

KÜLTÜRLERARASI ÇALIŞMALARDA YÖNTEM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAZININDAN DERSLER

S. Arzu Wasti
Sabancı Üniversitesi
Çetin Önder
Sabancı Üniversitesi

ÖZET

Bu makalede 1991-2001 yılları arasında yayınlanmış görgül kültürlerarası örgütsel bağlılık çalışmalarındaki yöntemsel uygulamalar niteliksel olarak derinlemesine değerlendirilmektedir. Özellikle, kültürel açıklamaların geçerliliğini tehdit eden örnekleme, araçlama ve veri toplamaya ilişkin hususlar incelenmektedir. İnceleme, Sosyal Bilimler Atıf Endeksi'nde (*Social Sciences Citation Index, SSCI*) sosyal psikoloji, uygulamalı psikoloji, yönetim ve çalışma ilişkileri başlıkları altında listelenen İngilizce dergilerde tespit edilen altı makale ile yapılmıştır. Bulgular, değerlendirmeye tabi tutulan araştırmaların kültürel kuramları önsel olarak temel almakla beraber Kuzey Amerika kökenli kuramların evrenselliğini sınıyan çalışmalar olduğunu göstermektedir. Ayrıca, zamanla bir miktar iyileşme görülmekle birlikte, çalışmaların örnekleme, araçlama ve veri toplama uygulamaları açısından eksikliklerinin olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Kültürlerarası, araştırma yöntemleri, örgütsel bağlılık.

ABSTRACT

This paper provides a qualitative in-depth review of the methodological practices of the empirical cross-cultural organizational commitment studies published between 1991-2001. In particular, we focus on issues regarding sampling, instrumentation and data collection that threaten the validity of cultural explanations. The investigation covers six articles published in English-language journals indexed in the Social Sciences Citation Index (SSCI) under social psychology, applied psychology, management and industrial relations. Results indicate that although culture is treated as an a priori variable, this research is primarily geared towards testing the universality of North American theories. Also, despite improvement over time, many studies were wanting in terms of practices with respect to sampling, instrumentation and data collection.

Keywords: Cross-cultural, research methods, organizational commitment.

Örgütsel bağlılık, 1960'lardan bu yana çalışanların işyerlerindeki verimlilikleri ve işyerlerinden ayrılma niyetlerini açıklaması sebebiyle örgüt araştırmaları alanında önemli bir konu olagelmıştır. Yapılan araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık ilk olarak Mowday, Steers ve Porter'in (1979) tanımladığı gibi çalışanın örgütüne hissettiği duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri önerilmiştir. Diğer araştırmalarda ise örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarfettiği emek ve çabanın boşa gideceği korkusuyla örgütüne bağlılık gösterdiği savunulmuştur (Becker, 1960). Daha sonraki yıllarda, Meyer ve Allen (1984) bu iki farklı örgütsel bağlılığı kapsayan bir model önermişler, birinci tip bağlılığı "duygusal bağlılık", ikinci tip bağlılığı "devamlılık bağlılığı" olarak tanımlamışlardır. Bu modele Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen "normatif" ya da "ahlaki" bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması ve örgütüne bağlılığın "doğru" olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden, diğer iki tip bağlılıktan ayrı bir boyutu temsil etmektedir. Her ne kadar başka örgütsel bağlılık tanımları ve modelleri önerildiyse de, Meyer ve Allen'in (1991) modeli en popüler model olmaya devam etmektedir. Bu modeli temel alarak yapılan meta-analitik çalışmalar duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların işyerindeki verimliliğe katkıda bulduklarını gösterirken, devamlılık bağlılığının kıdem ve iş alternatifleri azlığı sebebiyle oluştuğunu, fakat iş yerindeki verimliliği olumlu şekilde etkilemediğini ortaya koymuştur. Normatif bağlılık en az araştırılmış bağlılık tipi olup, çalışanların kişisel sadakat normları ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılığın ne gibi özgün sonuçlar doğurduğu ise kesinleştirilememiştir (Allen ve Meyer, 1996; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Bu konuda yapılmış olan çalışmalar çoğunlukla Kuzey Amerika ortamına ilişkin olmakla birlikte (Randall, 1993), yaklaşık otuz yıllık bir kültürlerarası örgütsel bağlılık yazını da mevcuttur (ör., Marsh ve Mannari, 1977). Ancak, bu yazın sistematik olarak yeterince değerlendirilmemiştir. Gerçekleştirilen az sayıda değerlendirmelerden birinde Randall (1993), 1971 ile 1990 yılları arasında yayınlanmış karşılaştırmalı veya Amerika Birleşik Devletleri dışındaki ortamlardan bir örnekleme yapılmış 27 görgül örgütsel bağlılık çalışmasını incelemiştir. Bir diğerinde ise Redding, Norman ve Schlander (1994) Güneydoğu Asya, ve özellikle Japonya, ortamlarında yapılmış örgütsel bağlılık araştırmalarını değerlendirmiştir. Bu değerlendirmelerde, yapılmış olan araştırmalardaki yöntemsel sorunların, kültürün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlaşılmasını güçleştirdiği sonucuna varılmıştır. Özellikle, kültürün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin kavramsal olarak

tartışılmaması, örgütsel bağlılığın farklı araçlarla ölçülmesi, geçirme konusuna yeterince özen gösterilmemesi ve örneklemelerin birbirlerinden çok farklı özellikler göstermesi nedeniyle, örgütsel bağlılığın farklı kültürel ortamlarda gelişiminin ve sonuçlarının anlaşılacağı ve karşılaştırılabilir örgütsel bağlılık ölçümleri elde edilemediği belirtilmiştir. Nitekim, örgütsel bağlılık yazınının son yıllardaki en kapsamlı değerlendirmesi, örgütsel bağlılık kavramının kültürlerarası anlamını ve farklılaşmasını ortaya çıkarmanın, bu konuda gelecekte yapılacak olan araştırmalar için en önemli üç öncelikten biri olduğunun altını çizmiştir (Meyer ve diğerleri, 2002).

Bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılık konusunda tanımlanmış olan bu açığın giderilmesine yöntemsel bir katkıda bulunmaktır. Araştırmamız önceki yıllarda yapılmış değerlendirmelerin bir güncellemesidir ve 1991-2001 yılları arasında yayınlanmış görgül kültürlerarası örgütsel bağlılık çalışmalarının yöntemsel uygulamalarını eleştirel olarak incelemektedir. Bu amaçla, kültürlerarası çalışmalarda doğru yöntemsel uygulamaların neler olduğunu tartışan çeşitli güncel kaynaklar temel alınmıştır (ör., Schaffer ve Riordan, 2003; van de Vijver ve Leung, 1997). Özellikle karşılaştırmalı çalışmalarda gözlenen kültürel farklılıklara dair açıklamaların geçerliliğini tehdit eden örnekleme, araçlama ve veri toplamaya ilişkin konular üzerinde durulmaktadır (Cavusgil ve Das, 1997). Bu inceleme neticesinde gelecekte yapılacak olan kültürlerarası araştırmaların daha sağlıklı yöntemler kullanmasına önayak olacağı düşünülmektedir.

