) esas alınmıştır.

Schwartz'ın kişisel değerler modeli dört üst boyut olan; değişime açıklık, muhafazakârlık, öz aşkınlık ve öz gelişim boyutlarından oluşmaktadır. Modelde bu boyutların alt boyutları olarak 10 boyut; güç, başarı, hazcılık, harekete geçirme, öz-yönelim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyma, güvenlik yer almaktadır. Çalışmada kişisel değerler modelinin sadece üst boyutları çalışma kapsamına alınmış, alt boyutlar değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

Zheng ve arkadaşlarının çalışan iyilik hali modeli üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; yaşam iyilik hali, işyeri iyilik hali ve psikolojik iyilik halidir. Araştırma kapsamında Türk ve Slovak akademisyenlerin kültürel ve kişisel değerleri arasındaki fark ortaya konmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte Türk ve Slovak akademisyenlerde ulusal kültür boyutları ile kişisel değerlerin üst boyutlarının çalışan iyilik haline olan etkisi ve etki düzeyleri arasındaki fark belirlenmeye çalışılmıştır.

4.3. Araştırmanın Kısıtları

Sosyal bilimlerin doğası gereği, bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları ve kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle ifade etmek gerekir ki araştırmanın temsil gücü, örneklemin temsil gücüyle sınırlıdır. Bu nedenle araştırmanın geneli temsil etme gücünün örneklemin temsil gücüyle sınırlı olacağı ve sonuçların genellenemeyeceği bilinmelidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup bunlar ölçeklerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma katılımcıların verdiği yanıtlarla sınırlıdır. Araştırma, maddi ve zamansal kısıtlar dâhilinde sadece Comenius Üniversitesi ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın konusu ise Türk ve Slovak akademisyenlerin kültürel değerler ve kişisel değerler açısından farklılaşmasına ve bu değerlerin çalışan iyilik haline ve çalışan iyilik halinin alt

boyutlarına olan etkisinin ve etki düzeylerinin ulus bağlamında farkları gibi araştırma sorularının ve hipotezlerin analizi neticesinde elde edilen sonuçlar ile sınırlandırılmıştır.

4.4. Evren ve Örneklem Seçimi

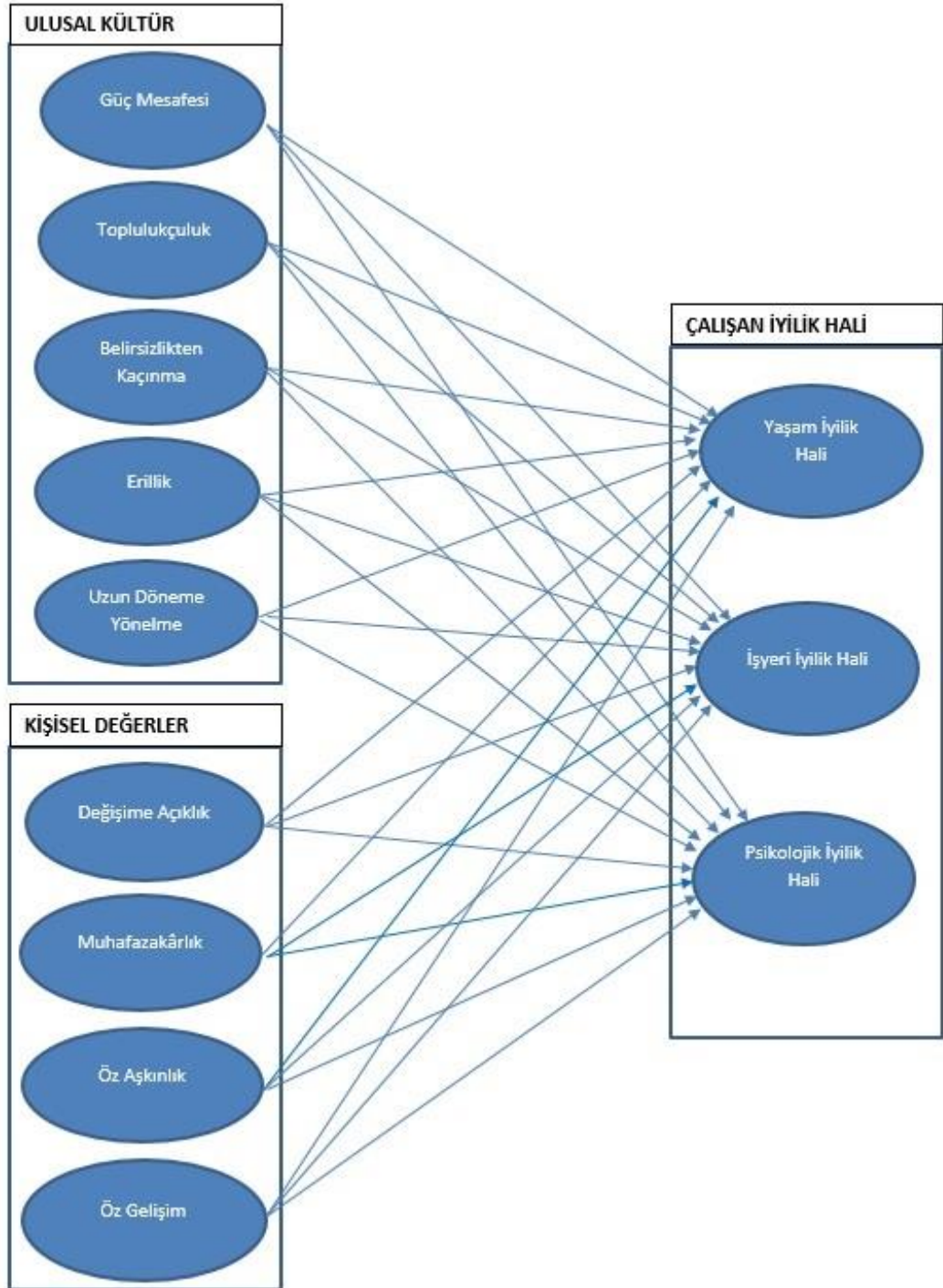
Araştırma evreni Slovakya'nın başkenti Bratislava'da bulunan Comenius Üniversitesi ile Burdur'da bulunan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesidir. Evreninin analiz birimini ise bu üniversitelerde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. 825'i Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 3133'ü¹ Comenius Üniversitesinde olmak üzere toplam 3958 akademik personel evrenin analiz birimini oluşturmaktadır. Örneklemi ise Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinden araştırmamıza katılan 199 akademik personel ile Comenius Üniversitesinden ankete katılan 254 akademik personel olmak üzere toplam 453 kişi oluşturmaktadır. Krejcie ve Morgan'a (1970) göre 4000 ögenin bulunduğu evrende 351 ögelik örneklem sayısı yeterli gelmektedir. Araştırmanın 3958 öge sayısına sahip olan evreni göz önünde bulundurulduğunda 453 ögelik örneklem sayısının yeterli olduğu ve bu tespiti desteklediği görülmektedir (Krejcie ve Morgan, 1970:608).

Örnekleme yöntemi olarak oldukça yaygın kullanılan bir teknik olan gönüllü örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Saruhan&Özdemirci, 2016). Anket formları elektronik ortamda oluşturulmuş ve Comenius Üniversitesinde çalışan tüm akademik personele isimlerine hitaben e-posta yoluyla gönderilmiştir. Gönderilen anket formları Comenius Üniversitesi'nde çalışan 3117; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışan 822 akademisyenin e-postasına ulaşmıştır. Anketlerin geri dönüş oranları Comenius Üniversitesi için %8, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi için %24'tür. Anketleri yanıtlayan akademisyenlerin tamamı çalışmanın örnekleme dâhil edilmiştir.

¹ Comenius University in Bratislava in Numbers and Graphs, 2013.

4.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Şekil 4.2. Araştırma Modeli



Araştırma modeli, tanımlayıcı veya durum belirleyici olarak ifade edilen modele uymaktadır. Söz konusu model tiplerinde ileri düzey tahminlerde bulunmak üzere değişkenler arasındaki ilişkiler ve gruplar arası farklar tanımlanmaktadır (Kurtuluş, 1996: 310). Araştırma modeli Şekil 4.2’de verilmiştir.

Araştırma modelinde, ulusal kültürün; toplulukçuluk, yüksek belirsizlikten kaçınma, yüksek güç mesafesi, erillik, uzun döneme yönelme boyutları ile kişisel değerlerin; değişime açıklık, muhafazakârlık, öz-aşkınlık ve öz-gelişim bağımsız değişkenlerdir. Bahsi geçen her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan yaşam iyilik hali, işyeri iyilik hali, psikolojik iyilik halini etkiledikleri varsayılmaktadır. Bu varsayım çerçevesinde hem Türk hem de Slovak akademisyenler dikkate alınarak geliştirilen hipotezler test edilip iki grup arasındaki farklar çözümlenecektir. Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri şöyledir:

H_{1a} : Akademisyenlerde güç mesafesi kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b} : Akademisyenlerde toplulukçuluk kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1c} : Akademisyenlerde belirsizlikten kaçınma kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1d} : Akademisyenlerde erillik kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1e} : Akademisyenlerde uzun döneme yönelme kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2a} : Akademisyenlerde güç mesafesi kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2b} : Akademisyenlerde toplulukçuluk kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2c} : Akademisyenlerde belirsizlikten kaçınma kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2d} : Akademisyenlerde erillik kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{2e} : Akademisyenlerde uzun döneme yönelme kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3a} : Akademisyenlerde güç mesafesi kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3b} : Akademisyenlerde toplulukçuluk kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3c} : Akademisyenlerde belirsizlikten kaçınma kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3d} : Akademisyenlerde erillik kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{3e} : Akademisyenlerde uzun döneme yönelme kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4a} : Akademisyenlerde değişime açıklık kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4b} : Akademisyenlerde muhafazakârlık kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4c} : Akademisyenlerde öz aşkınlık kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{4d} : Akademisyenlerde öz gelişim kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{5a} : Akademisyenlerde değişime açıklık kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{5b} : Akademisyenlerde muhafazakârlık kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{5c} : Akademisyenlerde öz aşkınlık kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{5d} : Akademisyenlerde öz gelişim kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{6a} : Akademisyenlerde değişime açıklık kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{6b} : Akademisyenlerde muhafazakârlık kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{6c} : Akademisyenlerde öz aşkınlık kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{6d} : Akademisyenlerde öz gelişim kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4.6. Veri Toplama Araçları

4.6.1. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ)

Ulusal kültürün ölçülmesinde, Yoo, Donthu ve Lenartowicz'in (2011) geliştirdiği 26 maddelik "Ulusal Kültür Ölçeği (CVSCALE)" kullanılmıştır. Ölçek Slovak örneğine orijinal İngilizce haliyle uygulanmıştır. Ayrıca, Türk örneğine uygulanmak üzere tercüme-geri tercüme metodu ile İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin gerek İngilizceden Türkçeye tercümesinde gerekse geri tercümesinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde ikişer kişilik uzman görüşüne başvurulmuştur². Ankette bireylerin ulusal kültür düzeylerini belirlemeye yönelik beş boyut bulunmaktadır. 1-5 maddeleri güç mesafesi, 6-10 maddeleri belirsizlikten kaçınma, 11-16 maddeleri bireycilik/toplulukçuluk, 17-20 erillik ve 21-26 maddeleri uzun döneme yönelme boyutunu ölçmeye yönelik toplam 26 madde ankette yer almaktadır. Bu maddeler yedili likert ölçeğine göre katılımcılar tarafından cevaplandırılmıştır. Katılımcı görüşleri; 1-Kesinlikle katılmıyorum (Strongly disagree), 2-Katılmıyorum (Disagree), 3-Biraz katılmıyorum (Somewhat disagree), 4-Ne katılıyorum ne katılmıyorum (Neither agree nor disagree), 5-Biraz katılıyorum (Somewhat agree), 6-Katılıyorum (Agree) ve 7-Kesinlikle katılıyorum (Strongly agree), şeklinde belirlenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalaması, ulusal kültürün ilgili boyutunda sahip olunan düzeyi

² Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı, Arş. Gör. Melih Burak Koca

yansıtmaktadır. Örneğin toplulukçuluk boyutunda yüksek bir skora sahip bir katılımcının bireysel anlamda yüksek toplulukçuluk özelliğine sahip olduğu; düşük bir skora sahip katılımcının ise daha az toplulukçu ya da daha yüksek bireyci özelliğe sahip olduğu söylenebilir. Yoo ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinal hali güvenilirliği farklı kültürel ve demografik özelliklere sahip örneklemelerde test edilmiştir. Amerikalı ve Koreli yetişkinlerden oluşan toplam 433 ögeye sahip bir örnekleme, ölçeğe ait güvenilirlik katsayıları; Amerika için 0.79 (uzun döneme yönelme) ile 0.91 (güç mesafesi) arasında, Kore için ise 0.78 (uzun döneme yönelme) ile 0.89 (toplulukçuluk) arasında bulunmuştur. Yine aynı ölçeğin Brezilya örnekleme Portekizce uyarlaması ve Polonya örnekleme Lehçe uyarlaması neticesinde uygulanan anket çalışmasına ait güvenilirlik katsayıları ise tüm boyutlarda 0.71'in üzerinde elde edilmiştir (Yoo ve diğ., 2011: 199-202). Ceylan, Genç ve Akbulut (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada "Kültürel Değerler ölçeği (CVSCALE)" Türkçeye uyarlanmış ölçeğin boyutlarına ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; güç mesafesi için. 69, belirsizlikten kaçınma için. 79, toplulukçuluk için. 80, erillik için. 75 ve uzun döneme yönelme için ise. 70 olarak tespit edilmiştir. Aktan ve Aydoğan (2012) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada Türkçeye uyarlanan aynı ölçeğe ait güvenilirlik katsayıları; güç mesafesi için 0.81, belirsizlikten kaçınma için 0.84, toplulukçuluk için 0.86, erillik için 0.82 olarak bulunmuştur.

4.6.1.1. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan ulusal kültür ölçeği 5 faktörden oluşmaktadır. Öncelikle her bir faktörün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış, daha sonra ise tüm ölçeğin güvenilirliği toplam olarak verilmiştir.

Tablo 4.1'de görüldüğü üzere, güç mesafesi faktörünün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.64, belirsizlikten kaçınma faktörünün 0.74, toplulukçuluk faktörünün 0.90, erillik faktörünün 0.80 ve uzun döneme yönelme faktörünün 0.70 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.83 olarak tespit edilmiştir. Chronbach Alpha katsayı aralığına göre güvenilirlik düzeyleri Tablo 4.2'de gösterilmektedir. Bu tabloya göre elde edilen katsayılar, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik ve uzun döneme yönelme faktörlerinin güvenilir; toplulukçuluk faktörünün ise oldukça yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir.

Dolayısıyla söz konusu ölçeklerden elde edilen verilerden üretilen sonuçların güvenilir ve tutarlı olacağını söylemek mümkündür.

Tablo 4.1. Kültür Ölçeğine Ait Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri

| Faktörler | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha (α) |
|------------------------|--------------|-------------------------------|
| Güç Mesafesi | 5 | .64 |
| Belirsizlikten Kaçınma | 5 | .74 |
| Toplulukçuluk | 6 | .90 |
| Erillik | 4 | .80 |
| Uzun Döneme Yönelme | 6 | .70 |
| Tüm Ölçek | 26 | .83 |

Tablo 4.2. Cronbach Alpha (α) Katsayısı Yorumlaması

| Chronbach Alpha Katsayı Aralığı | Güvenilirlik Düzeyi |
|---------------------------------|--------------------------|
| .00 < Cronbach Alpha < .40 | Güvenilir değil |
| .40 < Cronbach Alpha < .60 | Düşük güvenilirlik |
| .60 < Cronbach Alpha < .80 | Güvenilir |
| .80 < Cronbach Alpha < 1.00 | Yüksek düzeyde güvenilir |

Kaynak: Özdamar, 2004: 500; Büber, 2008: 91.

4.6.1.2. Ulusal Kültür Ölçeği'nin (UKÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sosyal Bilimlerde yapılan çalışmalarda özellikle zaman ve kaynak tasarrufu sağlaması açısından daha önce geliştirilmiş olan ölçekler tercih edilmektedir. Daha önceki araştırmalarda geliştirilmiş olan bir ölçeğin kullanılması durumunda ilgili ölçeğin araştırma örnekleme ile uyumlu olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilen bir ölçeğin kuramsal olarak örnekleme uyumlu olması, daha sonra yapılacak olan analizler için ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:331). Başka bir ifadeyle DFA, araştırmacının elinde bulunan veri setiyle daha önce kurgulanmış olan faktör yapısının uyumlu olup olmamasını sınımlamaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015). Araştırmada kullanılan ulusal kültür ölçeği (UKÖ) daha önceki kültürler arası çalışmalarda uygulandığı, geçerliliği ve güvenilirliği farklı bağlamlarda test edildiği için doğrudan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizine başlamadan önce normal dağılımı bozan uç veriler ayıklanmıştır. Her bir örneklem ve değişken için oluşturulan modeller ayrı ayrı test edilmiştir. Her bir ölçek için ise 1. Düzey ve 2. Düzey model sınımlanmıştır.

Ulusal kültür ölçeğinin 1. Düzey ve 2. Düzey doğrulayıcı faktör analizi AMOS 24.0 programında yapılmış ve en iyi uyum değerlerine sahip olan 1. Düzey model üzerinde gerekli iyileştirmeler yapılarak kuramsal yapının veri setiyle uyumlu olduğu görülmüştür. Tablo 4.3’de doğrulayıcı faktör analizi için gerekli uyum kriterleri ile birlikte 1. Düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde bulunan değerler verilmiştir.

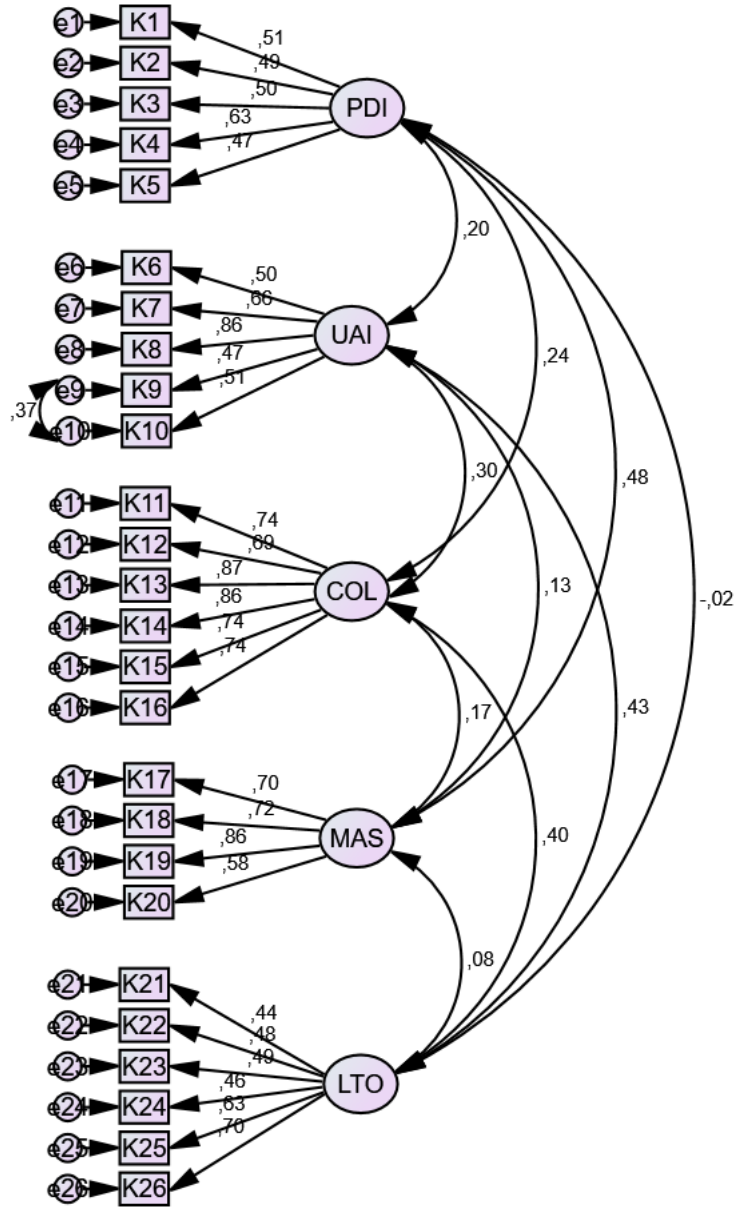
Tablo 4.3. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Kriterleri ve 1.Düzey DFA Uyum Sonuçları

| Uyum İndeksleri | Kabul Edilebilir Ölçütler | Mükemmel Ölçütler | Değerler | Uyum Durumu |
|--|---------------------------|-----------------------------|----------|-------------------------------------|
| χ^2/sd | $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$ | $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ | 2.221 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| GFI | $0.90 \leq GFI \leq 0.95$ | $0.95 \leq GFI \leq 1.00$ | .901 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| CFI | $0.90 \leq CFI \leq 0.95$ | $0.95 \leq CFI \leq 1.00$ | .908 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| RMSEA | $0.05 \leq RMR \leq 0.10$ | $0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$ | .052 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| <i>χ^2/sd: Ki-kare/Serbestlik Derecesi, GFI: Uyum iyiliği İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü</i> | | | | |

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Kline, 2011; Schermelleh ve Moosbrugger,2003; Bentler,1980; Browne ve Cudeck,1993; Byrne,2010.

Şekil 4.3’de ise beş faktörlü yapının Ulusal Kültür Ölçeği’ne (UKÖ) ilişkin 1. Düzey DFA sonuçları verilmiş ve ilgili yapı ile örneklemin uyumlu olduğu görülmüştür.

Şekil 4.3. Ulusal Kültür Ölçeğinin (UKÖ) Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model*



* **PDI:** Güç mesafesi, **UAI:** Belirsizlikten Kaçınma, **COL:** Toplulukçuluk, **MAS:** Erillik, **LTO:** Uzun döneme yönelme

Tablo 4.4. Ulusal Kültür Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

| FAKTÖRLER VE İFADELER | FAKTÖR YÜKLERİ |
|--|-----------------------|
| Güç Mesafesi | |
| 1. Üstler, kararların çoğunu astlara danışmadan almalıdır. | .51 |
| 2. Üstler, astların fikirlerine çok sık başvurmamalıdır. | .49 |
| 3. Üstler, astlarla çok fazla sosyal etkileşime girmekten kaçınmalıdır. | .50 |
| 4. Astlar, üstler tarafından alınan kararlara karşı çıkmamalıdır. | .63 |
| 5. Üstler, önemli görevleri astlarına devretmemelidir. | .47 |
| Belirsizlikten Kaçınma | |
| 6. Benden beklenen tam olarak ne olduğunu anlayabilmem için, talimatların detaylı bir biçimde açıklanması gerekir. | .50 |
| 7. Talimat ve prosedürlere sıkı sıkı uymak önemlidir. | .66 |
| 8. Kural ve düzenlemeler önemlidir. Çünkü benden ne beklendiğini bilmemi sağlar. | .86 |
| 9. Standartlaştırılmış prosedürler yararlıdır. | .47 |
| 10. Faaliyetler için oluşturulmuş talimatlar önemlidir. | .51 |
| Toplulukçuluk | |
| 11. Bireyler, grubun faydasına kendi çıkarlarından vazgeçmelidir. | .74 |
| 12. Bireyler, zor koşullarda dahi grupla birlikte hareket etmelidir. | .69 |
| 13. Grubun refahı bireysel kazanımlardan daha önemlidir. | .87 |
| 14. Grup başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir. | .86 |
| 15. Bireyler grubun refahını öncelikle düşündükten sonra kendi amaçlarına ulaşmaya çalışmalıdır. | .74 |
| 16. Bireysel amaçlara engel olsa bile, gruba olan sadakat özendirilmelidir. | .74 |
| Erillik | |
| 17. Kadınlara kıyasla, erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması daha önemlidir. | .70 |
| 18. Erkekler sorunları genellikle akılcı yaklaşımla çözerken, kadınlar sezgileriyle çözmektedir. | .72 |
| 19. Zor problemleri çözebilmek genellikle aktif ve güçlü bir yaklaşım gerektirir ki bu yaklaşım erkeklere özgüdür. | .86 |
| 20. Erkeklerin her zaman kadınlardan daha iyi olduğu bazı meslekler vardır. | .58 |
| Uzun Döneme Yönelme | |
| 21. Tutumlu olmak (Tasarruf). | .44 |
| 22. Engellere/Zorluklara rağmen kararlılıkla devam edebilmek, sebat etmek (Süreklilik). | .48 |
| 23. Verilen kararda istikrarlı olmak ve sebat etmek. | .49 |
| 24. Uzun dönemli planlama yapmak. | .46 |
| 25. Gelecekteki başarı için bugünün keyfinden vazgeçmek. | .63 |
| 26. Gelecekteki başarı için sıkı ve yoğun çalışmak. | .70 |

4.6.2. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ)

Kişisel değerlerin ölçülmesinde, Schwartz'ın (2003) geliştirdiği 21 maddelik "Kişisel Değerler Ölçeği / Human Values Scale (HVS)" kullanılmıştır. Ölçek Slovak örneğine orijinal İngilizce haliyle uygulanmıştır. Ayrıca, Türk örneğine uygulanmak üzere Demirutku tarafından Türkçeye uyarlanan 40 maddelik Schwartz Betimsel Değerler Ölçeği (PVQ) ile Kişisel Değerler Ölçeğinin ortak maddeleri olan 1-3-4-5-7-8-10-18-19-21 nolu maddelerin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır (Demirutku, 2007:145-147). Diğer 11 madde ise tercüme-geri tercüme metodu ile İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. İlgili maddelerin gerek İngilizceden Türkçeye tercümesinde gerekse geri tercümesinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde ikişer kişilik uzman görüşüne başvurulmuştur³. Ankette bireylerin kişisel değerlerini belirlemeye yönelik dört ana boyut; değişime açıklık, muhafazakârlık, öz-aşkınlık ve öz-gelişim; bu dört boyuta ait on altı boyut; güç, başarı, hazcılık, harekete geçirme, öz-yönelim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyma, güvenlik boyutları yer almaktadır. Ancak çalışmanın kapsamı gereği alt boyutlar değerlendirilmeye alınmamış, sadece üst boyutlar üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. 1,6,11,15,10,21 maddeleri değişime açıklık, 5,7,9,14,16,20 maddeleri muhafazakârlık, 3,8,12,18,19 maddeleri öz-aşkınlık, 2,4,13,17 maddeleri öz-gelişim boyutunu ölçmeye yönelik toplam 21 madde ankette yer almaktadır. Bu maddeler altılı likert ölçeğine göre katılımcılar tarafından cevaplandırılmıştır. Katılımcı görüşleri; 1-Bana çok benziyor (very much like me), 2-Bana benziyor (like me), 3-Biraz bana benziyor (somewhat like me), 4-Bana çok az benziyor (a little like me), 5-Bana benzemiyor (not like me), 6-Bana hiç benzemiyor (not like me at all) şeklinde belirlenmiştir. Anket yanıtları toplandıktan sonra diğer ölçeklerle uyumlu olması ve analiz kolaylığı açısından veri setindeki ters maddeler (*reverse items*) (1-6, 2-5, 3-4, 4-3, 5-2, 6-1) olacak şekilde dönüştürülmüştür. Katılımcıların verdikleri yanıtların ortalaması, kişisel değerlerin ilgili boyutunda sahip olunan düzeyi yansıtmaktadır. Örneğin muhafazakârlık boyutunda yüksek bir skora sahip bir katılımcının bireysel anlamda yüksek muhafazakârlık özelliğine sahip olduğu; düşük bir skora sahip katılımcının ise muhafazakârlığa atfettiği değerler daha düşük olduğu söylenebilir.

³ Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı, Arş. Gör. Melih Burak Koca

Schwartz (2003) geliştirdiği 21 maddelik kişisel değerler (HVS) ölçeğini altı ülkeden toplamda 11.128 katılımcıyı kapsayan bir örnekleme uygulamıştır. Uygulama neticesinde ölçeğin üst boyutlarına ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 4.5’de verilmiştir. Tablodaki katsayılar değerlendirildiğinde, ölçeği oluşturan boyutların araştırmaya dâhil edilen tüm ülkelerde 0.60’dan yüksek bir değere sahip olduğu görölmektedir. Dolayısıyla kişisel değerler ölçeğinin kültürler arası bir örneklemede kullanılmak üzere güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.5. Finlandiya, İsrail, Polonya, Slovenya, İsveç ve Birleşik Krallık Örneğine Schwartz Tarafından Uygulan Kişisel Değerler Ölçeğine Ait Güvenilirlik Katsayıları*

| | Maddeler Sayısı | Altı Ülkenin Toplamı | Finlandiya | İsrail | Polonya | Slovenya | İsveç | Birleşik Krallık |
|-------------------------|-----------------|----------------------|------------|--------|---------|----------|-------|------------------|
| <i>Değişime Açıklık</i> | 6 | .76 | .77 | .75 | .79 | .75 | .75 | .76 |
| <i>Muhafazakârlık</i> | 6 | .74 | .72 | .69 | .74 | .73 | .70 | .73 |
| <i>Öz aşkınlık</i> | 5 | .68 | .70 | .65 | .71 | .65 | .72 | .69 |
| <i>Öz gelişim</i> | 4 | .75 | .81 | .68 | .65 | .66 | .75 | .75 |

* **Kaynak:** Schwartz, 2003: 318

4.6.2.1. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan değerler ölçeği 4 faktörden oluşmaktadır. Öncelikle her bir faktörün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış, daha sonra ise tüm ölçeğin güvenilirliği toplam olarak verilmiştir.

Tablo 4.6’da göröldüğu üzere, değişime açıklık faktörünün Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.70, muhafazakârlık faktörünün 0.70, öz gelişim faktörünün 0.70 ve öz-aşkınlık faktörünün 0.64 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.77 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen güvenilirlik katsayılarından kişisel değerler ölçeğinin ve ölçeğe ait tüm boyutların güvenilir oldukları söylenebilir. Dolayısıyla söz konusu ölçeklerden elde edilen verilerden üretilen sonuçların tutarlı

olacağını söylemek mümkündür. Tablo 4.6’da Kişisel Değerler Ölçeğine ait boyutların güvenilirlik katsayıları verilmiştir.

Tablo 4.6. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri

| Faktörler | Madde Sayısı | Cronbach Alpha (α) |
|------------------|--------------|-----------------------------|
| Değişime Açıklık | 6 | .70 |
| Muhafazakârlık | 6 | .70 |
| Öz-Gelişim | 4 | .70 |
| Öz-Aşkılık | 5 | .64 |
| Tüm Ölçek | 21 | .77 |

4.6.2.2. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) daha önceki kültürler arası çalışmalarda uygulandığı, geçerliliği ve güvenilirliği farklı bağlamlarda test edildiği için doğrudan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizine başlamadan önce normal dağılımı bozan uç veriler ayıklanmıştır. Her bir örneklem ve değişken için oluşturulan modeller ayrı ayrı test edilmiştir. Her bir ölçek için ise 1. Düzey ve 2. Düzey model sınanmıştır.

