

Çalışma Ahlakı Üzerine Kültürler Arası Bir Araştırma

A Cross Cultural Study on Work Ethics

Aylin Ünal*, İhsan Taylan Çelik**

Özet: Bu çalışmanın amacı, çalışma ahlakının kültürler arası çalışmalarda ele alınması ve kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin nitel bir araştırma ile incelenmesidir. Bu kapsamda, *Türk ve Kanadalı* üniversite öğrencilerinin çalışma ahlakı değerlerini karşılaştıran bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören 46 kız, 38 erkek öğrenci olmak üzere 84; Kanada'dan Toronto University'e bağlı Rotman School of Management'ta öğrenim gören 43 kız, 35'i erkek öğrenci olmak üzere 75, toplam 162 öğrenciden oluşmaktadır. Örneklem üzerinde, Mirels ve Garrett (1971)'in geliştirdiği ve 19 sorudan oluşan *Protestan Çalışma Ahlakı Ölçeği* uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, kültürün çalışma ahlakı değerleri üzerinde etkili bir değişken olduğunu, iki kültür arasında çalışma ahlakı değerleri açısından anlamlı farklılıkların bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre Türk öğrenciler Kanadalı öğrencilere oranla daha güçlü çalışma ahlakı değerlerine sahiptirler.

Anahtar Kelimeler: Kültür, kültürler arası çalışmalar, çalışma ahlakı.

Abstract: The aim of this study is to investigate the impact of culture on work ethics. For this purpose, a survey which compares the work ethics values of Turkish and Canadian university students was carried out. The sample consists of 162 participants, 84 from Turkey and 78 from Canada. The Protestant Work Ethics Scale which has 19 items and developed by Mirels and Garret (1971) was used in this process. Research results show that culture is an effective variable on work ethics values and significant differences was found among work ethics values between the two cultures. According to the research results, Turkish students appeared to have more powerful work ethics values compared to Canadian students.

Keywords: Culture, cross-cultural studies, work ethic.

* Dr., Yönetim ve organizasyon alanında yardımcı doçenttir. Çalışma alanları; kültür, kültürler arası çalışmalar, etik, ahlak ve insan kaynakları yönetimidir.

İletişim: Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uncubozköy Mevkii, Manisa.
Ş aylinunal@yahoo.com

** Uzm., İşletme alanında doktora yapmaktadır. Çalışma alanları; işletme yönetimi ve pazarlamadır.

İletişim: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ş taylançelik@gmail.com

Bir toplumdaki hâkim *ahlak* anlayışının, aynı zamanda diğer toplumsal değerlerden ve değer yargılarından ayrı düşünülmemesi gerekir. Özellikle de söz konusu olan *çalışma ahlakı* gibi bireylerin günlük hayatlarında, çalışma hayatlarında ve toplumsal hayatta yansımaları olması beklenen bir kavramsa. Ancak nasıl ki bir birey içinde yaşadığı toplumdan bağımsız olarak ele alınmamalıysa farklı toplumlar da kültürel özelliklerinden bağımsız olarak ele alınmamalıdır.

*Kültür birçok bilimsel çalışmada tanımlanması oldukça zor olan muğlak bir kavram olarak nitelendirilmektedir.*¹ Kültürü tarif etmedeki bu güçlük, terimi içine alan bilim dallarının gelişimine bağlı olarak zaman içerisinde yeniden tanımlanması zorunluluğuna ve bu terimlerin kullanılan dilde bilimin onlara vermek istediği anlamlar dışında bazen farklı anlamlar kazanmış olmasına bağlanmaktadır.

Çalışmada uluslararası işletmecilik ve yönetim alanında genel kabul görmüş bir kültürel sınıflandırma geliştirmiş olan Geert Hofstede'nin ortaya koyduğu kültür tanımı ve *kültürel boyutlar* modeli kullanılacaktır. Hofstede (1980a: 21)'ye göre kültür, "bir insan topluluğunun üyelerini diğer topluluklardakinden farklılaştıran, kolektif zihinsel programlamalar"dır. Ancak bu tanım bütünü kapsayan bir tanım değildir, fakat kültürün ölçülebilir kısmını kapsamaktadır. Buna göre kültür değer sistemlerinden meydana gelmekte ve değerler kültürün yapı taşlarını oluşturmaktadır. Literatürde, Shalom Schwartz, Fons Trompenaars ve Geert Hofstede kültür kavramını kültürel boyutlar yoluyla açıklayan yazarlar arasında öne çıkmaktadır

Kültürel boyut, belli bir kültürün üyesi olan bireylerin, diğer bir farklı kültüre üye olan bireylere oranla farklılıklar gösterdikleri değişkenlerdir (Schermerhorn, 1999: 102). Kültürel boyutlar; diğer önemli kültürel özellikleri öngörmeye, farklı kültürler arasında daha güvenilir çıkarımlarda bulunmaya ve başka kültür üzerinde genellemelerde bulunmaya yardımcı olduğu için teorik açıdan çok önemlidir (Abdalla, Maghrabi ve Raggad, 1995: 55). Hofstede'nin kültürel boyutları, uluslararası işletmecilik alanında yaygın şekilde kabul edilmiş ve geçerlilikleri zaman içerisinde defalarca ispatlanmıştır.

Hofstede'nin kültürel boyutları ülkelerin kültürel sistemlerinin ortak yapılarının temel öğelerini ortaya koymaktadır. Bu boyutlar sadece kültürleri analiz etme imkânı vermekle kalmaz, bunun yanında kültürel farklılıkların yönetim ve organizasyon alanına etkilerini de açıklama imkânı da verir. Bu

¹ Kültür kavramı ve etrafındaki tartışmalar üzerine ayrıntılı bir değerlendirme için bk. Hofstede, 1980a.

yapı bireylerin algılamalarındaki, rollerindeki ve ilişkilerini yönlendiren mekanizmalardaki farklılıkları anlamak için oldukça faydalıdır.

