

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN
KÜLTÜREL ZEKÂ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
ÇOKULUSLU İŞLETMELERDE BİR ARAŞTIRMA

FUNDA İŞLEYEN

2501150967

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. EBRU DOĞAN

İSTANBUL - 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : FUNDA İŞLEYEN

Numarası : 2501150967

Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : İŞLETME (İKTİSAT)

Danışmanı : DOÇ. DR. EBRU DOĞAN

Tez Savunma Tarihi : 08.07.2019

Saat : 13.00

Tez Başlığı : ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KÜLTÜREL ZEKÂ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
ÇOKULUSLU İŞLETMELERDE BİR ARAŞTIRMA.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRI ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. ŞEBNEM ARIKBOĞA		"KABUL"
2- DOÇ. DR. EBRU DOĞAN		"KABUL"
3- DR. ÖĞR. ÜYESİ DENİZ PALALAR ALKAN		"KABUL"

YEDEK JÜRI ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. SÜLEYMAN AHMET MENTEŞ		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ BUKET AKDÖL		

ÖZ

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KÜLTÜREL ZEKÂ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇOKULUSLU İŞLETMELERDE BİR ARAŞTIRMA

Funda İŞLEYEN

Bu çalışmanın amacı; çok kültürlü yapıya sahip işletmelerde, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ performansları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu kapsamda, ilk olarak kişilik kavramı, kişiliğe etki eden faktörler, kişilik kuramları ve Beş Büyük Kişilik Modeli ele alınmıştır. Daha sonra, kültür kavramı, zekâ kavramı, zekâ kuramları, zekâ türleri ve kültürel zekâ kavramı incelenmiştir. Çalışmanın son bölümü olan uygulama kısmında ise, çok kültürlü yapıya sahip çokuluslu işletmelerde çalışanlara anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ulaşılan bulgulara göre; kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Beş Büyük Kişilik Özellikleri, Kültür, Zekâ, Kültürel Zekâ.

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE PERSONAL CHARACTERISTICS OF THE EMPLOYEES ON CULTURAL INTELLIGENCE: A RESEARCH IN MULTINATIONAL COMPANIES

Funda İŞLEYEN

The intention of this study is to examine the effects of personality characteristics on cultural intelligence performance in multicultural companies. In this context, firstly, the concept of personality, the factors affecting personality, the personality theories and the Big Five Personality Model were discussed. Then, the concept of culture, the concept of intelligence, the intelligence theories, the intelligence types and the concept of cultural intelligence were examined. In the last part of the study, a questionnaire was applied to the employees in international companies with multicultural structure and the data were analyzed. According to the findings; personality characteristics effect cultural intelligence.

Keywords: Personality, Big Five Personality Characteristics, Culture, Intelligence, Cultural Intelligence.

ÖNSÖZ

Çalışmanın amacını, çok kültürlü yapıya sahip çokuluslu işletmelerde çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerindeki etkisinin analizi oluşturmuştur. Üç bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde kişilik konusu; ikinci bölümünde, kültürel zekâ konusu incelenmiştir. Anket uygulamasının yer aldığı üçüncü ve son bölümde ise, anket ile elde edilen veriler analiz edilmiş ve ulaşılan bulgular değerlendirilmiştir.

Anket, Almanya’da çok kültürlü yapıya sahip farklı çokuluslu işletmelerde çalışanlara uygulanmıştır. Türkiye’de yerleşik çokuluslu işletmelerde çalışanların Türk ağırlıklı olması ve ayrıca, bu işletmelerden gerekli izinin alınamaması nedeniyle anket uygulaması Türkiye’de gerçekleştirilememiştir.

Bu çalışma sürecinde, benden desteğini esirgemeyen çok değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Doçent Doktor Ebru Doğan’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, benden ömrüm boyunca desteklerini esirgemeyen ve büyük fedakârlıklar yapan annem Aynur İşleyen ve babam Yusuf İşleyen’ e en içten dileklerimle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Funda İŞLEYEN