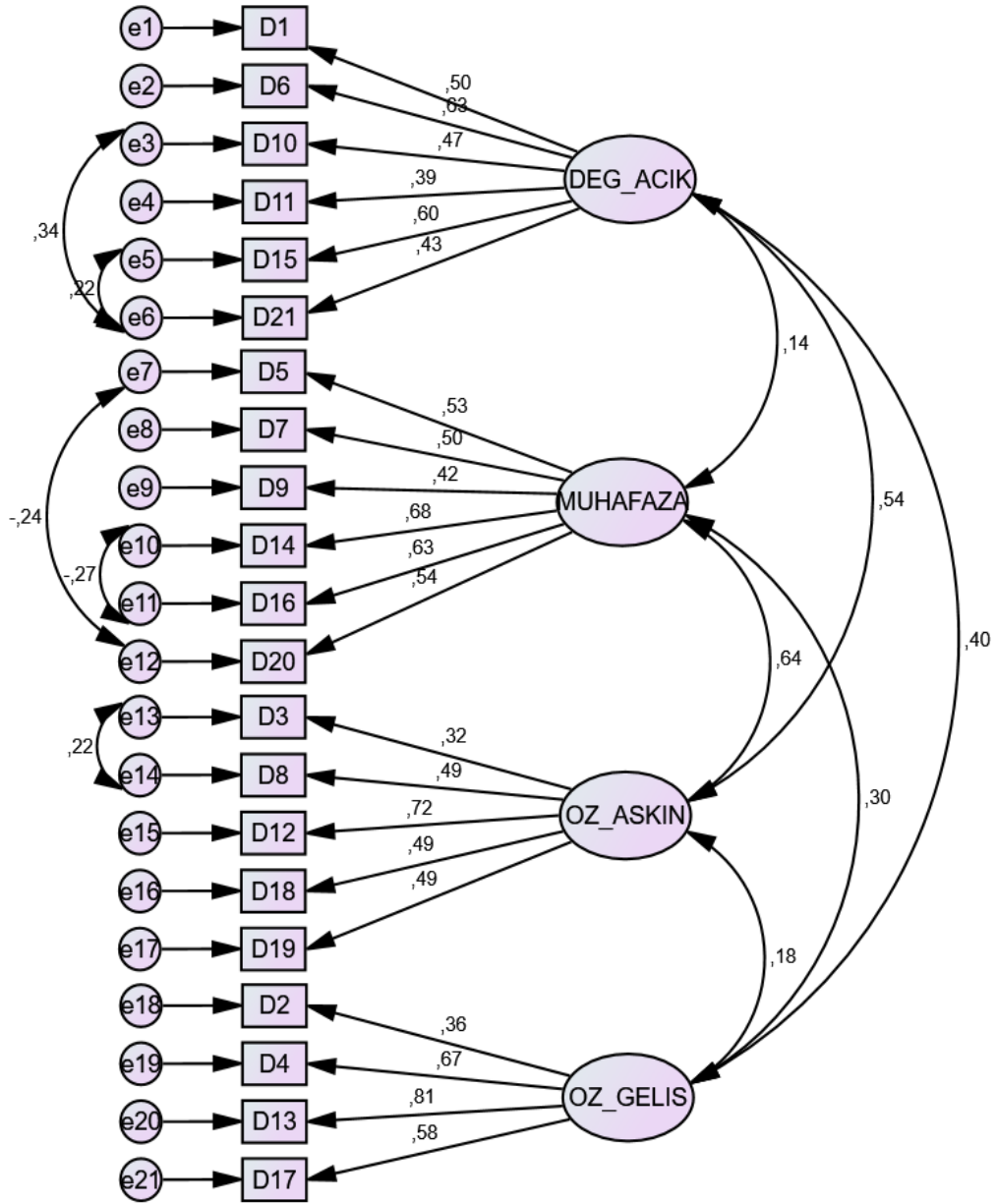
Kişisel değerler ölçeğinin 1. Düzey ve 2. Düzey doğrulayıcı faktör analizi AMOS 24.0 programında yapılmış ve en iyi uyum değerlerine sahip olan 1. Düzey model üzerinde gerekli iyileştirmeler yapıldıktan sonra kuramsal yapının veri setiyle uyumlu olduğu görülmüştür. Tablo 4.7’de doğrulayıcı faktör analizi için gerekli uyum kriterleri ile birlikte KDÖ 1. Düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde bulunan değerler verilmiştir.

Tablo 4.7. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Kriterleri ve 1.Düzye DFA Uyum Sonuçları

| Uyum İndeksleri | Kabul Edilebilir Ölçütler | Mükemmel Ölçütler | Değerler | Uyum Durumu |
|--|---------------------------|-----------------------------|----------|-------------------------------------|
| χ^2/sd | $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$ | $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ | 2.98 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| GFI | $0,90 \leq GFI \leq 95$ | $0,95 \leq GFI \leq 1,00$ | .900 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| CFI | $0,90 \leq CFI \leq 0,95$ | $0,95 \leq CFI \leq 1,00$ | .905 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| RMSEA | $0,05 \leq RMR \leq 0,10$ | $0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$ | .068 | <i>Kabul Edilebilir Uyum</i> |
| <i>X²/sd</i> : Ki-kare/Serbestlik Derecesi, <i>GFI</i> : Uyum iyiliği İndeksi, <i>CFI</i> : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, <i>RMSEA</i> : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü | | | | |

Şekil 4.3'de ise dört faktörlü yapının Kişisel Değerler Ölçeğine (KDÖ) ilişkin 1. Düzey DFA sonuçları verilmiş ve ilgili yapı ile örneklemin uyumlu olduğu görülmüştür.

Şekil 4.4. Kişisel Değerler Ölçeğinin (KDÖ) Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model



Tablo 4.8. Değerler Ölçeğinin Birinci Düzey Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

| FAKTÖRLER VE İFADELER | FAKTÖR YÜKLERİ |
|---|-----------------------|
| Değişime Açıklık | |
| 1. Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır. | .50 |
| 6. Sürprizleri sever ve her zaman yeni şeyler denemek için can atar. Hayatta pek çok farklı şeyler denemenin önemli olduğunu düşünür. | .63 |
| 10. Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır. | .47 |
| 11. Yaptığı işler hakkında kendi basına karar vermek onun için önemlidir. Özgür olmak ister, başkalarına bağımlı olmak istemez. | .39 |
| 15. Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar. Heyecan verici bir hayatı olmasını ister. | .60 |
| 21. Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir. | .43 |
| Muhafazakârlık | |
| 5. Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır. | .53 |
| 7. İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür. | .50 |
| 9. Mütevazı ve alçakgönüllü olmak onun için önemlidir. İnsanların dikkatlerini üzerine çekmekten hoşlanmaz. | .42 |
| 14. Devletin her türlü tehdide karşı güvenliğini sağlaması onun için önemlidir. Devletin, vatandaşlarını savunabilecek güçte olmasını bekler. | .68 |
| 16. Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınır. | .63 |
| 20. Gelenekler onun için önemlidir. Mensubu olduğu dinin veya ailenin adetlerini uygulamaya çalışır. | .54 |
| Öz-Aşkınlık | |
| 3. Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır. | .32 |
| 8. Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister. | .49 |
| 12. Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların iyi olmalarını önemser. | .72 |
| 18. Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister. | .49 |
| 19. İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir. | .49 |
| Öz-Gelişim | |
| 2. Onun için zengin olmak önemlidir. Çok paraya ve pahalı şeylere sahip olmak ister. | .36 |
| 4. Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister. | .67 |
| 13. Çok başarılı olmak onun için önemlidir. Elde ettiği başarıların diğerleri tarafından onaylanmasını bekler. | .81 |
| 17. Başkalarından saygı görmek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister. | .58 |

4.6.3. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ)

Çalışan iyilik halinin ölçülmesinde, Zheng vd.'nin (2015)'de geliştirdiği 18 maddelik "Çalışan İyilik Hali Ölçeği / Employee Well-Being Scale (EWB)" kullanılmıştır. Ölçek, Slovak örneğine orijinal İngilizce haliyle uygulanmıştır. Ayrıca, Türk örneğine uygulanmak üzere tercüme-geri tercüme metodu ile İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin gerek İngilizceden Türkçeye tercümesinde gerekse geri tercümesinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde ikişer kişilik uzman görüşüne başvurulmuştur⁴. Ankette çalışanların mutluluk düzeylerini belirlemeye yönelik üç boyut bulunmaktadır. 1-6 maddeleri yaşam iyilik hali (life well-being), 7-12 maddeleri işyeri iyilik hali (workplace well-being) ve 13-18 maddeleri psikolojik iyilik hali (psychological well-being) boyutunu ölçmeye yönelik toplam 18 madde ankette yer almaktadır. Bu maddeler yedili likert ölçeğine göre katılımcılar tarafından cevaplandırılmıştır. Katılımcı görüşleri; 1-Kesinlikle katılmıyorum (Strongly disagree), 2-Katılmıyorum (Disagree), 3-Biraz katılmıyorum (Somewhat disagree), 4-Ne katılıyorum ne katılmıyorum (Neither agree nor disagree), 5-Biraz katılıyorum (Somewhat agree), 6-Katılıyorum (Agree) ve 7-Kesinlikle katılıyorum (Strongly agree), şeklinde belirlenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalaması, çalışan iyilik halinin ilgili boyutunda sahip olunan düzeyi yansıtmaktadır. Örneğin yaşam iyilik hali boyutunda yüksek bir skora sahip bir katılımcının hayata dair genel mutluluğunun yüksek düzeyde olduğu; düşük bir skora sahip katılımcının ise genel mutluluk düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

Çalışan İyilik Hali ölçeğinin Zheng ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmesi nitel ve nicel araştırma dizisinin kullanıldığı yedi aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada Çin'de faaliyet gösteren büyük ölçekli bir kömür madeninde, aralarında orta üst düzey yöneticilerin de bulunduğu 310 çalışana yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat uygulanmış ve mülakattan elde edilen verilerle 11 maddelik anket oluşturulmuştur. İlgili ankete mevcut literatürde uygulanan anketlerin; Yaşam Doyumu Ölçeği (5 madde; Diener vd. 1985), İş Tanılama Anketi (3 madde; Hackman & Oldman, 1980), Psikolojik İyilik Hali Ölçeği (54 madde; Ryff, 1989b), Olumlu/Olumsuz Duygular Ölçeği (10 yaşam için ve 10 iş için; Agho, Price & Mueller, 1992) maddeleri eklenmiş ve 93 maddelik havuz oluşturulmuştur. 2. Aşamada 93 maddelik 7-li Likert tipi anket hizmet

⁴ Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı, Arş. Gör. Melih Burak Koca

sektörünün farklı kollarında çalışan 400 yöneticiye uygulanmış, elde edilen yanıtlar üzerinden temel bileşenler analizi uygulanmış ve madde sayısı 23'e düşürülmüştür. Daha sonra uzman görüşüne başvurularak, açık ifade edilememiş ve kafa karışıklığına neden olabilecek maddeler elenerek madde sayısı 18'e düşürülmüştür. Üçüncü aşamada 18 maddelik Çalışan İyilik Hali Ölçeği büyük ölçekli bir Çin havayolu işletmesinde çalışan 340 çalışan uygulanmış ve yaşam iyilik haline ait boyutun güvenilirliği 0.92, işyeri iyilik haline ait boyutun güvenilirliği 0.93, psikolojik iyilik haline ait güvenilirliği 0.88 tüm ölçeğin güvenilirliği ise 0.93 olarak bulunmuştur. Ayrıca, Faktörlerin toplam varyansın %63,89'unu açıkladığı görülmüştür. Daha sonraki aşamalarda farklı sektörlerde çalışanların bulunduğu örneklem kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi; test-tekrar test güvenilirlik analizi; ilişki analizi ve DFA, uyum geçerliliği, ayırt edici geçerlilik; ilişki analizi, DFA ve nomolojik geçerlilik sırasıyla uygulanmıştır. Son olarak ölçeğin eşdeğerliğini (kültürler arası çalışmalarda uygulanabilirliğini) test etmek üzere; Amerika Birleşik Devletleri'nde hizmet, imalat, inşaat, sağlık, eğitim gibi farklı sektörlerde 250 çalışana ölçek uygulanmış ve bu örneklem ile üçüncü aşamada 424 örneklem sayısına sahip Çinli grup karşılaştırılmıştır. Ölçeğin iki örneklem için de ölçüm eşdeğerliğine sahip olduğu bulunmuştur (Zheng vd., 2015).

4.6.3.1 Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada kullanılan Çalışan İyilik Hali Ölçeği 3 faktörden oluşmaktadır. Öncelikle her bir faktörün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış, daha sonra ise tüm ölçeğin güvenilirliği toplam olarak verilmiştir.

Tablo 4.9'da görüldüğü üzere, yaşam iyilik hali faktörünün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.87 iş yaşamı iyilik hali faktörünün 0.50 ve psikolojik iyilik hali faktörünün 0.81 olarak bulunmuştur. Tüm ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.92 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayıları işyeri iyilik hali boyutunun düşük; yaşam iyilik hali ve iş yaşamı iyilik hali boyutlarının ise oldukça yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla söz konusu ölçeklerden elde edilen verilerden üretilen sonuçların güvenilir tutarlı olacağını söylemek mümkündür.

Tablo 4.9. Çalışan İyilik Hali Ölçeğine (ÇİHÖ) Ait Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri

| Faktörler | Madde Sayısı | Cronbach Alpha (α) |
|------------------------|--------------|-----------------------------|
| Yaşam İyilik Hali | 6 | .87 |
| İşyeri İyilik Hali | 6 | .51 |
| Psikolojik İyilik Hali | 6 | .81 |
| Tüm Ölçek | 18 | .92 |

4.6.3.2. Çalışan İyilik Hali Ölçeği'nin (ÇİHÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) daha önceki kültürler arası çalışmalarda uygulandığı, geçerliliği ve güvenilirliği farklı bağlamlarda test edildiği için doğrudan doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizine başlamadan önce normal dağılımı bozan uç veriler ayıklanmıştır. Her bir örneklem ve değişken için oluşturulan modeller ayrı ayrı test edilmiştir. Her bir ölçek için ise 1. Düzey ve 2. Düzey model sınanmıştır.

Çalışan İyilik Hali Ölçeğinin 1. Düzey ve 2. Düzey doğrulayıcı faktör analizi AMOS 24.0 programında yapılmış ve en iyi uyum değerlerine sahip olan 1. Düzey model üzerinde gerekli iyileştirmeler yapıldıktan sonra kuramsal yapının veri setiyle uyumlu olduğu görülmüştür. Tablo 4.10'da doğrulayıcı faktör analizi için gerekli uyum kriterleri ile birlikte ÇİHÖ 1. Düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde bulunan değerler verilmiştir.

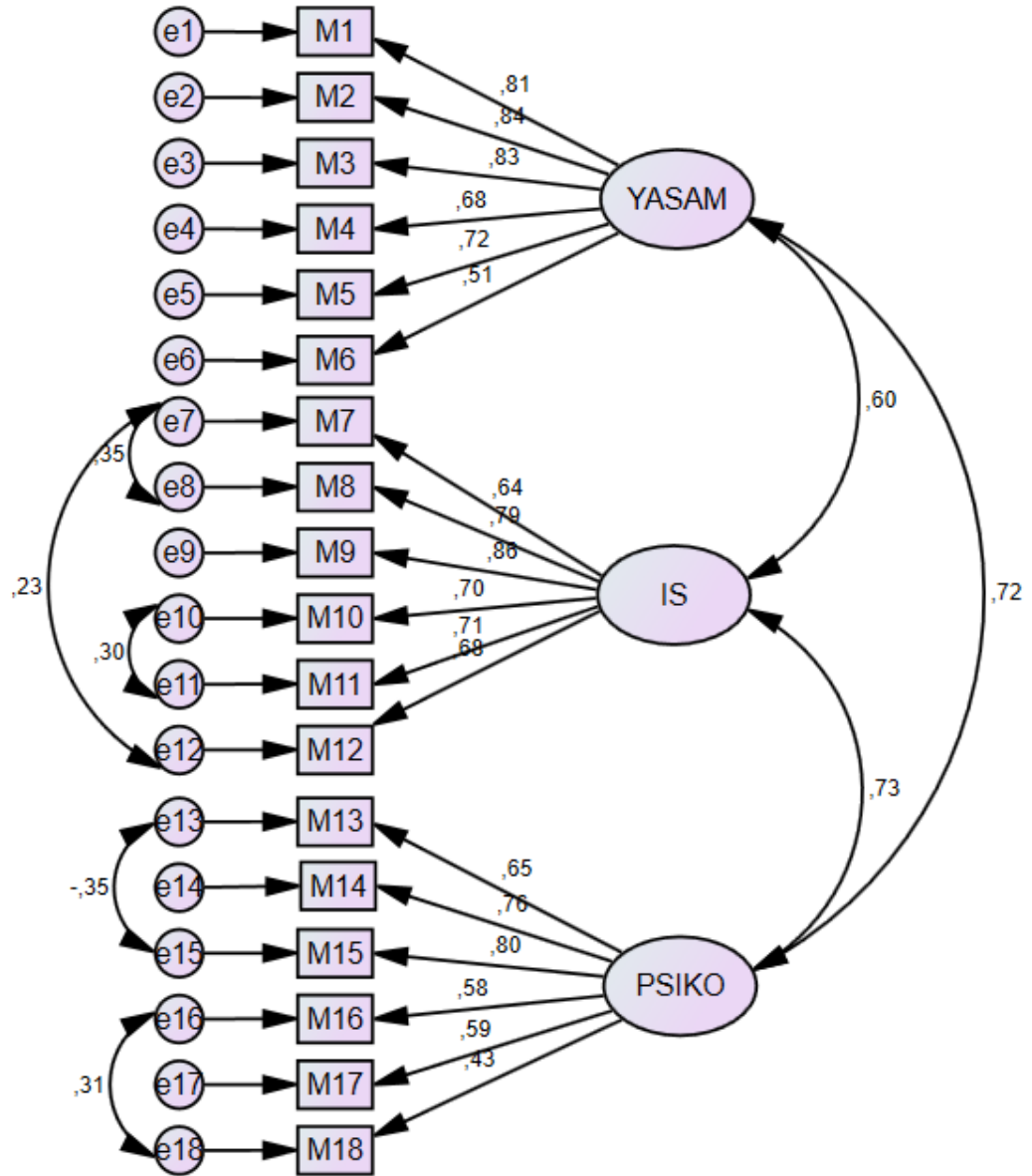
Tablo 4.10. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Kriterleri ve 1.Düzey DFA Uyum Sonuçları

| Uyum İndeksleri | Kabul Edilebilir Ölçütler | Mükemmel Ölçütler | Değerler | Uyum Durumu |
|--|---------------------------|-----------------------------|----------|------------------------------|
| χ^2/sd | $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$ | $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ | 2.99 | Kabul Edilebilir Uyum |
| GFI | $0,90 \leq GFI \leq 95$ | $0,95 \leq GFI \leq 1,00$ | .915 | Kabul Edilebilir Uyum |
| CFI | $0,90 \leq CFI \leq 0,95$ | $0,95 \leq CFI \leq 1,00$ | .939 | Kabul Edilebilir Uyum |
| RMSEA | $0,05 \leq RMR \leq 0,10$ | $0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$ | .066 | Kabul Edilebilir Uyum |
| χ^2/sd: Ki-kare/Serbestlik Derecesi, GFI: Uyum iyiliği İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, $RMSEA$: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü | | | | |

Şekil 4.5 'de ise üç faktörlü yapının Çalışan İyilik Hali Ölçeğine (ÇİHÖ) ilişkin 1.

Düzey DFA sonuçları verilmiş ve ilgili yapı ile örneklemin uyumlu olduğu görülmüştür.

Şekil 4.5. Çalışan İyilik Hali (ÇİHÖ) Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model



Tablo 4.11. Çalışan İyilik Hali Ölçeğine Ait Birinci Düzey Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

| FAKTÖRLER VE İFADELER | FAKTÖR YÜKLERİ |
|--|----------------|
| Yaşam İyilik Hali | |
| 1. Hayatımdan memnun olduğumu hissediyorum. | .81 |
| 2. Birçok açıdan düşlediğim hayata yakınım. | .84 |
| 3. Çoğu zaman kendimi gerçekten mutlu hissederim. | .83 |
| 4. İyi şartlar altında hayatımı sürdürüyorum. | .68 |
| 5. Hayatım oldukça eğlencelidir. | .72 |
| 6. Hayatımın geri kalanına da bugünkü haliyle devam etmeyi tercih ederim. | .51 |
| İş Yaşamı İyilik Hali | |
| 7. İşimle ilgili sorumluluklar beni tatmin ediyor. | .64 |
| 8. Genel itibariyle, mevcut işimden oldukça memnunum. | .79 |
| 9. İşimi yaparken gerçekten keyif alıyorum. | .86 |
| 10. İşimi daha iyi ve özgün yapabilmek için her zaman farklı yollar bulabilirim. | .70 |
| 11. İşim benim için anlamlıdır. | .71 |
| 12. İşimdeki başarı düzeyim beni tatmin ediyor. | .68 |
| Psikolojik İyilik Hali | |
| 13. Birey olarak kendimi gelişmiş hissediyorum. | .65 |
| 14. Günlük rutin işleri iyi bir şekilde yerine getiriyorum. | .76 |
| 15. Genel itibariyle kendimle barışık bir insanım ve kendime güvenirim. | .80 |
| 16. İnsanlar, benim başkalarına zaman ayırma ve onlarla vakit geçirme konusunda istekli olduğumu düşünürler. | .58 |
| 17. İşim için esnek çalışma saatleri ayarlamak ve yönetmek konusunda iyiyimdir. | .59 |
| 18. Birbirimizi daha iyi anlayalım diye ailemle ve arkadaşarımla koyu sohbetler etmeyi severim. | .43 |

4.7. Bulgular

4.7.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın yapıldığı ülkeler ile bu ülkelerden cinsiyete göre araştırmaya katılarak anket sorularına cevap verenlerin sayısı ve cevapların aritmetik ortalaması Tablo 4.12’de gösterilmiştir. Tablo 4.12’de de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %54.3’ünü erkekler %45.3’ünü kadınlar oluşturmaktadır. 2 kişi ise bu soruya cevap vermemiştir. Türk katılımcılar açısından bakıldığında yaklaşık % 58’inin erkek akademisyenlerden oluştuğu, Slovak katılımcıların ise cinsiyet bağlamında - yaklaşık yarı yarıya olmak üzere - daha homojen bir dağılım sergilediği görülmüştür.

Tablo 4.12. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin cinsiyetlere göre dağılımları

| <i>Cinsiyet</i> | <i>Türk (N)</i> | <i>Slovak (N)</i> | <i>Diğer (N)</i> | <i>Toplam (N)</i> | <i>Yüzdesi (%)</i> |
|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Erkek | 115 | 122 | 9 | 246 | 54.3 |
| Kadın | 84 | 120 | 1 | 205 | 45.3 |
| Cevapsız | - | 1 | 1 | 2 | 0.4 |
| Toplam | 199 | 243 | 11 | 453 | 100 |

Araştırmaya dahil olan akademik personelin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; 29 yaş ve altında olanların oranı %23 iken çoğunluğun oluşturduğu 30-39 yaş aralığının %44.9 düzeyinde, 40-49 yaş grubunun %16.6, 50-59 yaş grubunun %9.1, 60 üzeri yaşlarında olanların oranı ise %6.4 düzeyindedir. Katılımcıların yaşları ile ilgili ayrıntılar Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımları

| <i>Yaş Grupları</i> | <i>Türk (N)</i> | <i>Slovak (N)</i> | <i>Diğer (N)</i> | <i>Toplam (N)</i> | <i>Yüzdesi (%)</i> |
|---------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| 29 ve altı | 30 | 72 | 2 | 104 | 23 |
| 30 – 39 arası | 114 | 84 | 5 | 203 | 44.9 |
| 40 – 49 arası | 43 | 32 | 0 | 75 | 16.6 |
| 50 – 59 arası | 11 | 28 | 2 | 41 | 9.1 |
| 60 ve üzeri | 1 | 26 | 2 | 29 | 6.4 |
| Toplam | 199 | 242 | 11 | 452 | 100 |

Üç ayrı kategoride yanıtları alınan katılımcıların medeni durumlarını gösteren bilgiler Tablo 4.14’de yer almaktadır. Çalışmaya dâhil olan katılımcıların yarıdan fazlası %61.6 ile evli bireyler iken, bekârların oranı %32.9, boşananların oranı ise %5.5’dir.

Tablo 4.14. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin medeni hallerine göre dağılımları

| <i>Medeni hal</i> | <i>Türk (N)</i> | <i>Slovak (N)</i> | <i>Diğer (N)</i> | <i>Toplam (N)</i> | <i>Yüzdesi (%)</i> |
|-------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Evli | 135 | 136 | 8 | 279 | 61.6 |
| Bekar | 58 | 89 | 2 | 149 | 32.9 |
| Boşanmış | 6 | 18 | 1 | 25 | 5.5 |
| Toplam | 199 | 243 | 11 | 453 | 100 |

Tablo 4.15’de ise akademisyenlerin akademik unvanlarına göre dağılımları verilmiştir. Araştırmaya katılanların yarıdan fazlasını Dr. Öğr. Üyeleri ile araştırma görevlileri

oluşturmaktadır. Sırasıyla oranları %30.7 ve %28 düzeyindedir. Bu iki unvanı takiben, katılımcıların %18.2'lik kısmını öğretim görevlisi ve okutmanlar oluşturmaktadır. Doçentlerin toplam çalışma içinde aldıkları pay %11.5 iken Profesörler %10.8 düzeyindedir. Yedi akademisyen ise bu soruyu yanıtlamamıştır.

Tablo 4.15. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin akademik unvanlarına göre dağılımları

| <i>Akademik Unvan</i> | <i>Türk (N)</i> | <i>Slovak (N)</i> | <i>Diğer (N)</i> | <i>Toplam (N)</i> | <i>Yüzdesi (%)</i> |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Araştırma Görevlisi | 38 | 84 | 3 | 125 | 28 |
| Öğretim Görevlisi / Okutman | 49 | 28 | 4 | 81 | 18.2 |
| Dr. Öğretim Üyesi | 77 | 60 | 2 | 139 | 30.7 |
| Doçent | 18 | 32 | 2 | 52 | 11.5 |
| Profesör | 17 | 32 | - | 49 | 10.8 |
| Cevapsız | - | 7 | - | 7 | 1.5 |
| Toplam | 199 | 236 | 11 | 453 | 100 |

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalışma alanları kapsamında verdikleri yanıtlar Tablo 4.16'da gösterilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların %34,9'u sosyal bilimler alanında çalışırken, %17,7'si fen bilimleri, %12,4'ü sağlık bilimleri, %10,6 ise eğitim bilimleri alanında çalışmaktadır. Ankete katılanların %24,5 ise çalışma alanını belirtmemiştir.

Tablo 4.16. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin çalışma alanlarına göre dağılımları

| <i>Çalışma Alanı</i> | <i>Türk (N)</i> | <i>Slovak (N)</i> | <i>Diğer (N)</i> | <i>Toplam (N)</i> | <i>Yüzdesi (%)</i> |
|----------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Sosyal Bilimler | 99 | 52 | 7 | 158 | 34.9 |
| Eğitim Bilimleri | 27 | 21 | - | 48 | 10.6 |
| Fen Bilimleri | 37 | 43 | - | 80 | 17.7 |
| Sağlık Bilimleri | 36 | 20 | - | 56 | 12.4 |
| Cevapsız | - | 107 | 4 | 111 | 24.5 |
| Toplam | 199 | 243 | 11 | 453 | 100 |

Demografik sorulardan bir diğeri olan akademisyenlerin inanç durumlarıyla ilgili soruya verdikleri yanıtlar Tablo 4.17'de verilmiştir. Buna göre, akademisyenlerin %34'ü Müslüman olduğunu, %23.2'si Hristiyan olduğunu belirtmiştir. %16.6'sı ise diğer başlığı

altında toplanmıştır. Katılımcıların %26.2'si ise inanç durumlarına ilişkin soruyu yanıtızsız bırakmıştır.