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

Çalışma ahlakı, en basit tanımıyla çalışmaya karşı olumlu tutumlardır ve üretken emeğe ya da çalışmaya, çalışanlar ya da bu emeği harcayanlar tarafından kendi başına bir olgu olarak değer verilmesini; toplumsal baskıların, teşvik edici primlerin ya da işverenlerin iş gücünden azami çıktıyı elde etmek için geliştirdikleri başka araçların sağlayabileceğinden daha fazla çabanın harcanmasının özendirilmesini anlatan bir terimdir (Bozkurt, 2000: 18). Çalışma ahlakı, bireyin yaptığı iş adına kişisel olarak sorumlu, hesap verebilir ve güvenilir olmasını ifade eden kültürel bir normdur, ancak herhangi bir mesleğe özgü değildir. Bu özellikler yatay anlamda bütün endüstri ve hizmet sektörlerinde, dikey anlamda da stajyer çalışandan tepe yönetimine kadar bütün düzeylerde gerekli ve hatta elzem olan karakteristiklerdir (Sherer ve Eadie 1987'den aktaran Azam ve Brauchle, 2003: 196).

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

Çalışma ahlakı denildiğinde, bir toplumda işe ve çalışmaya karşı takınılan tavırlar anlaşılmaktadır. Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka toplumdan farklılıklar gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu bir tutum geliştirirken bazıları işten çok din-

lenme ve eğlenceyi ön plana alabilmektedirler. Örneğin bazıları için çalışma, yaşamının başlı başına bir amacıdır. Bu tür insanlar tutumlu, dakik, çalışkan, dürüst, sade bir hayat süren ve öz disiplini olan kişilerdir.

Öte yandan Weber, kapitalizmin gelişmesinde özellikle dini kökenlerin ön plana çıktığını ve Batı dünyasındaki yasal düzenlemelerin ve ticari hayattaki değişmelerin tek başına yeterince açıklayıcı olamayacağını, Protestan inancından gelmiş olan değerlerin de kapitalizmin gelişmesinde çok önemli bir payı olduğunu savunmuştur. Bu değerler; öz disiplin, sıkı çalışma, zamanın dikkatli kullanımı, bireyin kazancını yeniden yatırıma dönüştürmesi, kişisel dürüstlük, yaratıcı yenilik ve sadece Tanrı'nın ödüllendirmesine dair güçlü inançtır (Jones, 1997: 759). Weber'e göre Protestan toplumlar diğer toplumlarda olmayan kendilerine özgü bir çalışma ahlakına sahiptir. Buna göre Protestanlar diğerlerine oranla daha fazla çalışma odaklıdır ve *Protestan çalışma ahlakı*, Batı'da kapitalizmin gelişmesinde çok önemli bir rol oynamıştır (Arslan, 2001: 321).

Türkiye'de Max Weber'in tezlerini ve çalışma ahlakı kavramını konu edinen ilk çalışma Ülgener'in, ilk baskısı 1951 yılında yapılan *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası* adlı kitabıdır. Esasen iktisat tarihçisi olan Ülgener (2006) söz konusu eserinde, Osmanlı Devleti'nde hâkim ahlak anlayışı ve iktisadi zihniyet arasındaki ilişkileri sanat tarihinden, özellikle de edebiyat tarihinden derlediği kaynaklardan yola çıkarak incelemiştir; Osmanlı Devleti'ndeki çalışma hayatının ve ticaret anlayışının, diğer bir deyişle ekonomik düzenin Batı'da sanayi devriminin gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkan yeni anlayışlara uyum gösterememesinin nedenlerini araştırmıştır. Weber'in *Protestan çalışma ahlakı* tezini dönemin koşullarına uyarlayarak her iki kültür ve anlayış arasındaki farklılıkların nedenleri ve sonuçları üzerinde durmuştur. Ülgener (2006)'in analizlerinin ve tespitlerinin Türkiye'nin kültürel yapısının kökenleri hakkındaki verdiği ipuçları oldukça çarpıcı olarak nitelendirilebilir. Günümüz toplumunda bu kültürel kökenlerin izlerini görmek mümkündür. Ancak Türk toplumunu bir bütün olarak dönüştürmeyi ve *muasır medeniyetler seviyesine* çıkartmayı amaçlayan cumhuriyet ilkelelerinin ve devrimlerinin kültürel yapıda ve bireylerin zihniyetinde köklü değişimler yarattığı da unutulmamalıdır. Bugün Türk toplumunun zihin haritasına bakıldığında hem Osmanlı'dan devralınan özelliklerin hem Cumhuriyet Dönemi'nin yarattığı etkinin bir kolajı rahatlıkla görülebilmektedir. Ayrıca 1980'lerde Türkiye'nin yaşadığı değişim sürecinin ve de sosyalist devletlerin çökmesi ile başlayan küreselleşmenin de günümüz Türk toplumunun kültürel yapısını etkilediğini söylemek mümkündür.

Bu konuda yapılmış çalışmalar, Arslan (2001)'ın Protestan İngiliz, Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticilerin sahip olduğu *Protestan çalışma ahlakı* değerlerine yönelik olarak yaptığı kültürler arası bir çalışma; Bozkurt (2000)'un Türkiye'de çalışma ahlakını sorgulamaya yönelik olarak Uludağ Üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler, mimarlık-mühendislik, tıp ve ilahiyat fakültelerinde okuyan öğrenciler üzerinde yaptığı, katılımcıların, püriten (Protestan) ahlak ile hedonist (hazcı) ahlak değerlerine ve içinde yaşadıkları toplumun sahip olduğunu düşündükleri çalışma ahlakı anlayışı hakkındaki görüşlerine yönelik çalışması; Erdem ve arkadaşlarının (2005) Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde eğitim vermekte olan üniversitelerden 2200 öğrenci üzerine yaptığı ve gençlerin dünya görüşlerini, hayata, insana, olaylara, olgulara ve geleceğe yönelik yaklaşımlarını inceleyen araştırmalar mevcuttur. Tüm bu araştırmalar göz önüne alındığında; Türkiye'deki çalışma ahlakı anlayışının oldukça dinamik bir görünüme sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda Cumhuriyet öncesi dönemin tarihsel mirasının etkilerinin, belli açılardan hâlâ devam etmekle birlikte büyük ölçüde biçim değiştirdiği ve yeni bir anlayışa dönüşmekte olduğundan, 1980'lerde başlayan değişim süreciyle yaşanan değişikliklerden, dış dünyayla etkileşim olanaklarının her geçen gün artmasının etkilerinden, dünyada ortaya çıkan büyük çaplı değişimlerden (örneğin Doğu Bloku'nun yıkılması) ve yeni eğilimlerden (örneğin küreselleşme) kaynaklanan etkilenmelerden de söz edilebilir.