İstanbul 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK

1.1. KİŞİLİK: TANIMI VE KAPSAMI.....	4
1.2. KİŞİLİĞİN GELİŞİMİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER	6
1.2.1.Genetik Faktörler.....	6
1.2.2.Çevresel Faktörler	6
1.3. KİŞİLİK KURAMLARI	7
1.3.1. Psikoanalitik Kuram	9
1.3.2. Radikal Davranışçılık Kuramı.....	10
1.3.3. Kendini Gerçekleştirme Kuramı.....	11
1.3.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	14
1.4. BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK MODELİ	14
1.5. KİŞİLİĞİN ÖLÇÜLMESİ.....	16

İKİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL ZEKÂ

2.1. KÜLTÜR: TANIMI VE KAPSAMI	19
2.2. ZEKÂ: TANIMI VE KAPSAMI	23
2.3. ZEKÂ KURAMLARI.....	24
2.3.1. Çok Etmenli Zekâ Kuramı	25
2.3.2. Çoklu Zekâ Kuramı.....	25
2.3.3. Triarşik Zekâ Kuramı	27
2.4. ZEKÂ TÜRLERİ	28
2.4.1. Duygusal Zekâ	29
2.4.2. Sosyal Zekâ	31
2.4.3. Kültürel Zekâ	34
2.5. KÜLTÜREL ZEKÂ: TANIMI VE KAPSAMI.....	34
2.6. KÜLTÜREL ZEKÂNIN BOYUTLARI	35
2.7. KÜLTÜREL ZEKÂNIN ÖLÇÜLMESİ	38
2.8. KÜLTÜREL ZEKÂNIN ELDE EDİLMESİ VE GELİŞTİRİLMESİ ..	39
2.9. KÜLTÜREL ZEKÂNIN PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ	41
2.10. KÜLTÜREL ZEKÂYA İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALAR...	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KÜLTÜREL ZEKÂ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI	54
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE YÖNTEMİ	55
3.3. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	57
3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	58
3.4.1. Demografik Özelliklere Ait Veriler	59
3.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	62
3.4.3. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama Değerler	63
3.4.4. Değişkenler Arası İlişkilerin Analizi	68
3.4.5. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi.....	71
3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	84
SONUÇ.....	88
KAYNAKÇA	93
EKLER.....	105

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 3.1.:	Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	59
Tablo 3.2.:	Kişilik Ölçeği KMO Değeri.....	62
Tablo 3.3.:	Kültürel Zekâ Ölçeği KMO Değeri.....	62
Tablo 3.4.:	Kişilik Ölçeğine İlişkin Ortalama Değerler.....	63
Tablo 3.5.:	Kültürel Zekâ Ölçeğine İlişkin Ortalama Değerler.....	66
Tablo 3.6.:	Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu.....	69
Tablo 3.7.:	Kişiliğin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi.....	71
Tablo 3.8.:	Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi.....	72
Tablo 3.9.:	Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi.....	72
Tablo 3.10.:	Öz Disiplin Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi.....	73
Tablo 3.11.:	Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi.....	73
Tablo 3.12.:	Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi.....	73
Tablo 3.13.:	Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	74
Tablo 3.14.:	Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	74
Tablo 3.15.:	Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	75

Tablo 3.16.:	Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	75
Tablo 3.17.:	Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	76
Tablo 3.18.:	Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	76
Tablo 3.19.:	Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	76
Tablo 3.20.:	Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	77
Tablo 3.21.:	Öz Disiplin Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	77
Tablo 3.22.:	Öz Disiplin Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	78
Tablo 3.23.:	Öz Disiplin Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	78
Tablo 3.24.:	Öz Disiplin Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	79
Tablo 3.25.:	Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	79
Tablo 3.26.:	Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	79
Tablo 3.27.:	Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	80
Tablo 3.28.:	Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	80

Tablo 3.29.:	Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	81
Tablo 3.30.:	Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	82
Tablo 3.31.:	Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	82
Tablo 3.32.:	Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 1.1.:	Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	12
Şekil 2.1.:	Kültürün Bileşenleri.....	22
Şekil 3.1.:	Araştırmanın Modeli.....	55
Şekil 3.2.:	Nevrotiklik ve Kültürel Zekâ Boyutları Arasındaki İlişki.....	81
Şekil 3.3.:	Dışadönüklük, Öz disiplin, Deneyime Açıklık ve Kültürel Zekâ Boyutları Arasındaki İlişki.....	83

KISALTMALAR LİSTESİ

A. e.	: Aynı eser
a. g. e.	: Adı geçen eser
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
KZ	: Kültürel Zekâ
Ltd. Şti.	: Limited Şirketi
vb.	: Ve benzeri
v. d.	: Ve diğerleri
p.	: Sayfa
pp.	: Sayfa aralığı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa aralığı

