

Article type / Makale türü: Research / Araştırma

Personal Cultural Values Scale: An Adaptation Study*

Kişisel Kültürel Değerler Ölçeği: Uyarlama Çalışması*

Dr. Nurşen Şahin

MEB, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, nurssahin2017@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6081-6373

Prof. Dr. F. Pervin Bilir

Çukurova Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, fatmapervinbilir@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5413-3712

Abstract

There are many measurement tools in the literature related to the measurement of culture. Hofstede's culture dimensions appear as a dominant measurement tool with its use in conceptualizing culture, its reflecting into practice and in social sciences and intercultural studies. These dimensions of national culture have also led to the creation of a measurement tool (The Five-Dimensional Measure of Personal Cultural Values) that will allow the measurement of culture at a personal level. In this study, it is aimed to adapt Personal Cultural Values Scale (PCVS) to Turkish. The scale was developed by Yoo, Donthu and Lenartowicz (2011) using cultural dimensions of Hofstede's. Concerning this purpose, 273 participants (90 women, 183 men, 174 Physical Education and Sports, 99 working in other programs) from academic staff working in higher education institutions composed of sample of the study. For validity and reliability of the scale, consists of 26 items and 5 sub-dimensions, confirmatory factor analysis was performed and internal consistency coefficients and correlation values were calculated. According to the analysis results, it was determined that the scale is compatible with the original scale and the internal consistency coefficients in total is .81 for sub-dimensions; power distance is .64, uncertainty avoidance is .73, collectivism is .81, masculinity is .74 and long-term orientation is .79. It was also observed that the correlation between sub-dimensions was positive. As a result, it can be said that the adapted scale is a valid and reliable measurement tool in revealing the personal cultural values of academic staff working in higher education institutions.

Extended Abstract

Introduction: Culture is a model of shared hypothesis; created, developed and transmitted together; it is stable; dynamic and expresses all aspects of living together (Schein, 2012). Culture consists of the unwritten rules of the social game and it is the collective programming of mind that distinguishes one group or community members from others (Hofstede and Hofstede, 2005; Hofstede, 2011). Cultures penetrate every corner of societies. Like computer software, culture also works for people as a mental software that plays an important role in shaping the way they feel, think, and act (Hofstede and Hofstede, 2005). It is inevitable that the culture, which can be defined in this way in general terms, affects the organizational structures and individuals in that society. Because cultural values are learned by individuals and transferred to organizations. Although the culture of the organizations is unique, it is also affected by the values of the individuals working in the organization. For this reason, it is necessary to understand the behavioral consequences of the cultural values of individuals, organizations and societies (Khatri, 2009). Hofstede's culture model is accepted as the dominant measure of culture with its conceptualization of culture, its

* Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürütülmüş olan doktora tezinden üretilmiştir. Ayrıca 7-9 Kasım 2020 tarihleri arasında düzenlenen 18. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

reflection in practise, its use in social sciences and intercultural studies. This six-dimensional culture model which can be used in the measurement of culture at the national level differs at the organizational level. On the other hand, it does not provide much opportunity for the measurement of cultural values that are desired to be made at the personal level (Spector, 2001; McCoy, 2003; McCoy et al., 2005; Sharma, 2010; Minkov and Hofstede, 2011; Yoo et al., 2011; Venaik and Brewer, 2013; Minkov, 2017; Latif et al., 2019). For this reason, the need for a measurement tool that can be used to measure personal cultural values depending on Hofstede's cultural values has arisen. "CVSCALE: The Five-Dimensional Measure of Personal Cultural Values" developed with the aim of measuring the five dimensions of Hofstede's cultural values at the personal level is the most up-to-date measurement tool. CVSCALE consists of 5 sub-dimensions and a total of 26 items. Sub dimensions are power distance (5 items), uncertainty avoidance (5 items), collectivism (6 items), masculinity (4 items) and long-term orientation. Scale; while it is evaluated in a 5-point likert type (Yoo et al., 2011), it is evaluated in a 7-point likert type in recent studies (Yoo and Shin, 2017). Although the adaptation study of the scale into Turkish was carried out by Saylık (2017) and Bilgin and Kutlu (2021), it was thought that it would be beneficial to re-adapt the scale due to the differentiation of the scale population and the fact that the original scale was evaluated in a 7-point likert type recently. Therefore, this study aimed to adapt the Personal Cultural Values Scale (PCVS) developed by Yoo, Donthu and Lenartowicz (2011) into Turkish.

Method: The sample of the study designed as descriptive and quantitative; a total of 273 academic staff working in higher education institutions consisted of 90 women, 183 men, 174 from Physical Education and Sports and 99 from other programs. Taking into account the intercultural scale adaptation steps of Hambleton and Patsula (1999), the adaptation of the PCVS was carried out in three stages after obtaining the necessary permission. In the analysis of data; in order to determine the normality distribution, Scatter Plot Matrix distributions and multivariate Mardia normality test were performed. The test results revealed that the data had a normal distribution. For validity and reliability, first level confirmatory factor analysis (CFA) was performed, internal consistency coefficients and correlation values were calculated. In addition, descriptive statistics were used (f, %).

Findings: It was determined that the fit indices of the confirmatory factor analysis were in perfect and acceptable fit ranges. All standardized load values are less than 1 and significant (between .47 and .85). The *t* values are significant in explaining all the sub-dimensions of the scale items ($p < 0.01$). It was observed that all error variances of the items were less than 1 (between .27 and .78). Internal consistency coefficients of the scale was determined in total $\alpha = .81$, sub-dimensions power distance $\alpha = .64$, uncertainty avoidance $\alpha = .73$, collectivism $\alpha = .81$, masculinity $\alpha = .74$, and long-term orientation $\alpha = .79$. In addition, there was a low positive correlation ($p < 0.05$) between power distance and masculinity, collectivism and masculinity ($p < 0.01$), and between masculinity and long-term orientation among sub-dimensions. It was observed that there was a moderate positive correlation between uncertainty avoidance and collectivism and long-term orientation ($p < 0.05$).

Conclusion and recommendations: As a result of adaptation; it can be stated that the internal consistency coefficients of the entire scale, consisting of 26 items and 5 sub-dimensions, are consistent and compatible with the original scale. In conclusion; it can be said that the adapted scale is a valid and reliable measurement tool in revealing the personal cultural values of the academic staff working in higher education institutions. Evidence is needed to support the results of this study which is limited with academic staff working in higher education institutions. In future studies; it is recommended that measurements continue to be validated using data from larger, demographically diverse samples and participants from different institutions.

Keywords: Academic Staff, Physical Education and Sport, Hofstede, Culture, Personal Cultural Values.