Bu çerçeveden hareketle kültürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisinin incelenmesi ve farklılıklarının araştırılması amacıyla farklı ülkelerde eğitim gören üniversite öğrencilerinin sahip olduğu çalışma ahlakı değerleri bir araştırma ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yöntem

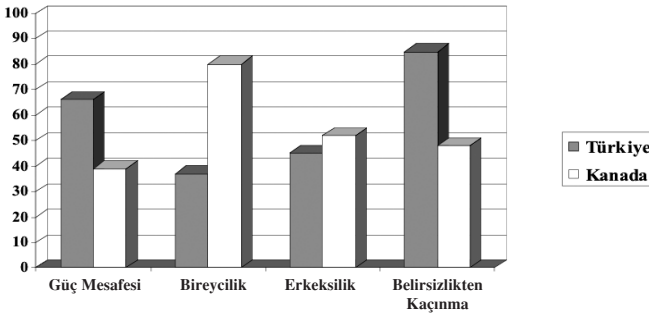
Araştırmanın amaçlarına uygun olarak, bu çalışmada çalışma ahlakı değerleri kapsam içine alınmıştır. Literatürde çalışma ahlakının, zaman zaman "boş zaman ahlakı" (leisure ethics) ile birlikte ve birbirine karşıt değerler sistemleri şeklinde ele alınması rastlanılan bir durumdur. Ancak bu çalışmanın amacı, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemek olmadığı için boş zaman ahlakı ve çalışma ahlakı değerleri arasındaki olası ilişkiler kapsam dışında tutulmuştur. Ayrıca bu araştırmada "kültür" kavramının çalışma ahlakı üzerindeki etkisi incelenmeye çalışıldığı için, cinsiyet dışında herhangi bir demografik değişken kapsam içine alınmamıştır. Literatüre bakıldığı zaman da çalışma ahlakı değerlerindeki farklılıkların, genellikle alışılmış demografik değişkenlerden (yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi vb.) ziyade daha çok sahip olunan dinî inanç, yaşam tarzı, etnik köken ve sosyal sınıf gibi daha öz-

göl değişkenler aracılığıyla incelendiği görölmektedir. Bu tarz değişkenlerin incelenmesi ise bu araştırmanın amacını ve sınırlarını aşmaktadır. Ancak költür kavramının bu tarz değişkenleri de temsil edebileceği düşünöldüğü için araştırma bu eksen üzerine kurulmuştur.

Evren ve Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, Türkiye’de, Manisa’da Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan, farklı sınıflardan ve bölümlerden, 46 kız ve 38 erkek, toplam 84 öğrenciden ve Kanada’da, Toronto’da University of Toronto’ya bağlı Rotman School of Managementta okuyan, farklı sınıflardan ve bölümlerden, 43 kız ve 35 erkek, toplam 78 öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırmada, Türkiye’nin ve Kanada’nın seçilmesinin nedeni, bu iki ülkenin Hofstede (1980a)’nin költürel boyutlarına göre farklı költürel özelliklere sahip olması ve bu açıdan karşılaştırma yapabilme olanağı vermesidir. Hofstede (1980a)’nin sınıflandırmasına göre Türkiye, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu; erkeksilik-kadınsılık boyutu açısından orta sıralarda yer alsa da kadınsılık özelliklerinin daha yoğun olduğu ve giderek azalmakta olsa da toplulukçuluğun hâlâ baskın şekilde hissedildiği bir költüre sahiptir. Kanada ise güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınmanın oldukça düşük olduğu; erkeksilik-kadınsılık boyutu açısından ortalamanın hemen üzerindeki ülkeler arasında yer almasına karşın erkeksilik özelliklerinin hâkim olduğu ve bireyciliğin oldukça yüksek olduğu bir költüre sahiptir. Bu açıdan, araştırmanın amacına uygun olarak, költürün çalışma ahlakı üzerindeki etkisini iyi şekilde yansıtabilecekleri düşünöldüğü için bu iki ülke seçilmiştir. Her iki ülkenin Hofstede’nin sınıflandırmasında aldıkları puanların, karşılaştırmalı olarak grafiğe dönüştürölmüş hâli Şekil 1’de görölebilir.



Şekil 1. Türkiye ve Kanada’nın Költürel Boyutlar Açısından Karşılaştırmalı Grafiği (Hofstede, 1980a’dan uyarlanmıştır.)

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

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Mirels ve Garrett'in geliştirdiği *Protestan Çalışma Ahlakı Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek çalışma ahlakının beş farklı boyutuna yönelik olarak tasarlanmış, toplam on dokuz sorudan oluşmaktadır (1971'den aktaran Arslan, 2001: 323). Sorularda, katılımcılardan çalışma ahlakına yönelik değerleri belirten belli ifadelerle katılma derecelerini belirtmelerini istenmektedir. Cevaplama işlemi için beşli Likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. Buna göre, 1) *kesinlikle katılmıyorum* ve 5) *kesinlikle katılıyorum* şeklindedir. Ölçekte üç adet soru ise puanlama ters olacak şekilde düzenlenmiştir. Alınan puanların çokluğu, daha güçlü çalışma ahlakına sahip olduğunu belirtmektedir. Ölçek, Türkiye'deki uygulama için araştırmacı tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş daha sonra uluslararası film festivallerinde çevirmen olarak görev alan bir uzman tarafından İngilizceye geri çevrilmiştir. Elde edilen bu İngilizce versiyon araştırmacı tarafından tekrar Türkçeye çevrilmiş ve son düzeltmeleri yapıldıktan sonra uygulanmıştır. Söz konusu ölçeğin çalışma ahlakı ile ilgili araştırmalarda oldukça sık ve yaygın biçimde kullanıldığı ve güvenilir olduğu bilinmektedir. Ayrıca kültürler arası çalışmalarda da tercih edilmesi bu ölçeğin araştırmada kullanılmak üzere seçilmesinde etkili olmuştur.

Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması: Yapılan analizlerde Kaiser-Meyer-Olkin bu kat sayısı değeri 0,79 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer verilerin elde edildiği örneklem faktör analizi için uygun ve oldukça yeterli sayılabileceğini göstermektedir.

Elde edilen faktörler *Protestan çalışma ahlakını* oluşturan boyutlar açısından ele alındığı zaman; 1. faktörü oluşturan soruların *çalışmanın gerekliliğini* vurgulayan boyutu, 2. faktörü oluşturan soruların *sadelik ve zevkler-*

den uzak durmayı vurgulayan boyutu, 3. faktörü oluşturan soruların sıkı çalışmanın başarıyı getireceğini vurgulayan boyutu, 4. faktörü oluşturan soruların boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumları ele alan boyutu ve 5. faktörü oluşturan soruların da para ve zaman kullanımını ele alan boyutu temsil ettiği söylenebilir.

Döndürme (rotation) işlemi sonucunda oluşan faktör yapısı ve ölçülmek istenen varyansı ne oranda ölçtüğü ise Tablo 1’de görülebilir. Bu tabloya göre sırasıyla 1. faktör varyansın % 12,56’sını, 2. faktör varyansın % 11,54’ünü, 3. faktör % 11’ini, 4. faktör % 10,82’sini ve 5. faktör % 7,68’ini açıklamaktadır. Varimax işlemi, yapısı gereği, açıklanan toplam (kümülatif) varyansı etkilememektedir.

Tablo 1. Döndürme İşlemi Sonucu Oluşan Açıklanan Varyans Değerleri (Karesi Alınmış Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Toplamları)

Toplam	Varyans %	Kümülatif %
2,387	12,56	12,56
2,194	11,54	24,11
2,091	11,00	35,11
2,058	10,82	45,94
1,461	7,68	53,63

Faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular Mirels ve Garrett’in geliştirmiş olduğu *Protestan Çalışma Ahlakı Ölçeği*’nde yer alan, toplam on dokuz sorunun oluşturduğu, beş faktörün bu çalışmada da belirlendiğini göstermektedir (1971’den aktaran Arslan, 2001). Bu açıdan çalışmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğinin sağlanmış olduğu söylenebilir.

Güvenilirlik, kişilerin test maddelerine verdikleri yanıtlar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenilirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2006: 169). Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi için “Cronbach Alpha” kat sayısı değeri hesaplanmıştır. Tablo 2’de bu analizin sonucu görülebilir. Buna göre ölçeğin sahip olduğu güvenilirlik kat sayısı 0,79’dur. Bu oran ölçeğin orijinal değeri olan 0,85’in altında olsa da oldukça yüksek ve kabul edilebilir bir oran olarak değerlendirilebilir. Bu düzeyde bir araştırma için yeterli ve güvenilir bir değer olarak kabul edilebilir.

Tablo 2. *Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

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

Ölçeğin bütününe yönelik olarak yapılan bu analizin yanı sıra, her bir madde (soru) için, söz konusu madde (soru) ölçekten çıkartıldığı zaman ölçeğin sahip olacağı “Cronbach Alpha” kat sayısı değerleri de hesaplanmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 2’de görülebilir. Buna göre on üçüncü soru dışındaki maddelerden herhangi biri ölçek dışına çıkartıldığı takdirde ölçeğin güvenilirliğinde az da olsa bir azalma olacağı, on üçüncü soru çıkartıldığı takdirde ise ölçeğin güvenilirliğinde az da olsa bir artış (0,790’dan 0,811’e) gözleeneceği görülmektedir. Buna karşın bu çalışmada ölçeğin orijinaline sadık kalınması benimsenmiştir.

Saha Uygulaması

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

Verilerin Çözümlemesi

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

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

Bulgular

Araştırmaya Türkiye’den, 46 kız ve 38 erkek, 84 öğrenci ve Kanada’dan, 43 kız ve 35 erkek, 78 öğrenci olmak üzere, toplam 162 katılımcı katılmıştır. Katılımcıların % 51,93’ü Türkiye’den, % 48,12’si ise Kanada’dandır. Kız öğrencilerin oranı toplam katılımcıların % 54,93’ünü, erkek öğrencilerin oranı ise % 45,14’ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların ülkelere ve cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 3’te görülebilir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine ve Kültürlerine Göre Dağılımı

			Türkiye	Kanada	Toplam
Cinsiyet	Kız	Sayı (N)	46	43	89
		Cinsiyet İçindeki Oran	% 51,70	% 48,30	% 100,00
		Kültür İçindeki Oran	% 54,80	% 55,01	% 54,93
		Toplam İçindeki Oran	% 28,40	% 26,50	% 54,93
Erkek	Erkek	Sayı (N)	38	35	73
		Cinsiyet İçindeki Oran	% 52,10	% 47,90	% 100,00
		Kültür İçindeki Oran	% 45,20	% 44,90	% 45,14
		Toplam İçindeki Oran	% 23,50	% 21,60	% 45,14
Toplam	Toplam	Sayı (N)	84	78	162
		Cinsiyet İçindeki Oran	% 51,90	% 48,10	% 100,00
		Kültür İçindeki Oran	% 51,93	% 48,12	% 100,00
		Toplam İçindeki Oran	% 100,00	% 100,00	% 100,00

Her bir katılımcının verdiği cevaplar doğrultusunda oluşan bir *çalışma ahlakı skoru* hesaplanmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine ve kültürlerine göre çalışma ahlakı skorlarının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Bu değerler Tablo 4’te görülebilir. Türk öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skoru 65,85, standart sapma değeri 8,63’dur. Kanadalı öğrencilerin ise

ortalama çalışma ahlakı skorları 58,44 ve standart sapma değerleri de 9,42'dir. Cinsiyet açısından ele alındığı zaman, kız öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skorlarının 63,04 ve standart sapmalarının 8,60 olduğu, buna karşın erkek öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skorlarının 61,36 ve standart sapmalarının 10,93 olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde ortalama çalışma ahlakı skorlarının hem cinsiyet hem de kültür açısından farklılaştığı hissine kapılabilir. Ancak bu farkların anlamlı farklar olup olmadığı analiz edilmeden bir yargıya varmak doğru olmayacaktır.