GİRİŞ

Günümüzde hızlı teknolojik gelişmeyle birlikte işletmelerin kültürlerarası iletişim ve etkileşimlerinin arttığı ve karmaşıklaştığı bir çalışma ve rekabet ortamında zamana karşı yarıştıkları görülmektedir. İşletmelerin bu yarışta, en değerli maddi olmayan varlıklarını; kendi itibarlarını ve imajlarını koruyabilmek ve sürekli başarılı olmak adına, paydaşlarına sürekli güven vermeleri gerekmektedir. Başarılı işletmeler sürekli kendilerini iç ve dış paydaşlara karşı yenilemekte ve onlara uyum sağlamaktadırlar. Uyum, huzurlu ve başarılı bir iş ortamı yaratmaktadır. Kendilerini güvende hisseden ve işletmeyle uyumlu olan çalışanlar da işlerine daha çok bağlanmakta olup, işletmelerini başarıya ulaştırmak için daha fazla gayret göstermektedirler.

Teknolojik gelişmeyle birlikte iletişim ve ulaşım imkanlarının da kolaylaşmasıyla 1980'lerden bu yana küreselleşme süreci hız kazanmıştır. Küreselleşmeyle birlikte çoğu işletme, özellikle ekonomik fırsatlar ve hammaddeye ulaşım kolaylığı nedeniyle birçok ülkede faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu nedenle, çalışanların çoğu aynı işletmede çalışıp, farklı kültürlerden gelmektedirler.

İşletmelerin birçok ülkede faaliyet göstermesi nedeniyle, farklı ülkelere ve farklı kültürlerden gelen çalışanlara sahip olması, dolayısıyla çok kültürlü bir ortam oluşmaktadır. Bu çok kültürlü ortamda uyumlu bir çalışma ortamına sahip olunması için, çalışanların birbirleriyle yani farklı kültürlere sahip ast ve üstleriyle belki de başka ülkede bulunan iş arkadaşlarıyla biçim ve içerik olarak doğru şekilde anlaşmaları gerekmektedir.

Değişik ülkelerde faaliyet gösteren işletmelerde bu çok kültürlü iş ortamına çalışanların kişiliği yani karakteri de eklenince hem kişilik hem de kültür unsuru ortaya çıkmaktadır. Her insanın kendine özgü bir kişiliği vardır ve her insan farklı kültürlere farklı bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Bu nedenle, birçok ülkede faaliyet gösteren ve başarılı olmak isteyen işletmelerin yeni bir çalışan alırken, çalışanın hem kişiliğine hem de kültürel zekâsına odaklanmaları gerekmektedir. Çünkü, çalışanların işletmenin mevcut çalışanlarına ve o işletmenin kültürüne uyum sağlamaları ve uzun süre o işletmede çalışmaları hedeflenmektedir.

Çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlayan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, kişilik kavramı incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle kişilik kavramı ve kişilik gelişimine etki eden faktörler ele alınmış, ardından en çok bilinen kişilik kuramları ve kişiliğin ölçülmesine yer verilmiştir. Daha sonra, araştırmanın temelini oluşturan “Beş Büyük Kişilik Modeli” incelenmiştir.

İkinci bölümde, kültürel zekâ kavramına yer verilmiştir. Kültürel zekâ kavramının içinde hem kültür hem de zekâ kavramı yer almaktadır. Bu bağlamda ilk olarak kültür ardından zekâ konusu ele alınmıştır. Zekâ kavramı ve zekâ kuramlarından sonra zekâ türleri ve kültürel zekâ incelenmiş, akabinde kültürel zekâ kavramı, kültürel zekânın ölçülmesi ve zekâ boyutları ele alınmış ve daha sonra kültürel zekâ ve kişilik üzerine yapılan çalışmalar ortaya konulmuştur.