JEL Classification: I23

Özet

Kültür ölçümü ile ilgili literatürde birçok ölçme aracı bulunmaktadır. Kültürün kavramsallaştırılmasında, uygulamaya yansıtılmasında ve sosyal bilimlerle kültürler arası çalışmalarda kullanılması ile baskın bir ölçme aracı olarak Hofstede'in kültür boyutları karşımıza çıkmaktadır. Ulusal kültür bağlamında kullanılan bu boyutlar; kültürün kişisel düzeyde ölçümüne olanak sağlayacak bir ölçüm aracının (CVSCALE: The Five-Dimensional Measure of Personal Cultural Values) oluşturulmasına da neden olmuştur. Bu çalışmada, Hofstede'nin kültürel

boyutlarından yararlanarak Yoo, Donthu ve Lenartowicz (2011) tarafından geliştirilen Kişisel Kültürel Değerler Ölçeği'nin (KKDÖ), Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelden 273 katılımcı (90'ı kadın, 183'ü erkek, 174'ü Beden Eğitimi ve Spor, 99'u diğer programlarda çalışan), çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Toplam 26 madde ve 5 alt boyuttan oluşan ölçeğin; geçerlilik ve güvenilirliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları ile korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olduğu ve iç tutarlılık katsayılarının toplamda .81, alt boyutlar için; güç mesafesi .64, belirsizlikten kaçınma .73, ortaklaşacılık .81, erillik .74 ve uzun vadeli yönelimin ise .79 olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar arası korelasyonun da pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Sonuç olarak uyarlanan ölçeğin, yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelin kişisel kültürel değerlerinin ortaya konulmasında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Akademik Personel, Beden Eğitimi ve Spor, Hofstede, Kültür, Kişisel Kültürel Değerler.

JEL Sınıflandırması: I23

GİRİŞ

Kültür, paylaşılan varsayımların bir modelidir; birlikte oluşturulur, geliştirilir ve aktarılır; istikrarlıdır; dinamiktir ve birlikte yaşamın tüm yönlerini ifade etmektedir (Schein, 2012). Kültür, sosyal oyunun yazılı olmayan kurallarından oluşur ve bir grubu veya topluluk üyelerini diğerlerinden ayıran, zihnin kolektif programlanmasıdır (Hofstede ve Hofstede, 2005; Hofstede, 2011). Kültürler, toplumların her köşesine nüfuz etmiştir. Bilgisayar yazılımı gibi, kültür de insanlar için, hissetme, düşünme ve hareket etme biçimlerini şekillendirmede önemli bir rol oynayan zihinsel yazılım olarak çalışır (Hofstede ve Hofstede, 2005). Genel anlamda bu şekilde tanımlanabilecek olan kültürün, o toplumdaki örgütsel yapılara ve bireylere etki etmesi kaçınılmazdır. Çünkü kültüre ait değerler bireyler tarafından öğrenilmekte ve örgütlere taşınmaktadır. Her ne kadar örgütlerin kültürü kendine özgü olsa da örgütte çalışan bireylerin değerlerinden de etkilenir. Bu nedenle bireylerin, örgütlerin ve toplumların sahip olduğu kültürel değerlerin davranışsal sonuçlarını anlamak gerekmektedir (Khatrı, 2009).

Hofstede'in kültür modeli, kültürün kavramsallaştırılmasında, uygulamaya yansıtılmasında, sosyal bilimler ile kültürler arası çalışmalarda kullanılması ile kültürün baskın ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Ulusal düzeyde kültür ölçümünde kullanılabilen -güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik/ortaklaşacılık, erillik/dişillik, uzun/kısa vadeli yönelim ve hoşgörü/kısıtlama boyutlarından oluşan- bu kültür modeli, örgüt düzeyinde farklılaşmaktadır. Çünkü ulusal kültürlerin kökleri değerlere dayandığından antropolojiye, örgütsel kültürlerin kökleri ise uygulamalara dayandığından sosyolojiye aittir (Hoppe, 2004; Hofstede ve Fink, 2007). Örgüt kültürlerini tanımlamak için Hofstede'in ortaya koyduğu boyutlar; süreç/sonuç odaklılık, iş/çalışan odaklılık, profesyonellik/dar görüşlülük, açık/kapalı sistemler, sıkı/esnek kontrol ve pragmatik/normatiftir (Verbeke, 2000; Hofstede ve Fink, 2007; Hofstede, 2011). Buna karşın bu kültür modeli, kişisel düzeyde yapılmak istenen kültür değerleri ölçümlerine pek olanak sağlamamaktadır (Spector, 2001; McCoy, 2003; McCoy ve ark., 2005; Sharma, 2010; Minkov ve Hofstede, 2011; Yoo ve ark., 2011; Venaik ve Brewer, 2013; Minkov, 2017; Latif ve ark., 2019). Hofstede (1995), sosyal bilimlerde düzeylerle ilgili sorunu ortadan kaldırmak için hangi düzeyde çalışıldığının önemli olduğuna vurgu yapmaktadır: Çiçekler mi (kişiler), buketler mi (örgütler) yoksa bahçeler mi (uluslar)? Bu nedenle, Hofstede'in kültürel değerlerine bağlı olarak kişisel kültürel değerlerin ölçülebilmesinde kullanılacak bir ölçme aracı ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyacı karşılamak için farklı çalışmalar yapılmıştır: Blodgett ve ark. (2008) güç mesafesi, bireycilik/ortaklaşacılık, belirsizlikten kaçınma, erillik/dişillik boyutlarını bireysel tüketici düzeyinde ele almış; yeterli yapı geçerliliğine ve yüksek güvenilirliğe ulaşamamıştır. Sharma (2010), Hofstede'in güç mesafesi, bireycilik/ortaklaşacılık, belirsizlikten kaçınma, erillik/dişillik ve uzun vadeli yönelim boyutlarını bireysel düzeyde on boyut (bağımsızlık, karşılıklı bağımlılık, güç, sosyal eşitsizlik, erillik, cinsiyet eşitliği, riskten kaçınma, belirsizlik intoleransı, gelenek ve sağduyu) altında kavramsallaştırmıştır. Yoo, Donthu ve Lenartowicz

(2011) tarafından da hoşgörü/kısıtlama boyutu hariç beş boyutlu bir ölçme aracı (CVSCALE) haline dönüştürülmüştür.

Hofstede'in kültürel değerlerinin beş boyutunu kişisel düzeyde ölçmek amacı ile geliştirilen "CVSCALE: The Five-Dimensional Measure of Personal Cultural Values"ün orijinali İngilizce'dir ve kültürlerarası geçerliliği sağlamak için Korece'ye de çevrilerek Amerikalı, Koreli ve Koreli Amerikalı lisans öğrencilerine yönelik uygulaması yapılmıştır. CVSCALE, 5 alt boyuttan ve toplam 26 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutlar; güç mesafesi (5 madde), belirsizlikten kaçınma (5 madde), ortaklaşacılık (6 madde), erillik (4 madde) ve uzun vadeli yönelimdir (6 madde). Ölçeğin güvenilirliği alt boyutlarda Amerikalı öğrencilerde $\alpha = 0.69 - 0.80$ arasında, Koreli öğrencilerde $\alpha = 0.61 - 0.78$ arasında, Koreli Amerikalı öğrencilerde $\alpha = 0.64 - 0.83$ arasında ve bütün örneklem için de $\alpha = 0.62 - 0.76$ arasındadır. Ayrıca 5'li likert tipindeki değerlendirme; uzun vadeli yönelim alt boyutu için 1 = Çok Önemsiz ve 5 = Çok Önemli ve diğer alt boyutlar için 1 = Kesinlikle Katılmıyorum ve 5 = Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir (Yoo ve ark., 2011). Diğer taraftan ölçeğin kullanıldığı diğer bir çalışmaya bakıldığında ölçeğin 7'li likert tipinde olduğu ve ilk dört boyutta 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 7= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde, beşinci boyutta ise 1= Benim için Son Derece Önemsiz, 7= Benim için Son Derece Önemli şeklinde değerlendirildiği görülmektedir (Yoo ve Shin, 2017).