KÜLTÜRLERARASI ÇALIŞMALARDA YÖNTEMSEL UYGULAMALAR: ÖRNEKLEME, ARAÇLAMA VE VERİ TOPLAMA

Örnekleme konusunda kültürlerarası çalışmalarda iki husus önemlidir: kültürün örneklenmesi ve katılımcıların örneklenmesi. Ne yazık ki, çoğu kültürlerarası çalışma uygun örneklemeyle dayanmakta, bu nedenle varsıl ülkeler daha çok temsil edilmekte ve kültürel benzerlikler kendilerini daha çok göstermektedir (van de Vijver ve Leung, 2001). Çok sayıda kültürü rastgele örneklemenin olanaksız olduğu göz önünde bulundurularak araştırmacıların en azından amaçlı örnekleme yolunu izlemeleri önerilmiştir (van de Vijver ve Leung, 1997). Amaçlı örneklemede kültürler kuramsal beklentilerin yol göstericiliğinde farklılıklar tespit edebilmek üzere seçilir. Karşılaştırmalı çalışmalarda amaçlı örneklemin etkinliğini arttırmak için farklı kültürlerden örneklemelerin meso ve makro kurumsal ortamlarını denkleştirmek ve bunu yaparken örneklemelerin kültürün kuramsal olarak öne çıkarılan boyutlarında olabildiğince farklı olmalarını sağlamak önemlidir (van de Vijver ve Leung, 1997). Meso ve makro ortamları denkleştirmenin yanı sıra katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerinin denkleliğini de

sağlamak ve bu sayede bu özelliklere dayalı alternatif (kültürel açıklamayı geçersiz kılabilecek) açıklamaları bertaraf etmek gereklidir. Eğer katılımcı özellikleri düzeyinde örneklem denkliği sağlanamıyorsa, demografik ve mesleki özelliklerinin ölçülmesi ve bunların etkilerinin istatistiksel yöntemlerle kontrol edilmesi gereklidir.

Araçlama konusunda kültürlerarası araştırmacılar yeni (çalışılacak kültürel ortama özgü) bir ölçek geliştirmek veya mevcut (farklı bir kültürel ortamda geliştirilmiş) bir ölçeği kullanmak arasında bir tercih yaparlar. İthal edilmiş ölçeklerin kullanılması kavramsal yanlılık (ölçeğin kullanılacağı kültürde kavramın tüm boyutlarının yakalanamaması) endişesine yol açmakla birlikte (Cheung ve Leung, 1998), çoğu zaman mevcut bir ölçeği kullanmak daha elverişlidir. Bu durumlarda, ölçeğin kullanılacağı ortamın diline çevrilmesi gerekir. Kötü çeviri birbirlerine denk olmayan kavramların karşılaştırılmasına yol açabilir. Bu türden riskleri ortadan kaldırmak için araştırmacılara en azından çeviri ve geri çeviri yöntemini kullanmaları (Brislin, 1980), ama ideal olarak anlamsal denkliği sağlamaları önerilmektedir (Schaffer ve Riordan, 2003). Bir diğer husus ise araçların bir kültürlerarası çalışmada doğru biçimde uygulanmasıyla ilgili olan yöntemsel yanlılıktır (van de Vijver ve Leung, 2001). Karşılaştırmalı çalışmalarda farklı kültürlerden katılımcılara aynı araçlar aynı süreç izlenerek uygulanmalı ve katılımcılar kullanılan araca aynı ölçüde aşina olmalıdır (Schaffer ve Riordan, 2003).

Araçlar aynı zamanda kültürlerarası geçerlikleri açısından da değerlendirilmelidir. Araştırmacılar kavramlarının kültürlerarası denkliğini sınamak için istatistiksel teknikler (temel olarak, çok gruplu doğrulayıcı faktör analizi) kullanabilirler. Bu teknikler, iç içe bir dizi kısıtın kullanılmasıyla ölçeklerin farklı kültürlerden örneklemelerde aynı kavramı ölçüp ölçmediğini ve elde edilen ölçümlerin denk/karşılaştırılabilir olup olmadığını sınamayı olanaklı kılarlar. Örneğin, bir ölçeğin farklı kültürlerden örneklemelerde aynı faktör yapısına sahip olduğunu göstermek, ölçeğin söz konusu kültürlerde aynı kavramı başarıyla ölçtüğünün bir göstergesi sayılmaktadır (Riordan ve Vandenberg, 1994). Denk faktör yapıları (faktör sayılarının ve maddelerin faktör yüklenim kalıplarının aynı olması), farklı kültürlerden katılımcıların ölçeğin herhangi bir maddesine yanıt verirken aynı referans noktasından hareket ettiklerine, dolayısıyla ölçeğin temsil ettiği kavramsal alanların örtüştüğüne işaret etmektedir. Bu aşamadan sonra, araştırmacılar kısıtları arttırarak inceledikleri kavramlar arasındaki ilişkilerin kültürlerarası genellenebilirliğini ve elde ettikleri ölçümlerin karşılaştırılabilirliğini sınayabilirler (Riordan ve Vandenberg, 1994; Steenkamp ve Baumgartner, 1998). Örneğin, denk faktör yapılarının yanısıra faktör yüklenimlerinin de eşit olduğu gösterilebiliyorsa, farklı kültürlerden katılımcıların ölçek maddelerine aynı şekilde tepki verdikleri,

dolayısıyla madde düzeyinde gözlenen kültür içi farklılıkların kültürler arasında karşılaştırılabileceği de gösterilmiş olur (metrik denklik). Metrik denklik sağlandığı takdirde, elde edilmiş ölçümlerle regresyon analizi veya yapısal modeller aracılığıyla analiz yapılabilir ve söz konusu kavramlar arasındaki ilişkilerin kültürler arasında farklılaşıp farklılaşmadığı incelenebilir. Farklı kültürlerde hesaplanan madde ortalamalarının kültürlerarası karşılaştırması ise ancak kesim noktalarının farklı kültürlerde eşit olduğu gösterildikten sonra (skalar denklik) anlamlı bir biçimde gerçekleştirilebilir. Örneğin, farklı kültürlerden katılımcıların örgütsel bağlılıklarının ne ölçüde farklılaştığını hesaplayabilmek için kesim noktalarının eşitliğinin de gösterilmiş olması gerekir (Çizim 1).

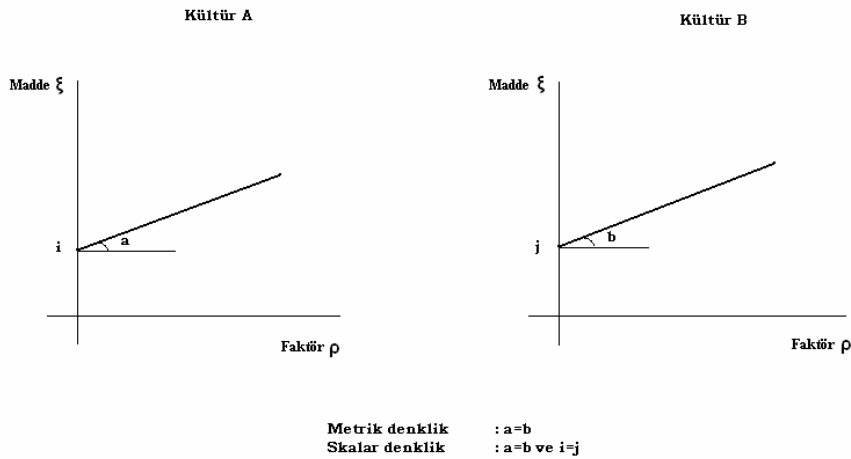
Son olarak, herhangi bir ölçek bir ortamda ilk kez kullanıldığında ortaya çıkabilecek sorunlar göz önünde bulundurulacak olursa, ölçeğin araştırma öncesi pilot çalışmasının yapılmış olması da kültürlerarası çalışmaların gerekliliklerinden biri olarak vurgulanmaktadır (Schaffer ve Riordan, 2003).

YÖNTEM

Örneklem

Bu değerlendirme Ocak 1991 ve Aralık 2001 arası zaman dilimini kapsamaktadır. Örnekleme oluşturan makaleler ABI/Inform, EbscoHost ve PsychINFO veri tabanlarında “örgütsel bağlılık” anahtar kelimesiyle yapılan arama sonucunda tespit edilmiştir. Arama, Sosyal Bilimler Atıf Endeksi’nde (*Social Sciences Citation Index, SSCI*) sosyal psikoloji, uygulamalı psikoloji, yönetim ve çalışma ilişkileri başlıkları altında listelenen İngilizce dergilerle

Çizim 1: Metrik Denklik ve Skalar Denklik



sınırlı tutulmuştur. Bu ölçüt farklı ülkelerden ve yöntemsel uygulamalara daha çok özen gösteren çok sayıda derginin taranabilmesini olanaklı kılmıştır. Uygulayıcılara yönelik dergiler aramaya dahil edilmemiş (Adler ve Bartholomew, 1992; Barley, Meyer ve Gash, 1988) ve toplam 153 akademik dergi taranmıştır. Arama sonucunda tespit edilen tüm makalelerin özetleri, ve eğer mevcut ise tam metinleri, incelenmiş ve görgül kültürlerarası makaleler tespit edilmiştir. Yalnızca örgütsel bağlılık kavramının kendisi, bu kavramın öncülleri ve sonuçları ile ilgili makaleler seçilmiştir. Söz konusu kıstasa uygun altı adet görgül çalışma tespit edilmiştir. Örnekleme oluşturan bu çalışmalar Çizelge 1’de listelenmektedir.