Üçüncü ve son bölümde ise, kişiliğin kültürel zekâ üzerindeki etkisine yönelik olarak yapılan anket uygulaması kapsamında araştırmanın amacı, kapsamı, modeli, yöntemi ve analizi ele alınarak, ulaşılan bulgular değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK

Günümüzde kişilik kavramı hem sosyal hayatta hem de işletmeler açısından oldukça önem kazanmıştır. Bir insanın kişiliğini hızlı anlamak sosyal açıdan insanlara birçok avantaj sağlarken, işletmeler açısından da ciro ve kâr sağlamaktadır. Çünkü iş alımlarında işletmeye uygun şekilde seçilmiş çalışanlar, işletmeye uzun vadede zaman ve para kazandırmaktadırlar.

Teknolojinin hızla gelişmesiyle günümüzde insanların kişiliklerine özel reklamlar tasarlanmaktadır. Kullanılan sosyal medya veya internet aracılığıyla kişilerin tüm bilgileri veya verileri, kural ve koşullar kabul edildiğinde yasal olarak toplanmaktadır. Akabinde, bu veriler, analiz firmalarına satılarak ve orada bilgisayar programları aracılığı ile analiz edildikten sonra, market zincirlerine, tekstil veya giyim mağazalarına vb. satılmaktadır. Bu analizleri satın alan işletmeler, internet aracılığıyla, kişilerin istek ve ihtiyaçlarına özel, başka bir ifadeyle kişiye özel reklamlar göstermektedirler ve ürünleriyle ilgili potansiyel müşterilerin evlerine broşürler yollamaktadırlar. Böylece, kişiye özel veriler toplanarak ve kişilikler analiz edilerek, insanların bilinçaltına etki etmek hedeflenmektedir.

Bu tarz analizleri yapan birçok işletme mevcuttur. Örneğin kullanılan birçok sosyal medya uygulaması ücretsizdir. Çünkü, bu işletmeler sosyal medya uygulamalarında hesap açan insanların tüm verilerini toplayarak, başka işletmelere satmaktadırlar.

İşletmeler, potansiyel müşterilerine uyguladıkları kişilik analiz yöntemlerini yeni potansiyel çalışanlarını seçme konusunda da uygulamaktadırlar. Kişilik, yeni çalışanların işe alımında hızla önem kazanmıştır. İşletmeler, çalışanlarını seçerken de doğru kişilik analizleri ile doğru insanı doğru pozisyona getirmek istemektedirler. Kişi- örgüt uyumunun sağlanamaması ve istihdam edilen personelin işletmede kalma süresinin kısalması, işletmelerin kalitesini, itibarını, giderlerini ve insanların o işletmeye karşı güvenlerini etkilemektedir. İşletmeler, açık pozisyona başvuru yapan çalışanların kişilik özelliklerinin işletmeye ne kadar uyum sağladığını, kişilik

testleriyle ölçmektedirler. Bu kişilik testlerinden en bilineni ve genel kabul görmüş olanı Beş Büyük Kişilik Modeli testidir.

Bu bölümde, kişilik kavramı, kişiliğe etki eden faktörler, kişilik kuramları ve Beş Büyük Kişilik Modeli ele alınacaktır.

1.1. KİŞİLİK: TANIMI VE KAPSAMI

Kişilik, yüzyıllardır bilim adamları, filozoflar ve psikologlar tarafından araştırılan bir kavram olmuştur. Bu nedenle birçok farklı tanımı yapılmıştır. Farklı bilim dalları farklı açılardan kişiliği ele almışlar ve araştırmalar yaparak modeller ortaya koymuşlardır. Kişilik kavramı, insan davranışını daha iyi anlamak için araştırılan bir kavramdır.

Kişilik kavramı üzerinde çalışan araştırmacıların, kişilik üzerinde hemfikir olduğu iki temel ilke vardır. Bunlar; her bireyin kişiliği benzersizdir yani iki insanın karakteri birbirine benzese bile birebir aynı değildir ve her bireyin kişiliği ölene kadar tutarlı bir şekilde (sadece küçük değişiklikler olsa bile) devam eder. Böylece, bir bireyin kendine özgü kişiliğinden başka bir ifade ile karakterinden bahsedilebilir.¹

Allport kişiliği şu şekilde tanımlamıştır: “Çevresine uyum sağlarken kendine özgü düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyon.” Kişilik sözcüğünün kökeni Eski Yunanca’ da bulunan “persona” kelimesine dayanmaktadır ve “persona” kelimesi “maske” anlamına gelmektedir. Böylece, bir insan kendi kişiliğini bazen kısa bir süreliğine diğer insanların gözüne girmek için kendi hedefleri doğrultusunda değiştirebilmektedir.²

Türkçe sözlükte ise kişilik şöyle tanımlanmaktadır: “Bir kimseye özgü belirgin özellik, şahsiyet, insaniyet.”³

¹ Franz J. Möns v. d., **Lehrbuch der Entwicklungspsychologie**, Ernst Reinhardt Verlag, München, 1996, p. 14.

