

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ, KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE KÜLTÜREL DEĞERLERİ ÜZERİNE BİR ÇOKLU DURUM ÇALIŞMASI

Yrd. Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Gaziosmanpaşa Üniversitesi-İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kozyer@yahoo.com

Öğr. Gör. Ufuk ORHAN

Mustafa Kemal Üniversitesi - Yayladağı Meslek Yüksekokulu, ikizufuk@gmail.com

Öğr. Gör. Demet DÖNMEZ ORHAN

Mustafa Kemal Üniversitesi - Yayladağı Meslek Yüksekokulu,
donmezdemet@gmail.com

Özet

Kültürel farklılıklar literatürde oldukça fazla araştırma kapsamında ele alınmış bir konudur. Diğer yandan kişilik özellikleri de araştırmacıların dikkatini oldukça çekmiştir. Ancak bu iki konunun bir arada ele alınıp değerlendirildiği çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Özellikle de ülkemizde bu iki konunun beraber ele alınıp tartışıldığı çalışmalar oldukça azdır. Dolayısıyla, bu çalışmanın temel sorunsalı, sağlık sektöründe çalışanların demografik özellikleri, kişilik özellikleri ve kültürel değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmada kültürel değerler ve kişilik özellikleri, dikey ve yatay toplulukçuluk ve bireycilik eğilimleri ve kültürel değerler ölçeği ile incelenmiştir. Bu makalede, farklı hastanelerden on dört katılımcı ile mülakat yöntemi uygulanmıştır. Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan "durum araştırması" kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada birden fazla deneğe ulaşılarak "çoklu durum çalışması" gerçekleştirilmiştir. Görüşme formundan elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde farklı sonuçlarla karşılaşıldığı görülmüştür. Bu sonuçlardan bazıları literatür ile paralellik arz ederken, bazıları daha önce literatürde olmayan bu çalışma kapsamında ortaya çıkan sonuçlardır.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Değerler, Kişilik Özellikleri, Nitel Araştırma.

A STUDY OF DEMOGRAPHIC TRAITS, PERSONALITY TRAITS AND CULTURAL VALUES OF WORKERS IN HEALTH SECTOR

Abstract

Cultural differences are the one of the most known topic in literature. On the other hand personel properties are received attention by the investigators. But this two topics rarely come together in similar investigations. Especially in our country there are so narrow investigation focusing on this topics. So the main problematical of this study is defining of the relationship between the people who work in healthy sector's demogratc,personel analysis and cultural properties. In this study cultural and personel properties investigated by the vertical,horizantal and individual education and cultural assetment measurament. In this article cultural and personel properties is evaluated by interview method with four participant in different hospitals. This search content is one of the research methods of the circumstance invastigating. In the investigation communicates with participants for realizing multiple circumstance invastigating. Description analysis technique is used for the analysis of the data which gathered from interview when analysis results are investigated,notice that difference results are happened. Some of this results are parallel with literature,on the otherside some of the results are happened first time on this study.

Key Words: Cultural Values, Personality Traits, Qualitative Research.

Giriş

Literatürde kültürel farklılıklarla ilgili olarak en fazla çalışılan konulardan birisi bireycilik ve toplulukçuluktur (Probst ve Lawler, 2006:237; Fitzpatrick ve diğer., 2006:113). Hofstede ve McCree'ye göre (2004), bireycilik ve toplulukçuluk, kültürün birer parçasıdır. Sanayileşmiş batı medeniyetlerinde bireyciliğin, doğu medeniyetlerinde ise toplulukçuluğun etkili olduğu iddia edilmektedir. Bireycilik ile ilgili özellikler; bireyciliğin toplumların karmaşıklık düzeyi yüksek olduğunda ve özgürlükler genişlediğinde meydana geldiği (Triandis, 2000), kişi başına düşen gelir arttıkça bireyciliğin de arttığı yönündedir (Hofstede, 2006:882-896). Buna karşın toplulukçuluk, basit ve kuşatıcı toplumlarda oluşmaktadır (Voronov ve Singer, 2002:462). Hofstede'nin kültür çalışmalarındaki makul yön şudur; bu toplumdaki insanlar kendileri için anlamlı olan değerlere bağlanmışlardır; yani bireyler, bu değerleri kendi kişisel değer sistemlerinin bir parçası kılmışlardır. Yine Triandis ve diğer. (2001), bunu açıkça dillendirmişler ve bireysel analiz düzleminde toplulukçuluk ve bireyciliği anlatmak üzere *allosantrizm* ve *idiyosantrizm* (toplulukçuluk ve bireycilik) kavramlarını ortaya atmışlardır. *Allosantrik* (toplulukçu) kişiler işbirliğine, sosyal desteğe, eşitliğe ve doğruluğa eğimliyken; *idiyosantrik* (bireyci) kişiler başarı, anomi, yabancılaşma ve yalnızlığa yatkındırlar ayrıca rahat bir yaşam, haz ve toplumca tanınma gibi değerlerin peşindedirler (Hogg ve Vaughan, 2007:665).