Ölçekler

Tüm makalelerin içerikleri, bu makalelerdeki örnekleme, araçlama ve veri toplamaya ilişkin yöntemsel uygulamaları belirlemek üzere incelenmiştir. Araçlama uygulamaları belirlenirken örgütsel bağlılık kavramının ölçümü üzerinde odaklanılmıştır. Kültürlerarası karşılaştırmalı çalışmalardaki yöntemsel uygulamaların değerlendirilmesinde kullanılan kodlama boyutları

ÇİZELGE 1: Örnekleme Oluşturan Makaleler

Makale	Dergi	Örneklenen Ülkeler/Kültürler	İncelenen Örgütsel Bağlılık Boyutu	Ölçek
Palich, Hom ve Griffeth (1995)	Journal of Management	14 gelişmiş Avrupa ülkesi ve Kanada	Duygusal bağlılık	Çalışmaya özgü (Kuzey Amerika ortamında geliştirilmiş)
Agarwal, DeCarlo ve Vyas (1999)	Journal of International Business Studies	A.B.D. ve Hindistan	Duygusal bağlılık	OCQ ^a
Cohen (1999)	Journal of Vocational Behavior	İsrail (Arap ve Yahudi katılımcılar)	Duygusal bağlılık	OCQ
Roe, Zinovieva, Dienes ve Horn (2000)	Applied Psychology	Bulgaristan, Macaristan ve Hollanda	Duygusal bağlılık	Çalışmaya özgü
Vandenbergh, Stinglhamber, Bentein ve Delhaise (2001)	Journal of Cross-Cultural Psychology	12 Avrupa Birliği üyesi ülke	Duygusal bağlılık, ahlaki bağlılık ve devamlılık bağlılığı	Meyer ve Allen ^b
Kirkman ve Shapiro (2001)	Academy of Management Journal	A.B.D., Belçika, Finlandiya, Filipinler	Duygusal bağlılık	OCQ

^a Mowday, Steers ve Porter (1979)

^b Meyer ve Allen (1991)

aşağıda sunulmaktadır.

Kültürün/ülkenin örnekleme: Eğer makale örneklem seçimini kültürlerarası kuram ile temellendiriyorsa, veya örneklemin genellenebilirlik sınaması için anlamlı olduğunu belirtiyorsa, kültürün örnekleme amaçlı olarak kodlanmıştır.

Meso ve makro kurumsal ortamların denkleştirilmesi: Makaleler, örneklemlerinin buldukları meso ve makro kurumsal ortamları başarılı bir biçimde denkleştirip denkleştirmediklerine bakılarak kodlanmıştır. Meso ve makro kurumsal ortamlar sırasıyla endüstriyel/örgütsel ve genel sosyopolitik çevreyi temsil etmektedir.

Örneklem özelliklerinin denkleştirilmesi ve/veya örneklem farklılıkları için istatistiksel kontrol: Makaleler, örneklem özelliklerinin (örneğin, demografik ve mesleki özellikler, hiyerarşik konum) başarılı bir biçimde denkleştirilip denkleştirilmediğine ve örneklem özelliklerindeki farklılıkların olası etkilerinin istatistiksel olarak kontrol edilip edilmediklerine bakılarak değerlendirilmiştir.

Örneklem özelliklerinin betimlenmesi: Makaleler, örneklem özelliklerini betimleyip betimlemediklerine bakılarak kodlanmıştır.

Uygulama sürecinin denkleştirilmesi: Makalelerde uygulama sürecinin (örneğin, veri toplama sürecinin) denkleştirilmiş olup olmadığına bakılmıştır.

Veri toplama araçlarına aşinalık: Makaleler, tüm katılımcıların kullanılan veri toplama araçlarına aşinalığının sağlanıp sağlanmamış olduğuna bakılarak değerlendirilmiştir.

Çeviri: Makaleler, örgütsel bağlılık ölçeğinin nasıl çevrilmiş olduğuna (eğer çeviri gerekiyorsa) bakılarak kodlanmıştır. Herhangi bir çeviri bilgisi içermiyor olma veya aynı dile daha önce yapılmış çevirilere atıfta bulunma olasılıkları dışında; yalnızca çeviri, komite çevirisi, çeviri ve geri çeviri ve anlamsal denkleğin sağlanması seçeneklerinden hangisine başvurulmuş olduğuna bakılmıştır. İki dilli (*bilingual*) katılımcılardan oluşan örneklemleri içeren çalışmalar ayrıca kodlanmıştır.

Pilot çalışma bilgisi: Çalışmalar, kullanılan ölçeklerin daha önce pilot çalışmasının yapılmış olup olmadığına bakılarak değerlendirilmiştir.

Güvenilirlik: Çalışmalarda örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik bilgisinin verilir verilmemesine bakılmıştır. Bu bilgiyle birlikte örgütsel bağlılık ölçeğinin bazı özelliklerine de (örneğin, özgün bir ölçeğin rastgele kısaltılmış bir versiyonu olup olmadığına) bakılarak güvenilirliğe ilişkin nitel (tatminkar olup olmadığına dair) bir değerlendirme yapılmıştır.

Ölçüm denkliği: Makaleler, ölçüm denkliğini sağlayıp sağlamadıklarına bakılarak değerlendirilmiştir.¹

SONUÇLAR

İncelemeye dahil edilen araştırmaların bazı özelliklerini boylamsal olarak değerlendirmek adına Randall'ın (1993) örneklemindeki karşılaştırılmalı çalışmalara bakıldığında eskiden bu tip araştırmaların daha ziyade keşfedici özellikler gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmalar temelde bir farklılık beklemekle beraber, bu beklentileri sağlam bir kuramsal temele oturtmamakta (örneğin, Luthans, McCaul ve Dodd (1985) çalışmasında görüldüğü gibi sadece Batılı ve Batılı olmayan toplum ayrımı yapmakta), kurumsal ve kültürel farklılıkları bir arada tartışmakta (örneğin, Near, 1989) ve farklı düzeylerde sonradan (*ex post*) kültürel önermelerde bulunmaktadır. Özetle, 1980'lerdeki çalışmaların Amerikan kuramlarının genellenebilirliğini tamamen keşfedici bir yaklaşımla, özellikle de Japon ortamında sınıdığı gözlenmektedir.