Tablo 4.17. Araştırmaya katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin inanç durumlarına göre dağılımları

| <i>İnanç Durumu</i> | <i>Türk (N)</i> | <i>Slovak (N)</i> | <i>Diğer (N)</i> | <i>Toplam (N)</i> | <i>Yüzdesi (%)</i> |
|---------------------|-----------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Müslüman | 153 | - | 1 | 154 | 34 |
| Hristiyan | - | 101 | 4 | 105 | 23.2 |
| Diğer | 9 | 62 | 2 | 73 | 16.6 |
| Cevapsız | 37 | 80 | 4 | 121 | 26.2 |
| Toplam | 199 | 243 | 11 | 453 | 100 |

4.7.2. Ölçeklerle İlgili İstatistikî Bulgular ⁵

Tablo 4.18. Türk Akademisyenlerin Ulusal Kültür Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım

| Maddeler | Kesinlikle Katılmıyorum 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | Kesinlikle Katılıyorum 7 | | Toplam |
|----------|---------------------------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|--------------------------|-----------|--------|
| | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | |
| 1 | 86 | 42,8 | 50 | 24,9 | 19 | 9,5 | 23 | 11,4 | 13 | 6,5 | 8 | 4,0 | 2 | 1,0 | 201 |
| 2 | 56 | 27,9 | 53 | 26,4 | 22 | 10,9 | 32 | 15,9 | 16 | 8,0 | 16 | 8,0 | 6 | 3,0 | 201 |
| 3 | 61 | 30,3 | 62 | 30,8 | 26 | 12,9 | 20 | 10,0 | 22 | 10,9 | 7 | 3,5 | 3 | 1,5 | 201 |
| 4 | 69 | 34,3 | 46 | 22,9 | 21 | 10,4 | 34 | 16,9 | 17 | 8,5 | 14 | 7,0 | 0 | 0 | 201 |
| 5 | 26 | 12,9 | 38 | 18,9 | 25 | 12,4 | 28 | 13,9 | 25 | 12,4 | 36 | 17,9 | 23 | 11,4 | 201 |
| 6 | 3 | 1,5 | 7 | 3,5 | 10 | 5,0 | 11 | 5,5 | 29 | 14,4 | 43 | 21,4 | 98 | 48,8 | 201 |
| 7 | 4 | 2,0 | 5 | 2,5 | 9 | 4,5 | 29 | 14,4 | 48 | 23,9 | 69 | 34,3 | 37 | 18,4 | 201 |
| 8 | 2 | 1,0 | 3 | 1,5 | 5 | 2,5 | 12 | 6,0 | 42 | 20,9 | 63 | 31,3 | 74 | 36,8 | 201 |
| 9 | 3 | 1,5 | 9 | 4,5 | 13 | 6,5 | 35 | 17,4 | 37 | 18,4 | 56 | 27,9 | 48 | 23,9 | 201 |
| 10 | 0 | 0 | 5 | 2,5 | 4 | 2,0 | 18 | 9,0 | 38 | 18,9 | 75 | 37,3 | 61 | 30,3 | 201 |
| 11 | 6 | 3,0 | 2 | 1,0 | 10 | 5,0 | 39 | 19,4 | 35 | 17,4 | 58 | 28,9 | 51 | 25,4 | 201 |
| 12 | 7 | 3,5 | 6 | 3,0 | 10 | 5,0 | 21 | 10,4 | 44 | 21,9 | 68 | 33,8 | 45 | 22,4 | 201 |
| 13 | 7 | 3,5 | 5 | 2,5 | 13 | 6,5 | 29 | 14,4 | 44 | 21,9 | 58 | 28,9 | 45 | 22,4 | 201 |
| 14 | 7 | 3,5 | 4 | 2,0 | 11 | 5,5 | 35 | 17,4 | 40 | 19,9 | 65 | 32,3 | 39 | 19,4 | 201 |
| 15 | 5 | 2,5 | 8 | 4,0 | 13 | 6,5 | 17 | 8,5 | 58 | 28,9 | 60 | 29,9 | 40 | 19,9 | 201 |
| 16 | 10 | 5,0 | 8 | 4,0 | 15 | 7,5 | 34 | 16,9 | 49 | 24,4 | 58 | 28,9 | 27 | 13,4 | 201 |
| 17 | 104 | 51,7 | 25 | 12,4 | 10 | 5,0 | 18 | 9,0 | 16 | 8,0 | 15 | 7,5 | 13 | 6,5 | 201 |
| 18 | 46 | 22,9 | 24 | 11,9 | 14 | 7,0 | 37 | 18,4 | 35 | 17,4 | 33 | 16,4 | 12 | 6,0 | 201 |
| 19 | 93 | 46,3 | 36 | 17,9 | 16 | 8,0 | 21 | 10,4 | 23 | 11,4 | 10 | 5,0 | 2 | 1,0 | 201 |
| 20 | 33 | 16,4 | 15 | 7,5 | 14 | 7,0 | 27 | 13,4 | 34 | 16,9 | 41 | 20,4 | 37 | 18,4 | 201 |
| 21 | 0 | 0 | 4 | 2,0 | 6 | 3,0 | 13 | 6,5 | 51 | 25,4 | 59 | 29,4 | 68 | 33,8 | 201 |
| 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,5 | 2 | 1,0 | 19 | 9,5 | 60 | 29,9 | 119 | 59,2 | 201 |
| 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0,5 | 7 | 3,5 | 23 | 11,4 | 78 | 38,8 | 92 | 45,8 | 201 |
| 24 | 1 | 0,5 | 5 | 2,5 | 8 | 4,0 | 20 | 10,0 | 42 | 20,9 | 57 | 28,4 | 68 | 33,8 | 201 |
| 25 | 6 | 3,0 | 8 | 4,0 | 12 | 6,0 | 26 | 12,9 | 47 | 23,4 | 57 | 28,4 | 45 | 22,4 | 201 |
| 26 | 1 | 0,5 | 1 | 0,5 | 5 | 2,5 | 8 | 4,0 | 30 | 14,9 | 69 | 34,3 | 87 | 43,3 | 201 |

⁵ Ölçeklerle ilgili frekans ve yüzde dağılımları uç veriler atılmadan elde edildiği için Türk akademisyenlere ait örneklem sayısı 201'dir.

Anketin Türk akademisyenlerin ulusal kültür bölümünde yer alan 1-26 arası sorular şunlardır:

1. *Üstler, kararların çoğunu astlara danışmadan almalıdır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkının %42,8 ile yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Üstler, kararların çoğunu astlara danışmadan almalıdır, diyenlerin oranı ise %1’dir.

2. *Üstler, astların fikirlerine çok sık başvurmamalıdır.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “1-Kesinlikle Katılıyorum” şikkı %27,9 ile çoğunlukla tercih edilirken; yalnızca %3’lük bir kısım “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını işaretlemiştir.

3. *Üstler, astlarla çok fazla sosyal etkileşime girmekten kaçınmalıdır.*

Anketi cevaplayanların yarıdan fazlası %30,8 oranı ile “2-Katılmıyorum” şikkını işaretlerken; anketi cevaplayanlardan yalnızca 3 kişi bu maddeye “7-Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

4. *Astlar, üstler tarafından alınan kararlara karşı çıkmamalıdır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzde oranlarına bakıldığında ilk sırada, %34,3 ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkı yer almaktadır. %7 oranı ile “6-Katılıyorum” cevabı ise en az tercih edilen şık olmuştur. “7-Kesinlikle Katılıyorum” cevabını veren katılımcı ise yoktur.

5. *Üstler, önemli görevleri astlarına devretmemelidir.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde şıklar arasında homojen bir dağılım olduğu görülmektedir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı 12,9, “2-Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı %18,9, “3-Kısmen Katılmıyorum” ve “5-Kısmen Katılıyorum” diyenlerin oranı %12,4, “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı 13,9, “6-Katılıyorum” cevabını verenlerin oranı 17,9 ve son olarak “7-Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı da 11,4’tür. Herhangi bir şikkın diğerine belirgin bir düzeyde üstünlüğü bulunmamaktadır.

“2-Katılmıyorum” şikkı %27 ile en çok seçilen cevap olmuştur. Üstler, önemli görevleri astlarına devretmemelidir, diyenlerin oranı ise %2,7’lerde kalmıştır.

6. *Benden beklenenin tam olarak ne olduğunu anlayabilmem için, talimatların detaylı bir biçimde açıklanması gerekir.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkına verilen cevapların oranı %1,5 iken, “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkına verilen cevapların oranı %50’yi bulmuştur.

7. *Talimat ve prosedürlere sıkı sıkı uymak önemlidir.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “6-Katılıyorum” şikkı %34,3 ile çoğunlukla tercih edilirken; yalnızca %2’lik bir kısım “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

8. *Kural ve düzenlemeler önemlidir. Çünkü benden ne beklediğini bilmemi sağlar.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkı %36,8 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %1’lerde kalmıştır.

9. *Standartlaştırılmış prosedürler yararlıdır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkına verilen cevapların oranı %1,5 iken, “6-Katılıyorum” şikkına verilen cevapların oranı %27,9’dur.

10. *Faaliyetler için oluşturulmuş talimatlar önemlidir.*

“6-Katılıyorum” cevabını işaretleyenlerin oranı %37,3 iken, “3-Kısmen Katılmıyorum” şikkını işaretleyenlerin oranı %2’lerde kalmıştır. Faaliyetler için oluşturulmuş talimatlar önemlidir, ifadesinde “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını işaretleyen katılımcı ise olmamıştır.

11. *Bireyler, grubun faydasına kendi çıkarlarından vazgeçmelidir.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %28,9 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %1’lik kısmı “2-Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

12. *Bireyler, zor koşullarda dahi grupla birlikte hareket etmelidir.*

Tablodaki cevaplar incelendiğinde “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %33,8 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %3’lük kısmı “2-Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

13. Grubun refahı bireysel kazanımlardan daha önemlidir.

Grubun refahı bireysel kazanımlardan daha önemlidir, ifadesine “2-Katılmıyorum” diyenlerin oranı %2,5 iken, “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %29 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

14. Grup başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir.

Grup başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir, ifadesine “2-Katılmıyorum” diyenlerin oranı %2 iken, “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %32,3 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

15. Bireyler grubun refahını öncelikle düşündükten sonra kendi amaçlarına ulaşmaya çalışmalıdır.

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %30 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %2,5’lik kısmı “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

16. Bireysel amaçlara engel olsa bile, gruba olan sadakat özendirilmelidir.

Tabloda bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %28,9 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %4’lük kısmı “2-Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

17. Kadınlara kıyasla, erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması daha önemlidir.

Kadınlara kıyasla, erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması daha önemlidir, ifadesine “7-Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı yalnızca %6,5 iken, “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını işaretleyenlerin oranı %51,7’lere ulaşmıştır.

18. Erkekler sorunları genellikle akılcı yaklaşımla çözerken, kadınlar sezgileriyle çözmektedir.

Bu ifadeye kesinlikle katılanların oranı %6’larda kalırken; katılımcıların çoğu bu ifadeye %23 ile kesinlikle katılmadıklarını söylemiştir.

19. Zor problemleri çözebilmek genellikle aktif ve güçlü bir yaklaşım gerektirir ki bu yaklaşım erkeklere özgüdür.

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %46,3 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %1’lik kısmı “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını işaretlemiştir.

20. *Erkeklerin her zaman kadınlardan daha iyi olduğu bazı meslekler vardır.*

Erkeklerin her zaman kadınlardan daha iyi olduğu bazı meslekler vardır, ifadesine “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %20,4 iken; bu ifadeye “3-Kısmen Katılmıyorum” diyenlerin oranı yalnızca %7’dir.

21. *Tutumlu olmak (Tasarruf).*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “7-Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı %33,8 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %2’lik kısmı “2-Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını işaretleyen ise olmamıştır.

22. *Engellere/Zorluklara rağmen kararlılıkla devam edebilmek, sebat etmek (Süreklilik).*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde “7-Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı %59,2 ile çoğunluğu oluştururken; katılımcıların yalnızca %0,5’lik kısmı “3-Kısmen Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ve “2-Katılmıyorum” cevabını işaretleyen ise olmamıştır.

23. *Verilen kararda istikrarlı olmak ve sebat etmek.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde “7-Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı %45,8 ile çoğunluğu oluştururken; katılımcıların yalnızca %0,5’lik kısmı “3-Kısmen Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ve “2-Katılmıyorum” cevabını işaretleyen ise olmamıştır.

24. *Uzun dönemli planlama yapmak.*

Anketi cevaplayanların çoğunluğu %33,8 oranı ile “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçerken, katılımcıların yalnızca %0,5’lik kısmı “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

25. *Gelecekteki başarı için bugünün keyfinden vazgeçmek.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %28,4 ile çoğunluğu oluştururken; katılımcıların yalnızca %3’lük kısmı “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

26. *Gelecekteki başarı için sıkı ve yoğun çalışmak.*

Katılımcıların çoğunluğu %43,3 oranı ile “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçerken, anketi cevaplayanların yalnızca %0,5’lik kısmı hem “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını hem de “2-Katılmıyorum” cevabını vermiştir.



Tablo 4.19. Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım⁶

| Maddeler | Kesinlikle Katılmıyorum 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | Kesinlikle Katılıyorum 7 | | Toplam |
|----------|---------------------------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|--------------------------|-----------|--------|
| | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | |
| 1 | 53 | 20,7 | 62 | 24,2 | 58 | 22,7 | 31 | 12,1 | 25 | 9,8 | 23 | 9,0 | 4 | 1,6 | 256 |
| 2 | 44 | 17,2 | 84 | 32,8 | 49 | 19,1 | 19 | 7,4 | 37 | 14,5 | 18 | 7,0 | 5 | 2,0 | 256 |
| 3 | 149 | 58,2 | 60 | 23,4 | 14 | 5,5 | 15 | 5,9 | 9 | 3,5 | 7 | 2,7 | 2 | 0,8 | 256 |
| 4 | 78 | 30,5 | 79 | 30,9 | 48 | 18,8 | 31 | 12,1 | 7 | 2,7 | 8 | 3,1 | 5 | 2,0 | 256 |
| 5 | 58 | 22,7 | 69 | 27,0 | 62 | 24,2 | 31 | 12,1 | 17 | 6,6 | 12 | 4,7 | 7 | 2,7 | 256 |
| 6 | 3 | 1,2 | 14 | 5,5 | 22 | 8,6 | 31 | 12,1 | 54 | 21,1 | 82 | 32,0 | 50 | 19,5 | 256 |
| 7 | 2 | 0,8 | 5 | 2,0 | 21 | 8,2 | 40 | 15,6 | 89 | 34,8 | 76 | 29,7 | 23 | 9,0 | 256 |
| 8 | 2 | 0,8 | 4 | 1,6 | 10 | 3,9 | 31 | 12,1 | 74 | 28,9 | 91 | 35,5 | 44 | 17,2 | 256 |
| 9 | 1 | 0,4 | 2 | 0,8 | 10 | 3,9 | 41 | 16,0 | 80 | 31,3 | 77 | 30,1 | 45 | 17,6 | 256 |
| 10 | 0 | 0 | 2 | 0,8 | 3 | 1,2 | 11 | 4,3 | 68 | 26,6 | 107 | 41,8 | 65 | 25,4 | 256 |
| 11 | 10 | 3,9 | 34 | 13,3 | 47 | 18,4 | 69 | 27,0 | 50 | 19,5 | 42 | 16,4 | 4 | 1,6 | 256 |
| 12 | 5 | 2,0 | 17 | 6,6 | 24 | 9,4 | 73 | 28,5 | 70 | 27,3 | 55 | 21,5 | 12 | 4,7 | 256 |
| 13 | 8 | 3,1 | 27 | 10,5 | 34 | 13,3 | 79 | 30,9 | 62 | 24,2 | 33 | 12,9 | 13 | 5,1 | 256 |
| 14 | 10 | 3,9 | 23 | 9,0 | 36 | 14,1 | 73 | 28,5 | 48 | 18,8 | 48 | 18,8 | 18 | 7,0 | 256 |
| 15 | 15 | 5,9 | 30 | 11,7 | 51 | 19,9 | 65 | 25,4 | 52 | 20,3 | 34 | 13,3 | 9 | 3,5 | 256 |
| 16 | 17 | 6,6 | 37 | 14,5 | 54 | 21,1 | 60 | 23,4 | 45 | 17,6 | 38 | 14,8 | 5 | 2,0 | 256 |
| 17 | 107 | 41,8 | 51 | 19,9 | 24 | 9,4 | 30 | 11,7 | 21 | 8,2 | 15 | 5,9 | 8 | 3,1 | 256 |
| 18 | 60 | 23,4 | 52 | 20,3 | 30 | 11,7 | 37 | 14,5 | 43 | 16,8 | 24 | 9,4 | 10 | 3,9 | 256 |
| 19 | 91 | 35,5 | 54 | 21,1 | 29 | 11,3 | 42 | 16,4 | 28 | 10,9 | 10 | 3,9 | 2 | 0,8 | 256 |
| 20 | 48 | 18,8 | 24 | 9,4 | 17 | 6,6 | 22 | 8,6 | 51 | 19,9 | 60 | 23,4 | 34 | 13,3 | 256 |
| 21 | 1 | 0,4 | 5 | 2,0 | 6 | 2,3 | 13 | 5,1 | 80 | 31,3 | 109 | 42,6 | 42 | 16,4 | 256 |
| 22 | 1 | 0,4 | 12 | 4,7 | 21 | 8,2 | 70 | 27,3 | 79 | 30,9 | 58 | 22,7 | 15 | 5,9 | 256 |
| 23 | 0 | 0 | 3 | 1,2 | 4 | 1,6 | 9 | 3,5 | 55 | 21,5 | 119 | 46,5 | 66 | 25,8 | 256 |
| 24 | 0 | 0 | 4 | 1,6 | 7 | 2,7 | 24 | 9,4 | 91 | 35,5 | 94 | 36,7 | 36 | 14,1 | 256 |
| 25 | 2 | 0,8 | 9 | 3,5 | 11 | 4,3 | 38 | 14,8 | 82 | 32,0 | 86 | 33,6 | 28 | 10,9 | 256 |
| 26 | 0 | 0 | 3 | 1,2 | 7 | 2,7 | 27 | 10,5 | 71 | 27,7 | 101 | 39,5 | 47 | 18,4 | 256 |

⁶ Ölçeklerle ilgili frekans ve yüzde dağılımları uç veriler atılmadan elde edildiği için Slovak akademisyenlere ait örneklem sayısı 256'dır.

Anketin Slovak akademisyenlerin ulusal kültür bölümünde yer alan 1-26 arası sorular şunlardır:

1. *Üstler, kararların çoğunu astlara danışmadan almalıdır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “2-Katılmıyorum” şikkının %24,2 ile yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Üstler, kararların çoğunu astlara danışmadan almalıdır, diyenlerin oranı ise %1,6’dır.

2. *Üstler, astların fikirlerine çok sık başvurmamalıdır.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “2-Katılıyorum” şikkı %32,8 ile çoğunlukla tercih edilirken; yalnızca %2’lik bir kısım “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını işaretlemiştir.

3. *Üstler, astlarla çok fazla sosyal etkileşime girmekten kaçınmalıdır.*

Anketi cevaplayanların yarıdan fazlası %58,2 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını işaretlerken; anketi cevaplayanlardan yalnızca 2 kişi bu maddeye “7-Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

4. *Astlar, üstler tarafından alınan kararlara karşı çıkmamalıdır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzde oranlarına bakıldığında ilk sırada, %30,9 ile “2-Katılmıyorum” şikkı yer alırken; ikinci sırada 1 kişilik bir farkla “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkı yer almaktadır. %2 oranı ile “7-Kesinlikle Katılıyorum” cevabı ise en az tercih edilen şık olmuştur.

5. *Üstler, önemli görevleri astlarına devretmemelidir.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “2-Katılmıyorum” şikkı %27 ile en çok seçilen cevap olmuştur. Üstler, önemli görevleri astlarına devretmemelidir, diyenlerin oranı ise %2,7’lerde kalmıştır.

6. *Benden beklenenin tam olarak ne olduğunu anlayabilmem için, talimatların detaylı bir biçimde açıklanması gerekir.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkına verilen cevapların oranı %1,2 iken, “6-Katılıyorum” şikkına verilen cevapların oranı %32’yi bulmuştur.

7. *Talimat ve prosedürlere sıkı sıkı uymak önemlidir.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “5-Kısmen Katılıyorum” şıkkı %34,8 ile çoğunlukla tercih edilirken; yalnızca %0,8’lik bir kısım “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şıkkını işaretlemiştir.

8. *Kural ve düzenlemeler önemlidir. Çünkü benden ne beklendiğini bilmemi sağlar.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “6-Katılıyorum” şıkkı %35,5 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %0,8’lerde kalmıştır.

9. *Standartlaştırılmış prosedürler yararlıdır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şıkkına verilen cevapların oranı %0,4 iken, “5-Kısmen Katılıyorum” şıkkına verilen cevapların oranı %31.3’tür.

10. *Faaliyetler için oluşturulmuş talimatlar önemlidir.*

“6-Katılıyorum” cevabını işaretleyenlerin oranı %41,8 iken, “2-Katılmıyorum” şıkkını işaretleyenlerin oranı %0,8’de kalmıştır. Faaliyetler için oluşturulmuş talimatlar önemlidir, ifadesinde “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını işaretleyen katılımcı ise olmamıştır.

11. *Bireyler, grubun faydasına kendi çıkarlarından vazgeçmelidir.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenlerin oranı %27 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %1,6’lık kısmı “7-Kesinlikle Katılıyorum” şıkkını işaretlemiştir.

12. *Bireyler, zor koşullarda dahi grupta birlikte hareket etmelidir.*

Tablodaki cevaplar incelendiğinde “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenlerin oranı %28,5 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %2’lik kısmı “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şıkkını işaretlemiştir.

13. *Grubun refahı bireysel kazanımlardan daha önemlidir.*

Grubun refahı bireysel kazanımlardan daha önemlidir, ifadesine “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %3,1 iken, “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenlerin oranı %30,9 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

14. *Grup başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir.*

Grup başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir, ifadesine “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %3,9 iken, “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenlerin oranı %28,5 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

15. Bireyler grubun refahını öncelikle düşündükten sonra kendi amaçlarına ulaşmaya çalışmalıdır.

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenlerin oranı %25,4 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %3,5’lik kısmı “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını işaretlemiştir.

16. Bireysel amaçlara engel olsa bile, gruba olan sadakat özendirilmelidir.

Tabloda bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” diyenlerin oranı %23,4 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %2’lik kısmı “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını işaretlemiştir.

17. Kadınlara kıyasla, erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması daha önemlidir.

Kadınlara kıyasla, erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması daha önemlidir, ifadesine “7-Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı yalnızca %3,1 iken, “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını işaretleyenlerin oranı %41,8’dir.

18. Erkekler sorunları genellikle akılcı yaklaşımla çözerken, kadınlar sezgileriyle çözmektedir.

Bu ifadeye kesinlikle katılanların oranı %3,9’larda kalırken; katılımcıların çoğu bu ifadeye %23,4 ile kesinlikle katılmadıklarını söylemiştir.

19. Zor problemleri çözebilmek genellikle aktif ve güçlü bir yaklaşım gerektirir ki bu yaklaşım erkeklere özgüdür.

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %35,5 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %0,8’lik kısmı “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını işaretlemiştir.

20. Erkeklerin her zaman kadınlardan daha iyi olduğu bazı meslekler vardır.

Erkeklerin her zaman kadınlardan daha iyi olduğu bazı meslekler vardır, ifadesine “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %23,4 iken; bu ifadeye “3-Kısmen Katılmıyorum” diyenlerin oranı yalnızca %6,6’dır.

21. *Tutumlu olmak (Tasarruf).*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelerine bakıldığında “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %42,6 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Katılımcıların yalnızca %0,4'lük kısmı “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

22. *Engellere/Zorluklara rağmen kararlılıkla devam edebilmek, sebat etmek (Süreklilik).*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde “5-Kısmen Katılıyorum” diyenlerin oranı %30,9 ile çoğunluğu oluştururken; katılımcıların yalnızca %0,4'lük kısmı “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

23. *Verilen kararda istikrarlı olmak ve sebat etmek.*

Katılımcıların neredeyse yarıya yakını %46,5 oranı ile “6-Katılıyorum” şikkını seçerken, anketi cevaplayanların yalnızca %1,2'lik kısmı “2-Katılmıyorum” cevabını vermiştir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevap şikkını işaretleyen ise olmamıştır.

24. *Uzun dönemli planlama yapmak.*

Anketi cevaplayanların çoğunluğu %36,7 oranı ile “6-Katılıyorum” şikkını seçerken, katılımcıların yalnızca %1,6'lık kısmı “2-Katılmıyorum” cevabını vermiştir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevap şikkını işaretleyen ise olmamıştır.

25. *Gelecekteki başarı için bugünün keyfinden vazgeçmek.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde “6-Katılıyorum” diyenlerin oranı %33,6 ile çoğunluğu oluştururken; katılımcıların yalnızca %0,8'lik kısmı “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını işaretlemiştir.

26. *Gelecekteki başarı için sıkı ve yoğun çalışmak.*

Katılımcıların çoğunluğu %39,5 oranı ile “6-Katılıyorum” şikkını seçerken, anketi cevaplayanların yalnızca %1,2'lik kısmı “2-Katılmıyorum” cevabını vermiştir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevap şikkını işaretleyen ise olmamıştır.

Tablo 4.20. Türk Akademisyenlerin Kişisel Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım

| Maddeler | Bana çok benziyor 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Bana hiç benzemiyor 6 | | Toplam |
|----------|---------------------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|---------|-----------|-----------------------|------|--------|
| | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | |
| 1 | 63 | 31,3 | 80 | 39,8 | 25 | 12,4 | 19 | 9,5 | 8 | 4,0 | 6 | 3,0 | 201 |
| 2 | 7 | 3,5 | 10 | 5,0 | 30 | 14,9 | 26 | 12,9 | 77 | 38,3 | 51 | 25,4 | 201 |
| 3 | 104 | 51,7 | 55 | 27,4 | 17 | 8,5 | 8 | 4,0 | 6 | 3,0 | 11 | 5,5 | 201 |
| 4 | 18 | 9,0 | 40 | 19,9 | 42 | 20,9 | 38 | 18,9 | 36 | 17,9 | 27 | 13,4 | 201 |
| 5 | 68 | 33,8 | 68 | 33,8 | 32 | 15,9 | 17 | 8,5 | 10 | 5,0 | 6 | 3,0 | 201 |
| 6 | 48 | 23,9 | 54 | 26,9 | 43 | 21,4 | 24 | 11,9 | 22 | 10,9 | 10 | 5,0 | 201 |
| 7 | 55 | 27,4 | 55 | 27,4 | 33 | 16,4 | 23 | 11,4 | 19 | 9,5 | 16 | 8,0 | 201 |
| 8 | 98 | 48,8 | 70 | 34,8 | 13 | 6,5 | 7 | 3,5 | 6 | 3,0 | 7 | 3,5 | 201 |
| 9 | 92 | 45,8 | 64 | 31,8 | 19 | 9,5 | 14 | 7,0 | 4 | 2,0 | 8 | 4,0 | 201 |
| 10 | 40 | 19,9 | 47 | 23,4 | 44 | 21,9 | 30 | 14,9 | 31 | 15,4 | 9 | 4,5 | 201 |
| 11 | 71 | 35,3 | 62 | 30,8 | 32 | 15,9 | 20 | 10,0 | 9 | 4,5 | 7 | 3,5 | 201 |
| 12 | 107 | 53,2 | 73 | 36,3 | 8 | 4,0 | 2 | 1,0 | 6 | 3,0 | 5 | 2,5 | 201 |
| 13 | 32 | 15,9 | 59 | 29,4 | 45 | 22,4 | 30 | 14,9 | 23 | 11,4 | 12 | 6,0 | 201 |
| 14 | 134 | 66,7 | 48 | 23,9 | 6 | 3,0 | 2 | 1,0 | 5 | 2,5 | 6 | 3,0 | 201 |
| 15 | 17 | 8,5 | 35 | 17,4 | 44 | 21,9 | 34 | 16,9 | 50 | 24,9 | 21 | 10,4 | 201 |
| 16 | 38 | 18,9 | 61 | 30,3 | 42 | 20,9 | 25 | 12,4 | 24 | 11,9 | 11 | 5,5 | 201 |
| 17 | 29 | 14,4 | 72 | 35,8 | 45 | 22,4 | 30 | 14,9 | 16 | 8,0 | 9 | 4,5 | 201 |
| 18 | 55 | 27,4 | 92 | 45,8 | 27 | 13,4 | 10 | 5,0 | 12 | 6,0 | 5 | 2,5 | 201 |
| 19 | 128 | 63,7 | 47 | 23,4 | 12 | 6,0 | 5 | 2,5 | 3 | 1,5 | 6 | 3,0 | 201 |
| 20 | 54 | 26,9 | 70 | 34,8 | 33 | 16,4 | 18 | 9,0 | 13 | 6,5 | 13 | 6,5 | 201 |
| 21 | 26 | 12,9 | 48 | 23,9 | 40 | 19,9 | 42 | 20,9 | 27 | 13,4 | 18 | 9,0 | 201 |

Anketin Türk akademisyenlerin kişisel değerler bölümünde yer alan 1-21 arası sorular şunlardır:

1. *Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır.*

Katılımcıların çoğunluğu %40 oranı ile “2-Bana Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayanların sadece %3’ü “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

2. *Onun için zengin olmak önemlidir. Çok paraya ve pahalı şeylere sahip olmak ister.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “5-Bana Benzemiyor” şikkı %38,3 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “1-Bana Çok Benziyor” diyenlerin oranı ise %3,5’lerde kalmıştır.

3. *Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “1-Bana Çok Benziyor” şikkı %51,7 ile çoğunlukla tercih edilirken; yalnızca %3’lük bir kısım “5-Bana Benzemiyor” şikkını işaretlemiştir.

4. *Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde “3-Bana Biraz Benziyor” diyenlerin oranı %21 ile çoğunluğu oluştururken; katılımcıların yalnızca %9’luk kısmı “1-Bana Çok Benziyor” şikkını işaretlemiştir.

5. *Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.*

Katılımcıların çoğunluğu %33,8 oranı ile hem “1-Bana Çok Benziyor” hem de “2-Bana Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece %3’lük bir kısmı “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

6. *Sürprizleri sever ve her zaman yeni şeyler denemek için can atar. Hayatta pek çok farklı şeyler denemenin önemli olduğunu düşünür.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “2-Bana Benziyor” şikkı %27 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “6-Bana Hiç Benzemiyor” diyenlerin oranı ise %5’lerde kalmıştır.

7. *İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür.*

Tablo incelendiğinde katılımcıların çoğunun %27,4 oranı ile hem “1-Bana Çok Benziyor” hem de “2-Bana Benziyor” şikkini seçtiğini, azınlıkta olarak da %8 oranı ile “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkini işaretledikleri görülmektedir.

8. *Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.*

Katılımcıların çoğunluğu %49 oranı ile “1-Bana Çok Benziyor” şikkini seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece %3'lük bir kısmı “5-Bana Benzemiyor” cevabını vermiştir.

9. *Mütevazi ve alçakgönüllü olmak onun için önemlidir. İnsanların dikkatlerini üzerine çekmekten hoşlanmaz.*

Bu maddeye verilen cevapların %46'sını “1-Bana Çok Benziyor” seçeneği oluştururken, sadece %2'lik kısmını ise “5-Bana Benzemiyor” şikkini oluşturmaktadır.

10. *Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelere bakıldığında “2-Bana Benziyor” şikkinin %23,4 ile yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır, ifadesine “6-Bana Hiç Benzemiyor” diyenlerin oranı ise %4,5'tir.

11. *Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Özgür olmak ister, başkalarına bağımlı olmak istemez.*

Ankete katılanların çoğunluğu bu maddeye %35,3 oranı ile “1-Bana Çok Benziyor” cevabını verirken; katılımcıların sadece %3,5'lik kısmı “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

12. *Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların iyi olmalarını önemser.*

Tablodaki frekans ve yüzdelere incelendiğinde, “1-Bana Çok Benziyor” cevabını verenlerin oranının %53,2 olduğu; “4-Bana Çok Az Benzemiyor” cevabını verenlerin oranının ise %1'de kaldığı görülmüştür.

13. *Çok başarılı olmak onun için önemlidir. Elde ettiği başarıların diğerleri tarafından onaylanmasını bekler.*

Ankete yanıt veren kişilerin %29,4 oranı ile “2-Bana Benziyor” şikkını seçtikleri görülmüştür. “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını seçenlerin oranı ise sadece %0,6’dır.

14. *Devletin her türlü tehdide karşı güvenliğini sağlaması onun için önemlidir. Devletin, vatandaşlarını savunabilecek güçte olmasını bekler.*

Ankete yanıt veren kişilerin %66,7 oranı ile “1-Bana Çok Benziyor” şikkını seçtikleri görülmüştür. “4-Bana Çok Az Benzemiyor” şikkını seçenlerin oranı ise sadece %1’dir.

15. *Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar. Heyecan verici bir hayatının olmasını ister.*

Risk almaktan hoşlanır, ifadesine katılmayan kişilerin oranı %25 ile çoğunlukta; bu ifadeye “1-Bana Çok Benziyor” cevabını verenlerin oranı ise %8,5’dir.

16. *Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınır.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde, “2-Bana Benziyor” cevabını verenlerin oranının %30,3 ile çoğunlukta olduğu; “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını verenlerin oranının ise %5,5’te kaldığı görülmüştür.