Bireycilik ve toplulukçuluğun sosyal psikolojide ve kültürlerarası araştırmalarda iki anlamlı yapı olduğu konusunda yaygın bir fikir birliği mevcuttur (Schimmack ve diğer., 2005:17). Buna rağmen bu iki yapı geçmiş birkaç yılda kültürel farklılıkların tüm formlarını açıklama açısından kavramsal olarak karışık olduğu gerekçesi ile eleştirilmiştir (Oyserman, 2006:352-356). Bu yüzden bireycilik ve toplulukçuluk Guo ve diğer.,'e göre (2008:3) kültürel kimliğin iki önemli boyutu olarak görülmektedir ve karmaşık olduğu gerekçesiyle "kültürel sendromlar" olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca metodolojik olarak bireycilik ve toplulukçuluk, daha çok makro değerlendirme açısından kültürler arasında kalıplaşmış bir kavram olduğu gerekçesi ile de eleştirilmiştir (Guo ve diğer., 2008:3). Bireycilik ve toplulukçuluğun kalıp bir yargı içermesi ve anlaşılmasını konu alan tüm bu tartışmaların sonucunda Oysermann ve diğer., tarafından (2002) yayımlanan bir meta analizde, bireycilik/toplulukçuluk hakkında ciddi sorunlar tespit edilmiş ve kültürel farklılıkları belirlemek anlamında bireycilik/toplulukçuluğun önemi ortaya konmuştur. Schimmack ve diğer. (2005:17-31), bu sorunları detaylı biçimde analiz etmiştir ve bulgularında yer alan her bir milletin tepki çeşitleri ile ilgili çelişkileri ortaya koymuştur. Buna rağmen bu araştırmacılar, bu yapıların gelişmeye ihtiyacı olduğunu belirtmişlerdir. Bu yüzden günümüzde bu yapıları yeniden kavramsallaştırma ve eylemselleştirme eğilimi sürmektedir (Laca ve diğer., 2012:3).

Yeniden kavramsallaştırma eğilimi olarak bireycilik ve toplulukçuluk yatay ve dikey olarak ele alınmaktadır. Çukur ve diğer., (2004:614-616) ve Triandis'e göre (2006:210), yatay ve dikey toplulukçulukta birey kendisini grubun bir parçası olarak

algılar, ancak yatay olanda birey eşitsizlikleri normal olarak kabul ederken, dikeyde ise eşitliğe önemli ölçüde vurgu yapar. Ayrıca dikey toplulukçu eğilim, gücü on planda tutarken yatay toplulukçu eğilim, yardımseverliği on planda tutar. Buna karşın dikey bireycilikte kişiler başarı ve yarışmayı on planda tutarlarken, yatay bireycilikte kişiler özelliğine sahip olan evrenselliğe önem verirler (Özbek, 2010:25).

Eylemselleştirme eğilimi olarak ise bireycilik ve toplulukçuluk ile ilgili örnek ülkeler analize konu olmuştur. Literatürde hangi ülkelerin hangi gruplara dâhil olduğu ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Triandis ve diğer., (1998) ve Singelis ve diğer.,'e göre (1995) Danimarka yatay bireyci, Amerika dikey bireyci, Çin yatay toplulukçu, Hindistan ise dikey toplulukçu ülkeler olarak gösterilmiştir. Buna karşın Cardon (2008) ve Oyserman'a göre (2006) ise, Amerika'da yatay bireycilik değerleri, dikey bireycilik değerlerinden; Çin'de ise dikey toplulukçuluk değerleri yatay toplulukçuluk değerlerinde daha fazladır (Laca ve diğer., 2012:9).

Bireycilik/toplulukçuluk dışında literatürde ilgi odağı olan bir diğer konu da kişilik özellikleridir. Walker ve Gorsuch'e göre (2002:1128), literatürde yer alan kişilik araştırmaları, "beş büyük" olarak tanımlanan beş farklı kişilik tiplmesi üzerinde odaklanmıştır. Beş faktör kişilik modeli, 1982'de Goldberg tarafından tasarlanmıştır (Karim ve diğer., 2009). Beş temel kişilik faktöründen oluşan bu model, kişilik hiyerarşisinin en üst basamağında bulunmaktadır. Bu faktörler, hiyerarşinin daha alt basamaklara inen daha sınırlı kişilik özelliklerinin etki alanına bağlıdır (O'Connor ve Paunonen, 2007:973). Doeven-Eggens ve diğer.,'e göre (2008:690), kişilik ve sosyal ilişkiler arasındaki bağlantı hakkında bilinenlerin çoğu büyük beş kişilik faktörlerini ilgilendirmektedir (Çınar, 2011:72). Beş faktör kişilik modeli, kişilik özelliklerini anlamak ve organize etmek anlamında yararlı ve anlamlı sınıflandırma olarak teşhis edilmiştir. Model, kişisel farklılıkları beş boyutta incelemiştir (McCrae ve John, 1992; Barrick ve Mount, 1991; Digman, 1990; Akt: O'Neil ve Xiao, 2010:654). Bu beş faktör aşağıdaki gibidir (O'Neil ve Xiao, 2010:654):

Dışa Dönük Olma

Costa ve McCrae'ye göre (1992), dışa dönük insanlar olumlu duygusal tecrübelerle eğilimlidirler, bu nedenle dışadönük olma olumlu etkinin birincil kaynağıdır.

Sinirli Olma

Sinirli Olma, olumsuz etkinin birincil kaynağı olarak belirtilmiştir (Watson ve Hubbard, 1996). Çünkü sinirli olmanın olumsuz doğası temelde bireyleri mutsuz eder (George, 1992) ve bu nedenle duygusal yorgunluk yüksek seviyededir.

Geçimli Olma

McCrae ve Costa'ya göre (1991), geçimli insanlar bireyler arası samimiyet kazanma anlamında büyük bir motivasyona sahiptirler ve mutluluk yönünde eğilim gösterirler.

Vicdanlı Olma

Block'a göre (1961), vicdanlı insanlar, verimli, çok çalışan, hırslı ve güvenilir kişilerdir.