² Gordon W. Allport, **Personality: A Psychological Interpretation**, Rinehart & Winston, New York, 1937, p. 48.

³ Cevdet Yalçın, **Resimli Türkçe Sözlük**, Harf Eğitim Yayıncılığı, Ankara, 2008, s. 339.

Almanca yabancı kelimeler sözlüğünde ise kişilik, insan doğasından cinsinden gelen huy ve kararlılık, sebat olarak tanımlanmaktadır.⁴

Norman'a göre; kişilik, bireydeki davranış biçimlerinin, bireysel yapıların, ilgi ve eğilimlerin, ruhsal davranış ve yeteneklerin en karakteristik biçimde oluşan bütünlümesidir.⁵

Cattell'e göre; kişilik, "bir insanın belirli bir durumda nasıl davranacağı hakkında tahminde bulunmamıza izin veren" bir kavramdır. Kişilik, insanın hem gözle görülebilen hem de görülemeyen davranışlarının bütünüdür."⁶

Doğan Cüceloğlu'na göre: "Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, kendisini diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir."⁷

Bir insanın kişiliğine yönelik özellikleri, sürekli değişken yapıda olmayıp zamana ve ortama dayalı olarak devamlı olmalı ve değişkenlik göstermemelidir. Böyle olduğunda ancak, bir kişilik özelliğinden bahsedilebilir.⁸

Yeni Zelanda Dunedin'de, 1972 yılında başlayıp hâlâ devam etmekte olan bir araştırmaya göre; kişiliğin durağan veya statik olmayıp dinamik olduğu ortaya konulmuştur. 2000 yılında Yeni Zelanda'da Otago Üniversitesinde yapılan bu araştırmanın sonucunda, insanın kişiliğinin üç yaşında oluştuğu ve bu oluşuma göre veya başka bir ifadeyle bu iç programa göre hayatında yol aldığı kanıtlanmıştır. Yine de birçok araştırmacı ve özellikle psikoterapist Jung'a göre; "karakter, ileriki yaşlarda da form verilip geliştirilebilir niteliktedir."⁹

Bu noktada kendim de kişilik kavramını tanımlamak isterim. Kişilik, bireyin kendi içinde, başkalarından bilinçli ve bilinçsiz olarak etkilenecek ve genetik olarak içerdiği özelliklerden esinlenerek, belli durum ve zamanda belli bir şekilde hissetme, düşünme ve davranmasıdır.

⁴ Susanne Daams v. d., **Fremdwörter leicht gemacht**, Buch und Zeit, Verlag, Köln, 1999, p. 19.

⁵ Warren T. Norman, "Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings", **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, 66 (6), 1963, p. 575.

⁶ Werner Correl, **Persönlichkeitspsychologie**, Ludwig Auer Verlag, Donauwörth, 1976, p.126.

⁷ Doğan Cüceloğlu, **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2004, s. 404.

⁸ Hans Peter Noltin v. d., **Psychologielernen**, Beltz Verlag, Weinheim Basel, 2009, p. 68.

⁹ Terrie E. Moffitt v. d., "A gradient of childhood self-control predicts health, wealth, and public safety", **Proceedings of the National Academy of Sciences**, 108 (7), 2011, pp. 2693-2698.

1.2. KİŞİLİĞİN GELİŞİMİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Kişilik çok karmaşık ve birçok bilim dalını (eğitim, sosyoloji, felsefe, edebiyat, nöroloji, psikoloji vb.) ilgilendiren bir kavramdır. Kişiliğin oluşumunda, insanoğlunun doğumundan (hatta anne karnından) başlayıp ölümüne kadar etki eden faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler, genetik ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılabilir.