CVSCALE'in ulusal alanda kullanımı için Türkçe'ye uyarlama çalışması Saylık (2017) tarafından 245 ilkökul öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte Bilgin ve Kutlu (2021) da 256 hemşire ile ölçeğin uyarlama çalışmasını yapmıştır.

Türkçe'ye uyarlama çalışmalarına ve orijinal ölçeğe bakıldığında ölçek evreninin farklılaştığı görülmüştür. Bununla birlikte orijinal ölçek, son dönemde 5'li değil 7'li likert tipinde değerlendirilmektedir. Ayrıca Hofstede'in kültürel modelinin beş boyutunu içeren en güncel ölçme aracıdır. Söz konusu nedenlere bağlı olarak ölçeğin Türkçe'ye yeniden uyarlanması yararlı olacağına karar verilmiştir. Ölçeği geliştiren araştırmacılardan Boonghee Yoo ile iletişime geçilerek gerekli izin alınmış; ayrıca ölçeğin değerlendirilmesine yönelik görüş sorulmuştur ve ölçek uyarlama basamakları yeniden yapılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma, Yoo ve ark. (2011) tarafından geliştirilen Kişisel Kültürel Değerler Ölçeği'nin (KKDÖ), Türkçe'ye uyarlanmasını amaçlamıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Yoo ve Donthu (2005), kişisel kültürel yönelim için kullandıkları kişisel kültürel değerleri; ülkeler ile kültürler arasında bulunabilen kişisel değerler ve sosyal ortamlardaki kişisel öğrenmelerin bir sonucu olarak ifade etmektedirler. Kişisel kültürel değerler, paylaşılan kültürel değerler ve normların yanı sıra benzersiz bireysel deneyimlere dayanan kişisel inançlardan oluşmaktadır. Bu nedenle ulusal düzey ile kişisel düzeydeki kültürel değerler arasında kavramsal bir bağlantı bulunmaktadır (Sharma, 2010).

Kişisel kültürel değerler, Hofstede'in kültür modeline dayanmaktadır. Kişisel kültürel değerleri anlayabilmek öncelikle Hofstede'in ortaya koyduğu kültürel değerleri içeren modele bakmakla olabilecektir. Çünkü KKDÖ, Hofstede'nin hoşgörü/kısıtlama hariç tüm kültürel boyutlarını aynı anda kapsayan, kişisel kültürel değerlerin beş boyutlu bir ölçeğidir (Yoo ve Shin, 2017).

Hofstede'in kültür modelinin boyutlarının ortaya konulması aslında 1980'de çok uluslu bir şirket olan IBM'deki kişisel deneyimlerinin, ilki 40 farklı ülkede 116.000'den fazla IBM çalışanlarından, ikincisini de 15 ülkeden işletme okulu öğrencilerinden gelen verilerin istatistiksel analizlerle birleştirilmesi ile şekillenmiştir. Toplam 55 ülkede yapılan çalışmalar sonucunda ulusal kültürün dört boyutunu oluşturmuştur: Güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik/ortaklaşacılık ve erillik/dişillik. Ancak Çin Üniversitesi'nden Michael Harris Bond ile, ABD toplumundaki bir değerler ölçeği olan Rokeach'in

değer ölçeğinin psikoloji öğrencilerine uygulanarak yaptıkları çalışmada Hofstede'in boyutları ile örtüşen boyutlara ulaşımlardır. Bu da aslında batı kültürünün değerleri ile oluşturulan soruların doğu kültüründe de benzer şekilde cevaplandığını göstermektedir. Bu nedenle, doğu kültürünün değerlerinin de listelenmesi ile 23 ülkede öğrenciler ile yapılan çalışmalarda yepyeni bir boyut daha ortaya çıkmıştır. Bond'un "Konfüçyüsçü Çalışma Dinamizmi" olarak adlandırmasına karşın; Hofstede, yeni boyutu "Uzun Vadeli'ye Karşı Kısa Vadeli Yönelim" olarak adlandırmıştır (Hofstede, 1995; Jones ve Alony, 2007; Hofstede ve Minkov, 2010; Hofstede, 2011; Minkov ve Hofstede, 2011). 2010 yılında da yeni bir boyut olan hoşgörü/kısıtlama eklenerek toplam altı boyuta ulaşımlmıştır (Hofstede, 2011). Ancak bu altıncı boyut çalışma kapsamında olmadığından ele alınmamıştır.

Hofstede'e (2011) göre boyutlar kısaca şunlar ile ilgilidir:

- Güç mesafesi, temel insan eşitsizliği sorununa farklı çözümler,
- Belirsizlikten kaçınma, bir toplumdaki belirsiz bir gelecek karşısında stres düzeyi,
- Bireycilik/Ortaklaşacılık, insanların birincil gruplara entegrasyonu,
- Erillik/Dişillik, kadın ve erkek arasındaki rollerin farklılaşması,
- Uzun/Kısa vadeli yönelim, insanların geçmiş, şimdi veya gelecek çabaları için odak seçimi.

Güç Mesafesi: Kurum ve kuruluşların daha az güçlü üyelerinin, gücün eşit olmayan bir şekilde dağıtıldığını kabul etme derecesini gösterirken, temelinde sosyal eşitsizlik ve bir kişinin diğerleri üzerindeki otorite miktarı bulunmaktadır (Hofstede ve Bond, 1984; Hofstede ve Hofstede, 2005). Hiyerarşi düzeyi ve sosyal statü arasındaki fark ile belirlenebilir (Jones ve Alony, 2007; De Mooij ve Hofstede, 2010). Bu boyut, eşitsizliği temsil etmektedir, ancak eşitsizlik yukarıdan değil, aşağıdan tanımlanmaktadır. Bir toplumun eşitsizlik düzeyinin liderler kadar izleyenler tarafından da onaylandığını öne sürmektedir. Güç ve eşitsizlik, toplumların temel gerçekleri olmasına karşın; tüm toplumların eşit olmadığını, bazılarının ise diğerlerinden daha eşitsiz olduğuna dikkat çekmektedir (Hofstede, 2011). Güç mesafesi farkı, toplumdaki rollere yansımaktadır (Hofstede ve Hofstede, 2005). Düşük güç mesafesinde, gücün kullanımı meşrudur, iyi ve kötü kriterlerine tabilik göstermektedir; eşitsizlikler en aza indirilmiştir; çocuklara karşı ebeveyn davranışları eşitlikçidir; yaş, saygı duymak ya da korkmak için önemli bir unsur değildir; okullarda öğrenci merkezli eğitim gerçekleştirilir; öğretmenler öğrencilerden inisiyatif almalarını beklerler; öğrenmenin kalitesi, iki yönlü iletişime ve öğrencilerin mükemmelliğine bağlılık göstermektedir; eğitim politikası orta dereceli okullara odaklanır; hiyerarşi, sadece kolaylık sağlamak için oluşturulmuş rollerden kaynaklanmaktadır ve astların görüşlerine başvurulur. Yüksek güç mesafesinde güç, iyi veya kötünden önce gelen toplumun temel bir gerçeğidir ve meşruiyetinin anlamı bulunmamaktadır; eşitsizlikler söz konusudur; çocuklar ebeveynlerinden itaat etmeyi öğrenmektedirler; yaş, saygı duymak ve korkmak için önemli bir unsurdur; eğitimde öğretmen merkezlilik söz konusudur; öğretmenler sınıfta inisiyatif alırlar; öğrenmenin kalitesi öğretmenin mükemmelliğine bağlanmaktadır; eğitim politikası yükseköğretime odaklıdır; hiyerarşi varoluşsal eşitsizlik anlamına gelmektedir ve astlar kendilerinden beklenenlerin neler olduğunun söylenmesini isterler (Hofstede ve Hofstede, 2005; Hofstede, 2011).