17. *Başkalarından saygı görmek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.*

Katılımcıların çoğu bu ifadeye %35,8 oranında “2-Bana Benziyor” yanıtını verirken, katılımcıların sadece %4,5’lik bir kısmı “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

18. *Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adanmak ister.*

Katılımcıların çoğunluğu %45,8 oranı ile “2-Bana Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece %2,5’lik bir kısım “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

19. *İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.*

Katılımcıların yarısından fazlası %63,7 oranı ile “1-Bana Çok Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayan kişilerin %1,5 oranı ile “5-Bana Benzemiyor” şikkını seçtikleri görülmüştür.

20. *Gelenekler onun için önemlidir. Mensubu olduğu dinin veya ailenin adetlerini uygulamaya çalışır.*

Frekans ve yüzelere bakıldığında, “2-Bana Benziyor” cevabını verenlerin oranının %34,8 ile çoğunlukta olduğu; “5-Bana Benzemiyor” ve “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını verenlerin oranının ise %6,5 olduğu görülmüştür.

21. *Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “2-Bana Benziyor” şıkkı %23,9 ile çoğunlukla tercih edilirken; %9’luk bir kısım “6-Bana Hiç Benzemiyor” şıkkını işaretlemiştir.



Tablo 4.21. Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerleri ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım

| Maddeler | Bana çok benziyor 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Bana hiç benzemiyor 6 | | Toplam |
|----------|---------------------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|---------|-----------|-----------------------|------|--------|
| | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | |
| 1 | 66 | 25,8 | 98 | 38,3 | 60 | 23,4 | 22 | 8,6 | 9 | 3,5 | 1 | 0,4 | 256 |
| 2 | 4 | 1,6 | 17 | 6,6 | 33 | 12,9 | 52 | 20,3 | 89 | 34,8 | 61 | 23,8 | 256 |
| 3 | 121 | 47,3 | 74 | 28,9 | 30 | 11,7 | 17 | 6,6 | 11 | 4,3 | 3 | 1,2 | 256 |
| 4 | 26 | 10,2 | 78 | 30,5 | 69 | 27,0 | 37 | 14,5 | 35 | 13,7 | 11 | 4,3 | 256 |
| 5 | 80 | 31,3 | 70 | 27,3 | 59 | 23,0 | 25 | 9,8 | 21 | 8,2 | 1 | 0,4 | 256 |
| 6 | 33 | 12,9 | 75 | 29,3 | 52 | 20,3 | 46 | 18,0 | 43 | 16,8 | 7 | 2,7 | 256 |
| 7 | 38 | 14,8 | 69 | 27,0 | 56 | 21,9 | 40 | 15,6 | 38 | 14,8 | 15 | 5,9 | 256 |
| 8 | 85 | 33,2 | 106 | 41,4 | 41 | 16,0 | 13 | 5,1 | 10 | 3,9 | 1 | 0,4 | 256 |
| 9 | 40 | 15,6 | 85 | 33,2 | 60 | 23,4 | 33 | 12,9 | 33 | 12,9 | 5 | 2,0 | 256 |
| 10 | 23 | 9,0 | 72 | 28,1 | 77 | 30,1 | 41 | 16,0 | 33 | 12,9 | 10 | 3,9 | 256 |
| 11 | 73 | 28,5 | 105 | 41,0 | 44 | 17,2 | 21 | 8,2 | 11 | 4,3 | 2 | 0,8 | 256 |
| 12 | 70 | 27,3 | 100 | 39,1 | 56 | 21,9 | 18 | 7,0 | 12 | 4,7 | 0 | 0,0 | 256 |
| 13 | 22 | 8,6 | 78 | 30,5 | 78 | 30,5 | 39 | 15,2 | 37 | 14,5 | 2 | 0,8 | 256 |
| 14 | 41 | 16,0 | 68 | 26,6 | 67 | 26,2 | 39 | 15,2 | 32 | 12,5 | 9 | 3,5 | 256 |
| 15 | 11 | 4,3 | 41 | 16,0 | 60 | 23,4 | 47 | 18,4 | 69 | 27,0 | 28 | 10,9 | 256 |
| 16 | 40 | 15,6 | 80 | 31,3 | 66 | 25,8 | 32 | 12,5 | 27 | 10,5 | 11 | 4,3 | 256 |
| 17 | 24 | 9,4 | 73 | 28,5 | 88 | 34,4 | 33 | 12,9 | 29 | 11,3 | 9 | 3,5 | 256 |
| 18 | 90 | 35,2 | 103 | 40,2 | 42 | 16,4 | 12 | 4,7 | 7 | 2,7 | 2 | 0,8 | 256 |
| 19 | 135 | 52,7 | 73 | 28,5 | 37 | 14,5 | 9 | 3,5 | 1 | 0,4 | 1 | 0,4 | 256 |
| 20 | 42 | 16,4 | 61 | 23,8 | 50 | 19,5 | 36 | 14,1 | 29 | 11,3 | 38 | 14,8 | 256 |
| 21 | 23 | 9,0 | 54 | 21,1 | 66 | 25,8 | 59 | 23,0 | 41 | 16,0 | 13 | 5,1 | 256 |

Anketin Slovak akademisyenlerin kişisel değerler bölümünde yer alan 1-21 arası sorular şunlardır:

1. *Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır.*

Katılımcıların çoğunluğu %38,3 oranı ile “2-Bana Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece 1 kişi %0,4 oranı ile “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

2. *Onun için zengin olmak önemlidir. Çok paraya ve pahalı şeylere sahip olmak ister.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “5-Bana Benzemiyor” şikkı %34,8 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “1-Bana Çok Benziyor” diyenlerin oranı ise %%1,6’larda kalmıştır.

3. *Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “1-Bana Çok Benziyor” şikkı %47,3 ile çoğunlukla tercih edilirken; yalnızca %1,2’lik bir kısım “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını işaretlemiştir.

4. *Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde “2-Bana Benziyor” diyenlerin oranı %30,5 ile çoğunluğu oluştururken; katılımcıların yalnızca %4,3’lük kısmı “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını işaretlemiştir.

5. *Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.*

Katılımcıların çoğunluğu %31,3 oranı ile “1-Bana Çok Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece 1 kişi %0,4 oranı ile “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

6. *Sürprizleri sever ve her zaman yeni şeyler denemek için can atar. Hayatta pek çok farklı şeyler denemenin önemli olduğunu düşünür.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “2-Bana Benziyor” şikkı %29,3 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “6-Bana Hiç Benzemiyor” diyenlerin oranı ise %2,7’lerde kalmıştır.

7. *İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür.*

Tablo incelendiğinde katılımcıların çoğunun %27 oranı ile “2-Bana Benziyor” şikkını seçtiğini, azınlıkta olarak da %5,9 oranı ile “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını işaretledikleri görülmektedir.

8. *Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.*

Katılımcıların çoğunluğu %41,4 oranı ile “2-Bana Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece 1 kişi %0,4 oranı ile “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

9. *Mütevazi ve alçakgönüllü olmak onun için önemlidir. İnsanların dikkatlerini üzerine çekmekten hoşlanmaz.*

Bu maddeye verilen cevapların %33,2’sini “2-Bana Benziyor” seçeneği oluştururken, sadece %2’lik kısmını ise “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkı oluşturmaktadır.

10. *Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır.*

Bu maddeye verilen cevapların frekans ve yüzdelere bakıldığında “3-Bana Çok Az Benziyor” şikkının %30,1 ile yoğunlukla tercih edildiği görülmektedir. Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır, ifadesi “6-Bana Hiç Benzemiyor” diyenlerin oranı ise %3,9’dur.

11. *Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Özgür olmak ister, başkalarına bağımlı olmak istemez.*

Ankete katılanların çoğunluğu bu maddeye %41 oranı ile “2-Bana Benziyor” cevabını verirken; katılımcıların sadece %0,8’lik kısmı “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

12. *Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların iyi olmalarını önemser.*

Tablodaki frekans ve yüzdelere incelendiğinde, “2-Bana Benziyor” cevabını verenlerin oranının %39,1 olduğu; “5-Bana Benzemiyor” cevabını verenlerin oranının ise %4,7’de kaldığı görülmüştür. “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını seçen katılımcı ise yoktur.

13. *Çok başarılı olmak onun için önemlidir. Elde ettiği başarıların diğerleri tarafından onaylanmasını bekler.*

Ankete yanıt veren kişilerin %30,5 oranı ile hem “2-Bana Benziyor” şikkını hem de “3-Bana Çok Az Benziyor” şikkını aynı oranda seçtikleri görülmüştür. “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını seçenlerin oranı ise sadece %0,8’dir.

14. *Devletin her türlü tehdide karşı güvenliğini sağlaması onun için önemlidir. Devletin, vatandaşlarını savunabilecek güçte olmasını bekler.*

Ankete yanıt veren kişilerin %26,6 oranı ile hem “2-Bana Benziyor” şikkını hem de “3-Bana Çok Az Benziyor” şikkını aynı oranda seçtikleri görülmüştür. “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını seçenlerin oranı ise sadece %3,5’tir.

15. *Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar. Heyecan verici bir hayatının olmasını ister.*

Risk almaktan hoşlanır, ifadesine katılmayan kişilerin oranı %27 ile çoğunlukta; bu ifadeye “1-Bana Çok Benziyor” cevabını verenlerin oranı ise %4,3’tür.

16. *Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınır.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde, “2-Bana Benziyor” cevabını verenlerin oranının %31,3 ile çoğunlukta olduğu; “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını verenlerin oranının ise %4,3’te kaldığı görülmüştür.

17. *Başkalarından saygı görmek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.*

Katılımcıların çoğu bu ifadeye %34,4 oranında “3-Bana Çok Az Benziyor” yanıtını verirken, katılımcıların sadece %3,5’lik bir kısmı “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

18. *Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister.*

Katılımcıların çoğunluğu %40,2 oranı ile “2-Bana Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece 2 kişi %0,8 oranı ile “6-Bana Hiç Benzemiyor” cevabını vermiştir.

19. *İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.*

Katılımcıların yarısından fazlası %52,7 oranı ile “1-Bana Çok Benziyor” şikkını seçerken, anketi cevaplayan kişilerin %0,4 oranı ile hem “5-Bana Benzemiyor” şikkını hem de “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını aynı oranda seçtikleri görülmüştür.

20. *Gelenekler onun için önemlidir. Mensubu olduğu dinin veya ailenin adetlerini uygulamaya çalışır.*

Frekans ve yüzelere bakıldığında, “2-Bana Benziyor” cevabını verenlerin oranının %23,8 ile çoğunlukta olduğu; “5-Bana Benzemiyor” cevabını verenlerin oranının ise %11,3 olduğu görülmüştür.

21. *Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.*

Bu maddeye verilen cevaplarda “3-Bana Çok Az Benziyor” şikkı %25,8 ile çoğunlukla tercih edilirken; %5,1’lik bir kısım “6-Bana Hiç Benzemiyor” şikkını işaretlemiştir.

Tablo 4.22. Türk Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım

| Maddeler | Kesinlikle Katılmıyorum 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | Kesinlikle Katılıyorum 7 | | Toplam |
|----------|---------------------------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|--------------------------|-----------|--------|
| | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | |
| 1 | 4 | 2,0 | 10 | 5,0 | 12 | 6,0 | 22 | 10,9 | 41 | 20,4 | 71 | 35,3 | 41 | 20,4 | 201 |
| 2 | 4 | 2,0 | 12 | 6,0 | 15 | 7,5 | 26 | 12,9 | 57 | 28,4 | 61 | 30,3 | 26 | 12,9 | 201 |
| 3 | 5 | 2,5 | 9 | 4,5 | 10 | 5,0 | 27 | 13,4 | 54 | 26,9 | 61 | 30,3 | 35 | 17,4 | 201 |
| 4 | 2 | 1,0 | 8 | 4,0 | 10 | 5,0 | 16 | 8,0 | 50 | 24,9 | 68 | 33,8 | 47 | 23,4 | 201 |
| 5 | 2 | 1,0 | 12 | 6,0 | 17 | 8,5 | 38 | 18,9 | 58 | 28,9 | 51 | 25,4 | 23 | 11,4 | 201 |
| 6 | 14 | 7,0 | 20 | 10,0 | 21 | 10,4 | 23 | 11,4 | 47 | 23,4 | 45 | 22,4 | 31 | 15,4 | 201 |
| 7 | 6 | 3,0 | 16 | 8,0 | 14 | 7,0 | 31 | 15,4 | 45 | 22,4 | 52 | 25,9 | 37 | 18,4 | 201 |
| 8 | 6 | 3,0 | 8 | 4,0 | 10 | 5,0 | 18 | 9,0 | 37 | 18,4 | 57 | 28,4 | 65 | 32,3 | 201 |
| 9 | 3 | 1,5 | 11 | 5,5 | 7 | 3,5 | 20 | 10,0 | 29 | 14,4 | 56 | 27,9 | 75 | 37,3 | 201 |
| 10 | 0 | 0 | 6 | 3,0 | 7 | 3,5 | 18 | 9,0 | 38 | 18,9 | 70 | 34,8 | 62 | 30,8 | 201 |
| 11 | 1 | 0,5 | 8 | 4,0 | 1 | 0,5 | 11 | 5,5 | 24 | 11,9 | 61 | 30,3 | 95 | 47,3 | 201 |
| 12 | 4 | 2,0 | 12 | 6,0 | 8 | 4,0 | 28 | 13,9 | 54 | 26,9 | 54 | 26,9 | 41 | 20,4 | 201 |
| 13 | 4 | 2,0 | 7 | 3,5 | 10 | 5,0 | 33 | 16,4 | 47 | 23,4 | 59 | 29,4 | 41 | 20,4 | 201 |
| 14 | 1 | 0,5 | 7 | 3,5 | 6 | 3,0 | 19 | 9,5 | 42 | 20,9 | 73 | 36,3 | 53 | 26,4 | 201 |
| 15 | 0 | 0 | 5 | 2,5 | 6 | 3,0 | 15 | 7,5 | 22 | 10,9 | 79 | 39,3 | 74 | 36,8 | 201 |
| 16 | 4 | 2,0 | 8 | 4,0 | 7 | 3,5 | 34 | 16,9 | 44 | 21,9 | 66 | 32,8 | 38 | 18,9 | 201 |
| 17 | 3 | 1,5 | 6 | 3,0 | 11 | 5,5 | 19 | 9,5 | 54 | 26,9 | 59 | 29,4 | 49 | 24,4 | 201 |
| 18 | 2 | 1,0 | 8 | 4,0 | 7 | 3,5 | 14 | 7,0 | 32 | 15,9 | 73 | 36,3 | 65 | 32,3 | 201 |

Anketin Türk akademisyenlerin çalışan iyilik hali bölümünde yer alan 1-18 arası sorular şunlardır:

1. *Hayatımdan memnun olduğumu hissediyorum.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “6-Kesinlikle Katılıyorum” şıkkı %35,3 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %2’lerde kalmıştır.

2. *Birçok açıdan düşlediğim hayata yakınlım.*

Birçok açıdan düşlediğim hayata yakınlım, ifadesine”6-Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %30,3 iken, “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %2’dir.

3. *Çoğu zaman kendimi gerçekten mutlu hissederim.*

Tabloya bakıldığında katılımcıların çoğunluğu %30,3 oranı ile “6-Kesinlikle Katılıyorum” şıkkını seçerken; katılımcıların sadece %2,5’i “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

4. *İyi şartlar altında hayatımı sürdürüyorum.*

Anketi cevaplayanların %33,8’i bu maddeye “6-Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verirken; katılımcıların yalnızca 2’si yani %1’i “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

5. *Hayatım oldukça keyiflidir.*

Hayatım oldukça keyiflidir, ifadesine”5-Kısmen Katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %28,9 iken, “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %1’dir.

6. *Hayatımın geri kalanına da bugünkü haliyle devam etmeyi tercih ederim.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “5-Kısmen Katılıyorum” şıkkı %23,4 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %7’lerde kalmıştır.

7. *İşimle ilgili sorumluluklar beni tatmin ediyor.*

Katılımcıların çoğunluğu %25,9 oranı ile “6-Katılıyorum” şıkkını seçerken, anketi cevaplayanların %0,3’ü “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

8. *Genel itibariyle, mevcut işimden oldukça memnunum.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde, “7-Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verenlerin oranının %32,3 olduğu; “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranının ise %3’te kaldığı görülmüştür.

9. İşimi yaparken gerçekten keyif alıyorum.

Anketi cevaplayanların çoğunluğu %37,3 oranı ile “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçerken, katılımcılardan sadece 3 kişi %1,5 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

10. İşimi daha iyi ve özgür yapabilmek için her zaman farklı yollar bulabilirim.

İşimi daha iyi ve özgür yapabilmek için her zaman farklı yollar bulabilirim, ifadesine katılımcıların %34,8’i ”6-Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verirken; “2-Katılmıyorum” diyenlerin oranı %3’tür. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren katılımcı ise yoktur.

11. İşim benim için anlamlıdır.

Ankete yanıt veren sadece 1 kişinin %0,5 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını seçtiği görülmüştür. “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçenlerin oranı ise %47,3’tür.

12. İşimdeki başarı düzeyim beni tatmin ediyor.

Ankete yanıt veren kişilerin %26,9 oranı ile hem “5-Kısmen Katılıyorum” şikkını hem de “6-Katılıyorum” şikkını aynı oranda seçtikleri görülmüştür. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranının ise %2’de kaldığı görülmüştür.

13. Birey olarak kendimi gelişmiş hissediyorum.

Birey olarak kendimi gelişmiş hissediyorum, ifadesine katılımcıların çoğunluğu %29,4 oranı ile “6-Katılıyorum” cevabını verirken, katılımcılardan sadece 4 kişi %2 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

14. Günlük rutin işleri iyi bir şekilde yerine getiriyorum.

Katılımcıların çoğunluğu %36,3 oranı ile “6-Katılıyorum” şikkını seçerken, katılımcılardan sadece 1 kişi %0,5 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

15. Genel itibariyle kendimle barışık bir insanım ve kendime güvenirim.

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde, “6-Katılıyorum” cevabını verenlerin oranının %39,3 olduğu; “2-Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranının ise %2,5’de kaldığı görülmüştür. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren katılımcı ise yoktur.

16. İşim için esnek çalışma saatleri ayarlamak ve yönetmek konusunda iyiyimdir.

Ankete yanıt veren kişiler %32,8 oranı ile “6-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçmiştir. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını seçenlerin oranı ise sadece %2’dir.

17. İnsanlar, benim başkalarına zaman ayırma ve onlarla vakit geçirme konusunda istekli olduğumu düşünürler.

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde, katılımcıların çoğunun %29,4 ile “6-Katılıyorum” şikkını seçtiği ve %1,5 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verdikleri görülmüştür.

18. Birbirimizi daha iyi anlayalım diye ailemle ve arkadaşlarımla koyu sohbetler etmeyi severim.

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çoğunun %36,3 ile “6-Katılıyorum” şikkını seçtiği ve %1 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verdikleri görülmüştür.

Tablo 4.23. Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali ile İlgili Tutumlarına Göre Dağılım

| Maddeler | Kesinlikle Katılmıyorum 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | Kesinlikle Katılıyorum 7 | | Toplam |
|----------|---------------------------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|---------|-----------|---------|------|--------------------------|-----------|--------|
| | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | Frekans | % | Frekans | Yüzde (%) | |
| 1 | 5 | 2,0 | 9 | 3,5 | 22 | 8,6 | 23 | 9,0 | 54 | 21,1 | 105 | 41,0 | 38 | 14,8 | 256 |
| 2 | 4 | 1,6 | 23 | 9,0 | 19 | 7,4 | 36 | 14,1 | 82 | 32,0 | 74 | 28,9 | 18 | 7,0 | 256 |
| 3 | 9 | 3,5 | 12 | 4,7 | 32 | 12,5 | 35 | 13,7 | 82 | 32,0 | 64 | 25,0 | 22 | 8,6 | 256 |
| 4 | 2 | 0,8 | 10 | 3,9 | 16 | 6,3 | 20 | 7,8 | 65 | 25,4 | 101 | 39,5 | 42 | 16,4 | 256 |
| 5 | 4 | 1,6 | 18 | 7,0 | 42 | 16,4 | 63 | 24,6 | 81 | 31,6 | 34 | 13,3 | 14 | 5,5 | 256 |
| 6 | 18 | 7,0 | 40 | 15,6 | 35 | 13,7 | 61 | 23,8 | 55 | 21,5 | 33 | 12,9 | 14 | 5,5 | 256 |
| 7 | 1 | 0,4 | 14 | 5,5 | 17 | 6,6 | 30 | 11,7 | 67 | 26,2 | 100 | 39,1 | 27 | 10,5 | 256 |
| 8 | 0 | 0,0 | 10 | 3,9 | 23 | 9,0 | 19 | 7,4 | 56 | 21,9 | 100 | 39,1 | 48 | 18,8 | 256 |
| 9 | 1 | 0,4 | 6 | 2,3 | 20 | 7,8 | 20 | 7,8 | 61 | 23,8 | 99 | 38,7 | 49 | 19,1 | 256 |
| 10 | 2 | 0,8 | 4 | 1,6 | 12 | 4,7 | 22 | 8,6 | 57 | 22,3 | 103 | 40,2 | 56 | 21,9 | 256 |
| 11 | 3 | 1,2 | 3 | 1,2 | 8 | 3,1 | 12 | 4,7 | 51 | 19,9 | 103 | 40,2 | 76 | 29,7 | 256 |
| 12 | 2 | 0,8 | 13 | 5,1 | 18 | 7,0 | 29 | 11,3 | 74 | 28,9 | 88 | 34,4 | 32 | 12,5 | 256 |
| 13 | 1 | 0,4 | 4 | 1,6 | 10 | 3,9 | 22 | 8,6 | 50 | 19,5 | 100 | 39,1 | 69 | 27,0 | 256 |
| 14 | 1 | 0,4 | 5 | 2,0 | 16 | 6,3 | 36 | 14,1 | 75 | 29,3 | 99 | 38,7 | 24 | 9,4 | 256 |
| 15 | 4 | 1,6 | 10 | 3,9 | 23 | 9,0 | 35 | 13,7 | 86 | 33,6 | 82 | 32,0 | 16 | 6,3 | 256 |
| 16 | 3 | 1,2 | 10 | 3,9 | 16 | 6,3 | 45 | 17,6 | 78 | 30,5 | 78 | 30,5 | 26 | 10,2 | 256 |
| 17 | 4 | 1,6 | 12 | 4,7 | 23 | 9,0 | 28 | 10,9 | 67 | 26,2 | 80 | 31,3 | 42 | 16,4 | 256 |
| 18 | 3 | 1,2 | 9 | 3,5 | 16 | 6,3 | 21 | 8,2 | 42 | 16,4 | 79 | 30,9 | 86 | 33,6 | 256 |

Anketin Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik hali bölümünde yer alan 1-18 arası sorular şunlardır:

1. *Hayatımdan memnun olduğumu hissediyorum.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “6-Kesinlikle Katılıyorum” şikkı %41 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %2’lerde kalmıştır.

2. *Birçok açıdan düşlediğim hayata yakınlım.*

Birçok açıdan düşlediğim hayata yakınlım, ifadesine”5-Katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %32 iken, “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %1,6’dır.

3. *Çoğu zaman kendimi gerçekten mutlu hissederim.*

Tabloya bakıldığında katılımcıların çoğunluğu %32 oranı ile “5-Katılıyorum” şikkını seçerken; katılımcıların sadece %3,5’i “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

4. *İyi şartlar altında hayatımı sürdürüyorum.*

Anketi cevaplayanların neredeyse %40’ı bu maddeye “6-Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verirken; katılımcıların yalnızca %0,8’i “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

5. *Hayatım oldukça keyiflidir.*

Hayatım oldukça keyiflidir, ifadesine”5-Katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %31,6 iken, “1-Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %1,6’dır.

6. *Hayatımın geri kalanına da bugünkü haliyle devam etmeyi tercih ederim.*

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde “4-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” şikkı %23,8 ile en çok seçilen cevap olmuştur. “7-Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı ise %5,5’lerde kalmıştır.

7. *İşimle ilgili sorumluluklar beni tatmin ediyor.*

Katılımcıların çoğunluğu %39,1 oranı ile “6-Katılıyorum” şikkını seçerken, anketi cevaplayanlardan sadece 1 kişi %0,4 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

8. *Genel itibariyle, mevcut işimden oldukça memnunum.*

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde, “6-Katılıyorum” cevabını verenlerin oranının %39,1 olduğu; “2-Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranının ise %3,9’da kaldığı görülmüştür. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını seçen katılımcı ise yoktur.

9. İşimi yaparken gerçekten keyif alıyorum.

Anketi cevaplayanların çoğunluğu %38,7 oranı ile “6-Katılıyorum” şikkını seçerken, katılımcılardan sadece 1 kişi %0,4 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

10. İşimi daha iyi ve özgür yapabilmek için her zaman farklı yollar bulabilirim.

İşimi daha iyi ve özgür yapabilmek için her zaman farklı yollar bulabilirim, ifadesine neredeyse katılımcıların yarısı %40,2 oranı ile ”6-Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verirken; “2-Katılmıyorum” diyenlerin oranı %0,8’dir.

11. İşim benim için anlamlıdır.

Ankete yanıt veren kişilerin %1,2 oranı ile hem “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını hem de “2-Katılmıyorum” şikkını aynı oranda seçtikleri görülmüştür. “6-Katılıyorum” şikkını seçenlerin oranı ise %40,2’dir.

12. İşimdeki başarı düzeyim beni tatmin ediyor.

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde, “6-Katılıyorum” cevabını verenlerin oranının %34,4 olduğu; “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranının ise %0,8’de kaldığı görülmüştür.

13. Birey olarak kendimi gelişmiş hissediyorum.

Birey olarak kendimi gelişmiş hissediyorum, ifadesine katılımcıların çoğunluğu %39,1 oranı ile “6-Katılıyorum” cevabını verirken, katılımcılardan sadece 1 kişi %0,4 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

14. Günlük rutin işleri iyi bir şekilde yerine getiriyorum.

Katılımcıların çoğunluğu %38,7 oranı ile “6-Katılıyorum” şikkını seçerken, katılımcılardan sadece 1 kişi %0,4 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir.

15. Genel itibariyle kendimle barışık bir insanım ve kendime güvenirim.

Tablodaki frekans ve yüzdeler incelendiğinde, “5-Kısmen Katılıyorum” cevabını verenlerin oranının %33,6 olduğu; “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranının ise %1,6’da kaldığı görülmüştür. *İnsanlar, benim başkalarına zaman ayırma ve onlarla vakit geçirme konusunda istekli olduğumu düşünürler.*

16. İşim için esnek çalışma saatleri ayarlamak ve yönetmek konusunda iyiyimdir.

Ankete yanıt veren kişilerin %30,5 oranı ile hem “6-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını hem de “5-Katılıyorum” şikkını aynı oranda seçtikleri görülmüştür. “1-Kesinlikle Katılmıyorum” şikkını seçenlerin oranı ise %1,2’dir.

17. İnsanlar, benim başkalarına zaman ayırma ve onlarla vakit geçirme konusunda istekli olduğumu düşünürler.

Frekans ve yüzdeler incelendiğinde, katılımcıların çoğunun %31,3 ile “6-Katılıyorum” şikkını seçtiği ve %1,6 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verdikleri görülmüştür.

18. Birbirimizi daha iyi anlayalım diye ailemle ve arkadaşlarımla koyu sohbetler etmeyi severim.

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çoğunun %33,6 ile “7-Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçtiği ve %1,2 oranı ile “1-Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını verdikleri görülmüştür.

4.7.3. Temel İstatistikî Bulgular

Araştırma örneklemini büyük örneklem kategorisine girmektedir. Araştırmada kullanılan veri setindeki normallik varsayımını aşırı derece ihlal etmeyen ögeler özgün halleri ile kullanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ile -1 arasında kaldığı için ya da aşırı derecede ihlal etmediği için dönüştürme işlemine tabi tutulmamıştır. Zira sosyal bilimlerin doğası gereği verilerin çoğunlukla katı bir biçimde normalliği sağlamanın pratikte pek mümkün olmadığı araştırmalarla da ortaya konulmuştur. Yine yapılan araştırmalar göstermektedir ki büyük veri (200'den fazla) setleri normal dağılım özelliği göstermemelerine rağmen, normallik varsayımı gerektiren analizlerde genellikle daha güvenilir sonuçlar verebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:219).

4.7.4. Fark Analizi

t-Testi Analizi, kültür ve onun beş alt boyutu ile kişisel değerler ve onun dört alt boyutu açısından bağımsız iki ayrı değişken olan Türk ve Slovak akademisyenler arasında fark olup olmadığını araştırmak üzere yapılmıştır. Türk ve Slovak akademisyenler arasında ulusal kültür ve kişisel değerler arasındaki farkın araştırılmasından sonra söz konusu iki örneklem grubunun iş yeri mutlulukları arasında fark olup olmadığı ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakılmıştır.

t-Testi Analizi ile elde edilen bulgular her bir model için ayrı ayrı tablolar halinde verilmiştir. Her bir model 456 örneklem sayısı üzerinden analize tabi tutulmuştur. Uyruk değişkenine göre ulusal kültür ve kişisel değerler arasında fark olup olmadığına dair sonucu gösteren t değeri ile bu farkın anlamlı olup olmadığını gösteren p (anlamlılık) değeri tablolarda gösterilmiştir. Ayrıca tablolarda ortalamalar, standart sapmalar, ortalamalar arasındaki farklar ve standart hatalar arasındaki farklara da yer verilmiştir.