1.2.1. Genetik Faktörler

Bir insanın kişiliğinin oluşmasında, varoluşundan beri etki eden faktörler genetik faktörlerdir. Genetik faktörler anne ve babanın geçmişinden ve DNA'sından çocuğa geçen değiştirilemeyen ve çocuk tarafından seçilemeyen kalıtsal faktörlerdir. Örnek olarak şu faktörler verilebilir:¹⁰

- Cinsiyet,
- Yaş,
- Yüz ve fiziksel duruş,
- Kas yapısı,
- Vücutta olan su, kas ve yağ dengesi ve bunlara bağlı güç/kuvvet seviyesi,
- Refleksler,
- Akıl, psikoloji ve huy,
- Hormonlar,
- Biyolojik ritim, biyolojik saat, çeviklik ve gelişim hızı.

1.2.2. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler bireyin doğumundan ölümüne kadar etki eden dış faktörlerin tümüdür. Çevresel faktörler, bireye dışarıdan etki eden ve değiştirilip seçilebilen faktörlerdir. Çevresel faktörlere örnek olarak şu faktörler verilebilir: ¹¹

- Aile: Aile bireyin hayatında ilk ve en yakın tanıştığı kişilerdir. Ailenin özellikleri kişiliğe etki etmektedir. Bu faktörler şöyle sıralanabilir; anne ve

¹⁰ Stephen P. Robbins v. d., **Örgütsel Davranış**, Nobel Yayınları, Ankara, 2015, ss. 135, 136.

¹¹ John Martin, **Organizational Behavior and Management**, Thomson Learning, London, 2005, pp. 125, 126.

babanın yaşı, kişiliği ve çocukla olan ilişkisi ve iletişimi, anne babanın çocuğa karşı davranış ve tutumları, kardeş sayısı, çocukların doğuş sırası, arkadaşlar, komşular, anne babanın aldığı eğitim ve çocuğa verdiği eğitim, okul, anne babanın çocuk yetiştirme tarzı, ailenin sosyal sınıfı, ailenin büyüklüğü, anne veya babanın kalıcı veya geçici yokluğu, eşlerin birbiriyle olan ilişkisi, kazalar, ailesel ve sosyal koşullar, sosyoekonomik ve kültürel koşullar vb.

- **Kültür:** Her toplumun kendine özgü bir kültürü vardır. Bir kültürün içinde o kültüre ait yaşama biçimi, kıyafet biçimi, beslenme biçimi, damak tadı, inançları, dilleri, jest ve mimikleri, adet ve gelenekleri, töreleri, kutlamaları, değerleri, ahlâk anlayışları, davranış biçimleri, kuralları, amaç ve tutumları vardır. Bir kültürün içinde yetişen bireylerden, o kültüre uygun biçimde davranmaları beklenmekte ve istenmektedir.
- **Deneyim ve Diğer Faktörler:** Kişilik gelişimine etki eden diğer faktörler, bireyin yaşam boyu deneyimlediği tüm dış faktörlerdir. Diğer kişiliğe etki eden faktörler; iklim, mevsimler ve coğrafi yapı, deprem, tsunami, heyelan vb. gibi afet olayları veya siyasi olayları içerebilir. Bunun yanı sıra kişisel alışkanlıklar, hobiler ve fobiler de bireyin kişisel gelişimine etki eden faktörler arasında yer almaktadırlar. Ayrıca, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme de bu faktörler arasında bulunmaktadır. Maruz kalınan bütün dış faktörler bilinç düzeyinde veya bilinçaltında kişisel gelişime etki etmektedirler.

1.3. KİŞİLİK KURAMLARI

Kişilik hakkında birçok düşünür ve bilim adamı birçok kuram meydana getirmiştir. Kişilik kuramları dörde ayrılmaktadır. Bunlar; psikodinamik kuramlar, davranışçı ve bilişsel kuramlar, araştırma odaklı kuramlar ve insancıl/varoluşçu kuramlar olarak sınıflandırılmaktadır. Bu dörde ayrılmış her kuram üst başlıklarının

içinde birçok farklı düşünür, psikolog ve felsefecinin değişik kuramları mevcuttur. Bu bölümde, her kuram üst başlığının içinden seçilmiş bir kuram ele alınmıştır.