Açık Olma

Costa ve McCrae'ye göre (1984), açık insanlar hem iyi hem de kötü tecrübelerle ciddi ölçüde eğilimlidirler.

Belirtmek gerekir ki bu alt boyutlara sahip olan beş faktör kişilik yaklaşımı, insan kişiliğinin tüm karmaşıklığını ve ince ayrıntılarını doğru bir şekilde ele almakta yeterli olmaması anlamında eleştirilmektedir (Burger, 2006:257).

Literatürde bireycilik/toplulukçuluk ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri araştıran bir takım çalışmalar vardır. Örneğin, Abraham (1997) yaptığı çalışmada yatay bireycilik ile girişimcilik arasında ve dikey toplulukçuluk ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu saptamıştır. Yine Gouveia ve diğer., (2003:43-63) İspanya'da yaptıkları çalışmada arkadaşılığın derecesi ile dikey bireycilik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin var olduğunu, yatay bireycilik ve toplulukçuluk ile ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuşlardır. Bulgulara göre yakın arkadaşlığı eşitlik odaklı yatay bireycilik ve toplulukçuluk etkilemektedir (Özbek, 2010:25).

Bireycilik/toplulukçuluk ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye ilişkin literatürde çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Hem bu sebepten dolayı hem de araştırmanın Türkiye'de yapılması açısından çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan "durum araştırması" kapsamında gerçekleştirilmiştir. Durum çalışmasında amaç belirli bir duruma ilişkin sonuçlar ortaya koymaktır. Bu yöntemde durumlar birbirinden farklı olduğu için sonuçların genellenmesi söz konusu değildir (Erdem, 2011: 479). Araştırmada birden fazla deneğe ulaşılarak "çoklu durum çalışması" gerçekleştirilmiştir. Görüşme formundan elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimleme aşamasında çalışmada toplanan verilerin araştırmanın amacına ilişkin olarak neleri söylediği ya da hangi sonuçları ortaya koyduğu ön plana çıkmaktadır. Veriler, görüşme sürecinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak sunulur (Dönmez ve Çelik, 2010: 194).

Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Literatürde, bireycilik/toplulukçuluk değerleri ve kişilik özellikleri ile ilgili birçok çalışma mevcuttur. Fakat Türkiye'de bu iki olguyu ortaya koyan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma bu anlamda önem taşımaktadır. Araştırmanın amacı, sağlık sektöründe çalışan bireylerin sahip olduğu demografik özellikler ile kişilik özellikler ve kültürel değerler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Araştırmanın Geçerlilik Ve Güvenirliği

Araştırmanın iç geçerliğinin ve güvenirliliğinin artırılabilmesi için "üye denetimi" yöntemi uygulanmıştır. Üye denetimi, hakkında araştırma yapılan ve verileri sağlayan kişilerce gerçekleştirilen denetimdir. Bir görüşmenin yazılı hali, kaydın doğru olduğunu denetlemesi için, raporlaştırmaya geçmeden önce görüşmeciye sunulur (Dönmez ve Çelik, 2010: 194). Bu doğrultuda görüşme ve

belgelerden (teyit maili gönderileri) elde edilen veriler çözümlenerek yazılı metin haline getirilmiş raporlaştırmadan önce görüşmecilere sunulmuştur. Görüşmecilerin onayı alındıktan sonra veriler araştırmada kullanılmıştır. Ayrıca, araştırma bulgularının iç-güvenirliğini ve geçerliğini artırmak amacıyla görüşmecilerin görüşlerinden yoğun biçimde alıntılar yapılmıştır.

Katılımcılar

Çalışmada zaman ve maddi kısıtlardan dolayı on dört sağlık sektörü çalışanı ile görüşme yapılmıştır.

Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi

Araştırma ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik özelliklerine ait sorular yer almaktadır. İkinci bölümde John ve diğer.,'nin (1991; Akt: Yiu ve Lee, 2011: 177) geliştirdiği, dışa dönüklük, geçimli olma, vicdanlı olma, sinirli olma ve açık olma olmak üzere beş alt boyuttan ve 41 sorudan oluşan beş faktör kişilik testi bulunmaktadır. Orijinal ölçekte bir ifade, birden çok alt boyuta dâhil edilmiş olduğundan, araştırmada sadece tek alt boyuta dâhil olan ifadeler kullanılmıştır bu yüzden araştırma ölçeğinde 26 ifade yer almaktadır. Son bölümde ise, Singelis ve diğer.,'nin (1995; Akt: Sivadas ve diğer., 2008 :203) geliştirdiği, yatay/dikey bireycilik/toplulukçuluk olmak üzere dört alt boyuttan ve 32 sorudan oluşan kültür ölçeği yer almaktadır. Yine yukarıda bahsedilen sebepten dolayı araştırma ölçeğinde 14 ifade yer almaktadır. Araştırmaya temel oluşturan nicel sorular, açık uçlu sorular haline getirilmiş ve böylece yarı yapılandırılmış görüşme formunun ilk hali oluşturulmuştur. Bu sorulara demografik bilgiler ile ilgili sorular da eklenerek "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" oluşturulmuştur.

Bulgular

On dört görüşmecinin ikisi dikey bireyci, ikisi dikey toplulukçu, üçü yatay bireyci ve yedisi yatay toplulukçu özellik göstermektedir. Bunun yanı sıra görüşmecilerin biri dışa açık, üçü geçimli, altısı vicdanlı, üçü sinirli ve biri açık olma özellikleri sergilemektedir. Demografik olarak ise görüşmecilerin altısı erkek, sekizi bayan; on üçü evli, biri bekâr; dokuzu doktor, dördü hemşire ve biri teknikerdir.

