



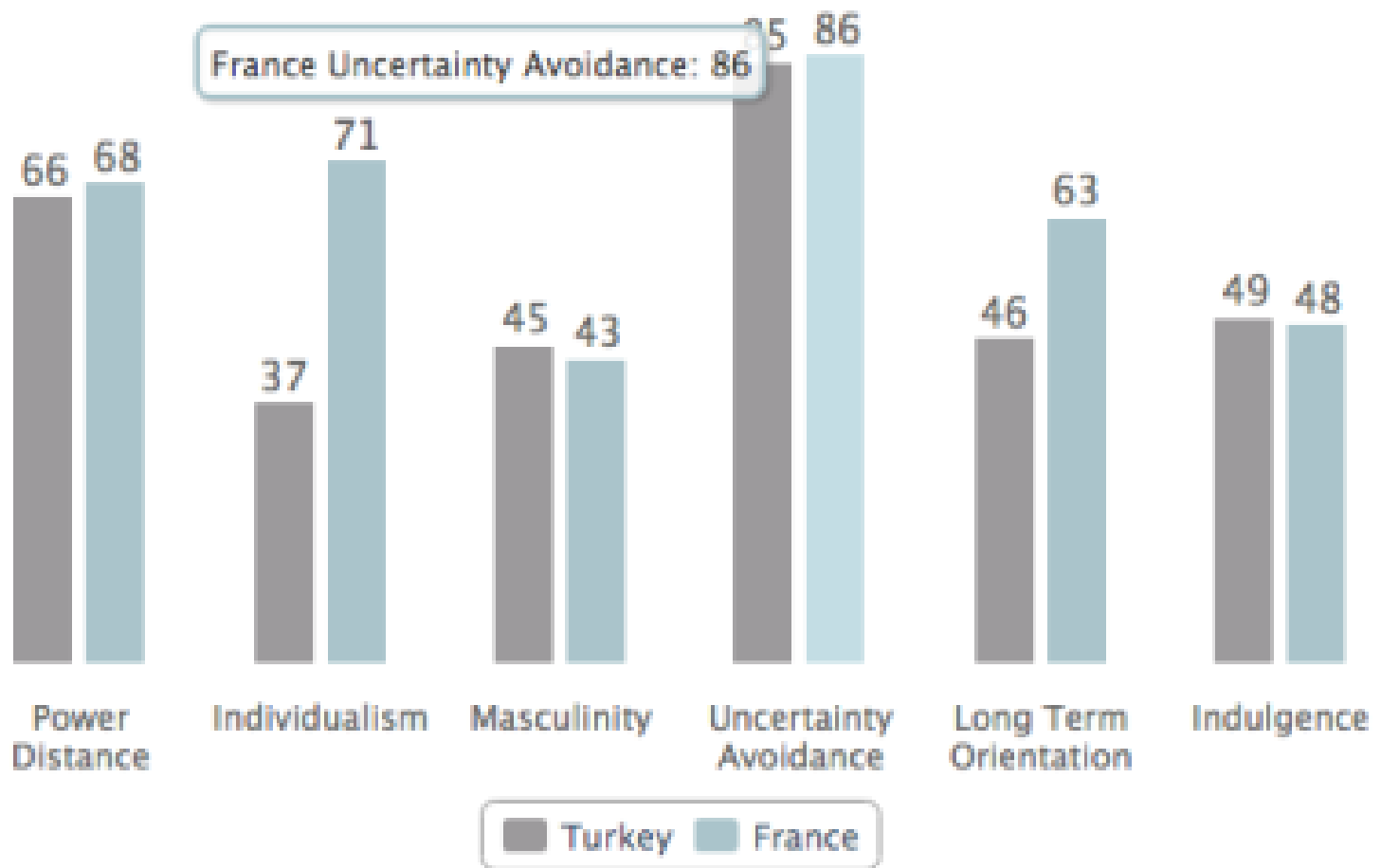
# İLT 356 Kùltùrlerrarası İletişim Dr. Öğr. Üyesi Engin Sarı

5. Hafta Kùltürel Boyutlar Kuramı ve  
Türkiye Örneđi

- [Geert Hofstede](#) kültürün işyerlerindeki değerler üzerindeki etkisini anlatan kapsamlı çalışmasıyla tanınıyor.
- 1967 ile 1973 arasında, dünyanın farklı bölgelerindeki 70’den fazla **IBM ofisinde** çalışanlarla yaptığı araştırmanın sonuçları hala global pazarlama kitaplarının en popüler konularından.
- Hofstede’in çalışmaları, 2001’den bu yana 76 ülkeyi içerecek şekilde güncelleniyor.
- Hofstede, kültürü “bir grubun üyelerini veya bir kategorideki insanları diğerlerinden ayıran aklın kolektif programlanması” olarak tanımlıyor.
- 1980’de yazdığı “[Kültürün Sonuçları: İş Bağlantılı Değerler’de Global Farklılıklar](#)” isimli kitabından yola çıkarak Gert Jan Hofstede ve Michael Minkov’la birlikte kültürü, “güç aralığı (PDI)”, “bireysellik (IDV)”, “erillik (MAS)”, “belirsizlikten kaçınma (UAI)”, “uzun dönemli yönelim (LTO)” ve “hoşgörü (IND)” olmak üzere 6 boyutta inceliyor.