Yukarıda belirtilen güç mesafesi farklarına bakıldığında her ne kadar farkın toplumdaki bireysel rollere yansıdığı ifade edilmiş olsa da güç mesafesini oluşturan nedenlerden biri de bireylerin üstlendikleri roller olduğunu söylemek olasıdır. Otorite figürleri haline gelen ailede ebeveynler, okulda öğretmenler, örgütlerde üstlerin davranışları ile mesafeler arası açılmakta ya da daralmaktadır.

Belirsizlikten Kaçınma: İnsanların belirsiz durumlarda kendilerini tehdit altında hissetmeleri sonucu, bunlardan kaçınmaya çalışan inançlar ve kurumlar oluşturmalarını ifade ederken; temelini çatışmalar ile nasıl başa çıkıldığı oluşturmaktadır (Hofstede ve Bond, 1984; Hofstede ve Hofstede, 2005; De Mooij ve

Hofstede, 2010). Belirsizlikten kaçınma, riskten kaçınma değildir. Toplumun belirsizliğe olan toleransına odaklanmaktadır. Bir kültürün, üyelerini yapılandırılmamış durumlarda ne ölçüde rahatsız veya rahat hissetmeye programladığını göstermektedir. Yapılandırılmamış durumlar yeni, bilinmeyen, şaşırtıcı ve normalden farklıdır. Belirsizlikten kaçınan kültürlerde yapılandırılmamış durumların olasılığı en aza indirilmeye çalışılırken; sadece kendilerinde olan gerçekliğe inanılmaktadır (Hofstede, 2011). Zayıf belirsizlikten kaçınmada; yaşamın doğasından gelen belirsizlik kabul edilmektedir; stres ve kaygı düşüktür; duygular pek gösterilmez; uyumlu kişilik özellikleri ortaya konulmaktadır; farklılıklar merak uyandırmaktadır; rahat bir aile yapısı bulunmaktadır; insanlar kendilerini mutlu, sağlıklı ve iyi hissederler; öğretmenler her şeyi bilemeyebilir ve bilmediklerini açıkça ifade edebilirler; iş değiştirmek sorun olarak görülmemektedir; risk alınabilir ve yazılı ya da yazılı olmayan kurallardan pek hoşlanılmamaktadır. Güçlü belirsizlikten kaçınmada; yaşamın doğasından gelen belirsizlik, mücadele edilmesi gereken bir tehdit olarak hissedilmektedir; stres ve kaygı yüksektir; duygular duruma göre gösterilmektedir; farklılıklara şüphe ile bakılır; aile hayatı streslidir; insanlar kendilerini daha az mutlu, daha az sağlıklı ve daha az iyi hissetmektedirler; öğretmenlerin tüm cevaplara sahip olması gerekmektedir; işte devamlılık önemli görülmektedir; risk almaktan kaçınılmaktadır ve uyulmasa bile kurallara ihtiyaç duyulmaktadır (Hofstede ve Hofstede, 2005; Hofstede, 2011). Yaşamda karşılaşılabilecek her durumun belirsizliğinin kontrol edilebilmesi mümkün olmayabilmektedir. Ancak insanlar da genel olarak belirsizliklerden kaçınma eğilimi göstermektedirler. Bu nedenle de belirsizlikleri ortadan kaldırmak ve karşılaşılabilecek durumları yapılandırabilmek için yakın ve uzak hedefler belirleyerek, bunlar doğrultusunda planlamalar yapmaları söz konusu olmaktadır. Hedeflere ulaşmak için yapılan bu planlamalar da elbette ki uygulama sürecinde strese ve kaygıya neden olabilecektir. Stres ve kaygı da; mutsuzluğu, sağlıkta kötüleşmeyi ve aile hayatında olumsuzlukları beraberinde getirebilecektir. Diğer taraftan sahip olunanların korunabilmesi adına da risklerden ve farklılaşmalardan kaçınılacak, iş ile ilgili mutsuzluklar yaşansa bile eldekinin kaybedilmemesi için çaba gösterilecektir.

Bireycilik/Ortaklaşacılık: Türkçe alan yazında bu boyutta yer alan ortaklaşacılık olarak ifade edilen kavram, İngilizce'den Türkçe'ye ortaklaşa davranışçılık, toplumsalcılık, toplulukçuluk ve kolektivizm şeklinde çevrildiği görülmüştür. Ancak Türkçe sözlükteki karşılığının “ortaklaşacılık” (TDK, 2021) olmasından dolayı bu araştırmada ortaklaşacılık kavramı kullanılmıştır. Kültürün iki kutubu olan bireycilik ve ortaklaşacılığı yansıtan konudur. Toplumsal bir özellik olarak, bir toplumdaki insanların gruplara entegre olma derecesini ifade etmektedir. Bireycilik, bireyler arasındaki bağların azlığı, bireylerin kendisine ve çekirdek ailesine odaklanması ile ilgilidir. Buna karşıt olan ortaklaşacılık ise bireylerin doğuştan itibaren güçlü ve uyumlu, gruplar halinde kaynaşmış, genellikle geniş ailelere entegre edildiği, yaşamları boyunca sorgusuz sadakat karşılığında onları korumaya devam eden ve gruplarda diğerlerine karşı çıkan kültür ile ilgilidir. Ayrıca yüksek güç mesafesinde muhtemelen ortaklaşacılık, düşük güç mesafesinde ise bireycilik ön planda olacaktır (Hofstede ve Bond, 1984; Hofstede ve Hofstede, 2005; Hofstede, 2011). Bireycilik ve ortaklaşacılık kullanılan dile, kişiliğe, davranışlara, okul ve çalışma ortamına şu şekilde yansımaktadır (Hofstede ve Hofstede, 2005; De Mooij ve Hofstede, 2010; Hofstede, 2011): Bireycilikte, kişinin kimliği kişiye dayanmaktadır, ben merkezlidir ve kendini gerçekleştirme önemli görülmektedir; birinci tekil şahıs ifadesi olan “Ben”in kullanımına teşvik söz konusudur; açık sözlü iletişim tarzı benimsenmektedir; insanlar dışa dönük bir kişilik sergilemektedirler; insanlar, üzüntülerinden çok mutluluklarının gösterilmesi için cesaretlendirilmektedir; öğrencilerin bireysel olarak konuşmaları ve bireysel çalışmalar yapmaları beklenmektedir; nasıl öğrenileceği eğitimin temel amacıdır; mesleki hareketlilik yüksektir; yönetici eğitiminde duyguların dürüst paylaşımının öğretilmesi sağlanmaktadır; gizlilik hakkı ve görevin üstünlüğü benimsenmektedir. Ortaklaşacılıkta, kişinin kimliği ait olduğu sosyal sisteme dayanmaktadır ve itibar önemli görülmektedir; dahil olunan gruplara sadakat ve birbirine güven önemlidir; gruba dahil olma beraberinde stresi getirmektedir; uyumun korunması

önemlidir; birinci çoğul şahıs ifadesi olan “Biz”in kullanımına teşvik söz konusudur; dolaylı bir iletişim tarzı benimsenmektedir; insanlar içe dönük bir kişilik sergilemektedirler; insanlar, üzüntülerini gösterdikçe paylaşılmaktadır; öğrencilerin grup adına konuşmaları ve grup çalışmalar yapmaları beklenmektedir; nasıl yapılacağı öğrenilmesi, eğitimin temel amacıdır; mesleki hareketlilik düşüktür; astların bireysel değerlendirilmesi değil, dahil oldukları grupların değerlendirilmesi yapılmaktadır ve görevden çok ilişkilerin üstünlüğü benimsenmektedir.