Yine bulgulara göre vicdanlılık kriterine giren tüm görüşmeciler (altı kişi) yatay toplulukçu değer taşımaktadır. Ayrıca doktorların (dokuz kişi) yedi tanesi yatay kültürel değerlere sahiptir. Hemşirelerin (dört kişi) her biri farklı kültürel değerlere, evlilerin (on üç kişi) dokuzu yatay dördü dikey kültürel değere, erkeklerin (altı kişi) beşi yatay, biri dikey kültürel değere, bayanların (sekiz kişi) ise beşi yatay, üçü dikey değerlere sahiptir. Vicdanlı olma özelliği gösterenlerin (altı kişi) dördü bayan, ikisi erkek; sinirli olma özelliği gösterenlerin (üç kişi) ikisi erkek, biri bayan; geçimli olma özelliği taşıyanların (üç kişi) ise ikisi bayan, biri erkektir. Yine evlilerin üçü sinirli olma ve üçü geçimli olma özelliği taşımaktadır. Son olarak vicdanlı olma özelliği taşıyanların (altı kişi) beşi evlidir.

Araştırmamızın en anlamlı bulgularının, doktorların (dokuz kişi) yedisinin yatay eğilim sergilemeleri ve vicdanlı olma özelliği gösteren tüm görüşmecilerin (altı

kişi), yatay toplulukçu değere sahip olması nedeni ile aşağıda görüşmecilerin vicdanlı olma ve yatay toplulukçuluk ile ilgili ifadelerine yer verilmiştir.

Görüşmecilerin sahip oldukları vicdanlı olma özellikleri ile ilgili kendi ifadeleri aşağıdaki gibidir:

Görüşmeci 2, genelde titiz olmaya çalıştığını ama enerjisini bitiren hasta gruplarında titizliğinin uzun sürmeyebildiğini ifade etmiştir. Ayrıca güvenilir biri olduğunu ve karşı tarafa veya hastalarına da bunu hissettirerek rahatlamalarını sağladığını ifade etmiştir. Yine, gerçekten iyi ve istediği sonucu alacağına inandığında ısrarcı biri olduğunu ve planlı hareket ettiği zaman ve motivasyonunu azaltan durumlar olmadığı zaman işlerini etkin yürüttüğünü belirtmiştir. Bunun dışında, beraber planlar yapıyorsa o kişiyi başarısına veya başarısızlığına mutlaka ortak ettiğini ve söz sahibi yaptığını ifade etmiştir. Görüşmeci 3, kesinlikle çalışmalarını titizlikle yaptığını, görüşmeci olarak her zaman güvenilir olduğunu, hasta hekim görüşmesinin mesleğinin önemli bir detayı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, iş bitene kadar ısrarcı olduğunu, cerrahi işlemi ne eksik ne de yarıda bırakma şansı veya lüksü olmadığını ve çalışmalarını etkin yürüttüğünü ifade etmiştir. Yine, mesleğinde araştırmayı ve tedavisini hastasıyla birlikte karşılıklı güven ve saygı çerçevesinde yaptığını, onun olurunu almak durumunda olduğunu sözlerine eklemiştir. Görüşmeci 9, çalışmalarını titizlikle yaptığını, güvenilir biri olduğunu, işlerini bitirme konusunda kesinlikle ısrarcı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, çalışmalarını etkin yürüttüğünü ifadelerine eklemiştir. Görüşmeci 10, çalışmalarında oldukça titiz olduğunu, güvenilir biri olduğunu, çalışmalarını etkin yürüttüğünü ve planlı hareket etmeyi sevdiğini belirtmiştir. Görüşmeci 12, yeterince titiz olduğunu, güvenilir biri olduğunu, işi bitene kadar ısrarcı olduğunu ve planlarını genelde kendisinin yaptığını vurgulamıştır. Son olarak görüşmeci 13, titiz, güvenilir ve ısrarcı biri olduğunu ifade etmiştir.

Yine görüşmecilerin sahip oldukları yatay toplulukçuluk özellikleri ile ilgili kendi ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

Görüşmeci 2, etrafındakilerin mutluluğunu çok önemseydiğini ama çok mutluysen bazen çevresini görmeyebildiğini ifade etmiştir. Yine iş arkadaşlarının mutluluğunun önemli olduğunu bunun da çalışma ortamının huzurlu olması anlamına geldiğini söylemiştir. Ayrıca, mesleği açısından gururlandığını ve imrendiğini ama hak etmediğini düşünüyorsa onları kıskanabileceğini ifadelerine eklemiştir. Bunun dışında işbirliğini genelde sevdiğini çünkü birçok fikirle harmanlandığı için işbirliğinin sonuçlarının daha güzel olacağını ama bazen de tek başına ön plana çıkma isteğinin ağır basabileceğini söylemiştir. Yine iş barışının sağlanması ve idamesi yönünden iş arkadaşlarının mutluluğunun kendisi için önemli olduğunu, kıskançlık gösterme gibi bir tutum içinde hiçbir zaman girmediğini ve iş arkadaşları ödüllendirildiğinde onlarla gururlandığını belirtmiştir. Ayrıca gelişmek ve başarmak adına başkalarıyla işbirliği yaptığında kendini iyi hissettiğini ifadelerine eklemiştir. Görüşmeci 8 ise çevresi mutluysa kendisinin de mutlu olduğunu, aynı ortamı paylaştığı için onların durumlarından etkilendiğini ve ödüllendirilmelerine sevindiğini hatta kendisinin de kazanmak için gayret göstereceğini ifade etmiştir.