1990'lı yıllara gelindiğinde ise kültürün kuramsal olarak ele alınmasında birtakım olumlu gelişmeler olduğu görülmektedir. Örneğin, bu incelemeye dahil beş çalışma "tek-yönlü", yani kültürel farklılaşma ile ilgili önsel hipotezler öneren ve akabinde sınayan araştırmalardır (Brett, Tinsley, Janssens, Barsness ve Lytle, 1995). 2000'li yıllardan olan bir çalışma ise çok yönlü bir çalışmadır. Çok yönlü çalışmalar çokuluslu araştırma grupları tarafından gerçekleştirilen ve incelenen konunun hem evrensel (etik) hem yerel veya bir kültüre özgü (emik) taraflarını ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmalardır (Brett ve diğerleri, 1995). İncelenen çalışmalardan Roe, Zinovieva, Dienes ve Horn (2000) tarafından Hollanda, Bulgaristan ve Macaristan'ı karşılaştıran araştırma çok yönlü tanımına en yakın araştırmadır. Her ne kadar bu çalışma ölçeklerin yerel ortamlara uyarlanması ve anlamsal denklik sağlanması ile kısıtlı kalmış ve yerel kavramlar ortaya

¹ Bu çalışma, Kuzey Amerika dışındaki ortamlarda yapılmış karşılaştırmalı olmayan (yani, tek ülkeli/kültürlü) görgül örgütsel bağlılık araştırmalarını da içeren daha geniş bir çalışmanın bir parçasıdır. Karşılaştırmalı ve tek ülkeli araştırmaların yöntemsel uygulamalarını kodlamakta kullanılan ölçekler büyük ölçüde örtüşmektedir. Bu ölçekler Randall'ın (1993) örneklemindeki SSCI dergilerinde yayınlanmış 13 makale ile pilot teste tabi tutulmuştur. Akabinde, yazarlar karşılaştırmalı ve tek ülkeli çalışmaların yöntemsel uygulamalarına ilişkin kodlamayı ayrı ayrı yapmışlardır. Yazarlar arasındaki uyuma oranı olarak ölçülen 'kodlayıcılar arası güvenilirlik' iki ölçek dışında tatminkar bulunmuştur (% 73 ile % 100 arasında) (Riffe, Kacy, ve Fico, 1998). Sorunlu ölçeklere (meso kurumsal ortamın denkleştirilmesi / betimlenmesi ve uygulama prosedürünün denkleştirilmesi / betimlenmesi) ilişkin kodlama yazarlar tarafından tekrar beraberce yapılmıştır.

çıkarmamış ise de, Kuzey Amerika ortamında tanımlanmış kavramları evrensel kabul edip onları ölçmek üzere geliştirilmiş ölçekleri birebir tercüme etmekle yetinen, “sözde evrensel” diğer beş çalışmadan farklıdır (Kim, 2000; Sinha, 1997).

Bununla beraber, tespit edilen en eski çalışmanın Palich, Hom ve Griffeth’in (1995) araştırması olduğu düşünülürse kültürün kuramsallaştırılmasında çok etkili olmuş olan Hofstede’den (1980) yararlanmakta epey gecikilmiş olduğu düşünülebilir. Fakat neticede bütün çalışmalar Hofstede’ye (1980) atıfta bulunmuşlardır. Bir tek Kirkman ve Shapiro (2001), Kluckhohn ve Strodtbeck (1961) tarafından önerilen ve Maznevski, DiStefano, Gomez, Noorderhaven ve Wu’nun (1997) ölçek haline getirdiği iki kültürel boyutu (Yapma-Olma ve Kadercilik) daha kullanmışlardır. Bu çalışmanın diğer önemli özelliği bahsi geçen kültürel değerler değişkenlerini doğrudan ölçmek suretiyle kültürün hangi boyutunun hangi örgütsel değişkeni nasıl etkilediğini net bir şekilde gösterebilmiş olmasıdır. Bu yönüyle Kirkman ve Shapiro’nun (2001) çalışması gelecekte yapılacak çalışmalara önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Son 10 yıldaki araştırmalar inceledikleri ülkeler itibarıyla da geçmişe kıyasla daha çok bilgi üretmişlerdir. 1980’lerdeki tüm karşılaştırmalı araştırmalar Amerika ile Japonya’yı incelerken daha yeni çalışmaların hem daha farklı hem de daha çok sayıda ülkeyi örneklediği ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Palich ve diğerleri (1995) bir Amerikan uluslararası şirketin Kuzey Amerika ve Batı Avrupa’daki 15 biriminden veri toplamıştır. Aynı şekilde Vandenberghe, Stinglhamber, Bentein, ve Delhaise (2001) 12 Avrupa Birliği ülkesini karşılaştırmıştır. Diğer çalışmaların kapsadığı ülkeler Çizelge 1’de sunulmaktadır.

Örnekleme, Araçlama ve Veri Toplama Süreçlerine İlişkin Yöntemsel Uygulamalar

Sorunlu Çalışmalar: Karşılaştırmalı örgütsel bağlılık çalışmalarının genellikle A.B.D. ve Japonya veya Batılı toplumları incelediğini ifade eden Cohen (1999)’in çalışması İsrail’de çeşitli hastanelerde çalışan Arap ve Yahudi hemşirelerin örgütsel, kariyer ve çalışma grubu bağlılıklarını karşılaştırmaktadır. Yazar, toplulukçu, hiyerarşik, pederşahi ve geleneksel olduğunu ifade ettiği Arap hemşirelerin daha Batılılaşmış olan Yahudi hemşirelere kıyasla örgütlerine daha bağlı olacaklarını, kültürel farklılıkların da örgütsel bağlılığın işle ilgili sonuçlarla ilişkisini biçimleyeceğini önermektedir. Cohen (1999) her ne kadar aynı ülkede yaşayan iki etnik grubu karşılaştırmaktaysa da, Yahudilerin politik ve ekonomik olarak daha imtiyazlı olması makro değişkenlerin denkliğini engellemektedir. Ancak yazar, farklılaşmayı detaylı olarak anlatmış, Arapların bu sebeplerle işlerinin

maddi taraflarına daha bağımlı olabileceklerini ifade etmiştir. Her ne kadar iki örneklemin demografik özellikleri ayrı ayrı aktarılmadıysa da hastanelerde çalışan hemşireleri karşılaştırmak suretiyle meso ve mikro örneklem değişkenlerinde denkliğin sağlandığını varsaymak mümkün olabilir.

Veri toplama süreçlerinde denklik sağlamak ise imkansız olmuştur. Yazar Yahudi olması sebebiyle Arap hastanelerinde merkezi olarak izin almanın yanı sıra hastanedeki her bölüm şefiyle görüşmeler yapmış, çalışmanın amaçlarını açıklamış ve gizlilik konusunda teminat vermiştir. Ayrıca, her katılımcıya küçük hediyeler verilmiştir. Yahudi hastanesinde ise Hemşire Birimi'nin şefine anketleri vermek yeterli olmuştur. Bu çabalar sonunda benzer yanıtlayıcı oranları elde edilmiştir. Bu süreç farklılığı dışında katılımcıların veri toplama araçlarına aşinalıklarının eş derecede (ve yeterli) olup olmadığı belirtilmemiştir.

Çalışmada Amerikan ölçekleri Arapça ve İbranice'ye sadece tercüme edilerek kullanılmış, herhangi bir pilot teste tabi tutulmamıştır. Ölçeklerin güvenilirliği her iki örneklem için değil toptan verilmiş, hiçbir şekilde faktör analizi sonuçlarından bahsedilmemiştir. Bu durumda, yazarın ölçeklerin geliştirildikleri ortamdaki geçerlikleriyle yetindiği sonucuna varılmaktadır. Ayrıca ölçüm denkliği konusunda herhangi bir istatistiksel analiz yapılmamış olmasına rağmen örneklemlerle ortalama karşılaştırmaları ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Neticede, yazar her ne kadar beklediği gibi Arap hemşirelerin Yahudi hemşirelere göre örgütlerine daha bağlı olduğunu göstermiş olsa da araştırmanın yöntemi bu sonucu gönül rahatlığı ile kabul etmeyi zor kılmaktadır. Öncelikle, gözlenen farklılıkların kültürel sebeplerden mi yoksa bahsi geçen ekonomik faktörlerden mi kaynaklandığı açık değildir. Örneğin, Arap hemşirelerin iş bulmasının daha zor olduğu belirtilmiş ancak algı düzeyinde de olsa bu değişken ölçülüp kontrol edilmemiştir. Aynı şekilde kültürel değerler de ölçülmediği için farklılıkların sebebi muğlak kalmaktadır. İkinci olarak, yazar her ne kadar mevcut ölçekleri kullanmayı kendi kendine ölçek geliştirmeye üstün tuttuysa da, çalışılardan çok farklı bir ortamda geliştirilmiş olan bu ölçeklerin yerel ortamda geçerliliğine dair hiçbir güvence vermemiştir. Mevcut ölçekleri kullanmak suretiyle de zaten Batı yazınında önemli olduğu tespit edilmiş değişkenleri incelemekle yetinmiştir. Son olarak, bu ölçeklerin çalışılan iki etnik grupta aynı şekilde anlamlandırıldığına dair ölçüm denkliği analizi yapmayarak kültürel örneklemlerin aynı kavramda farklılık gösterdiği iddiasını zayıflatmıştır.