Tablo 4. Cinsiyete ve Kültüre Göre Alınan Çalışma Ahlakı Skorları

	Kültür	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	N
Çalışma Ahlakı Skoru	Türkiye	Kız	65,78	9,81	46
		Erkek	65,94	7,07	38
		Toplam	65,85	8,63	84
	Kanada	Kız	60,11	5,92	43
		Erkek	56,40	12,24	35
		Toplam	58,44	9,42	78
	Toplam	Kız	63,04	8,60	89
		Erkek	61,36	10,93	73
		Toplam	62,29	9,72	162

Belirlenen bu farkların anlamlı farklar olup olmadığını inceleyebilmek için öncelikle buna yönelik olarak kullanılacak istatistikî analiz yönteminin belirlenmesi gerekmektedir. Elde edilen veriler her iki örneklem için de 30'dan fazla olduğu için, doğrudan *t Testi*'nin kullanılması uygundur denilebilir. Ancak iki grup ortalaması arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını analiz eden *t Testi*'ni kullanabilmek için diğer bir ön koşul, verilerin normal dağılıma uygun olmasıdır. Araştırmada elde edilen verilerin bu ön koşulu sağlayıp sağlamadığını belirleyebilmek için Kolmogorov-Smirnov Uygunluk Testi uygulanmıştır. Bu test eğer örneklem hacimleri 50'den büyükse, verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için kullanılabilir. Yapılan test sonucunda elde edilen anlamlılık değeri olan 0,06 değeri, 0,05'den büyük olduğu için veriler normal dağılıma uygundur ve buradan hareketle bu veriler ile yapılacak istatistikî analizlerde ve karşılaştırmalarda "t Testi"nin kullanılması mümkündür denilebilir. Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi'nin sonuçları Tablo 5'te görülebilir.

Tablo 5. Kolmogorov-Smirnov Uygunluk Testi Sonuçları

		Çalışma Ahlakı Skoru
N		162
Normal Parametreler	Ortalama	62,29
	Standart Sapma	9,72
En Büyük Farklar	Mutlak Değer	0,10
	Pozitif	0,06
	Negatif	-0,10
Kolmogorov-Smirnov Z		1,29
Anlamlılık		0,07

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

Tablonun geneline bakıldığında kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla neredeyse tüm faktörler ve toplam çalışma ahlakı skorları açısından daha yüksek puanlar aldıkları söylenebilir. Ancak tablonun en sağındaki sütunda yer alan ve % 95 güven aralığı için hesaplanan ortalamalara bakıldığı zaman, birbiriyle kesişen aralıklara sahip değerler görülmektedir. Bu durum aradaki farkların aslında anlamlı farklar olmadığını belirtmektedir. Örneğin % 95 aralığında kız öğrencilerin çalışma ahlakı skorları 61,23 ile 64,85 arasında erkek öğrencilerin ise 58,81 ile 63,92 arasında değişmektedir. Her iki aralığın belli ölçüde kesiştiği görülmektedir. Bu durumda aradaki farkların anlamlı farklar olarak değerlendirilmesi hatalı bir çıkarım olacaktır.

Yukarıda güven aralığı incelenerek yapılan yorum, uygulanan *t Testi* sonucunda daha açık şekilde anlaşılabilir. Ancak öncelikler *t Testi* tablosunda bulunan *Levene Varyans Eşitliği Testi* (Levene's Test for Equality of Variances)'nden bahsetmek faydalı olacaktır. Söz konusu test, *t Testi* uygulanan iki grubun varyanslarının eşitliğini test eden istatistiksel bir yöntemdir. Aslında bu test *her iki grubun varyansları eşittir* şeklinde kurulmuş sıfır hipote-

zi test etmektedir. Eğer testin anlamlılık (p) değeri, belirlenen alpha (bu çalışma için $\alpha=0,05$) değerinden büyükse, testin sıfır hipotezi red edilemeyecek ve iki grubun varyanslarının eşit olduğu varsayımı altında *t Testi* sonuçları değerlendirilecek, eğer anlamlılık değeri (p) alpha değerinden küçükse bu durumda testin sıfır hipotezi red edilecek ve iki grubun varyanslarının eşit olmadığı varsayımı altında *t Testi* sonuçları değerlendirilecektir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Alınan Faktör ve Çalışma Ahlakı Skorları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
Çalışma Ahlakı Skoru	Kız	89	63,04	8,60
	Erkek	73	61,36	10,93
Faktör 1	Kız	89	13,21	2,99
	Erkek	73	12,97	3,27
Faktör 2	Kız	89	14,69	2,85
	Erkek	73	13,94	3,43
Faktör 3	Kız	89	13,85	2,54
	Erkek	73	13,30	3,00
Faktör 4	Kız	89	11,50	2,67
	Erkek	73	11,82	3,33
Faktör 5	Kız	89	9,77	2,18
	Erkek	73	9,32	2,91

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

Yapılan *t Testi* sonucunda kullanılan ölçekte yer alan 5 faktörün tümü için elde edilen anlamlılık değerleri, gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirten değerden ($\alpha=0,05$) büyüktür ($p>0,05$). Toplam çalışma ahlakı skoru açısından da anlamlılık değeri $0,28>0,05$ olduğu için, çalışma ahlakı bazında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olduğu söylenemez. Sonuç olarak bu çalışmada cinsiyet ve çalışma ahlakı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı söylenebilir.