Kültür ve değerlere ilişkin farklar kontrol edildikten sonra Türk ve Slovak akademisyenler arasında çalışan iyilik hali açısından fark olup olmadığını ortaya konulması hususu bu araştırmanın temel amaçlarından biridir. Dolayısıyla farklı ulusal kültür ve kişisel değerlere sahip olduğu varsayılan Türk ve Slovak akademisyenlerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik bağımsız örneklem (*independent sample*) t-Test Analizi yapılmış ve sonuçlar tablolar halinde aşağıda rapor edilmiştir:

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, ulusal kültürün toplulukçuluk boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.24’de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin UKÖ’nin toplulukçuluk alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x=31,33$, $SS=7.57$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x =24,81$, $SS=6.55$) anlamlı şekilde yüksektir ($t= 9,70$, $sd=440$, (iki yönlü) $p<.001$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre daha toplulukçu bir kültüre sahip olduğunu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.24. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Toplulukçuluk Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Toplulukçuluk</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|----------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 31.33 | 7.574 | .537 |
| | Slovak | 243 | 24.81 | 6.550 | .420 |

Tablo 4.25. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Toplulukçuluk Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|----------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Toplulukçuluk</i> | 9,70* | 440 | 6.52 | .672 |

* $p<0,001$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, ulusal kültürün güç mesafesi boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.26’da rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin UKÖ’nün güç mesafesi alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x =14,26$, $SS=5,56$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x =13,08$, $SS=4,80$) anlamlı şekilde yüksektir ($t=2,39$, $sd=440$, (iki yönlü) $p<.01$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre daha yüksek güç mesafesine sahip bir kültüre sahip olduğunu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.26. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Güç Mesafesi Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Güç Mesafesi | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|--------------|-------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 14.26 | 5.569 | .395 |
| Slovak | 243 | 13.08 | 4.802 | .308 | |

Tablo 4.27. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Güç Mesafesi Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|---------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Güç Mesafesi</i> | 2.39* | 440 | 1.180 | .493 |

* $p < 0,01$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.28'de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin UKÖ'nün belirsizlikten kaçınma alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x=28,40$, $SS=4,48$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x=27,03$, $SS=4,05$) anlamlı şekilde yüksektir ($t=3,36$, $sd=440$, (iki yönlü) $p<.001$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre belirsizlikten kaçınma derecesi daha yüksek bir kültüre sahip olduğunu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.28. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Belirsizlikten Kaçınma Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Belirsizlikten Kaçınma | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|------------------------|-------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 28.40 | 4.481 | .318 |
| Slovak | 243 | 27.03 | 4.054 | .260 | |

Tablo 4.29. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Belirsizlikten Kaçınma Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamlar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|-------------------------------|----------|---------------------|----------------------------|----------------------------------|
| <i>Belirsizlikten Kaçınma</i> | 3.36* | 440 | 1.36 | .406 |

* $p < 0,001$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, ulusal kültürün Erillik boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.30’da rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin UKÖ’nün erillik alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ile ($x=13,15$, $SS=6,22$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalaması ($x=12,80$, $SS=5,79$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=.606$, $sd=440$, (iki yönlü) $p>.05$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenler ile Slovak akademisyenler arasında erillik boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.30. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Erillik Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Erillik</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|----------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 13.15 | 6.225 | .441 |
| | Slovak | 243 | 12.80 | 5.797 | .372 |

Tablo 4.31. Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Erillik Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamlar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|----------------|----------|---------------------|----------------------------|----------------------------------|
| <i>Erillik</i> | .606* | 440 | .347 | .573 |

* $p > 0,05$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, ulusal kültürün uzun döneme yönelme boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.32’de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin UKÖ’nün uzun döneme yönelme alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x=35,94$, $SS=3,97$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x = 32,72$, $SS=3,69$)

anlamli şekilde yuaksektir ($t = 8,80$, $sd=440$, (iki yonlu) $p < .001$). Bu analiz sonucu bize Turk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere gore uzun doneme yonelme derecesi daha yuakse bir kulture sahip oldugunu ve bu farkin da istatistiksel olarak anlamli oldugunu gostermektedir.

Tablo 4.32. Arastirmaya Katilan Turk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kultur Olcegi (UKO) Uzun Doneme Yonelme Alt Olceginde Aldiklari Puanlari Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Uzun Donem Yonelme</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|---------------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 35.94 | 3.972 | .282 |
| | Slovak | 243 | 32.72 | 3.691 | .237 |

Tablo 4.33. Ulusal Kultur Olcegi (UKO) Uzun Doneme Yonelme Alt Olcegi Puanlari Ule (Türk ve Slovak) Degiskenine Gore Farklilasi Farklilasmadigini Belirlemek Uzere Yapilan t-Testi Sonuclari

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasindaki Fark | Standart Hatalar Arasindaki Fark |
|---------------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Uzun Donem Yonelme</i> | 8.80 * | 440 | 3.215 | .365 |

* $p < 0,001$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, kisisel değerlerin değişime açıklık boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.34’de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin KDÖ’nin değişime açıklık alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ile ($x = 25,11$, $SS=5,49$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalaması ($x = 24,42$, $SS=4,51$) arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark bulunmamıştır ($t = 1,43$, $sd=440$, (iki yonlu) $p > .05$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenler ile Slovak akademisyenler arasında değişime açıklık boyutu açısından istatistiksel olarak anlamli bir farkın olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.34. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Değişime Açıklık Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Değişime Açıklık</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|-------------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 25.11 | 5.499 | .390 |
| | Slovak | 243 | 24.42 | 4.510 | .289 |

Tablo 4.35. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Değişime Açıklık Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|-------------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Değişime Açıklık</i> | 1.43 * | 440 | .682 | .476 |

* $p > 0,05$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, kişisel değerlerin muhafazakârlık boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.36'da rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin KDÖ'nin muhafazakârlık alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x = 28,06$, $SS = 5,37$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x = 24,73$, $SS = 5,19$) anlamlı şekilde yüksektir ($t = 6,60$, $sd = 440$, (iki yönlü) $p < .001$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre muhafazakârlık derecesi daha yüksek bir değer önceliğine sahip olduğunu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.36. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Muhafazakârlık Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Muhafazakârlık</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|-----------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 28.06 | 5.371 | .381 |
| | Slovak | 243 | 24.73 | 5.190 | .333 |

Tablo 4.37. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Muhafazakârlık Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|-----------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Muhafazakârlık</i> | 6.60* | 440 | 3.32 | .504 |

* $p < 0,001$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, kişisel değerlerin öz aşkınlık boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.38’de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin KDÖ’nin öz aşkınlık alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x = 26,27$, $SS=3,09$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x = 25,16$, $SS=3,07$) anlamlı şekilde yüksektir ($t = 3,76$, $sd=440$, (iki yönlü) $p < .001$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre öz aşkınlık derecesi daha yüksek bir değer önceliğine sahip olduğunu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.38. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Aşkınlık Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Öz Aşkınlık</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|--------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 26.27 | 3.099 | .220 |
| | Slovak | 243 | 25.16 | 3.077 | .197 |

Tablo 4.39. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Aşkınlık Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|--------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Öz Aşkınlık</i> | 3.76* | 440 | 1.11 | .295 |

* $p < 0,001$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, kişisel değerlerin öz gelişim boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.40’de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin KDÖ’nin öz gelişim alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ile ($x = 14,12$, $SS=4,11$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalaması ($x = 14,44$, $SS=3,61$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -,870$, $sd=440$, (iki yönlü) $p > .05$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenler ile Slovak akademisyenler arasında öz gelişim boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.40. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Gelişim Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Öz Gelişim | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 14.12 | 4.110 | .291 |
| | Slovak | 243 | 14.44 | 3.612 | .232 |

Tablo 4.41. Kişisel Değerler Ölçeği (KDÖ) Öz Gelişim Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | t | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|------------|-------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| Öz Gelişim | -.870 | 440 | -.320 | .368 |

* $p > 0,05$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, çalışan iyilik halinin yaşam iyilik hali boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.42’de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin ÇMÖ’nin yaşam iyilik hali alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x = 30,73$, $SS=7,28$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x = 28,65$, $SS=6,04$) anlamlı şekilde yüksektir ($t = 3,27$, $sd=440$, (iki yönlü) $p < .001$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre yaşam iyilik hali düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.42. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Yaşam İyilik Hali Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Yaşam İyilik Hali</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|--------------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 30.73 | 7.289 | .517 |
| | Slovak | 243 | 28.65 | 6.045 | .388 |

Tablo 4.43. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Yaşam İyilik Hali Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|--------------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Yaşam İyilik Hali</i> | 3.27 * | 440 | 2.07 | .634 |

* $p < 0,001$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, çalışan iyilik halinin işyeri iyilik hali boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.44’de rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin ÇMÖ’nin işyeri iyilik hali alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ile ($x = 33,57$, $SS=6,41$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalaması ($x = 32,67$, $SS=5,75$) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 1,55$, $sd=440$, (iki yönlü) $p > .05$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenler ile Slovak akademisyenler arasında işyeri iyilik hali boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.44. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) İşyeri İyilik Hali Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>İşyeri İyilik Hali</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|---------------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 33.57 | 6.418 | .455 |
| | Slovak | 243 | 32.67 | 5.752 | .369 |

Tablo 4.45. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) İşyeri İyilik Hali Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|---------------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>İşyeri İyilik Hali</i> | 1.55* | 440 | .901 | .579 |

* $p > 0,05$

Türk ve Slovak akademisyenler arasında, çalışan iyilik halinin psikolojik iyilik hali boyutu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları:

Tablo 4.46’da rapor edildiği gibi, Türk akademisyenlerin ÇMÖ’nin psikolojik iyilik hali alt ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması ($x = 33,40$, $SS=5,69$); Slovak akademisyenlerin aynı ölçekten aldıkları puanların ortalamasından ($x = 31,94$, $SS=5,30$) anlamlı şekilde yüksektir ($t=2,78$, $sd=440$, (iki yönlü) $p < .05$). Bu analiz sonucu bize Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre psikolojik iyilik hali düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.46. Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Psikolojik İyilik Hali Alt Ölçeğinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| <i>Psikolojik İyilik Hali</i> | Uyruk | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | S.H. Ortalaması |
|-------------------------------|--------|----------|----------|-------|-----------------|
| | Türk | 199 | 33.40 | 5.690 | .403 |
| | Slovak | 243 | 31.94 | 5.309 | .341 |

Tablo 4.47. Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Psikolojik İyilik Hali Alt Ölçeği Puanlarının Ülke (Türk ve Slovak) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan t-Testi Sonuçları

| | <i>t</i> | Serbestlik Derecesi | Ortalamalar Arasındaki Fark | Standart Hatalar Arasındaki Fark |
|-------------------------------|----------|---------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <i>Psikolojik İyilik Hali</i> | 2.78* | 440 | 1.45 | .524 |

* $p < 0,05$

4.7.4.1. Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA)

Araştırmaya Katılan Türk ve Slovak akademisyenlerin iyilik hallerindeki farkın neden kaynaklandığını anlamak üzere tek faktörlü Varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Hassas bir konu olması dolayısıyla akademisyenlere seçmeli olarak sorulan dini mensubiyetiniz sorusuna cevap verenler (N=334) üzerinden gerçekleştirilen analiz sonuçları tablolar halinde verilmiştir. Katılımcıların %74'ü bu soruya cevap vermişlerdir.

Tablo 4.48. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Dini Mensubiyet Değişkeni Açısından Çalışan İyilik Haline İlişkin (ÇİHÖ) Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| | | Sayı (N) | Ortalama | S.S. | Standart Hata |
|---------------------------------|----------------------------------|----------|----------|-------|---------------|
| Yaşam İyilik Hali | Müslüman | 154 | 31.38 | 7.19 | .58 |
| | Hristiyan | 105 | 29.96 | 6.14 | .60 |
| | Herhangi Bir Dine Mensup Olmayan | 75 | 27.20 | 6.69 | .77 |
| İşyeri İyilik Hali | Müslüman | 154 | 33.75 | 6.10 | .49 |
| | Hristiyan | 105 | 33.78 | 5.34 | .52 |
| | Herhangi Bir Dine Mensup Olmayan | 75 | 31.31 | 5.88 | .68 |
| Psikolojik İyilik Hali | Müslüman | 154 | 33.69 | 5.33 | .43 |
| | Hristiyan | 105 | 32.89 | 5.26 | .51 |
| | Herhangi Bir Dine Mensup Olmayan | 75 | 30.96 | 5.81 | .67 |
| Çalışan İyilik Hali Toplam Puan | Müslüman | 154 | 98.82 | 16.35 | 1.32 |
| | Hristiyan | 105 | 96.63 | 14.10 | 1.38 |
| | Herhangi Bir Dine Mensup Olmayan | 75 | 89.47 | 14.54 | 1.68 |

Tablo 4.49. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Dini Mensubiyetlerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Hochberg Testi Sonuçları

| Dini Mensubiyet | Müslüman | Hristiyan | Herhangi Bir Dine Mensup Olmayan |
|----------------------------------|----------|-----------|----------------------------------|
| Müslüman | | | * |
| Hristiyan | | | * |
| Herhangi Bir Dine Mensup Olmayan | * | * | |

* $p < 0,001$

Tek Faktörlü Varyans Analizi sonuçlarına göre herhangi bir dine inanan ve inanmayan akademisyenlerin yaşam iyilik hali arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2, 331) = 9.62, p < 0.001$). Başka bir ifadeyle akademisyenlerin yaşam iyilik hali dini mensubiyetlerine göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Hochberg testi sonuçlarına bakıldığında, Müslüman (Ort.=31.38, S.S. =7.19) ve Hristiyan (Ort.=29.96, S.S. =6.14) olan akademisyenlerin yaşam iyilik hali arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur $p > 0.05$. Fakat herhangi bir dine mensup olmayan (Ort.= 27.20, S.S. =6.69) akademisyenler ile Hristiyan akademisyenler ve Müslüman akademisyenlerin yaşam iyilik hali arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tek Faktörlü Varyans Analizi sonuçlarına göre herhangi bir dine inanan ve inanmayan akademisyenlerin işyeri iyilik hali arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2, 331) = 5.18, p < 0.01$). Başka bir ifadeyle akademisyenlerin işyeri iyilik hali dini mensubiyetlerine göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Hochberg testi sonuçlarına bakıldığında, Müslüman (Ort.= 33.75, S.S. =6.10) ve Hristiyan (Ort.= 33.78, S.S. =5.34) olan akademisyenlerin işyeri iyilik hali arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur $p > 0.05$. Fakat herhangi bir dine mensup olmayan (Ort.= 31.31, S.S. =5.88) akademisyenler ile Hristiyan akademisyenler ve Müslüman akademisyenlerin işyeri iyilik hali arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tek Faktörlü Varyans Analizi sonuçlarına göre herhangi bir dine inanan ve inanmayan akademisyenlerin psikolojik iyilik hali arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2, 331) = 6.40, p < 0.05$). Başka bir ifadeyle akademisyenlerin psikolojik iyilik hali dini mensubiyetlerine göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Hochberg testi sonuçlarına bakıldığında, Müslüman (Ort.= 33.69, S.S. =5.33) ve Hristiyan (Ort.= 32.89, S.S. =5.26) olan akademisyenlerin psikolojik iyilik hali arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur $p > 0.05$. Fakat herhangi bir dine mensup olmayan (Ort.= 30.96, S.S. =5.81) akademisyenler ile Hristiyan akademisyenler ve Müslüman akademisyenlerin psikolojik iyilik hali arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tek Faktörlü Varyans Analizi sonuçlarına göre herhangi bir dine inanan ve inanmayan akademisyenlerin çalışan iyilik hali toplam puan arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2, 331) = 9.57, p < 0.001$). Başka bir ifadeyle akademisyenlerin çalışan iyilik hali toplam puan dini mensubiyetlerine göre farklılaşmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Hochberg testi sonuçlarına bakıldığında, Müslüman (Ort.= 98.82, S.S. =16.35) ve Hristiyan (Ort.= 96.63, S.S. =14.10) olan akademisyenlerin çalışan iyilik hali toplam puan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur $p > 0.05$. Fakat herhangi bir dine mensup olmayan (Ort.= 89.47, S.S. =14.54) akademisyenler ile Hristiyan akademisyenler ve Müslüman akademisyenlerin çalışan iyilik hali toplam puan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tek Faktörlü Varyans analizi sonuçları göstermektedir ki, herhangi bir dine mensup olan ile herhangi bir dine inanmayan akademisyenler arasındaki mutluluk düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Türk ve Slovak akademisyenler arasındaki iyilik hali düzeylerinin farklı olmasının arkasından yatan temel faktörün dini mensubiyet olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar herhangi bir dine mensup olan akademisyenlerin (ulus değişkeninden bağımsız) dine inanmayanlara göre iyilik hali skorlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu dolayısıyla daha mutlu bireyler olduğunu göstermektedir.

4.7.5. Hipotez Testleri Bulguları

Arrindel ve diğ. (1997) tarafından 36 farklı ülkeden elde edilen verilerle yapılan bir araştırmada Hofstede'in kùltür modeli boyutlarının öznel iyilik hali ile ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırmaya göre, erillik düzeyi ve belirsizlikten kaçınma düzeyi ile öznel iyilik hali arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca refah düzeyi yüksek toplumlarda erillik düzeyi ile öznel iyilik hali arasında ters bir ilişki söz konusuyken, daha fakir ÷lkelerde erillik düzeyi ile öznel iyilik hali arasında ise pozitif bir ilişki bulunmuştur. Sinha'ya (2012) göre farklı değerler insanların iyilik hallerinin oluşumunda farklı düzeylerde etkiye neden olurlar. Bazı değerler diğer değerlere nazaran iyilik halinde daha olumlu etkiye sahiptir. Bu bağlamda Türk ve Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik hali ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile kùltürel değerler ve kişisel değerler ölçeklerinden elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar aşağıda rapor edilmiştir.

4.7.5.1. Ulusal Kùltür ve Çalışan İyilik Hali Değişkenleri İçin Yapılan Korelasyon Analizi Bulguları

Ulusal kùltür değişkeni ile çalışan iyilik hali arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda ulusal kùltür değişkeninin boyutları olan uzun döneme yönelme, toplulukçuluk, güç mesafesi, belirsizliktean kaçınma ve erillik boyutları ile çalışan iyilik halinin boyutları olan yaşam iyilik hali, işyeri iyilik hali, psikolojik iyilik hali ve çalışan iyilik hali toplam puan arasındaki ilişki düzeyleri belirlenmiştir. İlgili değişkenlerin korelasyon değerleri ile anlamlılık düzeyleri Tablo 4.43'de verilmiştir.

Tablo 4.50. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Ulusal Kültür Ölçeği (UKÖ) Puanları ile Çalışan İyilik Hali Ölçeği (ÇİHÖ) Puanları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

| | Yaşam İyilik Hali | | İşyeri İyilik Hali | | Psikolojik İyilik Hali | | Çalışan İyilik Hali Toplam | |
|------------------------|-------------------|--------|--------------------|--------|------------------------|--------|----------------------------|--------|
| | Türk | Slovak | Türk | Slovak | Türk | Slovak | Türk | Slovak |
| Uzun Dönem Yönelme | .175* | .132* | .287** | .255** | .238** | .194** | .262** | .232** |
| Toplulukçuluk | .175* | AD | .159* | .158* | .227** | AD | .210** | .150* |
| Güç Mesafesi | AD | AD | AD | AD | AD | AD | AD | AD |
| Erillik | AD | AD | AD | AD | AD | AD | AD | AD |
| Belirsizlikten Kaçınma | AD | AD | AD | AD | AD | AD | AD | AD |

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; AD: anlamlı değil

Tablo 4.50'deki rapor edilen korelasyon analizi sonuçlarının yorumları şöyledir:

Ulusal kültürün uzun döneme yönelme boyutu ile çalışan iyilik halinin yaşam iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.18$, $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde ($r=.13$, $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Uzun döneme yönelme boyutu ile çalışan iyilik halinin işyeri iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.29$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.26$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Uzun döneme yönelme boyutu ile çalışan iyilik halinin psikolojik iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.24$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.19$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Uzun döneme yönelme boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında Türk akademisyenlerde de ($r=.26$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.23$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Ulusal kültürün toplulukçuluk boyutu ile çalışan iyilik halinin yaşam iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.18$, $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde toplulukçuluk boyutu ile yaşam iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Toplulukçuluk boyutu ile çalışan iyilik halinin işyeri iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.16$, $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.16$, $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Toplulukçuluk boyutu ile psikolojik iyilik hali arasında Türk akademisyenlerde ($r=.23$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde toplulukçuluk boyutu ile psikolojik iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Toplulukçuluk boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında Türk akademisyenlerde ($r=.21$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.15$, $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Ulusal kültürün diğer boyutları olan güç mesafesi, erillik ve belirsizlikten kaçınma ile çalışan iyilik hali ve çalışan iyilik halinin alt boyutları arasında ne Türk akademisyenlerde ne de Slovak akademisyenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür.

4.7.5.2 Kişisel Değerler ve Çalışan İyilik Hali Değişkenleri İçin Yapılan Korelasyon Analizi Bulguları

Kişisel değerler değişkeni ile çalışan iyilik hali arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda kişisel değerler değişkeninin boyutları olan değişime açıklık, muhafazakarlık, öz aşkınlık ve öz gelişim boyutları ile çalışan iyilik halinin boyutları olan yaşam iyilik hali, işyeri iyilik hali, psikolojik iyilik hali ve çalışan iyilik hali toplam puanları arasındaki ilişki düzeyleri belirlenmiştir. İlgili değişkenlerin korelasyon değerleri ile anlamlılık düzeyleri Tablo 4.44'de verilmiştir.

Tablo 4.51. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Kişisel Değerler Ölçeği Puanları ile Çalışan İyilik Hali Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

| | Yaşam İyilik Hali | | İşyeri İyilik Hali | | Psikolojik İyilik Hali | | Çalışan İyilik Hali Toplam | |
|------------------|-------------------|--------|--------------------|--------|------------------------|--------|----------------------------|--------|
| | Türk | Slovak | Türk | Slovak | Türk | Slovak | Türk | Slovak |
| Değişime Açıklık | AD | .167** | AD | AD | .243** | .192** | AD | .142* |
| Muhafazakârlık | AD | AD | AD | .226** | AD | .145* | AD | .179** |
| Öz Aşkınılık | AD | .159* | .177* | AD | .358** | .286** | .232** | .216** |
| Öz Gelişim | AD | AD | AD | AD | .165* | AD | AD | AD |

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; AD: anlamlı değil

Tablo 4.51'daki korelasyon analizi sonuçlarının yorumları şöyledir:

Kişisel değerlerin değişime açıklık boyutu ile çalışan iyilik halinin yaşam iyilik hali boyutu arasında Slovak akademisyenlerde ($r=.17$ $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Türk akademisyenlerde değişime açıklık boyutu ile yaşam iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Değişime açıklık boyutu ile çalışan iyilik halinin işyeri iyilik hali boyutu arasında ne Türk akademisyenlerde ne de Slovak akademisyenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Değişime açıklık boyutu ile çalışan iyilik halinin psikolojik iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.24$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.19$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Değişime açıklık boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında Slovak akademisyenlerde ($r=.14$ $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Türk akademisyenlerde değişime açıklık boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kişisel değerlerin muhafazakârlık boyutu ile çalışan iyilik halinin yaşam iyilik hali boyutu arasında ne Türk akademisyenlerde ne de Slovak akademisyenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Muhafazakârlık boyutu ile işyeri iyilik hali boyutu arasında Slovak akademisyenlerde ($r=.23$ $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Türk akademisyenlerde muhafazakârlık boyutu ile işyeri iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Muhafazakârlık boyutu ile psikolojik iyilik hali boyutu arasında Slovak akademisyenlerde ($r=.15$ $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Türk akademisyenlerde muhafazakârlık boyutu ile psikolojik iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Muhafazakârlık boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında Slovak akademisyenlerde ($r=.18$ $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Türk akademisyenlerde muhafazakârlık boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kişisel değerlerin öz aşkınlık boyutu ile yaşam iyilik hali boyutu arasında Slovak akademisyenlerde ($r=.16$ $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Türk akademisyenlerde öz aşkınlık boyutu ile yaşam iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Öz aşkınlık boyutu ile işyeri iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.18$ $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde öz aşkınlık boyutu ile işyeri iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Öz aşkınlık boyutu ile psikolojik iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.36$ $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.29$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Öz aşkınlık boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında Türk akademisyenlerde ($r=.23$ $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde de ($r=.22$, $sd=451$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Öz gelişim boyutu ile yaşam iyilik hali boyutu arasında ne Türk akademisyenlerde ne de Slovak akademisyenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Öz gelişim boyutu ile işyeri iyilik hali boyutu arasında ne Türk akademisyenlerde ne de Slovak akademisyenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Öz gelişim boyutu ile psikolojik iyilik hali boyutu arasında Türk akademisyenlerde ($r=.17$ $sd=451$, $p<.05$) pozitif yönde anlamlı; Slovak akademisyenlerde öz gelişim boyutu ile psikolojik iyilik hali boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Öz gelişim boyutu ile çalışan iyilik hali toplam puan arasında ne Türk akademisyenlerde ne de Slovak akademisyenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

4.7.6. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Etkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Regresyon Analizi Bulguları

Yapılan korelasyon analizi sonuçları neticesinde kültürel değerler ile çalışan iyilik hali arasında ve kişisel değerler ile çalışan iyilik hali arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Zira böyle bir ilişkinin tespit edilmesi neticesinde kültürel değerler ölçeğinin boyutları, kişisel değerler ölçeğinin boyutları ayrı birer bağımsız değişken olarak kabul edildiğinde söz konusu bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etki düzeylerinin regresyon analizi yöntemiyle belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu itibarla, gerçekleştirilen basamaklı model çoklu regresyon analizi analizlerinin sonuçlarına dair tablolar ve tabloların yorumları ayrı ayrı aşağıda rapor edilmiştir.

Tablo 4.52. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Toplam Puanları Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Türk | | | | Bağımsız Değişkenler (I) | Slovak | | | |
|----------------------------|----------------|-----|-----|--------|----------------------------|----------------|-----|-----|--------|
| | R ² | B | S H | Beta | | R ² | B | S H | Beta |
| Basamak 1 | .044*** | | | | Basamak 1 | .023** | | | |
| <i>Toplulukçuluk</i> | | .47 | .16 | .21*** | <i>Toplulukçuluk</i> | | .33 | .14 | .15** |
| Basamak 2 | .092**** | | | | Basamak 2 | .065**** | | | |
| <i>Uzun Döneme Yönelme</i> | | .97 | .30 | .23*** | <i>Uzun Döneme Yönelme</i> | | .81 | .25 | .21*** |
| Basamak 3 | .111**** | | | | Basamak 3 | .083**** | | | |
| <i>Öz Aşkınlık</i> | | .81 | .40 | .15** | <i>Değişime Açıklık</i> | | .42 | .20 | .13** |

**** p<.001; *** p<.01; ** p<.05

R²= Çoklu korelasyon değerinin karesi; **B**= Standartlaştırılmamış Beta; **SH**= Standartlaştırılmamış Beta'nın standart hatası;

Beta= Standartlaştırılmış regresyon çarpım değeri.

(I) Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik hali ile ilişkisi olduğu tespit edilen ve regresyon denkleminde 4. ve 5. Basamakta dâhil edilen *muhafazakârlık* ve *öz-aşkınlık* boyutlarının çalışan iyilik haline anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüş ve tabloda yer verilmemiştir.

Tablo 4.52’de basamaklı modelde yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları rapor edilmiştir. Tablo 4.50’in ilk beş sütununda Türk akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre, Türk akademisyenlerin çalışan iyilik haliyle anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültürün boyutlarından toplulukçuluk, uzun döneme yönelme ile kişisel değer boyutlarından öz aşkınlık üç basamakta denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Tablo 4.52 ’de görüldüğü gibi bütün basamaklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Yapılan analizlerde üç basamakta denkleme dâhil edilen değişkenlerin tamamı üniversitede çalışan Türk akademisyenlerin çalışan iyilik halini gösteren toplam puanlardaki değişimin (*varyans*) %11.1’ini açıklamaktadır (toplam $R^2=0.111$, $p<0.001$). Denkleme dâhil edilen bu değişkenler haricinde Türk akademisyenlerin toplam iyilik halinde %88.9 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.52’nin ilk beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Türk akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen toplulukçuluk boyutunun Türk akademisyenlerde toplam iyilik halindeki değişimin %4.4’ünü açıkladığı (toplam $R^2=0.044$, $p<0.01$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde toplulukçuluk boyutunun toplam iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.21$, $p<0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Türk akademisyenlerde toplam iyilik halindeki değişimin %4.8’ini açıkladığı (toplam $R^2=0.092$, $p<0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun toplam iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.23$, $p<0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Üçüncü basamakta denkleme dâhil edilen öz aşkınlık boyutunun Türk akademisyenlerde toplam iyilik halindeki değişimin %1.9’ini açıkladığı (toplam $R^2=0.111$, $p<0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun toplam iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.15$, $p<0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Slovak akademisyenlerin toplam çalışan iyilik haliyle anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültürün boyutlarından toplulukçuluk ve uzun döneme yönelme ile kişisel değer boyutlarından değişime açıklık, muhafazakârlık ve öz aşkınlık boyutları beş basamakta

denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Tablo 4.52'nin son beş sütununda Slovak akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlerde beş basamakta denkleme dâhil edilen değişkenlerin tamamı üniversitede çalışan Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik halini gösteren toplam puanlardaki değişimin %8.3'ünü açıklamaktadır (toplam $R^2 = 0.083$, $p < 0.001$). Denkleme dâhil edilen bu değişkenler haricinde Slovak akademisyenlerin işyeri mutluluklarının %91.7 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.52'nin son beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Slovak akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen toplulukçuluk boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halindeki değişimin %2.3'ünü açıkladığı (toplam $R^2 = 0.023$, $p < 0.05$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde toplulukçuluk boyutunun çalışan iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.15$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halindeki değişimin %4.2'sini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.065$, $p < 0.01$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun çalışan iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.21$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Üçüncü basamakta denkleme dâhil edilen değişime açıklık boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halindeki değişimin %1.8'sini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.083$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde değişime açıklık boyutunun çalışan iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.13$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Dördüncü ve beşinci basamaklarda denkleme dâhil edilen muhafazakârlık ve öz-aşkınlık boyutlarının Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik haline istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı için tabloda verilmemiştir.

Tablo 4.53. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Hali Alt Boyutu Olan Yaşam İyilik Hali Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler (1) | Türk | | | | Bağımsız Değişkenler (2) | Slovak | | | |
|--------------------------|----------------|-----|-----|-------|----------------------------|----------------|-----|-----|-------|
| | R ² | B | SH | Beta | | R ² | B | SH | Beta |
| Basamak 1 | .030** | | | | Basamak 1 | .017** | | | |
| <i>Toplulukçuluk</i> | | .17 | .07 | .18** | <i>Uzun Döneme Yönelme</i> | | .22 | .11 | .13** |
| | | | | | Basamak 2 | .043*** | | | |
| | | | | | <i>Değişime Açıklık</i> | | .22 | .09 | .16** |

**** p<.001; *** p<.01; ** p<.05

R²= çoklu korelasyon değerinin karesi; **B**= Standartlaştırılmamış Beta; **SH**= Standartlaştırılmamış Beta'nın standart hatası;

Beta= standartlaştırılmış regresyon çarpım değeri

(1) Türk akademisyenlerin yaşam iyilik hali ile ilişkisi olduğu tespit edilen ve regresyon denkleminde 2. Basamakta dâhil edilen *uzun döneme yönelme* boyutunun yaşam iyilik haline anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüş ve tabloda yer verilmemiştir.

(2) Slovak akademisyenlerin yaşam iyilik hali ile ilişkisi olduğu tespit edilen ve regresyon denkleminde 3. Basamakta dâhil edilen *öz-aşkınlık* boyutunun yaşam iyilik haline anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüş ve tabloda yer verilmemiştir.