Yine işbirliğini sevdiğini ve işbirliğinin kendini iyi hissettirdiğini söylemiştir. Görüşmeci 9, çevresinin mutluluğunun kendisi için çok önemli olduğunu, işbirliğinin kendini iyi hissettirdiğini ifade etmiştir. Görüşmeci 10 ise, çevresinin mutluluğunun kendisini çok etkilediğini, işbirliği olmadan çalışmadığını söylemiştir. Görüşmeci 12, işbirliği olmazsa gerildiğini ve çevresi mutlu olmazsa kendisinin de mutlu olamayacağını ifade etmiştir.

Görüşmecilerin cevaplarından da anlaşılacağı üzere, değerlendirmede daha çok sorularda önem arz eden hususlar dikkate alınmıştır. Örneğin kişilik özelliklerinden *sinirli olma* kriterinde; üzüntülü, sıkıntılı ve gergin olma hali ile telaşçılık; *vicdanlı olma* kriterinde; titiz, güvenilir, inatçı ve etkin olma ile karşı tarafa güvenme özelliklerine vurgu yapılmıştır. *Dışa dönük olma* kriterinde; fazla konuşma, anlaşmadan yana olma, kendine güven ve girişken olma özellikleri; *geçimli olma* kriterinde, egoist olmama, affedicilik, güven duyma, işbirliğine olan yakınlık ve kibar ve saygılı olma özellikleri yer almaktadır. Son olarak *açık olma* kriterinde; farklı konulara merak duyma, alternatif yöntemler bulma, yaratıcılık ve farklı fikirlere açık olma özellikleri vurgulanmaktadır. Aynı önem noktaları kültürel değerler için de geçerlidir. Örneğin sadece kendisini ilgilendiren şeyleri yapmak, ferdi olmak gibi değerler *yatay bireyciliğe*; kazanmanın her şey olduğu, rekabetsiz iyi bir toplumun olmayacağı gibi cümleler *dikey bireyciliğe* dâhil edilmektedir. Yine grupla uyumu korumanın önemli olması ve mutluluğun etraftakilerin mutluluğuna bağlı olması *yatay toplulukçuluğa*; nefret edilen aktivitelerin sadece ailenin mutluluğu için yapılması, grubun kazancı için kendi ilgilerinden vazgeçilmesi ve çok sevilen bir aktiviteden sınıfı aile onayı olmadığı için vazgeçilmesi *dikey toplulukçuluğa* girmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Çalışmamızın sonuç ve tartışma kısmı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bulguların özeti, ikinci bölümde bulguların özetine dair ilişkiler ve bu ilişkilerin varsayılan nedenleri, üçüncü bölümde Türkiye'nin bireycilik-toplulukçuluk bağlamında nerede konumlanacağı sorunu ve son bölümde konuya ilişkin genel eleştiriler yer almaktadır.

Araştırmamızın en anlamlı bulgularından biri, doktorların (dokuz kişi) yedisinin yatay eğilim sergilemeleri; diğeri ise vicdanlı olma özelliği gösteren tüm görüşmecilerin (altı kişi), yatay toplulukçu değere sahip olmasıdır.

Öncelikle vicdanlı olan kişilerin tümünün (altı kişi), yatay toplulukçu özellik göstermesinin; bu kişilerin kamu sektöründe çalışıyor olması ve beşinin evli olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Kamu sektöründe rekabetin özel sektöre göre daha az olmasının; evlilik kurumunun ise bir arada olma ve paylaşma kültürünü yansıttığının; yardımseverliği, işbirliğini ve vicdanlılığı artıracığı varsayılmaktadır. Ayrıca yine dokuz doktordan yedisinin gösterdiği yatay eğilimin her şeyden önce Adler'in belirttiği gibi (2008: 54), yaşamda değerli bulunan her şeyin toplumsal bir duygunun ürünü olmasından kaynaklandığı aşikârdır. Buradan hareketle yatay eğilim ile vicdanlılık ve toplulukçu değerlerin birbiri ile ilişkisinde söylenebilecek

temel nokta; yatay toplulukçulukta, kişilik özelliklerinden biri olan yardımseverliğin; yatay ayırmada, sosyal uyum ve grup içi birlik duygusu ön planda olmasıdır. Çukur ve diğer., (2004:613-631) ile Triandis'in de (1995) ayırım noktasında benzer ifadeleri mevcuttur. Yatay ayırım ile sosyal uyum ve birlik duygusu arasında bir bağ söz konusudur ve sosyal uyum ile toplulukçuluk arasındaki ilişkide; toplulukçu kültürlerdeki kişilerin uyma davranışını daha çok gösterdiklerini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Çünkü bu kültürdeki kişiler gruptan onay almak, grubun değerlerini korumak ve grup tarafından sevilme için daha fazla çaba harcayacaktır. Sakallı'nın (2006:46) da ifade ettiği üzere, toplulukçu kültürlerde içinde yaşanılan grubun kuralları önemli olarak algılanır ve bu kurallara daha fazla gözlenebilir ancak yabancı grup veya kişilerin fikirlerine uyma o kadar yaygın ve önemli değildir. Çalışmamıza katkı sağlayan yatay ve toplulukçu özellik gösteren katılımcıların da aile gibi yakın çevrelerinden etkilenmeleri, onların etkisi altında karar vermeleri, tam da bu noktaya dikkat çekmektedir. Birlik olma ve toplulukçuluk ilişkisinde ise Burger'in de (2006:33) belirttiği gibi kimi toplulukçu kültürlerde başarı, işbirliği ve grup başarısı anlamına gelir çünkü bireyin şan ve şöhret kazanması, bu kültürlerde yaşayan insanlar tarafından hiç hoş karşılanmayabilir. Tam da bu noktada, ülkemizde "kem göz" ve "nazar" gibi olumsuzluklara yönelik genel bir inançsal eğilimin olması ve buna bağlı olarak insanların "göze batmak" ve "şan ve şöhret" gibi "koru" odaklı bakış açılarına sahip olmalarından dolayı "zorunlu" olarak toplulukçu davranış göstermeleri sonucunu da dikkatlere sunmaktadır. Ayrıca, sağlık sektörünün ekip çalışmasını gerektirmesi; yatay toplulukçulukta yer alan yardımseverlik duygusunun gerekliliği ve vicdanlılık özelliğinin unsurları arasında olan verimlilik ve güven ortamı açısından önem taşımaktadır. Wu ve diğer.,'nde (2011:68-93) çalışmamızı destekleyici bulgular tespit etmiştir.