Erillik/Dişillik: Hofstede’e göre; toplumda cinsiyet rolleri açık bir şekilde farklılaşıyorsa o toplum erildir. Erilikte, erkeklerin iddialı, sert ve maddi başarıya odaklanmış olması; kadınların ise daha mütevazı, hassas, diğerlerini önemseyen ve yaşam kalitesiyle ilgili olması beklenir. Erillik, sosyal cinsiyet rollerinin seçimi ve bunun bireylerin benlik kavramları üzerindeki etkilerine dayanır. Eril ya da dişil kültüre sahip toplumdaki kadın ve erkek davranışları da farklılaşmaktadır. Dişil toplumdaki kadınlar, erkeklerle aynı mütevazı, sevecen değerlere sahiptir; eril toplumlarda erkekler kadar olmasa da biraz iddialı ve rekabetçidirler (Hofstede ve Bond, 1984; Hofstede ve Hofstede, 2005; Hofstede, 2011). Bu boyutta, cinsiyetin egemenliğine atıfta bulunulmamaktadır. Otorite, atılganlık, performans ve başarı gibi erkeksi özelliklerin kişisel ilişkiler, yaşam kalitesi, hizmet ve refah gibi kadın özelliklerine tercih edilme derecesini gösterir (Jones and Alony, 2007). Dişillikte, cinsiyetler arasındaki rol farklılaşması minimum düzeydedir; hem erkekler hem de kadınlar mütevazı ve sevecendirler; aile ve iş arasında denge kurulmuştur; ailede anne ve babalar hem gerçekler ile hem de duygular ile ilgilenirler; zayıflıklara karşı hassasiyet bulunmaktadır; iş yaşamındaki önemli pozisyonlarda pek çok kadın çalışmaktadır; ilişkiler ve yaşam kalitesi önemli görülmektedir; okullarda ortalama öğrenci normdur ve zayıf öğrencilerin gelişmesi için çaba gösterilmektedir. Erilikte, cinsiyetler arasındaki rol farklılaşması maksimum düzeydedir; erkekler iddialı ve hırslıdır; iş, aileden önce gelmektedir; ailede babalar gerçekler ile anneler ise duygular ile ilgilenirler; güçlü olana hayranlık duyulur; iş yaşamındaki önemli pozisyonlardaki kadın popülasyonu azdır; okullarda en iyi öğrenci normdur ve mükemmel öğrencilere övgü söz konusudur (Hofstede ve Hofstede, 2005; Hofstede, 2011).

Uzun/Kısa Vadeli Yönelim: 1991 yılında Hofstede’in kültür modeline eklenen boyut, 2001 ve 2005 yılında da detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. İki farklı kutupta ifade edilen boyutta; uzun vadeli yönelim, azim, tutumluluk, ilişkileri statüye göre sıralama ve utanç duygusu; kısa vadeli yönelimde, karşılıklı sosyal yükümlülükler, geleneğe saygı ve istikrar değerleri ortaya konulmaktadır (De Mooij ve Hofstede, 2010; Hofstede, 2011). Konfüçyüsçü değerler ile ilişkilendirildiğinde; uzun vadeli yönelimin olumlu, kısa vadeli yönelimin de olumsuz değerler ile bağlantısı bulunmaktadır (Fang, 2003). Kısa vadeli yönelimde, geçmişe ve şimdiye odaklanılır; kişisel istikrar önemlidir ve iyi bir insan her zaman aynıdır; iyi ve kötü ayrımı için evrensel kurallar bulunmaktadır; gelenekler önemsenmektedir; aile hayatı, zorunluluklar tarafından yönlendirilmektedir; başkalarına hizmet önemli bir hedeftir; harcama ve tüketim söz konusudur ve başarı ile başarısızlık şansa bağlanmaktadır. Uzun vadeli yönelimde, geleceğe odaklanılır; iyi insanlar koşullara uyum sağlar; iyi ve kötünün ne olduğu koşullara bağlıdır; geleneklerin değişen koşullara uyarlanabileceğine inanılmaktadır; aile hayatı, görevlerin paylaşılması ile yönlendirilmektedir; tasarruf ve azim önemli hedeflerdir ve başarı çabaya, başarısızlık da çabanın eksikliğine bağlanmaktadır (Hofstede, 2011).

Bahsedilen bu beş boyut; kişisel düzeyde kültür değerlerinin belirlenebilmesi için bireysel endeksleri oluşturmuştur (Yoo ve ark., 2011). Bu endeksler; özellikle iki kutupta ifade edilmiş olan bireycilik/ortaklaşacılık boyutunda ortaklaşacılığa, erillik/dişillik boyutunda erilliğe, uzun/kısa vadeli yönelim boyutunda da uzun vadeli yönelimde yoğunlaşmıştır.

2. YÖNTEM

Betimsel ve nicel olarak tasarlanan çalışmanın örneklemini; yükseköğretim kurumlarında çalışan 90'ı kadın, 183'ü erkek toplam 273 akademik personel oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, faktör analizinin yapılabilmesi için Comrey ve Lee (1992) 100'ün zayıf, 200'ün orta ve 300'ün iyi olduğunu belirtirken; Kline (1994) ise her bir gözlenen değişken için on katılımcıya ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda uyarlama çalışması yapılan ölçeğin 26 maddeden oluşması ve çalışmaya katılanların da 273 kişi olması nedeni ile örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu düşünülmüştür.

Çalışmaya katılan akademik personelin demografik özellikleri olan cinsiyet, öğrenim durumu ve çalışılan program Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. KKDÖ Uyarlama Çalışmasına Katılan Akademik Personelin Demografik Özellikleri

	Özellikler	N	f	%
Cinsiyet	Kadın	90	90	33.0
	Erkek	183	183	67.0
Öğrenim Durumu	Lisans	17	17	6.2
	Yüksek Lisans	51	51	18.7
	Doktora	205	205	75.1
Program	Beden Eğitimi ve Spor	174	174	63.7
	Diğer	99	99	36.3
Toplam		273	273	100.0

Tablo 1 incelendiğinde ölçek uyarlama çalışmasına katılan akademik personelin % 67.0'ının erkek, % 75.1'inin doktora mezunu ve % 63.7'sinin Beden Eğitimi ve Spor programında çalıştığı görülmektedir.