Tablo 7. Çalışma Ahlakının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik “t Testi” Sonuçları

Ortalamaların Eşitliği İçin t Testi ($\alpha = 0,05$)				
	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (p)	Ortalama Farkı
Çalışma Ahlakı Skoru	1,09	160	0,27	1,67
Faktör 1	0,48	160	0,62	0,24
Faktör 2	1,52	160	0,13	0,75
Faktör 3	1,26	160	0,20	0,55
Faktör 4	-0,67	160	0,50	-0,31
Faktör 5	1,11	160	0,26	0,44

Konu ile ilgili literatüre bakıldığı zaman çalışma ahlakı değerleri üzerine yapılan önceki araştırmalarda cinsiyetin etkisi konusunda farklı sonuçlar elde edildiği görülebilir. Mirels ve Garrett 1971’de yaptıkları çalışmada *Protestan çalışma ahlakı* değerlerini benimsemenin cinsiyet ile ilişkisi olmadığı sonucuna varmışlardır (aktaran Arslan, 2001: 323). Ayrıca Arslan (2001)’in yapmış olduğu Türk yöneticileri de kapsayan kültürlerarası çalışmada da cinsiyet ve çalışma ahlakı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmanın cinsiyet değişkeni ile ilgili sonuçlarının belirtilen araştırmalarla örtüşmekte olduğu söylenebilir.

Önceki bölümde izlenen yöntemle paralel olarak, çalışma ahlakının kültür değişkenine bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için öncelikle her iki kültüre ait çalışma ahlakı skorlarının ortalama ve standart sapma değerleri ile % 95 güven aralığı için belirlenen alt ve üst sınırları incelenmiştir. Bu değerler Tablo 8’de görülebilir. Görülebileceği gibi sadece 3. faktör haricinde, Türkiye örnekleminin ortalamalarının Kanada örneklemine oranla daha yüksektir. 3. faktöre ait değerlerde ise Kanada örneklemini Türkiye örneklemine göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Güven aralıkları incelendiği zaman, alt ve üst sınırlar için belirlenen ortalama değerlerinin birbiriyle kesişim göstermediği görülebilir. Örneğin Türkiye için çalışma ahlakı skoru ortalamasının, % 95 güven aralığında, alt sınırı 63,9842 ve üst sınırı 67,7301 iken; Kanada için alt sınır değeri 56,3241 ve üst sınır değeri ise 60,5733 şeklindedir. Bu sınır değerlerinde herhangi bir kesişme olmaması aslında, her iki grubun çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir.

Tablo 8. Kültüre Göre Alınan Faktör ve Çalışma Ahlakı Skorları

	Kültür	N	Ortalama	Standart Sapma
Çalışma Ahlakı Skoru	Türkiye	89	65,85	8,63
	Kanada	73	58,44	9,42
Faktör 1	Türkiye	89	14,46	3,09
	Kanada	73	11,64	2,39
Faktör 2	Türkiye	89	15,13	3,11
	Kanada	73	13,52	2,97
Faktör 3	Türkiye	89	12,96	2,30
	Kanada	73	14,29	3,05
Faktör 4	Türkiye	89	12,67	2,79
	Kanada	73	10,53	2,78
Faktör 5	Türkiye	89	10,61	2,37
	Kanada	73	8,44	2,21

Aradaki farklılıkların anlamlı farklılıklar olduğu sonucunu daha açık şekilde görebilmek için, yapılan *t Testi* sonuçlarına bakmak faydalı olacaktır. Çalışma ahlakının kültüre göre karşılaştırılmasına yönelik olarak yapılan *t Testi* sonuçları Tablo 9’da görülebilir. Öncelikle Levene Varyans Eşitliği Testi’nin sonuçları incelendiği zaman 1. faktör dışındaki ögeler için *eşit olmayan varsayımı* satırındaki *t Testi* değerlerinin dikkate alınması gerektiği görülebilir. 1. faktör içinse *eşit varyanslar varsayımı* satırındaki değerler kullanılmalıdır. Ancak yine bu tablodan görülebileceği gibi bu araştırmada varyansların eşitliği, yapılan *t Testi*’nin anlamlılık değerlerini etkilememektedir.

Toplam çalışma ahlakı skoru için hesaplanan *t Testi* sonuçlarına bakıldığı zaman, anlamlılık değeri $p=0,000$ olarak hesaplandığı için, $p<0,05$ düzeyinde çalışma ahlakı ve kültür arasında anlamlı bir ilişki vardır denilebilir. Tablo 8’deki sonuçlar bir önceki tablo (Tablo 7) ile birlikte ele alındığında Türk öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skorlarının 65,85 ve Kanadalı öğrencilerin ise 58,44 olduğu görülebilir. Arada gözlenen bu farkın istatistiki açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark olduğu ve Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek çalışma ahlakı skorlarına sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Tablo 9. Çalışma Ahlakının Kültür Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik "t Testi" Sonuçları

Ortalamaların Eşitliği İçin t Testi ($\alpha = 0,05$)				
	T	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (p)	Ortalama Farkı
Çalışma Ahlakı Skoru	5,22	160	0,00	7,40
Faktör 1	6,45	160	0,00	2,82
Faktör 2	3,34	160	0,001	1,60
Faktör 3	-3,14	160	0,002	-1,33
Faktör 4	4,87	160	0,00	2,14
Faktör 5	5,99	160	0,000	2,17

Sonuçlar faktörler açısından incelendiği zaman, 1. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,000$ olduğu için iki grup arasında 1. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 10'dan Türk öğrencilerin 1. faktöre yönelik ortalamalarının 14,4643 ve Kanadalı öğrencilerin ise 11,6410 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 1. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skora sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Tablo 10. Kültüre Göre Alınan Faktör ve Çalışma Ahlakı Skorları

	Kültür	N	Ortalama	Standart Sapma
Çalışma Ahlakı Skoru	Türkiye	89	65,85	8,63
	Kanada	73	58,44	9,42
Faktör 1	Türkiye	89	14,46	3,09
	Kanada	73	11,64	2,39
Faktör 2	Türkiye	89	15,13	3,11
	Kanada	73	13,52	2,97
Faktör 3	Türkiye	89	12,96	2,30
	Kanada	73	14,29	3,05
Faktör 4	Türkiye	89	12,67	2,79
	Kanada	73	10,53	2,78
Faktör 5	Türkiye	89	10,61	2,37
	Kanada	73	8,44	2,21

2. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,001$ olduğu için iki grup arasında 2. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 10'dan Türk öğrencilerin 2. faktöre yönelik ortalamalarının 15,13 ve Kanadalı öğrencilerin ise 13,52 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 2. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip oldukları sonucuna varılabilir. 3. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,002$ olduğu için iki grup arasında 3. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 10'dan Türk öğrencilerin 3. faktöre yönelik ortalamalarının 12,96 ve Kanadalı öğrencilerin ise 14,29 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 3. faktör açısından Kanadalı öğrencilerin Türk öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip oldukları sonucuna varılabilir. 4. faktör açısından $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,000$ olduğu için iki grup arasında 4. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 10'dan Türk öğrencilerin 4. faktöre yönelik ortalamalarının 12,67 ve Kanadalı öğrencilerin ise 10,53 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 4. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip oldukları sonucuna varılabilir.