Bir diğer tartışma, bireyci/toplulukçu ülkeler analizinde Türkiye'yi hangi noktada görmemiz gerektiği ile ilgilidir. Literatürde Türkiye'yi bireyci, toplulukçu veya bireyci-toplulukçu grubun ortasında hatta Türkiye'yi bir sınıfta göstermenin olanaksız olduğu yönünde birçok alternatif söz konusudur. Örneğin Türkiye bireyci bir ülke olarak sınıflandırılabilir nitekim Dinn ve Harris'in de belirttiği üzere (2011:10), Amerika ve Türkiye'de yaşayan katılımcılar duygusal ve materyal kaynaklarını vermeyi ve almayı isteme konusunda farklılık göstermemektedir. Veya Türkiye toplulukçu ülke olarak nitelenebilir ki aynı yazarlara göre Türkiye otuz dokuz ülke arasından Çin ve Nijerya'nın ardından en toplulukçu üçüncü ülke olarak gösterilmektedir. Bunların dışında Türkiye, bireyci-toplulukçu grubun ortasında bir ülke olarak gösterilebilir. Hofstede'nin (1980), Türkiye'yi elli ülkeli bireycilik listesinde orta seviyede göstermesi buna örnektir. Her ne kadar Hofstede'nin (1980) ülke düzeyinde yaptığı araştırmanın bulgularında, kültürün ülke ile tanımlanması ve bir ülkenin tüm bireylerinin kültürel değerlerinin aynı olduğu yer olsa da ters görüşü savunan birçok çalışma mevcuttur. Örneğin Triandis'e göre (1995), aynı ülkedeki bireylerin kültürel eğilimleri birbirinden farklılık gösterebilir. Farh ve diğer., (2007) ile İmamoğlu ve Aygün'e göre (2004) ise bu farklılık, çeşitli göçmen ulusları barındıran kalkınmış ülkelerde olduğu gibi Türkiye gibi hızlı değişim

yaşayan, geçiş sürecindeki toplumlarda da söz konusudur. Nitekim Göregenli'nin (1995) çalışması da Türkleri bireyci veya toplulukçu olarak sınıflandırmanın mümkün olmadığını göstermektedir (Wasti ve Erdil, 2007: 40).

Gelecekte konuyla ilgili olarak yapılacak araştırmalara ışık tutması anlamında çalışmamızın ortaya koyduğu birçok eleştiri mevcuttur. İlk eleştiri, toplulukçu bir kültürde davranışları incelerken bireyselliğe odaklanan "başarı gereksinimi" gibi kavramların kullanılmasının çok yararlı olmayabileceği yönündedir. Bunun yerine Burger'in de ifade ettiği gibi (2006:293), farklı toplumlarda başarı davranışlarını tam olarak anlayabilmek için *yeni başarı tanımları* yapılmalıdır. Literatürde birçok yazar tarafından da belirtildiği gibi toplulukçu kültürlerde başarı güdüsü farklı bir anlam içerir, benliğin ötesine geçer ve ilişkisel benliğin belirgin olmayan sınırlarından başkalarının benliğine yayılır. Bu yüzden, karşılıklı bağımlı insan ilişkilerinin baskın olduğu toplumlarda "sosyal bir başarı güdüsü" olduğu öne sürülür. Başarı güdüsü bireysel bir temelde oluşturulup ölçüldüğü zaman, ilişkisellik kültüründeki birçok kişi buna sahip değilmiş gibi gözükür. İkinci eleştiri *ölçememe sorunudur*; literatürde de yer aldığı ve Kağıtçıbaşı'nın da dikkat çektiği gibi (2007:102) söylenebilir ki sorun temelde, bireysel olarak oluşturulmuş başarı güdülerini ölçümlerinin topluma yönelik farklı başarı güdülerini ölçmemesidir. Üçüncü eleştiri kültür ile ilgilidir. Yerel psikolojide tarihi-kültürel özellikler, semboller ve insanların yarattığı şeyler, o toplumdaki insanları anlayabilmek için kullanılan araçlardır ve dışarıdan dayatılan kategoriler yerin emik yaklaşımları anımsatan doğal ve yerel yaklaşımlar kullanılır. Kültür, tüm alt öğelerini kapsayan geniş bir kavram olduğu için bir açıklama olarak veya bir bağımsız değişken olarak kullanılamaz. Bu yüzden Kağıtçıbaşı'nın da belirttiği (2007:37) ve literatürde de yer aldığı üzere, "Çinliler kültürlerinde ötürü böyledir" gibi açıklamalar boş tekrarlar olmaktan öteye gidemezler. Çünkü değerlerin zaman içinde sabit kaldıklarını varsaymak hatalı olmaktadır. Nitekim Wasti ve Erdil'in aktardığı üzere (2007:40); kültürlerarası çalışmalarda kullanılan yöntemleri değerlendirdikleri makalelerinde araştırmanın konusu olan *kültürel boyutların doğrudan ölçülmesi gerektiğinin*, aksi takdirde gözlemlenen farklılıkların kültürel değerlerden kaynaklandığının iddia edilemeyeceğinin altını çizmektedirler. Kültürle ilgili dördüncü eleştirimiz Kağıtçıbaşı'nın da belirttiği gibi (2007:37), psikologların *kültürü bütünsellikten uzak durarak tanımlamaya çalışmalarıdır*. Yazara göre bu noktada eksik olan, farklı ortamlarda da ortaya çıkabilecek olgular arasındaki işlevsel ve uyumsal bağları ile temel nedensel ilişkileri açığa çıkaracak kültürel bağlamda yapılan araştırmalardır. Beşinci eleştirimiz sosyal-psikolojik süreçlerle ilgilidir nitekim Wasti ve Erdil'in de üzerinde durduğu nokta, bireysel düzeydeki sosyal-psikolojik süreçleri anlamak için yine birey düzeyinde kültürel değerler ölçülmesi yapmanın önem kazanmasıdır. Son eleştirimiz ise yine Wasti ve Erdil'in dikkat çektiği gibi, ülke seviyesinde yapılacak analizlerde *örneklem grubunun toplumun tüm katmanlarını temsil etmesinin gerekliliğidir* (Wasti ve Erdil, 2007:41).