Tablo 4.53'de basamaklı modelde yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları rapor edilmiştir. Tablo 4.53'nin ilk beş sütununda Türk akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Türk akademisyenlerin yaşam iyilik hali ile anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültürün boyutlarından toplulukçuluk ve uzun döneme yönelme iki basamakta denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde üniversitede çalışan Türk akademisyenlerin yaşam iyilik halindeki değişimin %3'ü açıklanmaktadır (toplam $R^2 = 0.030$, $p < 0.05$). Denkleme dâhil edilen bu değişkenler haricinde Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik halinin alt boyutu olan yaşam iyilik halini %97 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.53'in ilk beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Türk akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen toplulukçuluk boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan yaşam iyilik halindeki değişimin %3'ünü açıkladığı (toplam $R^2 = 0.030$, $p < 0.05$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde toplulukçuluk boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.18$, $p < 0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Türk akademisyenlerin yaşam iyilik haline istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı için tabloda verilmemiştir.

Slovak akademisyenlerin yaşam iyilik haliyle anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültürün boyutlarından uzun döneme yönelme; kişisel değer boyutlarından ise değişime açıklık ve öz aşkınlık üç basamakta denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Tablo 4.53'in son beş sütununda Slovak akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlerde üniversitede çalışan Slovak akademisyenlerin yaşam iyilik halindeki değişimin %4.3'ünü açıklanmaktadır (toplam $R^2 = 0.043$, $p < 0.01$). Denkleme dâhil edilen bu değişkenler haricinde Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik halinin alt boyutu olan yaşam iyilik halini %95.7 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.53'in son beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Slovak akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan yaşam iyilik halindeki değişimin %1.7'sini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.017$, $p < 0.05$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.13$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen değişime açıklık boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan yaşam iyilik halindeki değişimin %2.6'sını açıkladığı (toplam $R^2 = 0.043$, $p < 0.01$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde değişime açıklık boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.16$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Üçüncü basamakta denkleme dâhil edilen öz aşkınlık boyutunun Slovak akademisyenlerin yaşam iyilik haline istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı için tabloda verilmemiştir.

Tablo 4.54. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Halinin Alt Boyutu Olan İşyeri İyilik Hali Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

**** p<.001; *** p<.01; ** p<.05

| Bağımsız Değişkenler (1) | Türk | | | | Bağımsız Değişkenler | Slovak | | | |
|----------------------------|----------------|-----|-----|---------|----------------------------|----------------|-----|-----|---------|
| | R ² | B | S H | Beta | | R ² | B | S H | Beta |
| Basamak 1 | .025** | | | | Basamak 1 | .025** | | | |
| <i>Toplulukçuluk</i> | | .14 | .06 | .16** | <i>Toplulukçuluk</i> | | .14 | .06 | .16** |
| Basamak 2 | .091**** | | | | Basamak 2 | .077**** | | | |
| <i>Uzun Döneme Yönelme</i> | | .43 | .11 | .27**** | <i>Uzun Döneme Yönelme</i> | | .36 | .10 | .23**** |
| | | | | | Basamak 3 | .100**** | | | |
| | | | | | <i>Muhafazakârlık</i> | | .18 | .07 | .16** |

R²= çoklu korelasyon değerinin karesi; **B**= Standartlaştırılmamış Beta; **SH**= Standartlaştırılmamış Beta'nın standart hatası;

Beta= standartlaştırılmış regresyon çarpım değeri

(1) Türk akademisyenlerin işyeri iyilik hali ile ilişkisi olduğu tespit edilen ve regresyon denkleminde 3. Basamakta dâhil edilen *öz-aşkınlık* boyutunun Türk akademisyenlerin işyeri iyilik haline anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüş ve tabloda yer verilmemiştir.

Tablo 4.54 'de basamaklı modelde yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları rapor edilmiştir. Tablo 4.54'ün ilk beş sütununda Türk akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Türk akademisyenlerin işyeri iyilik hali ile anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültürün boyutlarından toplulukçuluk, uzun döneme yönelme ile kişisel değer boyutlarından öz aşkınlık boyutu üç basamakta denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde üniversitede çalışan Türk akademisyenlerin işyeri iyilik halindeki değişimin %9.1'i açıklanmaktadır (toplam $R^2 = 0.091$, $p < 0.001$). Denkleme dâhil edilen bu değişkenler haricinde Türk akademisyenlerin çalışan iyilik halinin alt boyutu olan işyeri iyilik halini %90.9 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.54'ün ilk beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Türk akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen toplulukçuluk boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan işyeri iyilik halindeki değişimin %2.5'ini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.025$, $p < 0.05$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde toplulukçuluk boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.16$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan işyeri iyilik halindeki değişimin %6.6'sını açıkladığı (toplam $R^2 = 0.091$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.27$, $p < 0.001$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Üçüncü basamakta denkleme dâhil edilen öz aşkınlık boyutunun Türk akademisyenlerin işyeri iyilik haline istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı için tabloda verilmemiştir.

Slovak akademisyenlerin işyeri iyilik hali ile anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültürün boyutlarından toplulukçuluk, uzun döneme yönelme ile kişisel değer boyutlarından muhafazakârlık üç basamakta denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Tablo 4.54'ün son beş sütununda Slovak akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlerde üniversitede çalışan Slovak akademisyenlerin işyeri iyilik halindeki değişimin %10'u açıklanmaktadır (toplam $R^2 = 0.100$, $p < 0.001$). Denkleme

dâhil edilen bu değişkenler haricinde Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik halinin alt boyutu olan işyeri iyilik halini %90 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.54'ün son beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Slovak akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen toplulukçuluk boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan işyeri iyilik halindeki değişimin %2.5'ini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.025$, $p < 0.05$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde toplulukçuluk boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.16$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan işyeri iyilik halindeki değişimin %5.2'sini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.077$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.23$, $p < 0.001$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Üçüncü basamakta denkleme dâhil edilen muhafazakârlık boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan işyeri iyilik halindeki değişimin %2.3'ünü açıkladığı (toplam $R^2 = 0.100$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde muhafazakârlık boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.16$, $p < 0.05$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 4.55. Türk ve Slovak Akademisyenlerin Çalışan İyilik Halinin Alt Boyutu Olan Psikolojik İyilik Hali Üzerinde Etkili Olan Bağımsız Değişkenlerin Etki Derecelerini Belirlemek Üzere Yapılan Basamaklı Model Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

**** p<.001; *** p<.01; ** p<.05

| Bağımsız Değişkenler (1) | Türk | | | | Bağımsız Değişkenler (2) | Slovak | | | |
|----------------------------|----------------|-----|-----|---------|----------------------------|----------------|-----|-----|--------|
| | R ² | B | SH | Beta | | R ² | B | SH | Beta |
| Basamak 1 | .052*** | | | | Basamak 1 | .038*** | | | |
| <i>Toplulukçuluk</i> | | .17 | .05 | .23*** | <i>Uzun Döneme Yönelme</i> | | .28 | .09 | .19*** |
| Basamak 2 | .087**** | | | | Basamak 2 | .071**** | | | |
| <i>Uzun Döneme Yönelme</i> | | .28 | .10 | .20*** | <i>Değişime Açıklık</i> | | .22 | .07 | .18*** |
| Basamak 3 | .143**** | | | | Basamak 3 | .110**** | | | |
| <i>Değişime Açıklık</i> | | .25 | .07 | .24**** | <i>Öz Aşkınlık</i> | | .37 | .12 | .22*** |
| Basamak 4 | .188**** | | | | | | | | |
| <i>Öz Aşkınlık</i> | | .44 | .14 | .24*** | | | | | |

R²= çoklu korelasyon değerinin karesi; **B**= Standartlaştırılmamış Beta; **SH**= Standartlaştırılmamış Beta'nın standart hatası; **Beta**= standartlaştırılmış regresyon çarpım değeri

(1) Türk akademisyenlerin psikolojik iyilik hali ile ilişkisi olduğu tespit edilen ve regresyon denkleminde 5. Basamakta dâhil edilen *öz-gelişim* ile

(2) Slovak akademisyenlerin psikolojik iyilik hali ile ilişkisi olduğu tespit edilen ve regresyon denkleminde 4. Basamakta dâhil edilen *muhafazakârlık* boyutlarının psikolojik iyilik haline anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüş ve tabloda yer verilmemiştir.

Tablo 4.55 ‘de basamaklı modelde yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları rapor edilmiştir. Tablo 4.55’in ilk beş sütununda Türk akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Türk akademisyenlerin psikolojik iyilik hali ile anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültür boyutlarından toplulukçuluk, uzun döneme yönelme ile kişisel değer boyutlarından değişime açıklık, öz aşkınlık ve öz gelişim beş basamakta denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde üniversitede çalışan Türk akademisyenlerin psikolojik iyilik halindeki değişimin %18.8’i açıklanmaktadır (toplam $R^2 = 0.188$, $p < 0.001$). Denkleme dâhil edilen bu değişkenler haricinde Türk akademisyenlerin çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halini %71.2 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.55’nin ilk beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Türk akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen toplulukçuluk boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki değişimin %5.2’sini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.052$, $p < 0.01$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde toplulukçuluk boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.23$, $p < 0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki değişimin %3.5’ini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.087$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.20$, $p < 0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Üçüncü basamakta denkleme dâhil edilen değişime açıklık boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki değişimin %5.6’sını açıkladığı (toplam $R^2 = 0.143$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde değişime açıklık boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.24$, $p < 0.001$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Dördüncü basamakta denkleme dâhil edilen öz aşkınlık boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki

değişimin %4.5'ini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.188$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Türk akademisyenlerde öz aşkınlık boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.24$, $p < 0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Beşinci basamakta denkleme dâhil edilen öz gelişim boyutunun Türk akademisyenlerin psikolojik iyilik haline istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı için tabloda verilmemiştir.

Slovak akademisyenlerin psikolojik iyilik hali ile anlamlı ilişkisi olduğu görülen ulusal kültürün boyutlarından uzun döneme yönelme ve kişisel değer boyutlarından; değişime açıklık, muhafazakârlık ve öz aşkınlık boyutları dördüncü basamakta denkleme dâhil edilerek analiz edilmiştir. Tablo 4.55'ün son beş sütununda Slovak akademisyenlere dair analiz sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlerde üniversitede çalışan Slovak akademisyenlerin psikolojik iyilik halindeki değişimin %11'i açıklanmaktadır (toplam $R^2 = 0.110$, $p < 0.001$). Denkleme dâhil edilen bu değişkenler haricinde Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halini %89 oranında değişiminde diğer faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.55 'ün son beş sütununda gösterilen regresyon analizinin Slovak akademisyenler için basamaklar halinde yorumu ayrıntılı olarak şöyledir:

Birinci basamakta denkleme dâhil edilen uzun döneme yönelme boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki değişimin %3.8'ini açıkladığı (toplam $R^2 = 0.038$, $p < 0.01$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde uzun döneme yönelme boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.19$, $p < 0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

İkinci basamakta denkleme dâhil edilen değişime açıklık boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki değişimin %3.3'ünü açıkladığı (toplam $R^2 = 0.071$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde değişime açıklık boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.18$, $p < 0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Üçüncü basamakta denkleme dâhil edilen öz aşkınlık boyutunun Slovak akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki değişimin %3.9'unu açıkladığı (toplam $R^2 = 0.110$, $p < 0.001$) görülmektedir. *Beta* değerine bakıldığında ise Slovak akademisyenlerde öz aşkınlık boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde ($\beta = 0.22$, $p < 0.01$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Dördüncü basamakta denkleme dâhil edilen muhafazakârlık boyutunun Slovak akademisyenlerin psikolojik iyilik haline istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı için tabloda verilmemiştir.

Tablo 4.56. Hipotez Testi Sonuçları

| Hipotezler | Red/Kabul | |
|--|--------------|---------------|
| | <i>Türk</i> | <i>Slovak</i> |
| H_{1a} : Akademisyenlerde güç mesafesi kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{1b} : Akademisyenlerde toplulukçuluk kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Kabul | Red |
| H_{1c} : Akademisyenlerde belirsizlikten kaçınma kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{1d} : Akademisyenlerde erillik kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{1e} : Akademisyenlerde uzun döneme yönelme kültür boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Kabul |
| H_{2a} : Akademisyenlerde güç mesafesi kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{2b} : Akademisyenlerde toplulukçuluk kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Kabul | Kabul |
| H_{2c} : Akademisyenlerde belirsizlikten kaçınma kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{2d} : Akademisyenlerde erillik kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{2e} : Akademisyenlerde uzun döneme yönelme kültür boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Kabul | Kabul |
| H_{3a} : Akademisyenlerde güç mesafesi kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{3b} : Akademisyenlerde toplulukçuluk kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Kabul | Red |
| H_{3c} : Akademisyenlerde belirsizlikten kaçınma kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{3d} : Akademisyenlerde erillik kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{3e} : Akademisyenlerde uzun döneme yönelme kültür boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Kabul | Kabul |
| H_{4a} : Akademisyenlerde değişime açıklık kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Kabul |
| H_{4b} : Akademisyenlerde muhafazakârlık kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |

| | | |
|--|--------------|--------------|
| H_{4c} : Akademisyenlerde öz aşkınlık kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{4d} : Türk akademisyenlerde öz gelişim kişisel değerler boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{5a} : Akademisyenlerde değişime açıklık kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{5b} : Akademisyenlerde muhafazakârlık kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Kabul |
| H_{5c} : Akademisyenlerde öz aşkınlık kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{5d} : Akademisyenlerde öz gelişim kişisel değerler boyutunun işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{6a} : Akademisyenlerde değişime açıklık kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Kabul | Kabul |
| H_{6b} : Akademisyenlerde muhafazakârlık kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |
| H_{6c} : Akademisyenlerde öz aşkınlık kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Kabul | Kabul |
| H_{6d} : Akademisyenlerde öz gelişim kişisel değerler boyutunun psikolojik iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi vardır. | Red | Red |

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada Türk ve Slovak akademisyenler arasındaki kültürel ve kişisel değer farklarının ortaya konulması ve sahip olunan değerlerin çalışan iyilik haline olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya; sosyal bilimler, fen bilimleri, eğitim bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarında çalışan Araştırma Görevlisi, Öğretim Görevlisi/Okutman, Dr. Öğr. Üyesi, Doçent ve Profesör unvanlarına sahip; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nden 201, Comenius Üniversitesi'nden 256 olmak üzere toplam 457 akademik personel katılmıştır. Katılımcılardan anket yöntemiyle elde edilen ve kişisel değerler, kültürel değerler ile çalışanların iyilik halini yansıtan veriler, fark ve analiz testleri gibi uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilerek gerekli karşılaştırmalar yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmanın dikkat çeken bulguları ile elde edilen sonuçlarından bazıları şöyledir.

Ulusal kültür modelinin boyutlarından biri olan uzun döneme yönelmenin her iki ulusun akademisyenlerinin genel çalışan mutluluğunu olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç; uzun dönemli planlama yapmanın, gelecekteki başarı için bugünün rahatından ve keyif veren aktivitelerinden vazgeçmenin, kararlılık ve sebatla çalışmanın, istikrarlı olmanın ve gelecek için birikim yapmanın Slovak ve Türk akademisyenlerin işyerinde duygu durumunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu anlamda uzun döneme yönelme akademik personelin işe ilişkin duygularını ve memnuniyetini (işyeri iyilik hali) olumlu olarak etkilemekte ve işyeri iyilik halindeki değişimin Türklerde %6.6; Slovaklarda ise %5.2'sini açıklamaktadır. Aynı boyutun toplam çalışan iyilik halini Türklerde %4.8; Slovaklarda da %4.2 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu tip bir zihinsel konumlandırmanın akademisyenlerin kendine olan güveni artırdığı, işine dair algıyı iyileştirdiği ve yapmakta olduğu işi daha anlamlı hale gelmesinde etkili olduğu ifade edilebilir. Ancak Türklerde uzun döneme yönelme ile çalışan iyilik halinin alt boyutu olan yaşam iyilik hali arasında pozitif bir ilişki görülse de yapılan regresyon analizi sonucunda uzun döneme yönelme boyutunun yaşam iyilik hali üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Yapılan fark testindeki sonuç da Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlere göre uzun döneme yönelme derecelerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Hofstede'nin ülkeler karşılaştırmasında elde ettiği sonuç bu çalışmada elde edilen sonucu desteklememektedir. Zira Hofstede'nin yapmış

olduğu araştırmada Slovakların Türklere göre uzun döneme yönelim düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Toplulukçuluğun hem Türk hem de Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik halini olumlu bir şekilde yansıdığı görülmektedir. Nitekim toplulukçuluk boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halindeki değişimin %4.4'ünü; Slovak akademisyenlerde ise %2.3'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, özellikle çalışan iyilik halinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde Türk ve Slovak akademisyenlerin farklılaşmasıdır.

Toplulukçu bir tutuma sahip olmak, dolayısıyla birlikte hareket ettiği ya da çalıştığı grubun kazanımlarını öncelemek, gruba olan sadakat, hatta grubun faydası için kişisel çıkarlardan vazgeçmek Türk akademisyenlerin hayattan aldıkları doyum ve memnuniyeti artırırken Slovak akademisyenler açısından güçlü bir ilişki ve etki söz konusu olmamaktadır. Diğer taraftan grup başarısının, refahının ya da amaçlarının bireysellikten üstün tutulması Türk akademisyenlerin öz saygısını artırmakta, psikolojik anlamda kendilerini daha iyi hissetmelerini ve başkalarının kendileri hakkındaki tutumlarını da daha olumlu algılamalarına neden olmaktadır.

Zira yapılan regresyon analizi neticesinde toplulukçuluk boyutunun Türk akademisyenlerde çalışan iyilik halinin alt boyutu olan psikolojik iyilik halindeki değişimin %5.2'sini; yaşam iyilik halindeki değişimin ise %3'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Slovaklar açısından böyle bir tutuma sahip olma ile onların psikolojik durumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Toplulukçu bir tutum Slovak akademisyenlerin sadece işiyle ilgili memnuniyetini ve tatmin seviyesini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca bu etki sadece işyeri ve iş hayatı sınırları dâhilinde geçerli olmaktadır. Slovak akademisyenlerin psikolojik iyilik hali ve yaşam iyilik hali ile toplulukçuluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Yapılan fark analizi neticesinde de Türk akademisyen grubun Slovak gruba göre daha toplulukçu bir tutuma sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonucu Hofstede'in araştırmasının sonuçlarının da destekliyor olması, bu çalışmada elde edilen bulgu ve yorumların güvenilirlik ve geçerliliğini desteklemesi açısından önemlidir.

Kuramsal olarak, ulusal kültür modelinin alt boyutlarından bir diğeri olan güç mesafesinin yüksek bir skora sahip olması; kararların yetki sahibi kişiler tarafından

alınması gerektiği, astlara danışmanın önemli olmadığı, astların üstler tarafından alınan kararlara karşı çıkmaması gerektiği tutumunu yansıtmaktadır. Dolayısıyla gücün belirli kişilerde yoğunlaşması ve bu durumun doğal karşılanması yüksek güç mesafesini ifade etmektedir. Örgüt yapısı içinde değerlendirildiğinde ise merkeziyetçi, astların kendilerine söylenenleri yaptığı, üstlerin genellikle ulaşılabilir olmadığı, astlarla çok fazla sosyal etkileşime girmediği ve ideal patronların aynı zamanda bir baba figürü olduğu hiyerarşik bir yapının olumlanması yüksek güç mesafesinin yansımasıdır. Çalışmanın kurgulanışında esas alınan bu kuramsal altyapı göz önünde bulundurulduğunda gerek Türk gerekse Slovak akademisyenlerin güç mesafesi tutumları ile mutluluk düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu durum hem yapılan işin doğası hem de çalışılan kurumun örgüt yapısı bağlamında değerlendirilebilir. Her ne kadar Hofstede'in Dünya genelindeki farklı milletlerden çalışanlar üzerine yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre Slovakya ve Türkiye yüksek güç mesafesine sahip ülkeler olarak öne çıksa da, araştırmamızda Türk ve Slovak akademisyenlerin güç mesafesi ile ilgili maddelere verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, her iki grubun da bireysel anlamda düşük güç mesafesine sahip oldukları görülmektedir. Bu da akademik düşünce özgürlüğünün güç mesafesinden farklı bir işleyişe sahip olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Diğer taraftan başat görevi bilimsel çalışma yapmak ve bilgi üretmek olan akademisyenlerin düşük güç mesafesine sahip olması, akademisyenlerin bilgiyi ve uzmanlığı bir güç kaynağı olarak algılaması ve üniversitelerde hiyerarşik konumdan gelen yetki gücünün diğer örgüt tiplerinde olduğu kadar etkili olmaması ile açıklanabilir. Nitekim dünya genelinde üniversitelerin, bilimsel bilginin üretildiği kurumlar olarak, doğası gereği merkeziyetçi ve otoriter bir örgüt yapısına sahip olmadığı bilinmektedir. Üniversitelerin yapısı ve akademisyenlerin güç mesafesi ile ilgili tutumların örtüşmesi nedeniyle Türk ve Slovak akademisyenlerin güç mesafesi ile mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkilinin bulunamamış olması anlaşılabilir bir durumdur.

Belirsizlikten kaçınma boyutu ile akademisyenlerin mutluluğu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu boyut çalışanın talimat, kural ve prosedürleri ne ölçüde önemseydiğini ölçmektedir. Akademik personelin belirsizliği ya da sıra dışı bir durumu tehdit olarak algılaması ya da buna karşı olumsuz bir tutum beslememesi durumu ile işyeri iyilik hali, yaşam iyilik hali ve psikolojik iyilik hali arasında anlamlı bir ilişki

söz konusu değildir. Zira, akademik çalışma hayatı, idari ve operasyonel mesleklerdeki gibi, çalışma saatleri, işlem basamakları, üretim hızı vs. açılardan talimat ve kurallarla sıkı sıkıya belirlenmiş bir çalışma hayatı değildir. Öyle ki, akademisyen kurguladığı hipotezin, analizler sonucunda kabulü veya reddi halinden birinde başarılı, diğerinde ise başarısız sayılmaz. Onun için önemli olan bilinmeyi aydınlatmaktır.

Aynı şekilde ulusal kültür modelinin Erillik boyutu ile çalışan iyilik hali arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu boyut kadın ve erkeğin toplumsal ve mesleki rollerinin belirgin olması gerektiği tutumuna sahip olmanın ya da olmamanın çalışan iyilik halini etkilemediği şeklinde yorumlanabilir.

Schwartz'ın kişisel değer öncelikleri kuramı dört temel değer üzerine inşa edilmiştir. Değişime açıklık, muhafakarlık, öz aşkınlık ve öz gelişim değerlerini ölçen kişisel değerler anketine Türk ve Slovak akademisyenlerin verdiği yanıtlar üzerinde yapılan analizlerde iki grubun çalışan iyilik hali ile ilgili değerlerin ilişkisinin farklı olduğu görülmüştür.

Değişime açıklık yönü güçlü olan bir birey, bağımsız hareket etmeyi ve özgür olmayı önemli bir değer olarak sahiplenirken; yaratıcılığı, özgünlüğü ve yeni fikirler üretmeyi de son derece önemsemektedir. Gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatta farklı deneyimlere yelken açmaktan keyif alır. Ona göre hayat sadece çalışmaktan ve mücadele etmekten ibaret değildir. Hayatın mümkün olduğunca keyfini çıkarmak ve her fırsatta eğlenmesini de bilmek gerekir. Bu anlamda Türk akademisyenler değerlendirildiğinde değişime açıklığın hayattan aldıkları doyum ve memnuniyet düzeyleri üzerindeki istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Aynı şekilde yapmakta oldukları işin kendilerini tatmin etme düzeyi ve anlamlılığı açısından da anlamlı bir etkiye sahip değildir. Ancak Türk akademisyenlerin değişime açık olmaları ile özgüvenleri ve özsayıları arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Regresyon analizi neticesinde, değişime açıklık boyutunun Türk akademisyenlerde psikolojik iyilik halindeki değişimin %5.6'sını açıkladığı görülmektedir. Bu da bize, değişime açık olan Türk akademisyenlerin, başkalarının kendileri hakkında daha olumlu bir algıya sahip olduklarını düşünmelerini göstermesi bakımından dikkat çekici bir bulgudur.

Slovak akademisyenlerin çalışan iyilik hali ile değişime açıklık durumları arasındaki ilişki incelendiğinde karşımıza farklı bir tablo çıkmaktadır. Değişime açıklığın,

Slovakların yaşam iyilik halindeki değişimin %2.6'sını, psikolojik iyilik halindeki değişimin %3.3'ünü pozitif yönde açıkladığı, ancak işyeri iyilik hali üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Değişime açıklığın Slovaklarda Türk akademisyenlerin aksine hayattan aldıkları doyum ve memnuniyet düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir.

Araştırmanın kişisel değer boyutlarından bir diğeri olan muhafazakârlık boyutundan alınan yüksek bir skor, riskten kaçınan ve güvenlik odaklı yaşayan, sosyal uyma davranışı güçlü, alçak gönüllülüğe önem veren, kuralcı ve gelenekçi bir bireye işaret etmektedir. Bu bağlamda t-Testi sonuçları Türk akademisyenlerin Slovak akademisyenlerden anlamlı bir şekilde farklılaştığını ve Türk akademisyenlerin daha muhafazakâr bir değer önceliğine sahip olduğunu göstermiştir. Ancak, muhafazakârlığın çalışan iyilik hali ile ilişkisi değerlendirildiğinde, Türklerde muhafazakârlık değeri ile çalışan iyilik hali arasında -alt boyutlar da dâhil olmak üzere- istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Ancak Slovak akademisyenlerin işyeri, psikolojik iyilik halleri ve çalışan iyilik hali ile muhafazakârlık değer önceliği arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum araştırmanın sürpriz bulgularından biridir. Slovak akademisyenlerdeki görece daha düşük düzeydeki muhafazakârlık onların işyeri iyilik hali üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu halde, Türk akademisyenlerdeki yüksek muhafazakârlık düzeyinin, acaba daha çok dışa dönük veya gösterişçi bir tutum olduğu için mi çalışan iyilik hali üzerinde etkili olmadığı, yoksa bu hususta araya giren daha başka faktörlerin mi bulunduğu konusu ileri araştırma gerektiren bir husustur.

Gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde ise muhafazakârlığın psikolojik iyilik hali ve toplam çalışan iyilik hali üzerinde anlamlı bir etkiye ve açıklayıcılığa sahip olmadığı, sadece işyeri iyilik halini anlamlı bir şekilde etkilediği ve bu boyuttaki değişimin %2.3'ünü açıkladığı görülmüştür. Bu durum, muhafazakârlığın Slovak akademisyenlerin yaşam doyumunu ve memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermekle birlikte bireysel anlamda kendileri hakkında sahip oldukları algıyı da etkilememektedir. Diğer taraftan, muhafazakâr bir tutum Slovak akademisyenlerin işinden duyduğu memnuniyeti ve işi hakkında sahip olduğu algısını pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla, Slovak akademisyenlerin iş ve işyeri haricindeki hayatlarının ve psikolojik durumlarının; yenilikçi, yaratıcı, farklılıktan korkmayan bilakis farklılığa kucak açan, risk alan, özgürlükçü ve bağımsız bir tutumdan beslendiği ve daha mutlu bir birey haline geldiği anlaşılmaktadır. Tespit edilen bu husus da araştırmanın önemli diğer bir bulgusudur.

Ancak işyerindeki iyilik hali, iş ortamında sahip olunan olumlu duygular, işin anlamlılığı ve işten duyulan memnuniyet söz konusu olduğunda muhafazakâr ve toplulukçu bir tutumun yani daha korumacı, riskten uzak ve grubu önceleyen bir tutumun olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Burada toplulukçuluk ile muhafazakârlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin tespit edildiğini de ayrıca vurgulamamız gerekir.

Dostluk, adalet, tolerans ve anlayış gibi erdemlerin ön plana çıktığı; yardımseverliğin, çevreciliğin ve hümanizmin önem atfedilen unsurlar olarak benimsendiği öz-aşkınlık değeri, çalışanların mutluluğu ve öznel iyilik hali açısından incelenen bir diğer kişisel değer önceliğidir. Evrensel ve aşkın bir bakış açısını yansıtmaları bakımından bu değerlerin mutluluk ile ilişkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda her iki grup açısından öz-aşkınlık değeri incelendiğinde, hem Türk akademisyenlerde hem de Slovak akademisyenlerde öz-aşkınlık değerinin psikolojik iyilik hallerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öz-aşkınlık, Türklerin psikolojik iyilik halindeki değişiminin %4.5'ini açıklarken, Slovaklardaki değişiminin %3'ünü açıklamaktadır. Benzer sonuçlar Telef, Ergun ve Uzman (2013) tarafından 260 eğitim fakültesi öğrencisi (öğretmen adayı) arasında yapılan çalışmada bulunmuş ve öz-aşkınlık boyutunun psikolojik iyi hali pozitif yönde etkilediği ve anlamlı düzeyde açıkladığı görülmüştür. Dolayısıyla evrensel, hümanist ve çevreci bir tutumun akademisyenlerin özsaygı ve özgüvenlerini olumlu yönde etkilediği, başkalarının kendisi hakkında pozitif bir algıya sahip olduğunu düşünmeye yönlendirdiği görülmektedir. Ancak öz-aşkınlık değerinin her iki grupta da işyeri iyilik hali açısından istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, yani öz-aşkınlığın işten alınan doyum üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığı olmadığı anlaşılmıştır.