## Turkey

In comparison with France



# Kültürel Boyutlar Kuramına Göre Türk Kültürü Açıklaması

- Hofstede'e göre
    - 1) bağımlı, hiyerarşik, üsttekilere erişimin olmadığı ve ideal patronun baba figüründe olduğu bir yapı "Turkish style" olarak adlandırılıyor.
- Gücün merkezde toplandığı,
- çalışanların patronlarına ve kurallara bel bağladığı,
  - çalışanlara ne yapmaları gerektiğinin söylendiği,
  - kontrol altında tutulan çalışanların bulunduğu ve
  - yöneticilerin ekipleriyle resmi olduğu bir organizasyon olarak tanıtılıyor Türk iş çevresi.
- İletişimin dolaylı olduğu, bilgi akışının herkese aynı şekilde yönlenmediği Türk iş ortamının, Türk ailesinin bir kopyası olduğunu da düşünebiliriz.

- 2- “Biz”in daha önemli olduğu,
- insanların içinde buldukları gruplara (aile, cemaat, taraftar kitlesi v.s) sadık bir şekilde hayatlarını sürdürdüğü,
  - iletişimin dolaylı olduğu,
  - güvenin zamanla oluştuđu,
  - torpilin sıkça görüldüğü ve
  - geri beslemenin dolaylı olduğu bir toplumun özelliklerinden bahsediliyor.

- 3-Türkiye ilginç bir şekilde 45 puanla bu ölçeğin feminen tarafında kalıyor. Mazlumların değer gördüğü ve çoğunluğun görüşünün onaylandığı belirtiliyor. Özel hayat ve iş yaşamında çekişmelerden kaçınıldığı söylenirken, aileyle beraber olunan boş vakit aktivitelerinin öneminden bahsediliyor.
- Hofstede'in bu boyutta yanıldığı aşikar. Büyük ihtimalle araştırmayı IBM çalışanlarıyla yaptığı içindir. Güç aralığı yüksek olan bir ülkede, sıkça toprilin sözü de ediliyorsa, çoğunluğun görüşünün onaylandığını söylemek güç olsa gerek.

- 4 -Türkiye 85 puanla bu boyutta yukarılarda yer alıyor. Yani Türkiye’de kanun ve kuralla ihtiyaç çok büyük.
- Hofstede göre Türkler, konuşmalarında Allah’ı sık sık geçirip dindar gibi görünseler de aslında dindarlıklarında değil de, stresli durumlarda gerilimi azaltmak ve alışkanlıktan dolayı bir kullanım var.

- 5-Türkiye 46 puanla bu boyutta ortalarda yer alıyor ve dominant bir kültür tercihi bulunmuyor.



- 6-Türkiye 49 puanla, listenin ortasında kalıyor. Yani ne hoşgörülü veya hoşgörüsüz olarak tanımlayamacağımız bir ülke olduğumuz izlenimi ortaya çıkıyor.

# Kuramın Eleştirileri

- Hofstede, ülkenin kültürel ölçümünü değerlendirmek için örnek olarak yalnızca bir şirketin (IBM) personelini seçmiştir.
- Buna göre, her bir IBM bölümünün bulunduğu ülkenin kültürel olarak temsil edilebilirliğinin ne kadar ölçülebileceği tartışmalıdır.(Mcsweeney, 2002). Sadece bir şirketi ele alan bir çalışma muhtemelen tam bir ülkenin kültürüne derinlik sunamaz (Sondergaard 1994).
- William (2002) 'nin belirttiği gibi, bir şirketin, belirli bir mesleğin veya işin ulusal bir kültürü tek başına temsil edemez. Trompenaar (1993) Williamson (2002) da bu konuda hemfikirdir.
- Bu Araştırmacıların eleştirileri, Hofstede'nin kanıtlarını zayıflatır.

- Eleştirilere göre, model temsil edici değildir, çünkü sadece belirli orta sınıf işçileri içeren bir şirketten (IBM) alınmıştır.
- Williamson (2002) ulusal, örgütsel ve işle ilgili kültürlerin, bir kültürü dolaysız bir şekilde belirleyen konular olmadığını savunmaktadır.
- Kültürel olmayan faktörler ve kurumsal etkiler, sosyal yapılar ve ekonomik durum olan insan doğası gibi kültürü etkileyen çok çeşitli faktörler vardır (Williamson, 2002)

- Kültürün karmaşık bir yapısı ve niteliği vardır.
- Ancak Hofstede, belirli bir grubun veya ülkenin değerlerini açıklamak için yalnızca sınırlı bir teknik olarak s rvey/anket uygulamıştır.
- Örneđin, belirsizlikten sakınma derecesi sınıfsal konuma, sektöre, profesyonel konuma, mesleğe ve eğitime göre değişebilir aynı ulusal kültürün içinde.