5. faktör açısından ise $p < 0,05$ düzeyinde hesaplanan anlamlılık değeri $p = 0,00$ olduğu için iki grup arasında 5. faktör açısından belirlenen farkların anlamlı farklar olduğu söylenebilir. Tablo 10'dan Türk öğrencilerin 5. faktöre yönelik ortalamalarının 10,61 ve Kanadalı öğrencilerin ise 8,44 olduğu görülebilir. Buradan hareketle 5. faktör açısından Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlarına sahip oldukları sonucuna varılabilir.

Tartışma

Sonuç olarak, yapılan *t Testi* sonuçları Türk ve Kanadalı öğrencilerin çalışma ahlakı skorları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ve Türk öğrencilerin Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek çalışma ahlakı skorlarına sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca sonuçlar incelendiği zaman Türk öğrencilerin 3. faktör dışındaki tüm faktörler açısından Kanadalı öğrencilerden daha yüksek skorlara sahip olduğu da görülebilir.

Araştırma bulgularını değerlendirirken öncelikle kullanılan ölçeğe yönelik olarak elde edilen sonuçların ele alınması faydalı olacaktır. Yapılan faktör analizi sonucunda Mirels ve Garrett'in 1971'de geliştirdiği ölçekte bulunan çalışma ahlakının beş temel alt boyutu bu araştırma sonucunda da saptanmıştır (aktaran Arslan, 2001). Güvenilirlik analizinin sonuçları ise ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,79 olarak tespit edildiğini göstermektedir. Bu değer oldukça tatmin edici bir düzeye karşılık geldiği söylenebilir.

Araştırmada cinsiyet ve çalışma ahlakı arasındaki farklılıkların analizi için yapılan t Testi sonuçlarına göre cinsiyet ve çalışma ahlakı arasında ($p < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Aynı şekilde ölçekte yer alan beş boyut için de cinsiyet açısından anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Bu sonuçlar Mirels ve Garrett'in ortaya koyduğu sonuçlarla (1971'den aktaran Arslan, 2001) ve de konu ile ilgili literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Buradan hareketle cinsiyetin çalışma ahlakı değerleri üzerinde etkisinin bulunmadığı söylenebilir.

Kültür ve çalışma ahlakı arasındaki farklılıkların analizi için yapılan t Testi sonuçları, çalışma ahlakının, sahip olunan kültüre göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre Türk öğrenciler Kanadalı öğrencilerine oranla daha yüksek çalışma ahlakı skorları elde etmişlerdir. Türk öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skoru 65,85; buna karşın Kanadalı öğrencilerin ortalama çalışma ahlakı skoru 58,44 olarak bulunmuştur.

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

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

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

Gelişmekte olan ülkelerin kültürel özelliklerini tanımlarken, gelişmiş ülkelere kıyasla, belirsizlikten kaçınmanın ve güç mesafesinin yüksek, bunun yanında bireyciliğin ve erkeksiliğin düşük olduğunu belirtmiştir (Mendonca ve Kanungo, 1990: 142). Bu açıdan bakıldığında Türkiye'nin gelişmekte olan ülkelerin sahip olduğu kültürel özellikleri taşıdığı görülebilir. Kanada'nın ise bu sınıflamada gelişmiş ülkelerin kültürel özelliklerine daha yoğun şekilde sahip olduğu söylenebilir.

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

Hofstede'nin kültürel boyutlara ilişkin araştırmasının Türkiye ve Kanadaya ilişkin ülke skorları dikkate alındığında, Türkiye'nin Kanada'ya oranla daha toplulukçu özellikler barındıran kültürel yapısı, bireylerin tercihlerinde topluluğun beklentilerine uygun davranma eğilimi içinde olmaları, topluluğun bireyler arasındaki farklılıkları en aza indirmeye çalışması ve topluluğun birey üzerindeki hâkimiyeti ve baskısı, *sadelik ve zevklerden uzak durma* boyutundaki farklılığın nedeni olarak belirtilebilir.

Boş zaman (leisure) kavramı bireyin yapmakla yükümlü olduğu işler ve zorunlulukları dışında sahip olduğu, tamamen bireyin kendisine ait ve bireyin kendi özel zevklerine, beklentilerine ve amaçlarına yönelik olarak değerlendirildiği zaman dilimlerini ifade etmektedir. Görülebileceği gibi boş zaman (leisure) kavramı doğası sebebiyle bireysel bir kavramdır. Türkiye'de birey-

ciliğin ve bireyci değerlerin Kanada'ya oranla daha zayıf olması ve buna paralel olarak Kanada'da söz konusu kültürel özelliklerin çok güçlü olması; Türk ve Kanadalı öğrenciler arasında *boş zamana (leisure) yönelik olumsuz tutumlar* boyutundaki farklılıkların nedeni olarak belirtilebilir.