İşlem: Hambleton ve Patsula'nın (1999) kültürler arası ölçek uyarlama basamakları dikkate alınarak KKDÖ'nün uyarlaması, gerekli izin alınmasının ardından üç aşamada şu şekilde gerçekleştirilmiştir:

İlk aşamada; İngilizce olan ölçeğin dil geçerliliği için çeviri-tekrar çeviri yapılmış ve alan uzmanlarına başvurulmuştur. Bu amaçla İngilizce dilinde lisans derecesi olan üç uzman, ölçeği Türkçe'ye çevirmiş ve yaptıkları çeviriler araştırmacılar tarafından ortak bir taslakta toplanmıştır. Bu taslak, İngilizce diline dil uzmanlarınca tekrar çevrilmiştir. Ölçeğin çeviri-tekrar çeviri formları karşılaştırmış ve anlam aynılığı olup olmadığının kontrolü yapılmıştır. Yapılan kontrol ile orijinal ölçek ile çevirinin uyumlu olduğu ve dil denkliliğinin sağlandığı görülmüştür.

İkinci aşamada, ölçeğin son hali iki alan uzmanınca incelenmiş ve amaca uygunluk, anlaşılabilirlik; maddelerin kavramsal ve anlamsal açıdan değerlendirilmesinin ardından uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ayrıca ölçeğin orijinalinde bulunan güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, ortaklaşacılık ve erillik alt boyutlarına ilişkin değerlendirmenin 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 7 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde olması ve uzun vadeli yönelim alt boyutunun ise 1= Benim için Son Derece Önemsiz, 7= Benim için Son Derece Önemli şeklinde değerlendirilmesi durumu, uygulamada kolaylık olması açısından bütün alt boyutlarda 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 7 = Kesinlikle Katılıyorum şekline dönüştürülmesine karar verilmiştir. Bu nedenle uzun vadeli yönelim alt boyutunda yer alan maddelerin başına "Benim için" ifadesi eklenmiştir. Ölçeğe son hali verildikten sonra pilot uygulamasını yapmak Covid-19 pandemisi nedeni ile mümkün olamamıştır. Bu nedenle de ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenmesi için son aşama olan uygulamaya geçilmiştir. Uygulama; demografik özelliklere yönelik sorular ile ölçek

maddelerinden oluşan formun Google Formlara işlenmesi ve form linkinin yükseköğretim kurumlarında çalışan 279 akademik personele ulaştırılması ile gerçekleştirilmiştir. Ancak 6 formun analiz öncesi yapılan incelemelerde kapsam dışı olmasından dolayı çalışmaya dahil edilmemiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda istatistiksel analiz yapılmış ve analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

Verilerin analizinde; normallik dağılımının belirlenmesi için Scatter Plot Matrix dağılımları ile çok değişkenli Mardia normallik testi yapılmıştır. Gruplandırılmış verilerin Scatter Plot Matrix dağılımları, elips şeklindedir. Ölçek maddelerine ilişkin göreceli çok değişkenli basıklık değerinin 1.230 ($1.230 < 2$) olduğu görülmüştür. Scatter Plot Matrix dağılımları ile çok değişkenli Mardia normallik testi sonucu; verilerin normal dağılıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Geçerlilik ve güvenilirlik için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve iç tutarlılık katsayıları ile korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır (f, %).

3. BULGULAR

Çalışmanın verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

Tablo 2. KKDÖ'nün Doğrulayıcı Faktör Analizine (DFA) Ait Uyum İndeksleri Sonuçları

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyumsuzluk	Model Uyum Değerleri
χ^2/sd	$\chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd > 5$	1.41
RMR	$0 \leq RMR < 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$	$RMR > 0.10$	0.054
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI < 0.95$	$IFI < 0.90$	0.97
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	$NNFI < 0.95$	0.96
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$CFI < 0.95$	0.97
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	$RMSEA > 0.10$	0.039

Tablo 2 incelendiğinde, KKDÖ'nün doğrulayıcı faktör analizine ait uyum indekslerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum aralıklarında olduğu görülmektedir. Mükemmel uyuma 1.41 değeri ile χ^2/sd , 0.97 değeri ile IFI ve CFI, 0.039 değeri ile RMSEA; kabul edilebilir uyuma ise 0.54 değeri ile RMR ve 0.96 değeri ile de NNFI indeksi işaret etmektedir.

Tablo 3. KKDÖ'nün DFA'ya Aİt Ölçüm Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde	Standartlaştırılmış Yükler	<i>t</i>	<i>R</i> ²
Güç Mesafesi	Madde 1	.56	8.21**	.31
	Madde 2	.62	9.25**	.38
	Madde 3	.51	7.54**	.26
	Madde 4	.61	9.03**	.37
	Madde 5	.48	6.93**	.23
Belirsizlikten Kaçınma	Madde 6	.53	8.65**	.28
	Madde 7	.77	13.63**	.59
	Madde 8	.72	12.51**	.52
	Madde 9	.59	9.72**	.35
	Madde10	.67	11.49**	.45
Ortaklaşacılık	Madde 11	.47	7.76**	.22
	Madde 12	.73	13.42**	.53
	Madde 13	.85	16.78**	.73
	Madde 14	.80	15.15**	.63
	Madde 15	.67	12.05**	.45
	Madde 16	.74	13.89**	.56
Erillik	Madde 17	.53	8.37**	.28
	Madde 18	.72	11.72**	.51
	Madde 19	.80	13.29**	.65
	Madde 20	.54	8.59**	.29
Uzun Vadeli Yönelim	Madde 21	.49	7.94**	.24
	Madde 22	.53	8.63**	.28
	Madde 23	.68	11.83**	.47
	Madde 24	.76	13.61**	.58
	Madde 25	.59	9.81**	.35
	Madde 26	.75	13.25**	.56