Psikodinamik kuramların içinden Sigmund Freud'a ait olan psikoanalitik kuram anlatılacaktır. Davranışçı ve bilişsel kuramların içinden Skinner'a ait radikal davranışçılık kuramından bahsedilecektir. İnsancıl/ varoluşçu kuramlarından Abraham H. Maslow'a ait kendini gerçekleştirme kuramı incelenecektir. Araştırma odaklı kuramların içinden ise Robert R. McCrea ve Paul T. Costa'ya ait olan beş faktör kuramına yer verilecektir.

Psikodinamik kuramlar, bireylerin kendi içlerindeki bilinçdışı veya bilinçaltı üzerine yoğunlaşmaktadırlar. Davranışçı ve bilişsel kuramlar, bireylerin gözlemlenebilir davranışları üzerine ve bu davranışların nasıl öğrenildiği üzerine yoğunlaşmaktadırlar. Bu kuram, daha çok bireyin öğrenme süreçlerini incelemektedir. İnsancıl / varoluşçu kuramlar, her bireyin, kendine özgü şekilde, dünyayı ve çevresini algıladığını savunmaktadırlar. Böylece, her birey diğerinden farklı olduğu için, her bireyin davranışı, kendine özgü deneyim ve özelliği üzerinden değerlendirilmektedir.¹²

Bu çalışmada, araştırma odaklı kuramlardan gelen beş faktör kuramından bahsedilecektir. Araştırma odaklı kuramların temeli, kişiliği yüzeysel olarak incelemektir. Kişiliğin tamamen gözüken, diğer bir ifadeyle bilinç düzeyinde ve somut alanları üzerinde durulmuştur. Bilinçdışı veya bilinçaltı ve davranışa yönelik soyut yönler dikkate alınmamaktadır. Araştırma odaklı kuramlar, kişilik psikolojisinde çok yaygın ve kabul görmüş kuramları oluşturmaktadır. Araştırma odaklı kuramlar zaman içinde hızla gelişim göstermiş olup, birçok ölçek geliştirilmiştir. Araştırma odaklı kuramların en bilindik örnekleri şunlardır: Allport'a ait Ayırıcı Özellik Kuramı, Cattell'e ait Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı, Eysenck'e ait Biyolojik Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı, McCrae ve Costa'ya ait Beş Faktör Kuramı.¹³

¹² Osman Özdemir v. d., Kişilik Gelişimi, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 4(4), 2012, s. 570.

¹³ Banu Yazgan İnanç v. d., **Kişilik Kuramları**, PEGEM Akademi, Ankara, 2017, s. 236.

1.3.1. Psikoanalitik Kuram

Psikoanalitik kuram nörolog ve psikolog Sigmund Freud'a dayanmaktadır. Freud, kişiliği açıklarken kişiliğin üç farklı boyutundan söz eder: Bunlar bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltıdır. Bilinç, bireyin gerçekten farkında olduğu zihinsel ve bilişsel düşüncelerdir. Bilinç öncesi, bilinç ve bilinçaltının tam ortasında yer alır ve bilince çok yakındır. Bilinç öncesi, o an bilinçte olmayan ama her an istenildiğinde kolayca bilinçaltından alınabilecek bir düşüncüyü bilince taşıyabilmektedir ve anımsatabilmektedir. Böylece, bilinç öncesi bilinçaltının yüzeye en yakın; başka bir ifadeyle, bilinç düzeyine en yakın kısımlarını ifade etmektedir. Bilinçaltı, bireyin farkında olmadığı veya çok zor fark ettiği gizli duygu, düşünce, istek, güdü, dürtü ve hatıraları kapsamaktadır. Bu boyutlara göre bireyin davranışlarının nedenleri geçmişinde yaşadıklarına bağlıdır. Yaşanan bazı şeyler bilinçaltında iz bırakır ve birey bu izlerin farkında olmadan bu izlerden etkilenecek davranmaktadır.¹⁴