Tüm bu eleştiriler ışığında kültürel değerler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerine yapılacak yeni çalışmalarda; ölçülmesi planlanan değişken veya

tanımların kültürler ile uyumlu olarak yeniden yapılmasının, ölçülemeyen değişkenlerin kültüre atfedilmemesinin, kültürün bütünsellik içinde ele alınmasının, kültürel değerlerin birey düzeyinde ele alınmasının, örneklem grubunun toplumun tüm katmanlarını temsil etmesinin ve kişiliğin, tüm ayrıntılarının doğru bir şekilde ele alan bir yaklaşımla incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abraham, R. (1997). "The Relationship of Vertical and Horizontal Individualism and Collectivism to Intrapreneurship and Organizational Commitment", *Leadership & Organization Development Journal*, 18 (4), 179–186.
- Adler, A. (2008). *İnsanı Tanıma Sanatı*. (Çev.: Kamuran Şipal). (10. Baskı). İstanbul: Say Yayınları.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis". *Personnel Psychology*, 44 (1), 1–26.
- Block, J. (1961). *The Q-sort Method in Personality Assessment and Psychiatric Research*. Charles C. Thomas, Springfield, IL.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. (Çev.: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu). (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cardon, P. W. (2008). "Horizontal and Vertical Individualist and Collectivist Tendencies Among Chinese and American Management Students". *Journal for Global Business Education*, 8, 1-18.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). "Revised NEO Personality Inventory and NEO Fivefactor Inventory: Professional Manual". *Psychological Assessment Resources*, Odessa, FL.
- Çınar, H. (2011). "The Use Of The Internet in Education and Internet Ethics: A Study On Office Management And Secretaryship Programmes With The Five-Factor Model Of Personality". *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 3, 6. ISSN 1307-9832.
- Çukur, C. Ş., & De Guzman, M., & R. T. & Carlo G. (2004). "Religiosity, Values, and Horizontal and Vertical Individualism-Collectivism: A Study of Turkey, The United States, And The Philippines", *The Journal of Social Psychology*, 144 (6), 613-634.
- Digman, J.M. (1990). "Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model". *Annual Review of Psychology*, 41, 417–440.
- Dinn, A. A., & Harris, C. L. C. (2011). "Individualism–Collectivism Among Americans, Turks and Turkish Immigrants to The U.S". *International Journal of Intercultural Relations*, 35, 2011, 9–16.
- Doeven-Eggen, L., & De Fruyt, F., & Hendriks, A.A.J., & Bosker, R.J., & Van Der Werf, M.P.C. (2008), "Personality and Personal Network Type", *Personality and Individual Differences*, 45, 7, 689-693.

Dönmez, D., Çevik, İ. (2010). "İşletmelerde Yeniliklerin Kaynağı Olarak Paydaş Diyalogları: Seyahat Acentaları Üzerine Nitel Bir Araştırma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 189-202.

Erdem, A. R., Kıran, H., Kırmızı, F. S. (2011). "Köy Enstitüleri Mezunlarının Öğretmen Yeterliklerine İlişkin Nitel Bir Araştırma". *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 476-489.

Farh, J., & Hackett, R. D., & Liang, J. (2007). "Individual-Level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support-Employee Outcome Relationships in China: Comparing The Effects of Power Distance and Traditionality". *Academy of Management Journal*, 50 (3), 715-729.

Fitzpatrick, J., & Feng, D., & Liang, S., & Crawford, D., & Tsorell, G., & Morgan-Fleming, B. (2006). "Social Values and Self-Disclosure: A Comparison of Chinese Native, Chinese Resident (in U.S.) and North American Spouses", *Journal of Comparative Family Studies*, 37 (1), 113-127.

George, J., (1992). "The Role of Personality in Organizational Life: Issues and Evidence". *Journal of Management*, 128, 185-213.