Öz-gelişim değeri yüksek olan bir birey; maddi zenginliğe, gösterişli ve pahalı eşyalara sahip olmaya, güçlü ve başarılı olmaya bununla birlikte başarısının ve yeteneklerinin başkaları tarafından fark edilmesine önem veren bir değer önceliğine sahiptir. Öz-gelişim boyutunun çalışan mutluluğu ve öznel iyilik hali ile ilişkisi incelendiğinde Slovak akademisyenlerin mutluluğuyla anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Türk akademisyenlerde ise psikolojik iyilik hali ile öz-gelişim arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ancak öz-gelişim boyutunun psikolojik iyilik hali üzerindeki etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu sonuç bize, maddi kazanımların, birikim yapmanın, zenginliğin ve güç sahibi olmanın Türk ve Slovak akademisyenlerin mutlulukları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Yukarıda özet olarak temas edilen hususlar ışığında şu önerilerde bulunabilir:

1. Uzun döneme yönelme eğiliminin Türk ve Slovak akademisyenlerin işyeri mutluluğunu olumlu yönde etkilediğine dair elde edilen sonuçlardan hareketle, üniversite üst yönetimlerinin de bu hususu dikkate almaları ve özellikle akademik personele yönelik sık sık değişen yönetsel karar ve uygulamalardan kaçınmaları; bunu da bilhassa akademik çalışma ortamındaki mutluluk ve huzuru artırıcı bir önlem olarak göz önünde bulundurmaları yerinde olacaktır.
2. Slovaklar ile karşılaştırıldığında Türk akademisyenlerin daha muhafazakâr bir değer önceliğine sahip oldukları, ancak bunun çalışan mutluluğuna anlamlı bir katkısının bulunmadığı; buna karşılık Slovak akademisyenler göreceli olarak daha az muhafazakarlık eğilimine sahip olmalarına rağmen bunun, onların işyeri iyilik haline olumlu ve anlamlı katkı sağladığı tespit edilmiştir. Çalışmamızın sürpriz bulgularından olan bu husus ileri araştırma gerektiren bu konudur.
3. Toplulukçuluk kültürünün önemli çıktılarında olan “ekip çalışması ruhu” Türk akademisyenler arasında, Slovak akademisyenlere göre daha güçlü olduğu tespitinden hareketle, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde, akademik personelin kısa, orta ve uzun vadeli projeler geliştirmeye ve bu projelerde yer almaya teşvik edilmesi, buna göre imkanların tabana yansıtılması; bunun da üniversitenin gelişimi ve akademik bilgi üretimi bakımından değerlendirilmesi gereken önemli bir güçlü yönü olarak değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

- Ada, N., (2002), *Halkla İlişkiler Faaliyetleri ve Örgütlerde Kültür Kavramı İlişkisi*, Ege Bakış, İzmir.
- Akal, Z., (2002), *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*, MPM Yayınları, Ankara.
- Akner, İ., (2005), *Satılık Kültürler Liberal Mimarlar Muhafazakar Mühendisler*, Karakutu Yayınları, İstanbul.
- Akiş, Y. T., (2004), *Türkiye'nin Gerçek Liderlik Haritası*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Argon, T. ve Eren, A., (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Arslantürk, Z. ve Amman, M. T., (2001), *Sosyoloji (Kavramlar – Kuramlar – Süreçler – Teoriler)*, Çamlıca Yayınları, İstanbul.
- Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M., (1996), *The Boundaryless Career As A New Employment Principle*, In M.G. Arthur ve D. M. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career*, Oxford University Press, New York.
- Awang, Z., (2012), *Structural Equation Modelling*, A Handbook on SEM 2nd Edition.
- Aycan, Z., (1998), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Toplumsal Kültürün Yeri*, Suna Tevruz Yayınları, Ankara.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Bestenci, H. Ç., (2004), *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Bakan, Ö., (2005), *Kurumsal İmaj*, Tablet Kitabevi, Konya.
- Başaran, İ. E., (1991), *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Benligiray, S., (1999), *İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Bilgin, V., (1997), *Sosyal Çözülme ve Din*, Etüt Yayınları, Samsun.
- Bilgiseven, A. K., (1995), *Genel Sosyoloji*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Bingöl, D., (1997), *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.

- Bloch, B. ve Trager, G., (1942), *Outline of Linguistic Analysis*, Linguistic Society of America at The Waverly Press, Baltimore.
- Borman, W. C. and Motowidlo, S. J., (1993), *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*, (Der.), Schmitt, N. ve Borman, W.C., Ca: Jossey-Bass, San Francisco.
- Bozkurt, V., (2004), *Değişen Dünyada Sosyoloji*, Alfa Yayınevi, İstanbul.
- Bradburn, N. M., (1969), *The Structure of Psychological Well-Being*, IL: Alding, Chicago.
- Browne, M. W., and Cudeck, R.,(1993), *Testing Structural Equation Models*, Alternative Ways Of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen And J. S. Long (Eds.), Newbury Park, CA: Sage.
- Byrne, B. M., (2010), *Structural Equation Modeling With AMOS, (2nd ed.)*, New York: Routledge
- Cem, İ., (1973), *Türkiye 'de Geri Kalmışlığın Tarihi*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çavuşoğlu, A., (2011), *Kültür ve Zihniyet*, Laçın Yayınları, Kayseri.
- Çeçen, A., (1984), *Kültür ve Politika*, Hil Yayınları, İstanbul.
- Çetin, M., (2004), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Dönmezer, S., (1999), *Toplumbilim*, Beta Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Dönmezler, S., (1978), *Sosyoloji*, İ.İ.T.İ.A. Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Dunning, J. H., (2013), *International Production And The Multinational Enterprise*, Routledge Library Editions: International Business, London.
- Erdoğan, İ., (1975), *Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi Yöntemi İle Bir Araştırma*, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (1991), *İşletmelerde Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

- Eren, E., (1993), *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Eren, E., (2007), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Erinç, S. M., (1992), *Kültür, Sanat ve Estetik*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Eroğlu, F., (2000), *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Farber, H. S. and Western, B., (2000), *Roundup The Usual Suspects: The Decline of Unions In The Private Sector, 1973-1998*, Industrial Relations Section, Princeton University, Princeton Press., New Jersey.
- Feather, N. T., (1975), *Values in Education and Society*, Free Press, New York.
- Furnham, A. and Barrie G., (1993), *Corporate Assesment, Auditing a Company's Personality*, Routledge Pubilishers, New York.
- Giddens, A., (1998), *Modernliğin Sonuçları*, Ayrıntı Kitabevi, İstanbul.
- Giddens, A., (2000), *Sosyoloji*, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Gökalp, Z., (1976), *Türkçülüğün Esasları*, Kültür Bakanlığı, İstanbul.
- Gökalp, Z., (2010), *Kültür ve Medeniyet "Türkleşmek, İslamlaşmak, Muasırlaşmak*, Gençlik Kitabevi Yayınları, Konya.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Ankara.
- Güvenç, B., (1994), *Kültür Konusu ve Sorunlarımız*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Güvenç, B., (2010), *İnsan ve Kültür*, Boyut Yayın Grubu, İstanbul.
- Güzel, A., (2006), *Dini-Tasavvufî Türk Edebiyatı*, Akçağ Yayınları, Ankara.
- Hall, R. A., (1974), *An Essay on Language by Robert A. Hall*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Hançerlioğlu, O., (1986), *Toplum Bilim Sözlüğü*, Evrim Matbaası, İstanbul.
- Hodgetts, R. M., (1997), *Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama (Çev: Canan Çetin ve Esin Can Mutlu)*, Der Yayınları, İstanbul.

- Hofstede, G., (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage, Beverly Hills, CA.
- Hofstede, G., (1984), *Cultures Consequences; International Differences in Work-Related Values*, 2nd Edition, Sage Publications, California.
- Hofstede, G., (1991), *Cultures and Organizations: Software of The Mind*, McGraw-Hill Book Company, London.
- Hofstede, G., (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institution and Organizations Across Nations*, Beverly Hills, Sage Publishing, CA.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M., (2010), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, New York.
- Izhar, H., (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- İçli, G., (2002), *Sosyolojiye Giriş*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Jeager, A. H., (1990), *The Applicability of Western Management Techniques in Developing Countries: A Cultural Perspective*, Management D. C. Publishers, New York.
- Kağıtçıbaşı, Ç., (1975), *Dış Ülke Yaşantısının Etkileri*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Kağıtçıbaşı, Ç., (1983), *İnsan ve İnsanlar*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N., (1999), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, NY: Russell Sage Foundation, New York.
- Karlöf, B., (1993), *Çağdaş Yönetim Kavramları ve Kalkınma Modelleri*, İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- Kline, R. B., (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford Press, New York.
- Kluchohn, C., (1951), *The Study of Culture*, CA:Standford University Press, Standford.
- Koçel, T., (2011), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul.

- Kongar, E., (1981), *Toplumsal Değişme Kuralları ve Türkiye Gerçeği*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Kongar, E., (1994), *Kültür Üzerine*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Kozlu, C., (1986), *Kurumsal Kültür*, Define Yayıncılık, İstanbul.
- Kurtkan, A., (1976), *Genel Sosyoloji*, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- Layard, R., (2005), *Happiness: Lessons From a New Science*, Penguin Press, New York.
- Lundberg, G. A., Schrag, C. C., Larsen, O. N., (1970), *Sosyal Psikoloji*, (Çev: Erol Güngör), İ.Ü.E.F. Yayınları, İstanbul.
- Maitland, I., (1997), *Motivating People*, Institute of Personnel and Development, USA.
- Martin, J., (2002), *Organizational Culture Mapping The Terrain*, Sage Publications.
- Maslach, C. and Jackson, S. E., (1986), *Maslach Burnout Inventory Manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Maslow, A. H., (1954), *Motivation and Personality*, Harper and Row, New York.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H., (2015), *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*, 2. Baskı, Ankara.
- Nelson, D. L. ve Quick, J. C., (2006), *Organizational Behavior, 5th Edition*, South Western United States of America.
- Okay, A., (1999), *Kurum Kimliği*, Mediacat Yayınları, Ankara.
- Ouchi, W., (1998), *Teori Z Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?*, (Çev: Yakut Güneri), İlgı Yayınevi, İstanbul.
- Özdamar, K., (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)*, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özen, Ş., (1996), *Bürokratik Kültür 1: Yönetimsel Değerlerin Toplumsal Temelleri*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Perlow, L., (1997), *Finding Time: How Corporations, Individuals and Families Can Benefit From New Work Practices*, Cornell Ithaca Press., New York.
- Robbins S. P. ve Judge, T. A., (2013), *Örgütsel Davranış*, (Çeviri Editörü: İnci Erdem), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

- Robbins, S. P. ve Judge, T. A., (2012), *Örgütsel Davranış*, Ed., İnci Erdem, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Rokeach, M., (1973), *The Nature Of Human Values*, The Free Press, New York.
- Rousseau, D. M., (2005), *I-Deals: Idiosyncratic Deals Employees Bargain For Themselves*, M. E. Sharpe, New York.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., (1998), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa&Aktüel Kitabevleri, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., (1984), *Personel Yönetimi; Politika ve Yönetimsel Teknikler*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Sabuncuoğlu, Z., (2001), *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sapir, E., (2000), *An Introduction to the Study of Speech*, Bartleby.com, New York.
- Sargut, S., (2001), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Saruhan, C. ve Özdemirci, A., (2016), *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, İstanbul.
- Savaş, F. V., (2000), *İktisadın Tarihi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Schein, E. H., (1992), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass Inc.
- Schwartz, S. H., (1992), *Universals in the Context and Structure: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries, Advances in Experimental Social Psychology*, 25 Ed., M. Zanna., Akademik Press, Orlando FL.
- Seligman, M., (2002), *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*, Free Press., New York.
- Smith, A., (2005), *The Wealth Of Nations*, An Electronic Classics Series Publication.
- Songur, M., (1995), *Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü*, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A., (2008), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şişman, M., (1994), *Örgüt Kültürü*, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- Tek, Ö. B., (2006), *Pazarlamada Değer Yaratmak*, Hayat Yayınları.
- Terzi, A. R., (2000), *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Tezcan, M., (1993), *Kültür ve Kişilik*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Tezcan, M., (1991), *Kültürel Antropoloji*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Trompenaars, F. ve Hampden, T., (1998), *Riding The Waves of The Culture: Understanding Diversity in Global Business*, McGraw-Hill, New York.
- Turhan, M., (1994), *Kültür Değişmeleri (Sosyal Psikoloji Bakımından Bir Teknik)*, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Türk, M. S., (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Türkdoğan, O., (1988), *Değişme-Kültür ve Sosyal Çözüm*, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.
- Tylor, E. B., (1924), *Primitive Culture*, Brentano's Publishing, New York.
- Uygur, N., (1984), *Kültür Kavramı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Vance, R. J., (2006), *Employee Engagement and Commitment*, SHRM Foundation, Alexandria.
- Warr, P. B., (1987), *Work, Unemployment and Mental Health*, Clarendon Press, Oxford.
- White, L. A., (1959), *The Evolution of Culture*, McGraw – Hill Book Company Inc., New York.
- Yüksel, A. H., Künüçen, H. H., Demiray, E., (2006), *Genel İletişim*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Yüksel, Ö., (1999), *Uluslararası İşletme Yönetimi ve Türkiye Uygulamaları*, Gazi Büro Kitabevi, Ankara.

Makaleler ve Bildiriler:

- Akbaş, O., (2008), “Değer Eğitimi Akımlarına Genel Bir Bakış”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.6 S.16, (9-27).
- Akbolat, M. ve Işık, O., (2009), “Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, C.11 S.2, (230-254).

- Akpınar, B., (2008), “Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C.16 S.2, (359-366).
- Alnıaçık, Ü., Yılmaz, C., Alnıaçık, E., (2010), “Reklamlarda Çevreci İddialar ve Reklam Etkililiği: Basılı Reklamlar Üzerinde Deneysel Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 10 S.1, (85-106).
- Altıntaş, F. Ç., (2006), “Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Analiz”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, C.7 S.2, (19-40).
- Altıntaş, F. Ç., (2006), “Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Analiz”, *İşletme Fakültesi Dergisi*, C.7 S.2, (19-40).
- Arrindell, W. A., Hatzichristou, C., Wensink, J., Rosenberg, E., Van Twillert, B., Stedema, J., Meijer, D., (1997), “Dimensions Of National Culture As Predictors Of Cross-National Differences In Subjective Well-Being”, *Personality And Individual Differences*, Vol.23 Issue.1, (37-54).
- Aydın, M., (2011), “Değerler, İşlevleri ve Ahlak”, *Eğitim-Bir-Sen*, C.7 S.19, (39-46).
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. ,(2004), “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasında ki İlişki: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S.7, (1-30).
- Baloğlu, M. ve Balgamış, E., (2005), “İlköğretim ve Ortaöğretim Yöneticilerinin Özdeğerlerinin betimlenmesi: Tokat İli Örneği”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.3 S.10, (19-31).
- Bardi, A., Schwartz, S. H., (2001), “Values And Behavior: Strenth And Structure Of Relations”, *Personality And Social Psychology Bulletin*, Vol.29 Issue.10, (1207-1220).
- Bayrak Kök, S.,”(2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.20 S.1, (291-317).

- Bekmezci, M. ve Mert, İ. S., (2013), “Çalışanların İş Tatmininin Yaşam Tatminini Yordamasında Kamu ve Özel Sektör Farklılığı”, *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, C.1 S.1, (172-182).
- Bentler, P. M., (1980), “Multivariate Analysis With Latent Variables: Causal Modeling”, *Annual Review Of Psychology*, Vol.31, (419–456).
- Bilsky, W. and Schwartz, S. H., (1994), “Values And Personality”, *European Journal Of Personality*, Vol.8, (163-181).
- Bitmiş, G., Turgut, H., Sökmen, A., (2013), “Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”, *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, C.1 S.1, (2-6).
- Bitner, M. J., Booms, B. H., Tetreault, M. S., (1990), “The Service Encounter: Diagnosing Favorable and Unfavorable Incidents”, *Journal of Marketing*, Vol.54 Issue.1, (71–84).
- Boylu, Y. Ve Sökmen, A., (2006), “Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Tespit Edilmesi: Ankara İlinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.17.
- Bozkurt, T.,(1996), “İşletmelerde Kültürel Varsayımlar Üzerine Bir Kıyaslama”, *IX. Toplumsal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar*, 18-20 Eylül, Ankara.
- Brewer, E. W. and Clippar, L. F., (2002), “Burnout and Job Satisfaction Among Student Support Services Personnel”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol.13 Issue.2, (169-186).
- Bruck, C.,S. and Allen, T. D., (2003), “The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior and Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63 Issue.1, (457-462).
- Budak, G. ve Sürgevil, (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.20 S.2, (95-108).
- Cam, E.,(2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C.3 S.10, (1303-5134).

- Candan, B. ve Yüksel C. A., (2008), “Tüketicilerin Kurumsal Sosyal Sorumlulukla İlgili Tutumları İle Kişisel Değerleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *13. Ulusal Pazarlama Kongresi, Sürdürülebilirlik ve Pazarlama*, 30 Ekim-1 Kasım, (620-635), Adana.
- Cappelli, P., (2000), “A Market-Driven Approach to Retaining Talent”, *Harvard Business Review*, Vol.78 Issue.1, (103–111).
- Chiu, M. M., (2010), “Effects on Teachers’ Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience and Job Stress”, *Journal of Educational Psychology*, Vol.102 Issue.3, (256-263).
- Chou, K. L., (1999), “Social Support and Subjective Well-Being Among Hong Kong Chinese Young Adults”, *Journal of Genetic Psychology*, Vol.160 Issue.3, (319-331).
- Cooper, C. L., (1983), “Identifying Stressors at Work: Recent Research Developments”, *Journal of Psychosomatic Research*, Vol.27 Issue.1, (369-376).
- Cordes, C. L. and Dougherty, T. W., (1993), “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”, *Academy of Management Review*, Vol.18 Issue.4, (621-656).
- Coşgun, M., (2012), “Popüler Kültür ve Tüketim Toplumu”, *Journal of Life Science*, Vol.1 Issue.1, (837-850).
- Crossman, A. and Abou-Zaki, B., (2003), “Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18 Issue.4, (368-376).
- Çağlar, İ., (2001), “Yönetim-Kültür Bağlamında Türk Yönetim Modelinin Saptanmasına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma”, *G. Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, C.3 S.1, (125-147).
- Çalışkan, E., (2013), “Kişiyi Has (İdiosinkratik) Anlaşmalar ve İşe Tutkunluk Arasında ki İlişki”, *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, C.1 S.1, (295-300).
- Çelik, M., Turunç, Ö., Bilgin, N., (2014), “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyi Halinin Düzenleyici

Rolü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.16 S.4, (559-585).

- Danişman, A. ve Özgen, H., (2003), “Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel-Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C.3 S.2, (91-124).
- Daniels, K. ve Harris, C., (2000), “Work, Psychological Well-Being and Performance”, *Occupational Medicine*, Vol.50 Issue.5, (304-309).
- Deci, E. L. and Ryan, R. M., (2008), “Hedonia, Eudaimonia and Well-Being: An Introduction”, *Journal of Happiness Studies*, Vol.9 Issue.1, (1-11).
- Demirel, E. T., (2013), “Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.6 S.1, (220-241).
- Devrani, T. K., (2010), “Kişisel Değerlerin Kurumsal Yapısı ve Pazarlamadaki Uygulamalar”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.5 S.1, (49-70).
- Diener, E., (1984), “Subjective Well-Being”, *Psychological Bulletin*, Vol.95 Issue.1, (542- 575).
- Diener, E., (1994), “Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities”, *Social Indicators Research*, Vol.31 Issue.2, (103-157).
- Diener, E., Oishi, S., Lucas, S. E., (2003), “Personality, Culture and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life”, *Annual Review of Psychology*, Vol.54 Issue.1, (403-428).
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L., (1999), “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, *Psychol.Bull*, Vol.125 Issue.2, (276-302).
- Dikmen, Ç.,(2003), “Örgüt Yapısının Hastanelerde İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, S.45.
- Dilmaç, B., Ertekin, E., Yazıcı, E., (2009), “Değer Tercihleri ve Öğrenme Stilleri Arasında ki İlişkinin İncelenmesi”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.7 S.17, (27-47).

- Doğan, B., (1997), “Örgüt Kültür: Kültürel Ögeler ve Oluşum Süreçlerine İlişkin Sorunlar”, *M. Ü. Öneri Dergisi, Adnan Tezel Anısı’ na*, Özel Sayı.40.
- Doğan, E., (2015), “Siyasal Reklamlarda Hofstede’ in Kültürel Boyutlarının Kullanımı:2014 Türkiye Cumhurbaşkanlığı Seçimi”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, S.48.
- Doğan, T. Ve Tel, F. D., (2011), “Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formunun (Duwas-TR) Geçerlik ve Güvenirliğin İncelenmesi”, *AİBÜ-Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.11 S.1, (61-69).
- Doğan, T.,(2008), “Psikolojik Belirtilerin Yordayıcısı Olarak Sosyal Destek ve İyi Hali”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.30 S.3, (30-44).
- Erdil, O. Ve Keskin, H., (2003), “Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasında ki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C.32 S.1, (7-24).
- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M., (2012), “İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (24-26).
- Eroğlu, E. Ve Sarıkamış, Ç., (2008), “Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A. Ş.’ de Uygulama”, *İletişim Fakültesi Dergisi*, C.32 S.1, (53-66).
- Erol, G., (2006), “Kurum Kültürü ve Kurum Kültürünün Etkileri”, *İletişim Fakültesi Dergisi*, C.24 S.1, (117-126).
- Erol, M., (1993), “Aile İçi İlişkilerin Çocuğun Şahsiyet Gelişimine Etkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.16 S.3, (203-208).
- Fındıkoğlu, Z. F., (1936), “Milli Kültüre Dair”, *Kültür Haftası Dergisi*, S.13.
- Fisher, C. D. and Gitelson R., (1983), “A Meta Analysis of The Correlates of Role Conflict and Ambiguity”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.68 Issue.3, (320-333).

- Fordyce, M. W., (1988), "A Review of Results on The Happiness Measures: A 60-Second Index of Happiness and Mental Health", *Social Indicators Research*, Vol.20 Issue.1, (355-381).
- Freudenberger, H. J., (1975), "The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions", *Psychology and Psychotherapy, Theory, Research and Practice*, C.12 S.1, (73-82).
- Fritz, C. and Sonnentag, S., (2005), "Recovery, Health and Job Performance: Effects of Weekend Experiences", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.10 Issue.3, (187-199).
- Gregory, C. P., Ernest, W. B., Beth, B., (2005), "Job Satisfaction Among Employees of A Youth Development Organization", *Child&Youth Care Forum*, Vol.34 Issue.1, (57-73).
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H., (2008), "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasında ki İlişkiler", *Akademik Bakış Dergisi*, C.15 S.10, (1-24).
- Haddad, S., (2013), "Impact of The Motivation on The Organization Performance", *American Journal of Behavioural Science and Psychology*, Vol.3 Issue.2, (74-85).
- Haring, M. J., Stock, W. A., Okun, M. A., (1984), "A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being", *Human Relation*, Vol.37 Issue.8, (645-657).
- Harris, S. G., (1994), "Organizational Culture and Individual Sensemaking: A Schema-Based Perspective", *Organizationa Science*, Vol.5 Issue.3, (309-320).
- Hofstede, G. and Bond, M. H., (1988), "The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth", *Organizational Dynamics*, Vol.16 Issue.4, (4-21).
- Hofstede, G.,(1985), "The Interaction Between National and Organizational Value Systems", *Journal of Management Studies*, Vol.22 Issue.1 ,(347-357).

- Homer, P. and Kahle, L. R., (1988), “A Structural Equation Test Of The Value-Attitudebehaviour Hierarchy”, *Journal Of Personality and Social Psychology*, Vol.54 Issue.2, (638-646).
- Humpel, N., Caputi, P., Martin, C., (2001), “The Relationship Between Emotions and Stress Among Mental Health Nurses”, *Australian&New Zeland Journal of Mental Health Nursing*, Vol.10 Issue.1, (55-60).
- Johnstone, A. and Johnstone, L., (2005), “The Relationship Between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism”, *New Zealand Journal of Psychology*, Vol.34 Issue.3, (181-188).
- Kaçmaz, N., (2005), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, C.68 S.1, (29-32).
- Kağıtçıbaşı, Ç., (1973), “Psychological Aspects of Modernization in Turkey”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.4 Issue.2, (157-174).
- Kahle, L., Sharron E. B., Pamela, H., (1986), “Alternative Measurement Approaches To Consumer Values: The List Of Values (LOV) and Life Styles (VALS)”, *Journal of Consumer Research*, Vol.13 Issue.1, (405-409).
- Kanungo, R. N. and Mendonca, M., (1996), “Cultural Contingencies and Leadership in Developing Countries”, *Research in The Sociology of Organizations*, Vol.14 Issue.1, (263-295).
- Karademir Çillioğlu A. ve Ergeneli, A.,(2013), “Çalışanın Psikolojik Güçlendirme Algısı, Performans, Yöneticiye Duyulan Güven ilişkisi ve “Motivasyonel Dil” in Rolü”, *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, C.1 S.1, (518-522).
- Kılınç, T. Ve Akkavuk, E., (2001), “Takım Performansının Ölçümüne Metodjik Bir Yaklaşım”, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C.2 S.1, (103-120).
- Killman, R. H., (1974), “The Effect of Interpersonal Values on Laboratory Training: An Empirical Investigation”, *Human Relations*, Vol.27 Issue.3, (247-265).
- Kirkcaldy, B., Furnham, A. F., Siefen, R. G., (2010), “The Effects of Gender on Physical and Psychological Well-Being and Life Satisfaction Among an Adult

- Population”, *International Journal of Child Health and Human Development*, Vol.3 Issue.3, (307-320).
- Korkmaz Devrani, T., (2010), “Kişisel Değerlerin Kurumsal Yapısı ve Pazarlamada ki Uygulamalar”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.5 S.1, (49-70).
- Korkut, F., (2004), “Çalışma Yaşamında İyilik Hali Modelinin Kullanılması”, *Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu*, (301-310).
- Köse, S., Tetik, S., Ercan, C., (2001), “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.1 S.1, (219-242).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research activities”, *Educational and psychological measurement*, Vol.30 Issue.3, (607-610).
- Kropp, F., Lavack, A. M., Silvera, D. H., (2003), “Values and Collective Self-Esteem As Predictors Of Consumer Susceptibility To Interpersonal Influence Among University Students”, *Internationalmarketing Review*, Vol.22 Issue.1, (7-33).
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç., (2000), “Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C.15 S.45, (59-76).
- Kuşdil, M. E. ve Şimşek, S., (2008), “The Importance Of Values In Predicting Turkish Youth’s Opinions About The European Union In Light Of The Copenhagen Political Criteria”, *International Journal Of Psychology*, Vol.43 Issue.6, (988-996).
- Lazarus, R. S., DeLongis, S., Folkman, A. and Gruen, R., (1985), “Stress and Adaptational Outcomes: The Problem of Confounded Measures”, *American Psychologist*, C40, (770-779).
- Lingard, H., (2003), “The Impact of Individual and Job Characteristics on Burnout Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover”, *Construction Management and Economics*, Vol.21 Issue.1, (69-80).

- Makikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., (2007), "Warr's Scale Of Job-Related Affective Well-Being: A longitudinal Examination Of Its Structure And Relationships With Work Characteristics", *Work&Stress*, Vol.21 Issue.3, (197-219).
- Manzour, Q., (2012), "Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness", *Business Management and Strategy*, Vol.3 Issue.1, (1-12).
- Martin, J., (1995), "The Style and Structure of Cultures in Organizations: Three Perspective", *Organization Science*, Vol.6 Issue.2, (230-232).
- Mc Grath, R. G., (1995), "Defining and Developing Competence", *Strategic Management Journal*, Vol.16 Issue.4, (251-256).
- McNeese-Smith, D. K., (1997), "The Influence of Manager Behavior on Nurses", *Job Satisfaction, Productivity and Commitment, Journal of Nursing Administration*, Vol.27, (47-55).
- Memiş, A. ve Gedik Güney, E., (2010), "Sınıf Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri", *Değerler Eğitimi Dergisi*, C.8 S.20, (123-145).
- Munson, J. M. and McIntyre, S. H., (1979), "Developing Practical Procedures For The Measurement Of Personel Values In Cross-Cultural Marketing", *Journal Of Marketing Research*, Vol.16 Issue.1, (48-52).
- Munson, J. M. and Mcquarrie, E. F., (1988), "Shortening The Rokeach Value Survey For Use In Consumer Research", *Advances In Consumer Research*, Vol.15, (381-386).
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., Witmer, J. M., (2000), "The Wheel of Wellness Counseling For Wellness: A Holistic Model For Treatment Planning", *Journal Of Counseling And Development*, Vol.78 Issue.3, (251-266).
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., Witmer, J. M., (2000), "The Wheel of Wellness: A Holistic Model For Treatment Planning", *Journal of Counseling and Development*, Vol.78 Issue.3, (252-266).
- Nişancı, Z. N., (2012), "Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları", *Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1 S.1, (1279-1293).

- Owens, R. G. and Steinhoff, C. R., (1989), "Towards a Theory of Organizational Culture", *Journal of Organizational Administration*, Vol.27 Issue.3.
- Öner, N., (1983), "Does Education Make A Difference in the Child Rearing Attitudes of Parents in Turkey", *Fourth Mediterrian Congress of Social Psychiatri*, (12-15), Ankara.
- Ören, K., Erdem, B., Kaplan, M., (2005), "Örgütsel Kültürün İşgücü Verimliliğine Etkisi", *Kamu-İş*, S.2, Ankara.
- Özyer, K., Kanbur, A., Kanbur, E., Seçgin, Y., (2013), "Arkadaşlık Mutluluk Getirir mi? İşyeri Arkadaşlığı İle Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, C.1 S.1, (16-21).
- Palombi, B. J., (1992), "Psychometric Properties of Wellness Instruments", *Journal of Counseling&Development*, Vol.71, (221-225).
- Pant, D. P., Allinson, C. W., Hayes, J., (1996), "Transferring The Western Model of Project Organization to a Bureaucratic Culture: The Case of Nepal", *International Journal of Project Management*, Vol.14 Issue.1, (53-57).
- Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C.,(2008), "The Multi-Generational Workforce: Workplace Flexibility and Engagement", *Community, Work & Family*, Vol.11 Issue.2, (215-229).
- Politis, J. D., (2005), "Self-Leadership Behavioral-Focused Strategies and Team Performance: The Mediating Influence of Job Satisfaction", *Leadership and Organizational Journal*, Vol.27 Issue.3, (203-216).
- Reichel, A. and Neumann, Y., (1993), "Work Stress, Job Burnout, and Work Outcomes in a Turbulent Environment", *International Studies of Management and Organization*, Vol.23 Issue.3, (75-97).
- Resick, C. J., Baltes, B. B., Shantz, C. W., (2007), "Person-Organization Fit and Workrelated Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects with Job Fit and Conscientiousness", *Journal of Applied Psychology*, Vol.92 Issue.3, (1446-1455).

- Rokeach, M. and Regan, J. F., (1980), "The Role of Values in the Counseling Situation", *The Personnel and Guidance Journal*, Vol.58 Issue.9, (576-581).
- Rokeach, M., (1968), "A Theory Of Organization And Change Within Value-Attitude Systems", *Journal Of Social Issues*, Vol.24 Issue.1, (13-24).
- Rokeach, M., (1969), "Faith, Hope and Bigorry", *Psychology Today*, Vol.3 Issue.11, (33-37).
- Rotundo, M., Sackett, P. R., (2002), "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87 Issue.2, (66-80).
- Rousseau, D. M., (2001), "Idiosyncratic Deals: Flexibility Versus Fairness?", *Organizational Dynamics*, Vol.29 Issue.4, (260-271).
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., Greenberg, J., (2006), "I-Deals: Idiosyncratic Terms in Employment Relationships", *Academy of Management Review*, Vol.31 Issue.1, (977-994).
- Ryff, C. D., (1989), "Beyond Ponce De Leon and Life Satisfaction: New Directions in The Quest of Successful Ageing", *Int. J. Development*, Vol.12 Issue.1, (35-55).
- Ryff, C. D., (1989), "Happiness is Everything or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.57 Issue.6, (1069-1081).
- Saks, A. M., (2006), "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.21 Issue.7, (600-619).
- Santoro, M., Gopalakrishnan, S., (2002), "The Institutionalization of Knowledge Transfer Activities Within Industry-University Collaborative Ventures", *J. Eng. Technol. Manage*, Vol.17 Issue.3-4, (299-319).
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B., (2002), "The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, Vol.3 Issue.1, (71-92).