Türkiye'nin erkeksilik-kadınsılık boyutu açısından Kanada'ya oranla daha kadınsı kültürel özelliklere sahip olmasının bir sonucu olarak, Türk kültürüne üye olan bireylerin belli bir emek sonucunda ulaştıkları maddi çıkarları ve sahip oldukları zamanı daha tutumlu, tasarruflu ve dikkatli kullanma eğilimi içinde oldukları söylenebilir. Burada erkeksilik boyutu ile bir toplumda erkeklere ait olarak kabul edilen, "erkeksi" olarak kabul edilen değerlerin iddialı, rekabetçi ve zorlayıcı olmak, başta finansal olmak üzere her türlü refaha sahip olmak vb. değerler olma derecesi; kadınsılık boyutu ise bir toplumda kadınlara ait olarak kabul gören, "kadınsı" değerlerin daha çok başkalarına karşı korumacı ve kollayıcı olmak, diğerkâmlık vb. olma derecesini ifade etmektedir (Hofstede, 1980b: 46). Kanada'nın bu boyut açısından sahip olduğu kültürel özelliklerin ise söz konusu kültüre üye olan bireylerin elde ettikleri maddi olanakları girişimlik açısından daha riskli şekilde ve risk düzeyi yüksek yatırımlarda kullanma eğilimine neden olduğu söylenebilir. Buradan hareketle Türk öğrencilerin *para ve zaman kullanımı* boyutunda Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek puanlar almasının nedeni olarak, her iki ülkenin erkeksilik-kadınsılık boyutu açısından sahip olduğu kültürel özelliklerin farklı olması gösterilebilir.

Türk öğrenciler hem ortalama çalışma ahlakı skoru açısından hem de ölçekte yer alan çoğu boyut açısından Kanadalı öğrencilere oranla daha yüksek puanlar almışlardır. Ancak *sıkı çalışmanın başarıyı getireceği* boyutunda Kanadalı öğrencilerin Türk öğrencilerden daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle Türk öğrencilerin içinde buldukları ülkenin mevcut koşullarının ve çalışmanın bu koşullar içerisinde bir zorunluluk, bir ön koşul olarak kapladığı yerin ve önemin farkında oldukları söylenebilir. Ancak bu yorum ile kastedilmek istenenin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için iki ülke arasındaki güç mesafesi boyutu açısından var olan farklılıklar da dikkate alınmalıdır. Hofstede (1980a)'nin araştırmasının sonuçlarına göre Türkiye'nin sahip olduğu güç mesafesi puanı, Kanada'nın bu boyut açısından sahip olduğu değerin oldukça üzerindedir.²

² Burada güç mesafesi kavramı ile anlatılmak istenen, bir toplumdaki gücün, yerleşik toplumsal kurumlarda (örneğin: aile), örgütlerde ve insanlar arasında, eşitsiz ve adil olmayan şekilde dağılımı olmasının daha az güce sahip bireyler tarafından kabul edilme derecesidir (Hofstede, 1980b:45).

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

Kaynakça

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1995). Assessing the perceptions of human resource managers towards nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19 (8), 554-570.
- Arslan, M. (2001). The work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers. *Journal of Business Ethics*, 31, 321-339.
- Azam, S., & Brauchle, P. E. (2003). A study of supervisor and employee perceptions of work attitudes in information age manufacturing industries. *Journal of Vocational Education Research*, 28 (3), 185-215.
- Baguma, P., & Furnham, A. (1993). The Protestant work ethic in Great Britain and Uganda. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24, 495-507.
- Belur, V., Cokley, K., Komarraju, M., Patel, N., Pickett, R., & Rosales, R. (2007). Ethnic differences in endorsement of the Protestant work ethic: The role of ethnic identity and perceptions of social class. *The Journal of Social Psychology*, 147 (1), 75-89.
- Bigoness, W. J., & Blakely, G. L. (1996). A cross-national study of managerial values. *Journal of International Business Studies*, 27 (4), 739-752.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden hedonizme yeni çalışma etiği*. Bursa: Alesta Yayınları.
- Budhwar, P. S., & Sparrow, P. R. (2002). Strategic HRM through the cultural looking glass: Mapping the cognition of British and Indian managers. *Organization Studies*, 23, 599 -638.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (6. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Erdem, İ. A., Börü, D., Güler, İ., Yurtkoru, S., Sipahi, B. ve Çalışkan, K. (2005). *Üniversite gençliği değerleri: Korkular ve umutlar*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Firestone, J. M., Garza, R. T., & Harris, R. J. (2005). Protestant work ethic and worker productivity in a Mexican brewery. *International Sociology*, 20 (1), 27-44.
- Furnham, A. (1990). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Gunkel, M., Lusk, E. J., Wolff, B., & Li, F. (2007). Gender-specific effects at work: An empirical study of four countries. *Gender, Work and Organization*, 14, 56-79.
- Harpaz, I. (1998). Cross-national comparison of religious conviction and the meaning of work. *Cross-Cultural Research*, 32 (2), 143-170.
- Hofstede, G. (1980a). *Culture's consequences*. London: Sage Publication.
- Hofstede, G. (1980b). Motivation, leadership and organisation: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9 (1), 42-62.

- Jones, H. B. (1997). The Protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50 (7), 757-778.
- Mendonca, M., & Kanungo, R. N. (1990). Work culture in developing countries: Implications for performance management. *Psychology Developing Societies*, 2, 137-164.
- Niles, S. F. (1999). Toward a cross-cultural understanding of work-related beliefs. *Human Relations*, 52, 855-867.
- Norris, P., & Inglehart, R. (2004). *Sacred and secular: Politics and religion worldwide*. New York: Cambridge University Press.
- Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., & Cheng, Y. K. (1997). The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: A study of the United States, Russia, Japan and China. *Journal of International Business Studies*, 28 (1), 177-207.
- Robertson, C. J., Al-Khatib, J. A., Al-Habib, M., & Lanoue, D. (2001). Beliefs about work in the middle east and the convergence versus divergence of values. *Journal of World Business*, 36 (3), 223-244.
- Schermerhorn, J. R. Jr. (1999). *Management*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Ülgener, S. (2006). *İktisadi çözümlenin ahlak ve zihniyet dünyası*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Westwood, R. I. (1992). The meaning and experience of work. In R. I. Westwood (Ed.), *Organizational behavior: Southeast Asian perspectives* (pp. 201-242). Hong Kong: Longman Press.
- Williams, S., & Sandler, R. L. (1995). Work values and attitudes: Protestant and confucian ethics as predictors of satisfaction and commitment. *Research and Practice in Human Resource Management*, 3 (1), 1-13.