Gouveia, V. V., & Clemente, M., & Espinosa, P. (2003). "The Horizontal and Vertical Attributes of Individualism and Collectivism in A Spanish Population", *The Journal Of Social Psychology*, 143 (1), 43-63.

Göregenli, M. (1995). "Kültürümüz Açısından Bireycilik – Toplulukçuluk Eğilimleri: Bir Başlangıç Çalışması". *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (35), 1-14.

Guo, X., & Schwartz, S. J., & McCabe, B. E. (2008). "Aging, Gender, and Self: Dimensionality and Measurement Invariance Analysis on Self-Construct". *Self and Identity*, 7 (1), 1-24.

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Workrelated Values*, Beverly Hills, CA: Sage.

Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). "Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture", *Cross-Cultural Research*, 38 (1), 52-88.

Hofstede, G. (2006). "What Did Globe Really Measure? Researchers' Minds Versus Respondents'Minds", *Journal Of International Business Studies*, 37, 882-896.

Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2006). *Sosyal Psikoloji*. Çev: İbrahim Yıldız-Aydın Gelmez. 1. Baskı. Ütopya Yayınevi. Ankara.

İmamoğlu, E. O. ve Karakitapoğlu, Aygün, Z. (2004). "Self-Construals and Values in Different Cultural and Socioeconomic Contexts". *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 130 (4), 277-306.

John, O. P., & Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*, Univ. of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research, Berkeley, CA.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2007). *Kültürel Psikoloji: Kültür Bağlamında İnsan ve Aile*. 3. Baskı. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Karim, N.S.A., & Zamzuri, N.H.A., & Nor, Y.M. (2009). "Exploring The Relationship Between Internet Ethics in University Students and The Big Five Model

of Personality” *Computers & Education, In Press*, Corrected Proof, Available Online 23 February.

Laca, A. F., & Mejia, J. C., & Yanez, C. L. (2012). “Violence Related Attitudes, Horizontal Individualism And Collectivism in Young Mexicans”. *Psychology Journal*, 9 (1), 2-12.

McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1991). “Adding Liebe und Arbeit: The Full Five-Factor Model and Well-Being”. *Bulletin of Personality and Social Psychology*, 54, 430–446.

McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). “An Introduction to The Five-Factor Model and Its Applications”. *Journal of Personality*, 60, 175–215.

O’Connor, M.C., & Paunonen, S.V. (2007), “Big Five Personality Predictors of Post-Secondary Academic Performance”, *Personality and Individual Differences*, 43 (5), 971-990.

O’Neil, J. W., & Xiao, Q. (2010). “Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion”. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 652–658.

Oyserman, D., & Coon, H. M. & Kimmelmeier, M. (2002). “Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses”. *Psychological Bulletin*, 128 (1), 3-72.

Oyserman, D. (2006). “High Power, Low Power, and Equality: Culture Beyond Individualism and Collectivism”. *Journal of Consumer Psychology*, 16 (4), 352-356.

Özbek, M. F. (2010). The Relationships Of Horizontal and Vertical Individualism & Collectivism and Money Ethic: A Comparative Study Of Turkish And Kyrgyz University Students.

Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). “Cultural Values As Moderators of Employee Reactions to Job Insecurity: The Role of Individualism And Collectivism”, *Applied Psychology: An International Review*, 55, 234–254.

Sakallı, N. (2006). *Sosyal Etkiler: Kim Kimi Nasıl Etkiler?* (2.Baskı). İmge Kitabevi. Ankara.

Schimmack, U., & Oishi, S., & Diener, E. (2005). “Individualism: A Valid and Important Dimension of Cultural Differences Between Nations”. *Personality and Social Psychology Review*, 9 (1), 17-31.

Singelis, T. M., & Triandis, H. C., & Bhawuk, D. S., & Gelfand, M. (1995). “Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement”. *Cross-Cultural Research*, 29, 240-275.

Sivadas, E., & Bruvold, N. T., & Nelson, M. R. (2008). “A Reduced Version of The Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism Scale: A Four-Country Assessment”, *Journal of Business Research*, 61, 201-210.

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and Collectivism*. Boulder, CO: Westview.

Triandis, H. C. (2000). “Culture and Conflict”, *International Journal of Psychology*, 35 (2), 145- 152.

Triandis, H. C. (2006). "Cultural Aspects of Globalization", *Journal of International Management*, 12, 208–217.

Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). "Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism". *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1, 118-128.

Walker, D.F., & Gorsuch R.L. (2002), "Forgiveness Within The Big Five Personality Model", *Personality and Individual Differences*, 32 (7), 1127-1137.

Wasti, A., & Erdil, E. S. (2007). "Measurement of Individualism and Collectivism: Validation of The Self Construal Scale And Indcol In Turkish". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7 (1-2), 39-66.

Watson, D., & Hubbard, B. (1996). "Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in The Context of The Five-Factor Model". *Journal of Personality*, 64, 735–774.

Wu, T.-F., & Batmunkh, M.-U., & Lai, A.S.R. (2011). "Cross-Cultural Perspectives on Personality and Values: A Case Study of Mongolian vs. Taiwanese Doctors and Nurses". *International Journal of Business Anthropology*, 2 (1), 68-93.

Voronov, M., & Singer, J. A. (2002). "The Myth of Individualism-Collectivism: A Critical Review", *The Journal of Social Psychology*, 142 (4), 461-480.

Yiu, T. W., & Lee, H. K. (2011). "How Do Personality Traits Affect Construction Dispute Negotiation? Study of Big Five Personality Model". *Journal Of Construction Engineering and Management*, 3, 169-178.