Agarwal, DeCarlo ve Vyas'ın (1999) çalışması Amerikalı ve Hintli satış elemanlarını karşılaştırmak suretiyle A.B.D.'de geliştirilmiş olan bir liderlik-bağlılık modelinin kültürlerarası genellenebilirliğini sınamaktadır. Özellikle

satış personelinin günümüzde sıklıkla uluslararası çalıştığını ifade eden yazarlar, bireycilik ve güç mesafesi boyutlarında görülen kültürel farklılaşmanın modelde önerilen ilişkilerin gücüne yansıtacağını önermektedirler. Modelin genellenebilirliğini sınamak için A.B.D.'den çok farklı bir ülkeyi amaçlı seçerek makro kurumsal ortamları denkleştirmeyen yazarlar, Hindistan'ın metropolitan şehirlerindeki büyük şirketlerde çalışan eğitimli satış elemanlarını örneklemiş ve böylelikle meso ve mikro (cinsiyet dışında) boyutlarda denklik sağlamışlardır.

Bu çalışmada, Cohen'in (1999) çalışmasında olduğu gibi veri toplama süreçleri oldukça farklı gelişmiştir. Amerikan örneğine ulaşmak için Amerikan Pazarlama Derneği'nin rehberi kullanılmış ve bir posta anketi uygulanmışken, Hindistan'da anketler bizzat dağıtılmış ve toplanmıştır. Amerikan örneği için %29.3 geri dönme sağlandığı belirtilmiş ancak Hintli örneklem için böyle bir istatistik tutulmamıştır. Süreçlerdeki farklılık dışında yanıtlayıcıların anket tekniğine eş derecede ve yeterince aşına olduğu ifade edilmiştir.

Agarwal ve diğerleri (1999) bu genellenebilirlik çalışmalarında Amerikan ölçekleri kullanmışlar ve eğitimli Hintlilerin İngilizce'ye hakim olmaları sebebiyle herhangi bir tercüme gereği görmemişlerdir. Ölçülen kavramların Hintliler için anlamlı olup olmadığı konusunda ise Hindistan'da daha önce yapılmış çalışma olmadığını ifade eden yazarlar, Japonya ve Güney Kore'de yapılan çalışmalara referans vermekle yetinmişlerdir. Yazarlar, ölçüm denkliği konusunda istatistiksel analiz yapmamış, her iki örnekte faktör analizinin beklenen sonuçları verdiğinden bahsederek ölçeklerinin geçerli olduğunu iddia etmişlerdir. Ancak faktör analizinin sonuçlarını aktarmamışlardır. Ayrıca, güvenilirlikle ilgili tatminkar değerler belirtilmekle beraber bazı maddelerin içsel tutarlılığı yükseltmek için atıldığı ifade edilmiş, ama kaç maddenin atıldığı açıklanmamıştır.

Agarwal ve diğerlerinin (1999) çalışması genelde beklenen kültürel farklılıkları ortaya çıkarmamıştır. Bu durumu milliyeti ne olursa olsun satış personelinin işinin ve niteliklerinin evrenselliğine bağlayan yazarlar, kültürel önermelerinin ölçülmemiş çeşitli değişkenlere ilişkin varsayımlara dayanmasını çok mesele etmemiş görünmektedirler. Örneğin, yazarlar az bireyci ve güç mesafesi yüksek toplumlarda bireyin çalışma grubuna duyduğu aitlik hissi sebebiyle rol belirsizliğini daha az yaşayacağını önermiş, ancak ne kültürel değerleri ne de gruba duyulan aidiyet hissini ölçmüşlerdir. Dolayısıyla sonuçların beklendikleri gibi çıkmamasının neye bağlı olduğu net değildir. Bunun yanı sıra, ölçümlerle ilgili detaylı bilgi verilmemesi de kavramsal eksiklikler olmasa da bulunan sonuçları yorumlamayı güçleştirmektedir. Son olarak, her ne kadar iki dilli yanıtlayıcılarla tercüme ihtiyacının olmadığı düşünülseyse de Triandis (1994) iki dilli katılımcıların İngilizce cevap verdiklerinde ana dillerine

kıyasla daha uç yanıtlar verdiklerini tespit ettiğinden bu konuda da daha dikkatli davranılması gerektiği düşünülebilir.

Daha Başarılı Örnekler: Palich ve diğerleri (1995) örnekleme oluşturan altı karşılaştırmalı çalışma arasındaki iki en kapsamlı çalışmadan biridir. A.B.D. merkezli bir çokuluslu şirketin 14 gelişmiş Avrupa ülkesi ve Kanada'daki yerli yöneticileriyle gerçekleştirilen bu çalışmada, çokuluslu örgütlerin bazı yönetsel uygulamalarının (ör., katılımcı yönetim ve genişletilmiş iş kapsamı) yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediği ve kültürün bu etkiyi biçimleyip biçimlemediği incelenmektedir. İnceleme sonucunda, sözü edilen uygulamaların farklı kültürel ortamlarda yöneticilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde aynı etkileri yarattıkları, yani etkilerinin kültürün çeşitli boyutlarınca (ör., güç mesafesi) biçimlenmediği bulunmuştur.

Kültürün olası biçimleyici etkilerine dair önsel hipotezler öne süren bu çalışmada kültür amaçlı örneklenmiştir. Böyle olmakla birlikte, ortak örgüt kültürünün ulusal kültürün etkilerini baskılamış olabileceğine ve kültürün bireysel düzeyde ölçülmemiş olmasının kültürel farklılaşmanın gerçekte olduğundan daha az temsil edilmesine yol açmış olabileceğine de çalışmada dikkat çekilmektedir. Örnekleme aynı örgütün yöneticilerinin oluşturduğu bu araştırmada meso kurumsal ortam, örneklem özellikleri ve veri toplama süreci denkleştirilmiştir. Katılımcıların veri toplama araçlarına aşinalıklarından söz edilmemekle birlikte, aynı şirkette yönetici olmalarından ve uygulanan anketin şirket anketi olmasından hareketle veri toplama araçlarına eş derecede (ve yeterince) aşina oldukları söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeği bu çalışma için İngilizce (A.B.D. ortamında) geliştirilmiş, İngilizce bilgileri yüksek katılımcılara hem özgün dildeki hem de katılımcıların ana dilindeki versiyonu birlikte uygulanmıştır. Palich ve diğerleri (1995) katılımcının diline tercümenin hangi yöntemle yapılmış olduğu konusunda bilgi vermemektedir. Ölçeğin pilot çalışması yapılmamıştır. Ancak, yazarlar ölçek güvenilirliklerinin sorunsuz olduğunu belirtmekte ve kapsamlı bir ölçüm denkliği incelemesi yapmaktadır. Farklı kültürel gruplarda faktör yapılarının denkliğinin ve metrik denkliğin başarıyla gösterildiği çalışmada daha sonra yapısal modeller aracılığıyla kültürün biçimleyici etkisine ilişkin önermeler sınanmaktadır.

Vandenberghe ve diğerleri de (2001) Palich ve diğerleri (1995) gibi kapsamlı bir inceleme sunmaktadır. Bu çalışmanın örneklemini bir örgüte (Avrupa Komisyonu) üye 12 farklı kültürden katılımcılar (çevirmenler) oluşturmaktadır. Vandenberghe ve diğerleri (2001), farklı bağlılık boyutları ve odakları ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki tanımlayan bir modelin farklı kültürlerle genellenebilirliğini sınamış ve modelin genellenebilirliğini destekleyici bulgular elde etmiştir.