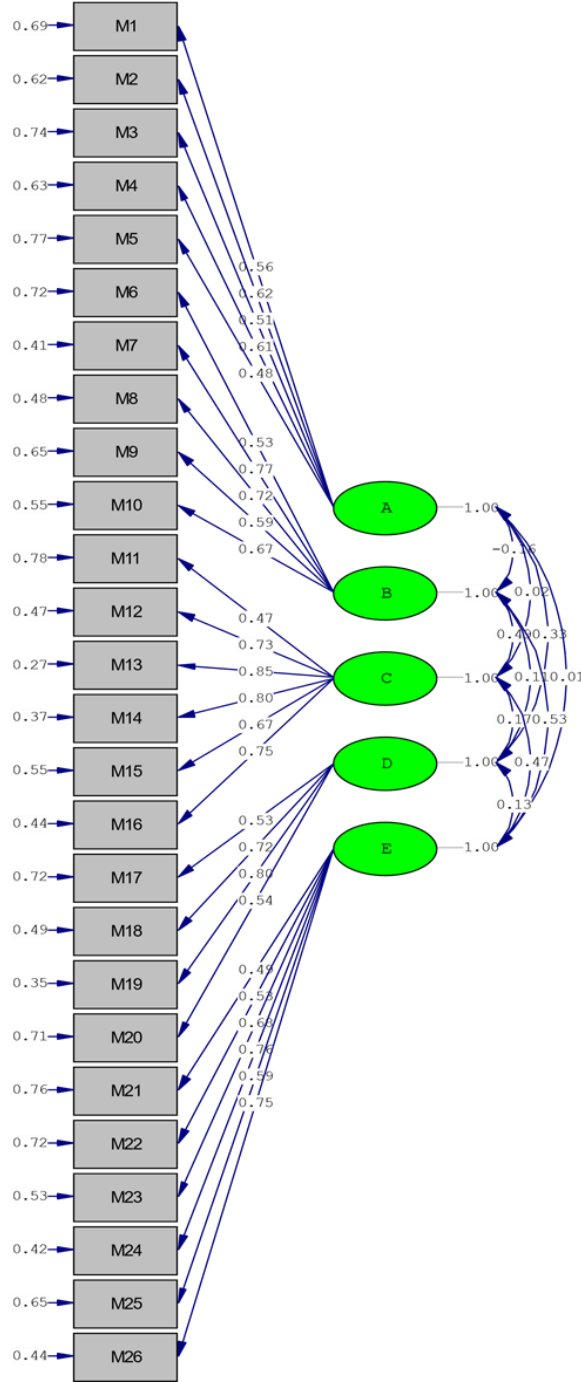
*p<0.05, **p<0.01

Tablo 3, ölçeğe ilişkin standartlaştırılmış yükler, *t* ve *R*² değerlerini göstermektedir. Gözlenen değişkenlerin standartlaştırılmış yüklerinin .47 ve .85 arasında değiştiği saptanmıştır. Gizil değişkenlerden (alt boyut) olan güç mesafesi için standartlaştırılmış yükün .48 ve .62 arasında; belirsizlikten kaçınma için standartlaştırılmış yükün .53 ve .77 arasında; ortaklaşacılık için standartlaştırılmış yükün .47 ve .85 arasında; erillik için standartlaştırılmış yükün .53 ve .80 arasında; uzun vadeli yönelim için standartlaştırılmış yükün de .49 ve .76 arasında değiştiği görülmektedir (Ayrıca bakınız Şekil 1). Standartlaştırılmış yük değerlerinin tamamı 1'den küçük ve anlamlıdır.

*R*² değerleri; kişisel kültürel değerlerin güç mesafesi gizil değişkeninde en çok Madde 2 gözlenen değişkeni tarafından (*R*² = 0.38), belirsizlikten kaçınma gizil değişkeninde en çok Madde 7 gözlenen değişkeni tarafından (*R*² = 0.59), ortaklaşacılık gizil değişkeninde en çok Madde 13 gözlenen değişkeni tarafından (*R*² = 0.73), erillik gizil değişkeninde en çok Madde 19 gözlenen değişkeni tarafından (*R*² = 0.65) ve uzun vadeli yönelim gizil değişkeninde de en çok Madde 24 gözlenen değişkeni tarafından (*R*² = 0.58) açıklandığını göstermektedir.

Tablodaki *t* değerleri de; gizil değişkenlerin gözlenen değişkenlerin tamamını açıklamada anlamlı olduğuna işaret etmektedir (p<0.01).

Doğrulayıcı faktör analizine ait yol diyagramı da Şekil 1'de sunulmuştur.



Chi-Square=408.14, df=289, P-value=0.00000, RMSEA=0.039

Şekil 1. Kişisel Kültürel Değerler Ölçeği (KKDÖ) Yol Diyagramı (A: Güç Mesafesi, B: Belirsizlikten Kaçınma, C: Ortaklaşıcılık, D: Erillik, E: Uzun Vadeli Yönelim)

Şekil 1'e göre; ölçeğin gözlenen değişkenlerinin hata varyanslarının tamamı 1'den küçük ve .27 ile .78 arasındadır. Ayrıca şekilde, her bir gözlenen değişkenin ilgili gizil değişken ile korelasyonlarının .47 ve .85 arasında olduğu da görülmektedir.

Tablo 4. CVSCALES ve KKDÖ'nün İç Tutarlılık Değerleri

Ölçek	Madde Sayısı	CVSCALE	CVSCALE	KKDÖ α
		(İlk Uygulama)* α	(Doğrulama Uygulaması)** α	
Toplam	26			.81
Güç Mesafesi	5	.69 (A)	.91 (A)	.64
		.61 (K)	.79 (K)	
		.64 (KA)		
Belirsizlikten Kaçınma	5	.80 (A)	.88 (A)	.73
		.65 (K)	.79 (K)	
		.83 (KA)		
Ortaklaşacılık	6	.80 (A)	.85 (A)	.81
		.78 (K)	.89 (K)	
		.80 (KA)		
Erillik	4	.77 (A)	.84 (A)	.74
		.64 (K)	.84 (K)	
		.69 (KA)		
Uzun Vadeli Yönelim	6	.76 (A)	.79 (A)	.79
		.73 (K)	.78 (K)	
		.74 (KA)		

*Amerikalı, Koreli ve Koreli Amerikalı olan lisans öğrencileri ile yapılan ilk uygulama

** Amerikalı ve Koreli olan yetişkinler ile yapılan doğrulama uygulaması (Yoo ve ark., 2011)

Tablo 4'te CVSCALES'e ve KKDÖ'ye ilişkin iç tutarlılık değerleri bir arada görülmektedir. Tabloya göre ölçeğin toplam $\alpha = .81$, alt boyutlarından güç mesafesinin $\alpha = .64$, belirsizlikten kaçınmanın $\alpha = .73$, ortaklaşacılığın $\alpha = .81$, erilliğin $\alpha = .74$ ve uzun vadeli yönelimin $\alpha = .79$ olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. KKDÖ'nün Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Değerleri

Alt Boyutlar	Güç Mesafesi	Belirsizlikten Kaçınma	Ortaklaşacılık	Erillik	Uzun Vadeli Yönelim
Güç Mesafesi	1	.041	.085	.255**	.080
Belirsizlikten Kaçınma		1	.409**	.107	.410**
Ortaklaşacılık			1	.169**	.407**
Erillik				1	.138*
Uzun Vadeli Yönelim					1

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 5'te KKDÖ'nün alt boyutları arasındaki ilişki sunulmuştur. Tabloda; güç mesafesi ile erillik, ortaklaşacılık ile erillik arasında ($p<0.01$) ve erillik ile uzun vadeli yönelim arasında pozitif yönde düşük bir ilişki ($p<0.05$); belirsizlikten kaçınma ile ortaklaşacılık ve uzun vadeli yönelim arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Ayrıca güç mesafesi ile belirsizlikten kaçınma ve ortaklaşacılık; belirsizlikten kaçınma ile erillik arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir ($p>0.05$). Alt boyutlar arasındaki ilişkinin çok yüksek olmaması gerekmektedir. Çünkü böyle bir ilişki, alt boyutların ayrılmasına engel oluşturmakta; benzer özellikleri ölçtüğü ile ilgili şüphe meydana getirmektedir. Bu nedenle KKDÖ'nün alt boyutları arasındaki söz konusu ilişkiler kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir.

SONUÇ

Çalışmanın hareket noktası, Yoo ve ark. (2011) tarafından geliştirilen Kişisel Kültürel Değerler Ölçeği'nin (KKDÖ) Türkçe'ye uyarlanmasıdır. Uyarlama, gerekli izinlerin alınmasının ardından üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Uygulama için hazır hale gelen ölçeğin; geçerliliği ve güvenilirliği için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış, iç tutarlılık katsayıları ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; ölçeğe ait uyum indekslerinin mükemmel ve kabul edilebilir uyum aralıklarında, standartlaştırılmış yük değerlerinin tamamının 1'den küçük ve anlamlı, *t* değerlerinin ölçek maddelerinin alt boyutların tamamını açıklamada anlamlı ($p<0.01$), maddelerin hata varyanslarının tamamının 1'den küçük, iç tutarlılık değerlerinin .60'tan büyük ve alt boyutlar arasındaki ilişkilerin kabul edilebilir olduğu bulgulanmıştır.