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H.,(2003), “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, Vol.8 Issue.2, (23–74).
- Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M., Martin, N., (2009), “Driving Customer Satisfaction and Financial Success Through Employee Engagement”, *People & Strategy*, Vol.32 Issue.3, (22-27).
- Schultz, P. W. And Zeleny, L., (1999), “Values As Predictors Of Environmental Attitudes: Evidence For Consistency across 14 Countries”, *Journal Of Environmental Psychology*, Vol.19 Issue.3, (255-265).
- Schultz, P. W., Gouveia, V. V., Cameron, L. D., Tankha, G., Schmuck, P., Franek, M., (2005), “Values And Their Relationship To Environmental Concern And Conservation Behavior”, *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, Vol.36 Issue.4, (457-469).
- Schwartz, S. H. Ve Sagie, G., (2000), “Value Consensus and Importance: A Cross-National Study”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.31 Issue.4, (465-497).
- Schwartz, S. H., (1990), “Individualism-Collectivism: Critique And Proposed Refinements”, *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, Vol.21 Issue.2, (139-157).
- Schwartz, S. H., (1992), “Universals In The Content And Structure Of Values: Theoretical Advances And Empirical Test In 20 Countries”, *Advances In Experimental Social Psychology*, Vol.25, (1-65).
- Schwartz, S. H., (1994), “Are There Universals Aspects In The Content And Structure Of Values?”, *Journal Of Social Issues*, Vol.50 Issue.4, (19-45).
- Schwartz, S. H., (2003), “A Proposal For Measuring Value Orientations Across Nations”, *Questionnaire Package of the European Social Survey*, (259-290).
- Scully, D., Kremer, J., Meade, M. M., Graham, R., Dudgeon, K., (1998), “Physical Exercise and Psychological Well-Being: A Critical Review”, *Br J Sports med*, Vol.32, (111-120).

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F.,(2005), “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.1 S.1, (55-64).
- Shahriari, M., Mohammadi, E., Bahrami, M., Fooladi, M. M., (2011), “Perceived Ethical Values By Iranian Nurses”, *Nursing Ethics*, Vol.19 Issue.1, (1-15).
- Shamir, B., (1990), “Calculations, Values and Identities: The Sources of Collectivistic Work Motivation”, *Human Relations*, Vol.43 Issue.5, (313-333).
- Sinha, B., (2012), “Value Priorities and Well-Being: Implications for value oriented education”, *International Journal of Multidisciplinary Educational Research*, Vol.1 Issue.1, (10-20).
- Sosik, J. J., (2005), “The Role of Personal Values in The Charismatic Leadership of Corporate Managers: A Model and Preliminary”, *The Leadership Quarterly*, Vol.16 Issue.2, (221-244).
- Sousa-Poza A. and Sousa-Poza A. A., (2000), “Well-Being at Work: A Crossnational Analysis of The Levels and Determinants of Job Satisfaction”, *Journal of Socio-Economics*, Vol.29 Issue.6, (517-538).
- Sönmezer, M. G., Eryaman, M. Y., (2008), “Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, S.4, Çanakkale.
- Suliman, A. M. T. Ve Iles, P., (2000), “Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15 Issue.5, (407-426).
- Suncuoğlu, B. ve Kuloğlu, N.,(1996), “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C.11 S.36, (44-60).
- Swaidan, Z. and Hayes, L. A.,(2005), “Hofstede Theory and Cross Cultural Ethics Conceptualization, Review and Research Agenda”, *Journal of American Academy Of Business*, Vol.6 Issue.2, (10-15).
- Sweeney, T. J. and Witmer, J. M., (1991), “Beyond Social Interest: Striving Toward Optimum Health and Wellness”, *Individual Psychology*, Vol.47 Issue.4, (527-540).

- Şahin, K.,(2011), “Kültürel Yozlaşmaya Neden Olan Bir Unsur Olarak Televizyon”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1 S.1, (243-277).
- Şimşek, Ö. F., Günlü, E., Erkuş, A., (2012), “Occupation as a Personal Project System: Application of the Ontological Well-Being Concept to Workplace”, *Journal of Happiness Studies*, Vol.13 Issue.2, (203-223).
- Telef, B. B., Uzman, E., ve Ergün, E. (2013), “Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Electronic Turkish Studies*, Vol.8 Issue.12, (1297-1307).
- Tellan, B., (2005), “Üretim ve Tüketim Süreci Açısından Popüler Kültür ve Medya ilişkisi: Kurtlar Vadisi Örneği”, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi Özel Sayı*, Vol.5 Issue.57.
- Tezcan,M., (2000), “Sosyo-Kültürel Değişme Sürecinde Türkiye’de ki Gençlik”, *Akonrad Adenauer* ,Vol.1, (94-103).
- Thomas, C., (2007), “A New Measurement Scale For Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test, and Replication”, *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, Vol.1 Issue.1, (1-6).
- Thompson, C. J. And Troester, M., (2002), “Consumer, Value, System In The Age Of Postmodern Fragmentation: The Case Of The Natural Health Microculture”, *Journal Of Consumer Research*, Vol.28 Issue.3, (550-571).
- Toker, B., (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’ de ki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.8 S.1, (92-107).
- Tozkoparan, G. ve Susmuş, T., (2001), “Üretim ve Hizmet Sektörü İşletmelerinde Örgüt Kültürüne İlişkin Karşılaştırmalı Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, C.1 S.1, (202-223).
- Triandis, H. C., (1995), “Cross-Cultural Perspectives on Personality”, *Ed. R. Hogan, J. Johnson and S. Briggs, Handbook of Personality Psychology*, Academic Press, San Diego, (439-464).

- Trice, H. M. and Beyer, J. M., (1984), "Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials", *The Academy of Management Review*, Vol.9 Issue.4, (103-115).
- Trinadis, H. C., Bontempo, R., Villareal M. J., Asai, M., Lucca, N., (1988), "Individualism and Collectivism: Cross Cultural Perspectives on Self-Ingroup Relationship", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.54 Issue.2, (323-338).
- Tuzgöl Dost, M., (2005), "Öznel İyi Oluş Ölçeği' nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C.23 S.3, (103-111).
- Türker, N., (1998), "Otel İşletmelerinde İşgörenin İşletmeden Ayrılma ve Çıkarılma Nedenleri ve İşgücü Devri", *TUGEV Dergisi*, C.47 S.1, (37-43).
- Uyguç, N., (2003), "Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.18 S.1, (93-103).
- Ünal, S., Deniz, A., Can, P., (2008), "Marka Bağlılığı ve Kişisel Değerler Açısından Pazar Bölümlenme", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.22 S.1, (211-137).
- Van Yperen, N. W., (2003), "On The Link Between Different Combinations of Negative Affectivity And Positive Affectivity And Job Performance", *Personality and Individual Differences*, Vol.35 Issue.2, (1873-1881).
- Vinson, Donald, E., Jerome, E. S., Lawrence, M. L., (1977), "The Role Of Personal Values In Marketing And Consumer Behavior", *The Journal of Marketing*, Vol.41 Issue.2, (44-50).
- Walter - Busch, E., (2000), "Stability and Change of Regional Quality of Life in Switzerland, 1978-1996", *Social Indicators Research*, Vol.50 Issue.1, (1-49).
- Warr, P. B., (1990), "The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63 Issue.1, (193-210).
- Warr, P. B., (1994), "A Conceptual Framework For The Study of Work and Mental Health", *Work And Stress*, Vol.8 Issue.2, (84-97).

- Watson, D. ve Clark, L. A., (1988), "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.54 Issue.6, (1063-1070).
- Watson, D. ve Tellegen, A., (1985), "Towards A Consensual Structure Of Mood", *Psychological Bulletin*, Vol.98 Issue.1, (219-235).
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R., (1996), "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes And Consequences of Affective Experiences At Work", *Research in Organizational Behavior*, Vol.18 Issue.1, (1-74).
- Wright, T. A. and Bonett, D. G., (2007), "Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover", *Journal of Management*, Vol.33 Issue.2, (141-160).
- Wright, T. A. and Cropanzano, R., (2000), "Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.5 Issue.1, (84-94).
- Wright, T. A. and Cropanzano, R., (2007), "The Moderating Role of Employee Positive Well-Being on The Relation Between Job Satisfaction and Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.12 Issue.1, (93-104).
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A., (2007), "Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Departmanlarında Görev Yapan İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.18 S.1, (1-24).
- Yelboğa, A., (2008), "İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doğumlarında ki Farklılıkların İncelenmesi", *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, C.61 S.1.
- Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). "Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE", *Journal of International Consumer Marketing*, Vol.23 Issue 3-4, (193-210).

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., Zhang, C., (2015), "Employee Well-Being In Organizations: Theoretical Model, Scale Development, And Cross-Cultural Validation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.36 Issue.5, (621-644).

İnternet Kaynakları:

Hofstede, G., (2011), *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context Online*, <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>, (27.11. 2018).

Kültürel Süreçler, <http://sosyolojisi.com/kulturel-surecler/3054.html/2>, (22.07.2016).

Kültürel Süreçler, <http://www.frmartuklu.org/konu/k%C3%BClt%C3%BCrel-yay%C4%B1lma-ne-demektir-k%C3%BClt%C3%BCrel-yay%C4%B1lma-%C3%B6rne%C4%9Fi.267545/>, (22.07.2016).

Lonner, W. J., Dinnel, D. L., Hayes, S. A., Sattler, D. N., *The Hofstede Dimension in a Nutshell, Online Readings in Psychology and Culture, Western Washington University, Department of Psychology*, <http://www.ac.wvu.edu/culture/hofstede.htm>, (13.05.2016).

Mueller, S. Sirieix, L., Remaud, H., (2011), *Are Personel Values Related To Sustainable Attribute Choice?, 6th. Awbr International Conferance, Bordeaux Management School, 9-10 June, mueller sirieix remaud.pdf*, <http://Academyofwinebusiness.com/wp-content/uploads/211/09/79-awbr2011> (21.10.2016).

Readings in Psychology and Culture, <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/contents.html>, (22.07.2016).

Sevim, B., *Seküler Bir Tehdit: Popüler Kültür*, <http://www.ozgurder.org>, (15.06.2016).

Swatos, W. H., (1998), *Encyclopedia Of Religion And Society, Hartford Institute For Religion Research, Alatamira Press.*, <http://hrr.hartsem.edu/ency/values.htm>, (20.10.2016).

Şener, A. Ve Hazer, O., (2007), *Değerlerin Kadınların Sürdürülebilir Tüketim davranışı Üzerindeki etkilerine İlişkin Bir Araştırma*, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergi, <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/de.pdf>, (21.10.2016).

Tatlıoğlu, D., *Türkmen İrımları (Halk İnançları)*, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/278.pdf>, (05.06.2016).

Sözlük, Tez, Rapor:

Büber, H., (2008), *Kurumsal Yönetim İlkelerini Uygulama Derecesi ile Performans Arasındaki İlişki: İMKB'de Faaliyette Bulunan Aile İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

DEMİRUTKU, K., (2007), *Parenting styles, internalization of values, and the self-concept*, Middle East Technical University, Social Sciences Institute, Doctoral Dissertation, Ankara.

Emre, S., (2007), *Girişimcilik Kültürü: Hofstede'in Kültür Boyutlarının Malatya Uygulaması*, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Erbakan, F., (2010), *Kişisel Değerler-Liderlik Tarzları İlişkisi: Farklı Toplumsal Kültürel Ortamlardan Gelen Yöneticilerin Farklılaşması*, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Harcar, T., (2005), *2000' li Yıllarda Amerikan ve Türk Yöneticilerinin Bireysel Yöneticilik Değerlerine İlişkin İki Kültür Arası Karşılaştırmaya Yönelik Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Hori, M., (2010), *Gender Differences and Cultural Context: Psychological Well-Being Cross-National Perspective*, Dissertation Fort The Degree Of Doctor of Philosophy, Louisiana State University, USA.

Kaya, F.,(2010), *Hastanelerde Sözleşmeli Hemşirelerin İş Gücü Devrinin Hizmet Kalitesine Etkisi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kısacık, H.,(2009), *Kurum Kültürü İle Çalışanların İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Mengenci, C.,(2010), *Ekip Kaynak Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Toplumsal ve Örgütsel Kültürün Etkileri: Türk Sivil Havayolu Firmalarında Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Nemli, E.,(2006), *Kültürlerarası İletişim*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ok, İ., (2006), *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerinde ki Etkisi: Konya Örneği*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Özgür, T.,(2007), *Kültürel Farklılıklar ve Yönetimi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Timur, M. S., (2008), *Boşanma Sürecinde Olan ve Olmayan Evli Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Türk Dil Kurumu, (1992), *Türkçe Sözlük*, Der Yayınları, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu, (1994), *Okul Sözlüğü*, Nadir Kitabevi, Ankara.
- Tütüncü, M., (2012), *Yönetici ve Çalışanların Psikolojik İyi Olma ve Stres Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Uçar, S., (2009), *Sosyal Bilgiler Programında ki Değerlerle İlgili Kazanımlara Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- World Health Organization, *Risk To Mental Health: An Overview Of Vulnerabilities And Risk Factors Background Paper*, By WHO Secretariat For The Development Of A Comprehensive Mental Health Action Plan, 2012.
- Yalar, T., (2010), *İlköğretim Sosyal Bilgiler Programında Değerler Eğitiminin Mevcut Durumunun Belirlenmesi ve Öğretmenlere Yönelik Bir Program Modülü Geliştirme*, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Mersin.

Yıldırım, S., (2013), *Tüketicilerin Kişisel Değerleri İle Tüketim Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Çevre Dostu Ürün Kullanan Tüketiciler Üzerinde Bir Araştırma)*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kocaeli.

Yılmaz, D.,(2007), *Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri: Türkiye’de Kurulmuş Alman Firmalarında Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.



EKLER

EK 1: TÜRKÇE ANKET

1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Biraz katılmıyorum 4. Ne katılıyorum ne katılmıyorum 5. Biraz katılıyorum 6. Katılıyorum 7. Kesinlikle katılıyorum

| ULUSAL KÜLTÜR ÖLÇEĞİ (UKÖ) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Üstler, kararların çoğunu astlara danışmadan almalıdır. | | | | | | | |
| 2. Üstler, astların fikirlerine çok sık başvurmamalıdır. | | | | | | | |
| 3. Üstler, astlarla çok fazla sosyal etkileşime girmekten kaçınmalıdır. | | | | | | | |
| 4. Astlar, üstler tarafından kararlara karşı çıkmamalıdır. | | | | | | | |
| 5. Üstler, önemli görevleri astlarına devretmemelidir. | | | | | | | |
| 6. Benden beklenen tam olarak ne olduğunu anlayabilmem için, talimatların detaylı bir biçimde açıklanması gerekir. | | | | | | | |
| 7. Talimat ve prosedürlere sıkı sıkı uymak önemlidir. | | | | | | | |
| 8. Kural ve düzenlemeler önemlidir. Çünkü benden ne beklendiğini bilmemi sağlar. | | | | | | | |
| 9. Standartlaştırılmış prosedürler yararlıdır. | | | | | | | |
| 10. Faaliyetler için oluşturulmuş talimatlar önemlidir. | | | | | | | |
| 11. Bireyler, grubun faydasına kendi çıkarlarından vazgeçmelidir. | | | | | | | |
| 12. Bireyler, zor koşullarda dahi grupla birlikte hareket etmelidir. | | | | | | | |
| 13. Grubun refahı bireysel kazanımlardan daha önemlidir. | | | | | | | |
| 14. Grup başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir. | | | | | | | |
| 15. Bireyler grubun refahını öncelikle düşündükten sonra kendi amaçlarına ulaşmaya çalışmalıdır. | | | | | | | |
| 16. Bireysel amaçlara engel olsa bile, gruba olan sadakat özendirilmelidir. | | | | | | | |
| 17. Kadınlara kıyasla, erkeklerin mesleki bir kariyere sahip olması daha önemlidir. | | | | | | | |
| 18. Erkekler sorunları genellikle akılcı yaklaşımla çözerken, kadınlar sezgileriyle çözmektedir. | | | | | | | |
| 19. Zor problemleri çözebilmek genellikle aktif ve güçlü bir yaklaşım gerektirir ki bu yaklaşım erkeklere özgüdür. | | | | | | | |
| 20. Erkeklerin her zaman kadınlardan daha iyi olduğu bazı meslekler vardır. | | | | | | | |
| 21. Tutumlu olmak (Tasarruf). | | | | | | | |
| 22. Engellere/Zorluklara rağmen kararlılıkla devam edebilmek, sebat etmek (Süreklilik). | | | | | | | |
| 23. Verilen kararda istikrarlı olma ve sebat etmek. | | | | | | | |
| 24. Uzun dönemli planlama yapmak. | | | | | | | |
| 25. Gelecekteki başarı için bugünün keyfinden vazgeçmek. | | | | | | | |
| 26. Gelecekteki başarı için sıkı ve yoğun çalışmak. | | | | | | | |

Bu Kişi Size Ne Kadar Benziyor?

1. Bana çok benziyor 2. Bana benziyor 3. Bana az benziyor 4. Bana çok az benziyor 5. Bana benzemiyor 6. Bana hiç benzemiyor

| KİŞİSEL DEĞERLER ÖLÇEĞİ (KDÖ) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır. | | | | | | |
| 2. Onun için zengin olmak önemlidir. Çok paraya ve pahalı şeylere sahip olmak ister. | | | | | | |
| 3. Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır. | | | | | | |
| 4. Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister. | | | | | | |
| 5. Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır. | | | | | | |
| 6. Sürprizleri sever ve her zaman yeni şeyler denemek için can atar. Hayatta pek çok farklı şeyler denemenin önemli olduğunu düşünür. | | | | | | |
| 7. İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür. | | | | | | |
| 8. Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister. | | | | | | |
| 9. Mütevazı ve alçakgönüllü olmak onun için önemlidir. İnsanların dikkatlerini üzerine çekmekten hoşlanmaz. | | | | | | |
| 10. Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini "şımartmaktan" hoşlanır. | | | | | | |
| 11. Yaptığı işler hakkında kendi basına karar vermek onun için önemlidir. Özgür olmak ister, başkalarına bağımlı olmak istemez. | | | | | | |
| 12. Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların iyi olmalarını önemser. | | | | | | |
| 13. Çok başarılı olmak onun için önemlidir. Elde ettiği başarıların diğerleri tarafından onaylanmasını bekler. | | | | | | |
| 14. Devletin her türlü tehdiye karşı güvenliğini sağlaması onun için önemlidir. Devletin, vatandaşlarını savunabilecek güçte olmasını bekler. | | | | | | |
| 15. Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar. Heyecan verici bir hayatı olmasını ister. | | | | | | |
| 16. Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınır. | | | | | | |
| 17. Başkalarından saygı görmek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister. | | | | | | |
| 18. Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister. | | | | | | |
| 19. İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir. | | | | | | |
| 20. Gelenekler onun için önemlidir. Mensubu olduğu dinin veya ailenin adetlerini uygulamaya çalışır. | | | | | | |
| 21. Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir. | | | | | | |

1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Biraz katılmıyorum 4. Ne katılıyorum ne katılmıyorum
5. Biraz katılıyorum 6. Katılıyorum 7. Kesinlikle katılıyorum

| ÇALIŞAN İYİLİK HALİ ÖLÇEĞİ (ÇİHÖ) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Hayatımdan memnun olduğumu hissediyorum. | | | | | | | |
| 2. Birçok açıdan düşlediğim hayata yakınım. | | | | | | | |
| 3. Çoğu zaman kendimi gerçekten mutlu hissederim. | | | | | | | |
| 4. İyi şartlar altında hayatımı sürdürüyorum. | | | | | | | |
| 5. Hayatım oldukça eğlencelidir. | | | | | | | |
| 6. Hayatımın geri kalanına da bugünkü haliyle devam etmeyi tercih ederim. | | | | | | | |
| 7. İşimle ilgili sorumluluklar beni tatmin ediyor. | | | | | | | |
| 8. Genel itibariyle, mevcut işimden oldukça memnunum. | | | | | | | |
| 9. İşimi yaparken gerçekten keyif alıyorum. | | | | | | | |
| 10. İşimi daha iyi ve özgün yapabilmek için her zaman farklı yollar bulabilirim. | | | | | | | |
| 11. İşim benim için anlamlıdır. | | | | | | | |
| 12. İşimdeki başarı düzeyim beni tatmin ediyor. | | | | | | | |
| 13. Birey olarak kendimi gelişmiş hissediyorum. | | | | | | | |
| 14. Günlük rutin işleri iyi bir şekilde yerine getiriyorum. | | | | | | | |
| 15. Genel itibariyle kendimle barışık bir insanım ve kendime güvenirim. | | | | | | | |
| 16. İnsanlar, benim başkalarına zaman ayırma ve onlarla vakit geçirme konusunda istekli olduğumu düşünürler. | | | | | | | |
| 17. İşim için esnek çalışma saatleri ayarlamak ve yönetmek konusunda iyiyimdir. | | | | | | | |
| 18. Birbirimizi daha iyi anlayalım diye ailemle ve arkadaşarımla kuyu sohbetler etmeyi severim. | | | | | | | |

DEMOGRAFİK SORULAR

Cinsiyet: Kadın Erkek Belirtmek istemiyorum

Yaş:

Akademik unvan: Profesör Doçent
 Dr. Öğretim Üyesi Öğretim Görevlisi
 Araştırma Görevlisi

Medeni haliniz: Bekâr Evli Eşim vefat etti

Boşandım Eşimden ayrım

Ulus: Türkiye **Farklı ise belirtiniz:**

Çalışma Alanınız:

Eğitim durumunuz: Lisans Yüksek lisans Doktora

Dini mensubiyetiniz (Sizin için bir sakıncası yok ise):

.....

EK 2: İNGİLİZCE ANKET

1. *Strongly disagree* 2. *Disagree* 3. *Somewhat disagree* 4. *Neither agree nor disagree*
 5. *Somewhat agree* 6. *Agree* 7. *Strongly agree*

| CULTURAL VALUES SCALE (CVSCALE) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. People in higher positions should make most decisions without consulting people in lower positions. | | | | | | | |
| 2. People in higher positions should not ask the opinions of people in lower positions too frequently. | | | | | | | |
| 3. People in higher positions should avoid social interaction with people in lower positions. | | | | | | | |
| 4. People in lower positions should not disagree with decisions by people in higher positions. | | | | | | | |
| 5. People in higher positions should not delegate important tasks to people in lower positions. | | | | | | | |
| 6. It is important to have instructions spelled out in detail so that I always know what I'm expected to do. | | | | | | | |
| 7. It is important to closely follow instructions and procedures. | | | | | | | |
| 8. Rules and regulations are important because they inform me of what is expected of me. | | | | | | | |
| 9. Standardized work procedures are helpful. | | | | | | | |
| 10. Instructions for operations are important. | | | | | | | |
| 11. Individuals should sacrifice self-interest for the group. | | | | | | | |
| 12. Individuals should stick with the group even through difficulties. | | | | | | | |
| 13. Group welfare is more important than individual rewards. | | | | | | | |
| 14. Group success is more important than individual success. | | | | | | | |
| 15. Individuals should only pursue their goals after considering the welfare of the group. | | | | | | | |
| 16. Group loyalty should be encouraged even if individual goals suffer. | | | | | | | |
| 17. It is more important for men to have a professional career than it is for women. | | | | | | | |
| 18. Men usually solve problems with logical analysis; women usually solve problems with intuition. | | | | | | | |
| 19. Solving difficult problems usually requires an active, forcible approach, which is typical of men. | | | | | | | |
| 20. There are some jobs that a man can always do better than a woman. | | | | | | | |
| 21. Careful management of money (Thrift) | | | | | | | |
| 22. Going on resolutely in spite of opposition (Persistence) | | | | | | | |
| 23. Personal steadiness and stability | | | | | | | |
| 24. Long-term planning | | | | | | | |
| 25. Giving up today's fun for success in the future | | | | | | | |
| 26. Working hard for success in the future | | | | | | | |

1. Very much like me 2. Like me 3. Somewhat like me
4. A little like me 5. Not like me 6. Not like me at all

| HUMAN VALUES SCALE (HVS) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Thinking up new ideas and being creative is important to him/her. She/he likes to do things in her/him own original way. | | | | | | |
| 2. It is important to him/her to be rich. He/she wants to have a lot of money and expensive things. | | | | | | |
| 3. She/he thinks it is important that every person in the world be treated equally. She/he believes everyone should have equal opportunities in life. | | | | | | |
| 4. It's very important to him/her to show his/her abilities. She/he wants people to admire what She/he does. | | | | | | |
| 5. It is important to him/her to live in secure surroundings. She/he avoids anything that might endanger his/her safety. | | | | | | |
| 6. She/he likes surprises and is always looking for new things to do. She/he thinks it is important to do lots of different things in life. | | | | | | |
| 7. She/he believes that people should do what they're told. She/he thinks people should follow rules at all times, even when no-one is watching. | | | | | | |
| 8. It is important to him/her to listen to people who are different from him/her. Even when She/he disagrees with them, She/he still wants to understand them. | | | | | | |
| 9. It is important to him/her to be humble and modest. She/he tries not to draw attention to herself. | | | | | | |
| 10. Having a good time is important to him/her. She/he likes to "spoil" him/herself. | | | | | | |
| 11. It is important to him/her to make his/her own decisions about what he/she does. She/he likes to be free and not depend on others. | | | | | | |
| 12. It's very important to him/her to help the people around him/her. She/he wants to care for their well-being. | | | | | | |
| 13. Being very successful is important to him/her. She/he hopes people will recognize his/her achievements. | | | | | | |
| 14. It is important to him/her that the government insure his/her safety against all threats. She/he wants the state to be strong so it can defend its citizens. | | | | | | |
| 15. She/he looks for adventures and likes to take risks. She/he wants to have an exciting life. | | | | | | |
| 16. It is important to him/her always to behave properly. She/he wants to avoid doing anything people would say is wrong. | | | | | | |
| 17. It is important to him/her to get respect from others. She/he wants people to do what She/he says. | | | | | | |
| 18. It is important to him/her to be loyal to his/her friends. She/he wants to devote herself to people close to him/her. | | | | | | |
| 19. She/he strongly believes that people should care for nature. Looking after the environment is important to him/her. | | | | | | |
| 20. Tradition is important to him/her. She/he tries to follow the customs handed down by his/her religion or his/her family. | | | | | | |
| 21. She/he seeks every chance S/he can to have fun. It is important to him/her to do things that give him/her pleasure. | | | | | | |

1. Strongly disagree 2. Disagree 3. Somewhat disagree 4. Neither agree nor disagree
 5. Somewhat agree 6. Agree 7. Strongly agree

| EMPLOYEE WELL-BEING SCALE (EWB) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. I feel satisfied with my life. | | | | | | | |
| 2. I am close to my dream in most aspects of my life. | | | | | | | |
| 3. Most of the time, I do feel real happiness. | | | | | | | |
| 4. I am in a good life situation. | | | | | | | |
| 5. My life is very fun. | | | | | | | |
| 6. I would hardly change my current way of life in the afterlife. | | | | | | | |
| 7. I am satisfied with my work responsibilities. | | | | | | | |
| 8. In general, I feel fairly satisfied with my present job. | | | | | | | |
| 9. I find real enjoyment in my work. | | | | | | | |
| 10. I can always find ways to enrich my work. | | | | | | | |
| 11. Work is a meaningful experience for me. | | | | | | | |
| 12. I feel basically satisfied with my work achievements in my current | | | | | | | |
| 13. I feel I have grown as a person. | | | | | | | |
| 14. I handle daily affairs well. | | | | | | | |
| 15. I generally feel good about myself, and I'm confident. | | | | | | | |
| 16. People think I am willing to give and to share my time with others. | | | | | | | |
| 17. I am good at making flexible timetables for my work. | | | | | | | |
| 18. I love having deep conversations with family and friends so that we can better understand each other. | | | | | | | |

DEMOGRAPHIC QUESTIONS

Gender: Female Male Prefer not to say

Age:

Academic Title: Professor Associate Professor
Assistant Professor Lecturer Researcher

Household

Composition: Single Never married Married or Domestic partnership
Widowed Divorced Separated

Home Country: Slovakia **If Not Please Specify:**

Department:

Education: Bachelor's degree Master's degree Doctorate degree (Ph.D.)

Religious Preference (If you don't mind):

.....

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Mehmet KAHRAMAN

Doğum Yeri : Bucak/BURDUR

Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi : Selçuk Üniversitesi / Endüstri Mühendisliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : Moskova Devlet Üniversitesi / İşletme

Doktora Öğrenimi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

İngilizce: YDS(2014-Bahar): 81,25

Rusça: YDS(2018-Bahar): 93,75

İş Denevimi :

02.2013-Devam **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi**

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Araştırma Görevlisi.

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar :

Alanında, yurtiçinde, Türkçe veya yabancı dilde yayımlanan kitap

- 1- Kürşat Özdaşlı, Mustafa Lamba, Ahmet Sarıtaş, Mehmet Kahraman, “Kobi ve Aile İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon Sorunları”, (Literatür, Bir Araştırma ve Çözüm Önerileri), Orion Yayınları, Ankara, 2015.

SCI, SSCI ve AHCI dışındaki indeks ve özler tarafından taranan dergilerde yayımlanan teknik not, editöre mektup, tartışma, vaka takdimi ve özet türünden yayınlar dışındaki makale

- 1- Selman Aksoy, Mehmet Kahraman, A Study of the Effects of Total Quality Management on Occupational Safety Regulations, *European Journal of Social Sciences Education and Research*, Vol.1, Nr. 4. 2015.
- 2- Kürşat Özdaşlı, Mehmet Kahraman, A Comparison Of Positioning In Business Administration Education Between First Five Established Business Administration Departments At State And Private Universities In Turkey: A Content Analysis On Strategic Drivers And Curriculum, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, Special Issue for INTE, August 2015.

Ulusal kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan poster bildiri

- 1- Selman Aksoy, Bekir Çevik, Mehmet Kahraman, Demir Çelik Fabrikasında Kaynak Departmanı Çalışanların İş Güvenliği Bilinci Üzerine Bir Çalışma, *VIII. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi*, Çukurova Üniversitesi, Adana, 16-18 Nisan 2015.

Uluslararası kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan özet bildiri

- 1- Mehmet Kahraman, Dorukcan Pehlivan, Industry 4.0 and Management: A Content Analysis on Papers Published in Web of Science Indexed Journals, *International Conference on Social Science Research*, Kosova, 5-9 September, 2018.

Uluslararası kongre, sempozyum, panel gibi bilimsel toplantılarda sunularak, programda yer alan, tam metin olarak yayımlanan bildiri

- 1- Ali Murat Alparslan, Orhan Sezgin, Mehmet Kahraman, The Effects Of Informal Communication with Instructors On Leadership Characteristics of Business Students: A Comparison between Istanbul Universities and Anatolian Universities, *International Academic Conference on Management, Economics and Marketing*, Budapest (IAC-MEM), 10-11 July, 2015.