Kültürün biçimleyici etkilerinin olmayacağını yani modelin evrensel olduğunu öne süren bu çalışmada kültür amaçlı örneklenmiştir. Ancak Palich ve diğerlerinde (1995) olduğu gibi bu çalışmada da örgütsel kültürün ulusal kültürün etkilerini baskılayabileceğinden, seçilen katılımcıların (yüksek eğitim düzeyleri ve diğer kültürlerin etkilerine daha açık olmaları nedeniyle) Hofstede'nin (1980) ölçümleriyle temsil edilen ulusal kültürlerinin iyi birer temsilcisi olmayabileceklerinden söz edilmektedir. Dolayısıyla, çalışmada kültürün biçimleyici etkisinin bulunmaması örneklemin kültürel farklılıkları yeterince iyi temsil etmiyor olmasından kaynaklanmış olabilir. Örnekleme oluşturan katılımcılar aynı örgüt için aynı şehirde ve aynı bölümde çalışıyor olduklarından, çalışmada makro ve meso ortamlar ve mikro örneklem özellikleri denkleştirilmiş ve ayrıca örneklem özellikleri betimlenmiştir. Veri toplama tek bir prosedür uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçlarına aşinalıktan söz edilmemekle birlikte, katılımcıların veri toplama araçlarına eş derecede (ve yeterince) aşina oldukları söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen'in (1991) modeli temel alınarak Fransızca olarak geliştirilmiş, daha sonra çeviri ve geri çeviri yöntemiyle İngilizce'ye çevrilmiş ve katılımcılara her iki dilde versiyonları gönderilmiştir. Katılımcılar bu versiyonlardan birini seçerek yanıtlamışlardır. Vandenberghe ve diğerleri (2001) katılımcıların hem İngilizce hem de Fransızca bilgilerinin yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Araştırmada pilot çalışma bilgisi sunulmamaktadır. Örgütsel bağlılığın üç farklı boyutunu ölçen ölçeklerin güvenilirlikleri 0,85'in üzerindedir. Çalışmada ayrıntılı bir ölçüm denkliği incelemesi de sunulmakta ve faktör yapılarının kültürel gruplar arasında farklılaşmadığı ve metrik denkliğin sağlandığı gösterildikten sonra yapısal model incelenmektedir.

Kirkman ve Shapiro (2001) çalışanların kültürel değerleri ile onların iş memnuniyetleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen yazına takım örgütlenmeleri çerçevesinde katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmayı diğer karşılaştırmalı çalışmalardan ayıran en önemli bir unsur, kültürün bireysel düzeyde doğrudan ölçülmüş olmasıdır. Bunun yanı sıra, Hofstede'nin (1980) çalışmasına atıfla ülke düzeyinde kültürün biçimleyici etkisi de incelenmektedir.

Birbirlerinden önemli ölçüde farklılaşan dört kültürden (A.B.D., Filipinler, Belçika ve Finlandiya) örneklem kullanan çalışmada kültür amaçlı örneklenmiş, fakat böylelikle makro kurumsal ortamlar denkleştirilmemiştir. Örneklemin üç alt grubunu aynı A.B.D. merkezli çokuluslu şirketin A.B.D., Belçika ve Finlandiya'daki bağlı şirketlerinin çalışanları oluşturmaktadır. Dördüncü alt grubu da bir diğer (ve farklı bir endüstride faaliyet gösteren) A.B.D. merkezli çokuluslu şirketin Filipinler'deki çalışanları oluşturmaktadır. Dolayısıyla meso kurumsal ortamların önemli ölçüde denkleştirilmiş olduğu söylenebilir. Örneklem özellikleri betimlenmiş ve

ayrıca bu özelliklerdeki farklılıklar analizde istatistiksel olarak kontrol edilmiştir.

Veri toplamanın tüm şirketlerde çalışma saatlerinde gerçekleştirildiği belirtilmiş, ancak katılımcıların veri toplama araçlarına aşinalığından söz edilmemiştir. Katılımcıların önemli ölçüde aynı çokuluslu şirketin çalışanları olduğu göz önünde bulundurularak veri toplama araçlarına aşinalıklarının denkleştirilmiş olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık Mowday, Steers ve Porter'ın (1979) yedi maddeli ölçeğiyle ölçülmüştür. Finlandiya ve Belçika'da bu ölçeğin yerel dile çeviri ve geri çeviri yöntemleriyle çevrilmiş versiyonları kullanılmış, Filipinler'de ise İngilizce bilgisi yüksek olduğu söylenen katılımcılara özgün dilde uygulanmıştır. Bu çalışmada da iki dilli katılımcıların İngilizce ölçeklere daha uç yanıtlar vermeye eğilimli olduklarına dair görüş (Triandis, 1994) dikkate alınmamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği üç ülkede 0,70'in üzerinde, bir ülkede ise 0,67 bulunmuştur. Ölçüm denkliği incelemesi tüm ülkeler için ayrı ayrı gerçekleştirilen keşfedici faktör analizinin sonuçlarından hareketle yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının kültürler arasında farklılaşmadığı ve maddelerin faktör yüklenimlerinin yaklaşık olarak eşit olduğu sonucundan tatminkar ölçüm denkliği sağlandığı düşünülmüş, sonra kültürün iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri regresyon analizi ile incelenmiştir. Ancak, Kirkman ve Shapiro (2001) ölçüm denkliğine ilişkin değerlendirmelerinin istatistiksel bir analize dayanıp dayanmadığını açıkça belirtmemektedir.

Roe ve diğerleri (2000) işle ilgilenme ve örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları arasındaki ilişkiyi betimleyen kapsamlı bir modelin farklı politik, ekonomik ve kültürel ortamlara genellenebilirliğini incelemekte, ve özellikle eski komünist Doğu Avrupa ülkelerinde (Bulgaristan ve Macaristan) Batılı modellerin (örneğin, örnekleme oluşturan diğer ülke olan Hollanda'da geçerli modelin) ne ölçüde geçerli olduğunu araştırmaktadır. Çalışmada her bir ülkede farklı bir modelin veriye daha iyi uyum sağladığı sonucu elde edilmiştir.

Kültürel farklılıkları temel alarak örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları arasındaki ilişkinin ülkeler arasında farklılaşabileceğine dair önsel önermeler sunan Roe ve diğerlerinde (2000) kültür amaçlı örneklenmiştir. Çalışmada makro kurumsal ortamlar denkleştirilmemiş olmakla birlikte, elde edilen bulguların açıklanmasında ülkeler arasındaki ekonomik ve siyasal farklılıklar kullanılmıştır. Çalışmada ayrıca meso kurumsal ortamlar ve örneklem özellikleri denkleştirilmemiş, ancak örneklem özellikleri betimlenmiş ve bu özelliklerdeki farklılıklar istatistiksel olarak kontrol edilmiştir. Araştırmada uygulama süreci betimlenmemiş ve katılımcıların veri toplama araçlarına aşinalığından söz edilmemiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği bu çalışma için çokuluslu bir araştırma grubu tarafından, anlamsal denkliğin sağlanması için çaba gösterilerek, İngilizce geliştirilmiştir. Daha sonra çeviri ve geri çeviri yöntemiyle çevrilerek kullanılmıştır. Bu çalışma anlamsal denkliğin sağlanması için çaba gösteren ve pilot çalışma uygulaması yapan tek karşılaştırmalı çalışmadır. Örgütsel bağlılığın güvenilirliği 0,73'ün üzerinde bulunmuştur. Roe ve diğerleri (2001), ölçüm denkliğinin gösterilmesinde yerleşik uygulama olan çok gruplu doğrulayıcı faktör analizi yöntemini kullanarak faktör yapılarının denkliğini ve metrik denkliği göstermeden kullanılan değişkenlerin korelasyon matrislerinin üç ülkede homojen olup olmadıklarını incelemiştir. Korelasyon matrislerinin ülkeler arasında farklılaşmasının görülmesi üzerine yapısal model üç ülkede ayrı ayrı incelenmiştir.