Ölçeğin farklı kültürlerdeki uygulamalarına bakıldığında; Budin ve Wafa'nın (2013) 219 kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptıkları çalışmada, Malay diline çevrilen ölçeğin dört alt boyutunda .60 üzerinde iç tutarlılık katsayısı tespit etmişlerdir. Mazanec ve ark.'nın (2015) ABD'de yaşayan ve kökeni farklı ülkelere dayanan katılımcılar ile gerçekleştirdiği geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında bu çalışmadan elde edilen sonuca benzer olarak 26 maddenin korunduğu, turizm alanında pazarlamacılar tarafından kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Djamen ve ark.'nın (2020) Kamerun'da yöneticilerle gerçekleştirdikleri çalışmada da ölçeğin alt boyutlarında .60'ın üzerinde güvenilirlik değerlerine ulaşmış ve çok iyi uyum indekslerine sahip olduğunu belirtmişlerdir. İki Türkçe uyarlama çalışması olan Saylık (2017) ile Bilgin ve Kutlu (2021) da ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret etmektedirler. Bu çalışmalar her ne kadar ölçeğin farklı örneklerdeki uygulamalarına örnek teşkil etse de; birbirlerinin ve bu çalışmanın bulguları ile benzer olduğu görülmüştür.

Uyarlama sonucunda; 26 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşan ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının orijinal ölçekle tutarlı ve uyumlu olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak; uyarlanan ölçeğin yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personelin kişisel kültürel değerlerinin ortaya konulmasında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademik personel ile kısıtlı olan bu çalışmanın sonuçlarını destekleyici kanıtlara gerek duyulmaktadır. Gelecek çalışmalarda; daha büyük, demografik olarak çeşitliliği olan örneklerden ve farklı kurumlardan katılımcılardan elde edilecek verileri kullanarak ölçümlerin doğrulanmaya devam etmesi önerilebilir.

Etik Kurul Onayı: *Bu araştırmada kullanılan yöntem ve veri toplama araçları için Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 6 Kasım 2020 tarih ve 105/62 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.*

Destek ve Teşekkür Beyanı: *Çalışma, Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından TDK-2021-13433 No'lu proje ile desteklenmiştir.*

Çatışma Beyanı: *Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.*

KAYNAKLAR

- Bilgin, N. & Kutlu, A. (2021). Turkish validity and reliability of the individual cultural values scale on nurses. *Journal of Research in Nursing*, Published Online. <https://doi.org/10.1177/17449871211045220>
- Blodgett, J.G., Bakir, A. & Rose, G.M. (2008). A test of the validity of Hofstede's cultural framework. *Journal of Consumer Marketing*, 25(6), 339-349.
- Budin, D. K. A. & Wafa, S. A. (2013). The relationship between gender and ethnicity upon Hofstede's cultural dimensions among Sabah ethnicities. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 10(6), 55-58.
- Comrey, A. & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. Erlbaum.

- De Mooij, M. & Hofstede, G. (2010). The Hofstede model: Applications to global branding and advertising strategy and research. *International Journal of Advertising*, 29(1), 85-110.
- Djamen, R., Georges, L. & Pernin, J. L. (2020). Understanding the cultural values at the individual level in Central Africa: A test of the cvsca in Cameroon. *International Journal of Marketing and Social Policy (IJMSP)*, 35 pages.
- Fang, T. (2003). A Critique of Hofstede's fifth national culture dimension. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 347-368.
- Hambleton, R. K. & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, August, 1-13.
- Hofstede, G. & Bond, M. H. (1984). Hofstede's culture dimensions-an independent validation using Rokeach's valur survey. *Journal of Cross-Culture Psychology*, 15(4), 417-433.
- Hofstede, G. (1995). Multilevel research of human systems: Flowers, bouquets and gardens. *Human Systems Management*, 14, 207-217.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Vol. 2). McGraw-Hill.
- Hofstede, G. & Fink, G. (2007). Culture: Organisations, personalities and nations. Gerhard Fink interviews Geert Hofstede. *European J. International Management*, 1(1/2), 14-22.
- Hofstede, G. & Minkov, M. (2010). Long-versus short-term orientation: New perspectives. *Asia Pacific Business Review*, 16(4), 493-504.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 2, 1-26.
- Jones, M. & Alony, I. (2007). The cultural impact of information systems-through the eyes of Hofstede-A critical journey. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 4, 407-419.
- Khatri, N. (2009). Consequences of power distance orientation in organisations. *Vision-The Journal of Business Perspective*, 13(1), 1-9.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Latif, K., Pitafi, A. H., Malik, M. Y. & Latif, Z. (2019). Individual cultural values and consumer animosity: Chinese consumers' attitude toward American products. *Sage Open*, 9(3), 1-14.
- Mazanec, J. A., Crotts, J. C., Gursoy, D. & Lu, L. (2015). Homogeneity versus heterogeneity of cultural values: An item-response theoretical approach applying Hofstede's cultural dimensions in a single nation. *Tourism Management*, 48, 299-304. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2014.11.011>
- McCoy, S. (2003). *Integrating national culture into individual IS adoption research: The need for individual level measures*. AMCIS 2003 Proceedings.
- McCoy, S., Galletta, D. F. & King, W. R. (2005). Integrating national culture into is research: The need for current individual-level measures. *Communications of the Association for Information Systems*, 15, 211-224. DOI: 10.17705/1CAIS.01512
- Minkov, M. (2017). A revision of Hofstede's model of national culture: Old evidence and new data from 56 countries. *Cross Cultural & Strategic Management*, 26 pages.
- Minkov, M. & Hofstede, G. (2011). The evolution of Hofstede's doctrine. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(1), 10-20.
- Saylık, A. (2017). *Okul Müdürlerinin Paternalist (Babacan) Liderlik Davranışları ile Hofstede'nin Kültür Boyutları Arasındaki İlişki* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Schein, E. H. (2012). What is culture?. M. Godwyn & J. H. Gittel içinde, *Sociology of organizations: Structures and relationships* (pp. 311-314). Pine Forge Press.
- Sharma, P. (2010). Measuring personal cultural orientations: scale development and validation. *J. of the Acad. Mark. Sci.*, 38, 787-806.

- Spector, P. E. (2001). An international study of the psychometric properties of the Hofstede values survey module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology an International Review*, 50(2), 269-281.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2021). *Güncel Türkçe sözlük*. Erişim Tarihi: 24.03.2021, <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Venaik, S. & Brewer, P. (2013). Critical issues in the Hofstede and GLOBE national culture models. *International Marketing Review*, 30(5), 469-482.
- Verbeke, W. (2000). A revision of Hofstede et al.'s (1990) Organizational Practices Scale. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 587-602.
- Yoo, B. & Donthu, N. (2005). The effect of personal cultural orientation on consumer ethnocentrism: Evaluations and behaviors of U.S. consumers toward Japanese products. *Journal of International Consumer Marketing*, 18(1/2), 7-44.
- 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*, 23, 193-210.
- Yoo, B. & Shin, G. C. (2017). Invariant effect of individual cultural orientations: An application of CVSCALE. *International Marketing Review*, 35 pages. <https://doi.org/10.1108/IMR-03-2015-0055>