TARTIŞMA

Yukarıda tek tek detaylı olarak anlatılmış olan çalışmaların topluca değerlendirmesi Çizelge 2'de sunulmuştur. Görüldüğü üzere karşılaştırmalı çalışmaların tümü kültür kuramının gelişmesi ve Hofstede'nin (1980) çalışmasının ülkeleri kategorize etmesi sayesinde amaçlı örnekleme yapmışlardır. Örneklem denkliği konusunda Palich ve diğerleri (1995) ve Vandenberghe ve diğerleri (2001) aynı örgütün aynı kademelerdeki Avrupalı çalışanlarını örnekledikleri için önemli ortamsal ve demografik değişkenleri denkleştirebilmişlerdir. Bununla beraber, sadece Batılı çalışanlardan oluşan örneklemlerinde kültürel farklılıklar bulamamışlardır. Diğer çalışmalar makro değişkenleri denkleştirememekle beraber meso ve mikro değişkenlerde denklik ya da istatistiksel kontrol sağlamış, az sayıdaki çalışma da sonuçlarını yorumlarken makro değişkenlerin olası etkilerini tartışmıştır. Ancak, bu çalışmalar arasında, Kirkman ve Shapiro'nun (2001) çalışması kültürel değerleri doğrudan ölçmek suretiyle gözlenen farklılıkların gerçekten kültürel olduğunu iddia edebilen tek çalışma olmuştur. İleride yapılacak araştırmalarda hem kültürel değerlerin doğrudan ölçülmesi hem de örgütsel bağlılık çalışmaları için önemli olabilecek kurumsal değişkenlerin (örneğin, aile şirketlerinin yaygınlığı, yasal iş güvencesi, işgücü mobilitesi) etkilerinin araştırma kuram ve tasarımına dahil edilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Veri toplama süreçleri konusunda ise aynı uluslararası örgütten veri toplayan çalışmaların uygulama esnasında denkliği ve açıkça ifade edilmemekle beraber ölçüm aracına eş derecede aşinalığı daha kolaylıkla sağlayabildikleri gözlenmiştir (Kirkman ve Shapiro, 2001; Palich ve diğerleri, 1995; Vandenberghe ve diğerleri, 2001). Ancak, farklı ortamlardan veri toplayan çalışmalar bu süreçleri denkleştirememişlerdir (örneğin, Agarwal ve diğerleri, 1999; Cohen, 1999). Buradan, karşılaştırmalı çalışmalar yapan

araştırmacıların denklik sağlamak ile yanıtlayıcı oranını artırmak arasında bir ikilemde kaldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu sorunla başa çıkmanın ve daha genel olarak kültürlerarası araştırma yapmanın en sağlıklı yolunun hem nitel hem nicel araştırma tekniklerini kapsayan çok metodlu çalışmalar olduğu düşünülmektedir (Triandis, 2000).

Araçlama konusundaki değerlendirme, çalışmaların çoğunun Kuzey Amerika ortamında geliştirilmiş örgütsel bağlılık ölçekleri kullandıklarını ortaya çıkarmıştır. İthal edilmiş ölçeklerin kullanılması insan davranışını yönlendiren evrensel etmenlerin bulunmasını ve bunların karşılaştırmalı olarak incelenmesini kolaylaştırabilir. Bununla birlikte, sözde etik yaklaşı-

ÇİZELGE 2: Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntemsel Uygulamalar

	n	%
Örnekleme		
Kültürün/ülkenin örnekleme		
Amaçlı örnekleme	6	100
Örnekleme denkliği		
Denkleştirilmiş makro kurumsal bağlamlar	2	33
Denkleştirilmiş meso kurumsal bağlamlar	5	83
Denkleştirilmiş örnekleme özellikleri	4	67
Örnekleme farklılıkları için istatistiksel kontrol	2	33
Örnekleme özellikleri betimlenmiş	6	100
Veri toplama		
Prosedür denkliği sağlanmış	3	50
Veri toplama araçlarına aşinalıktan söz edilmiş	1	17
Araçlama		
Çeviri bilgisi ^a		
Ölçek yalnızca çevrilmiş	2	33
Çeviri ve geri çeviri	1	17
Ölçek iki dilli katılımcılara özgün dilde uygulanmış	4	67
Ölçek uyarlanmış ve anlamsal denklik sağlanmış	1	17
Pilot çalışma bilgisi verilmiş	1	17
Tatminkar güvenilirlik bildirilmiş	4	67
Kavramsal denklik		
Ölçüm denkliği incelenmiş	3	50
TOPLAM KÜLTÜRLERARASI ÇALIŞMA SAYISI	6	100

^a Bazı çalışmalarda birden fazla çeviri yöntemi kullanıldığından toplam çeviri uygulama sayısı makale sayısından fazladır.

min araştırmacıları kùltùrlerarası geçerlilikleri řùpheli Batı kökenli kavramlarla sınırladığı ve asıl önemli kùltùre özgü kavramların keşfını güçleştirdiği de eleştirilerde dile getirilmektedir (Katigbak, Church, Guanzon-Lapeña, Carlota ve del Pilar, 2002). Bu kaygılar nedeniyle insan davranışına ilişkin araştırmaların yerleştirilmesi çağrıları yapılmıştır (Greenfield, 2000; Leung ve Zhang, 1995). Ancak, incelenen örnekleme herhangi bir şekilde yerel kùltùre özgü kavramları ortaya çıkaran bir araştırmaya rastlanmamış, çalışmaların inceledikleri değişkenler A.B.D. ortamında önemli olduğu tespit edilen kavramlarla kısıtlı kalmıştır. Örneğin, toplulukçu kùltürlerde normların davranışı yordamakta daha belirleyici olduğuna dair önemli bulgular olmasına rağmen (Triandis, 1995), incelenen çalışmalar normatif değil duygusal bağlılığı ölçmüştür. Duygusal bağlılık örgütsel bağlılığın evrensel bir biçimi olabilir. Ancak, kavram açıkça sorgulanmaksızın kullanılmaktadır. Böylelikle, mevcut yazın daha çok Kuzey Amerika'da geliştirilmiş kuramların başka ortamlara genellenebilirliklerini sınamaya odaklanmış görünümü sergilemektedir.

Temelde Amerikan ölçeklerinin kullanılması çeviri ve pilot çalışmalar ile ilgili uygulamaların da önemine değinmeyi gerektirmektedir. Çalışmaların her birinde farklı bir çeviri uygulaması olmakla birlikte, bunların yalnızca ikisi sorunlu görünmektedir: Yalnızca çeviri yapılması ve iki dilli katılımcılara uygulamada katılımcının ana diline çeviri yapılmaması. Pilot çalışma ise sadece Roe ve diğerleri (2000) tarafından yapılmıştır ki bu çalışma zaten ölçeklerin yerel ortamlara anlamsal olarak uyarlandığı tek çalışmadır. Ölçeklerin uluslararası bir araştırma grubu tarafından farklı dillerde kolay anlaşılır ifadelerle geliştirilmesi hem daha iyi çeviri hem de daha iyi güvenilirlik ve kùltürlerarası geçerlilik sağlayacaktır. Ancak bu sonuçlar farklı kùltürlerden araştırmacıların aktif katılımı olmaksızın elde edilemeyecektir. Bu nedenle, gelecekte karşılaştırmalı çalışmalarda çok yönlü yaklaşımın istisna olmaktan çıkması ve kural haline gelmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Son olarak, karşılaştırmalı çalışmalarda önemli bir mesele olan ölçüm denkliği ile değerlendirmemiz çoğu çalışmanın bu konuya hassasiyet gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. İncelenen altı çalışmanın üçü gerekli ölçüm denkliği incelemesini yapmıştır. Bu bulgu daha önceki döneme kıyasla gözlenen önemli bir diğer gelişmedir.

SONUÇ

Bu incelemeyle yapmaya çalıştığımız katkılar kullandığımız yöntemin bazı kaçınılmaz kısıtları göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. İlk olarak, bu çalışmada yalnızca SSCI dergilerinde yayınlanmış kùltürlerarası makalelerin yer alması, incelenen araştırma sayısını azaltmış, bu durum her

ne kadar niteliksel bir değerlendirmeye engel olmadıysa da yorumların genellenebilirliğini kısıtlamıştır. İkinci olarak, bahsi geçen dergilerin hedeflenmesi kullanılan araştırma yöntemleri açısından Kuzey Amerika tarzı çalışmaların daha fazla temsil edilmesine yol açmış olabilir. Ayrıca, yalnızca İngilizce makalelerin değerlendirmeye dahil edilmiş olması da kültüre özgü (emik) çalışmaların daha az temsil edilmesine neden olmuş olabilir. Son olarak, bu çalışmada yalnızca örgütsel bağlılık kavramına odaklanılmıştır. Ancak, bu yazına ilişkin gözlemlerimizin çoğunun diğer birey düzeyinde ölçülen psikolojik kavramları inceleyen kültürlerarası araştırmalar için geçerli olacağı düşüncesindeyiz. Bulgularımızın daha geniş bir örnekleme ne ölçüde genellenebileceği ise gelecekte yapılacak çalışmalarda incelenmesi gereken bir konudur.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. 1996. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Adler, N.J. ve Bartholomew, S. 1992. Academic and professional communities of discourse: Generating knowledge on transnational human resource management. *Journal of International Business Studies*, 23: 551-569.
- Agarwal, S., DeCarlo, T.E. ve Vyas, S.B. 1999. Leadership behavior and organizational commitment: A comparative study of American and Indian salespersons. *Journal of International Business Studies*, 30: 727-743.
- Barley, S.R., Meyer, G.W. ve Gash, D.C. 1988. Culture of cultures: Academics, practitioners and the pragmatics of normative control. *Administrative Science Quarterly*, 33: 24-60.
- Becker, H. S. 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32-42.
- Brett, J.M., Tinsley, C.H., Janssens, M., Barsness, Z.I. ve Lytle, A.L. 1995. New approaches to the study of culture in industrial/organizational psychology. P.C. Earley ve M. Erez (Der.), *New perspectives on international industrial/organizational psychology*: 75-129. San Francisco: New Lexington Press.
- Brislin, R.W. 1980. Translation and content analysis of oral and written material. H.C. Triandis ve J.W. Berry (Der.), *Handbook of cross-cultural psychology*: 389-444. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Cavusgil, S.T. ve Das, A. 1997. Methodological issues in empirical cross-cultural research: A survey of the management literature and a framework. *Management International Review*, 37: 71-96.
- Cheung, F.M. ve Leung, K. 1998. Indigenous personality measures. Chinese examples. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29: 233-248.
- Cohen, A. 1999. The relation between commitment forms and work outcomes in Jewish and Arab culture. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 371-391.

- Greenfield, P.M. 2000. Three approaches to the psychology of culture: Where do they come from? Where can they go? *Asian Journal of Social Psychology*, 3: 223-240.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Katigbak, M.S., Church, A.T. Guanzon-Lapena, M.A., Carlota, A.J. ve del Pilar, G.H. 2002. Are indigenous personality dimensions culture specific? Phillipine inventories and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82: 89-91.
- Kim, U. 2000. Indigenous, cultural, and cross-cultural psychology: A theoretical, conceptual, and epistemological analysis. *Asian Journal of Social Psychology*, 3: 265-287.
- Kirkman, B.L. ve Shapiro, D.L. 2001. The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role employee resistance. *Academy of Management Journal*, 44: 557-569.
- Kluckhohn, F. ve Strodtbeck, F.L. 1961. *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Leung, K. ve Zhang, J.X. 1995. Systemic considerations: Factors facilitating and impeding the development of psychology in developing countries. *International Journal of Psychology*, 30: 693-706.
- Luthans, F., McCaul, H.S. ve Dodd, N.G. 1985. Organizational commitment: A comparison of American, Japanese, and Korean employees. *Academy of Management Journal*, 28: 213-219.
- Marsh, R.M. ve Mannari, H. 1977. Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22: 57-75.
- Maznevski, M.L., DiStefano, J.J., Gomez, C.B., Nooderhaven, N.G. ve Wu, P. 1997. *The cultural orientations framework and international management research*. Yıllık Academy of International Business kongresinde sunulan bildiri.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. 1984. Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1: 61-89.
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D. ve Jackson, D. N. 1989. Organizational commitment and job performance: It's the nature of commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74: 152-156.
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Near, J.P. 1989. Organizational commitment among U.S. and Japanese workers. *Organization Studies*, 10: 281-300.

- O'Reilly, C.A. ve Chatman, J. 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71: 492-499.
- Palich, L.E., Hom, P.W. ve Griffeth, R.W. 1995. Managing in the international context: Testing cultural generality of sources of commitment to multinational enterprises. *Journal of Management*, 21: 671-690.
- Randall, D. 1993. Cross-cultural Research on organizational commitment: A review and application of Hofstede's value survey module. *Journal of Business Research*, 26: 91-110.
- Redding, S.G., Norman, A. ve Schlander, A. 1994. The nature of individual attachment to the organization: A review of East Asian variations. H. C. Triandis, M. Dunnette ve L. Hough (Der.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2. Basım, Cilt 4): 557-607. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Riffe, D., Kacy, S. ve Fico, F.G. 1998. *Analyzing media messages using quantitative content analysis in research*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Riordan, C.M. ve Vandenberg, R.J. 1994. A central question in cross-cultural research: Do employees of different cultures interpret work-related measures in an equivalent manner? *Journal of Management*, 20: 643-671.
- Roe, R.A., Zinovieva, I.L., Dienes, E. ve Horn, L.A.T. 2000. A comparison of work motivation in Bulgaria, Hungary, and the Netherlands: Test of a model. *Applied Psychology: An International Review*, 49: 658-687.
- Schaffer, B.S. ve Riordan, C.M. 2003. A review of cross-cultural methodologies for organizational research: A best-practices approach. *Organizational Research Methods*, 6: 169-215.
- Sinha, D. 1997. Indigenizing psychology. J.W. Berry, Y.H. Poortinga ve J. Pandey (Der.), *Handbook of cross-cultural psychology* (2. Basım, Cilt 1): 129-169. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Steenkamp, J.E.M. ve Baumgartner, H. 1998. Assessing measurement invariance in cross-national consumer research. *Journal of Consumer Research*, 25: 78-90.
- Triandis, H.C. 1994. *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill
- Triandis, H.C. 1995. *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press
- Triandis, H.C. 2000. Dialectics between cultural and cross-cultural psychology. *Asian Journal of Social Psychology*, 3: 185-195.
- van de Vijver, F. ve Leung, K. 1997. *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks: Sage.
- van de Vijver, F. ve Leung, K. 2001. Personality in cultural context: Methodological issues. *Journal of Personality*, 69: 1007-1031.
- Vandenberghe, C., Stinglhamber, F., Bentein, K. ve Delhaise, T. 2001. An examination of the cross-cultural validity of a multidimensional model of commitment in Europe. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32: 322-347.
- Weiner, Y. ve Vardi, Y. 1980. Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26: 81-96.

S. Arzu Wasti, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden 1992 yılında İşletme lisans ve 1994 yılında M.B.A. derecelerini aldı. 1994-1996 yılları arasında Fulbrigh burslusu olarak Purdue Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisansını tamamladı. 1999 yılında Illinois Üniversitesi, Urbana-Champaign'den doktora derecesi aldı . Yapmış olduğu çalışmalar neticesinde International Association of Intercultural Relations doktora tez ödülünü kazandı. 1999 yılından beri Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde çalışmaktadır. Araştırma alanları kültürün insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışa etkileridir. Academy of Management, International Association for Cross-cultural Psychology ve International Association of Intercultural Relations üyesidir.

Çetin Önder, Boğaziçi Üniversitesi'nden 1996 yılında İşletme lisans derecesini aldı. 1997-1998 yıllarında Türkiye Bankalar Birliği ve Chevening burslusu olarak Glasgow Üniversitesi'nde Uluslararası Finans ve Muhasebe yüksek lisans programını tamamladı. 1996-2001 yılları arasında Esbank Eskişehir Bankası T.A.Ş.'nde çalıştı. 2001 yılından beri Sabancı Üniversitesi'nde örgüt çalışmaları alanında doktora öğrencisidir.