Freud'a göre bireyin kişiliği şu yapıdan oluşmaktadır: id, süper ego ve ego. Bu üç yapı birbirini etkilemesi sonucu bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı havuzunda kişiliği oluşturmaktadırlar. İd, tamamen bilinçaltına gizlenmiştir. İd, zevk alma ilkesine göre işler ve bu sebepten dolayı da hemen isteklerin yerine getirilmesini arzulamaktadır. Kısaca id, insan kişiliğinin en ilkel dürtülerinden (örneğin; acıkma, susama vb.) oluşmaktadır. İd, kişiliğin en tehlikeli ve saldırgan bölümüdür. Süper ego, id' i frenleyen yapıdır ve bilincin her kısmında yer almaktadır. Süper ego, çocukluktan itibaren doğal yoldan gelişmektedir ve toplumun ahlâk kurallarını, değerlerini ve vicdanı temsil etmektedir. Süper egonun görevi, bireyin davranışlarını toplumun beklentisi çerçevesinde gerçekleştirmesini sağlamak ve kontrol etmektir. Süper ego, bireyin davranışlarını sürekli denetler ve doğru olup olmadıkları hakkında suçluluk duygusu, aşağılık duygusu, vicdanın rahatsız olması, gurur duyması, vicdanın rahatlaması, sevinç duyma ve kendini onaylama gibi duruma göre ceza veya ödüller vermektedir. Ego ise, bilinç ve bilinç öncesi kısımda yer almaktadır. Ego, id' in isteklerini yerine getirmeye çalışırken aynı zamanda süper egonun da gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadır. Ego, gerçeklik ilkesine göre işlemekte

¹⁴ Michael Gazzaniga, **Psychologie**, Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel, 2017, p. 749.

ve id ve süper egonun arasında ki çatışmayı çözüme kavuşturmaktadır. Ego, id' in aşırı isteklerini dengelemekte, istekleri dengeli bir şekilde süper egoyu da göz önünde bulundurarak tatmine ulaştırmaktadır. Ego, kişiliğin zaman içinde değişebilse de uzlaştırıcı, mantıklı ve gerçekçi yönüdür.¹⁵

Freud, psikanalizi anlatırken ego, süper ego ve id olarak değil “ben”, “o” ve “ben üstü” olarak tanımlamaktadır. Ego “ben” olarak, süper ego “ben üstü” olarak ve id ise “o” olarak tanımlanmaktadır.¹⁶

1.3.2. Radikal Davranışçılık Kuramı

Radikal Davranışçılık Kuramı Amerikalı psikolog Burrhus F. Skinner tarafından geliştirilmiştir. Skinner'a göre organizma davranışının üç nedeni bulunmaktadır. Bunlar; organizma açısından tarihi yaşamsal değeri, organizmanın geçmişteki davranışları ve mevcut dışsal uyarıcılar. Örneğin; Skinner'a göre, insanlar geleceği düşünerek bir davranış sergilememektedirler. Skinner'a göre, insan davranışını, geçmiş davranışları veya geçmiş tecrübeleri ve o andaki dışsal uyarıcılar etkilemektedir. Birçok insan davranışı doğal edimsel davranışlardır.¹⁷

Skinner, Pavlov'un klasik şartlanmasından yola çıkarak operant/ edimsel şartlanmayı ortaya koymuştur. Skinner'a göre, tepkisel ve operant/ edimsel şartlanma olmak üzere iki tür davranış bulunmaktadır. Tepkisel davranışlar, organizmanın belirli bir dışsal uyarıcıya karşı gösterdiği davranışları içermektedir. Bu davranışlar, örneğin; terleme, titreme, gözbebeklerinin küçülmesi vb. davranışları kapsamaktadır. Operant/ edimsel davranışlar ise, organizmanın hiçbir dışsal uyarıcıya bağlı olmadan gösterdiği davranışları içermektedir. Bu davranışlar, örneğin; konuşma, yürüme, yemek yeme vb. davranışları içermektedir. Tepkisel davranışlara sebep olan dışsal uyarıcılar daima bilinmektedir fakat operant/ edimsel uyarıcılara sebep olan uyarıcılar her zaman çok belirgin olmamaktadır. Ayrıca, tepkisel davranışlar klasik şartlanmayla öğrenilmektedir. Lâkin, Skinner, organizma veya insan davranışlarının genel olarak operant/ edimsel şartlanma olduğu görüşünü savunmaktadır. Skinner,

¹⁵ A. e., p. 750.

¹⁶ Sigmund Freud, *Über Psychoanalyse*, Gesammelte Werke VIII, Frankfurt, 1910, p. 1.

¹⁷ Abdullah Coşkun, “Skinner ile Tolman Kuramlarının Karşılaştırılması ve Bu Kuramlar Doğrultusunda Kurulan Bir Okul*”, *PİVOLKA Dergisi*, Yıl 4, Sayı 19, 2005, s. 15.

davranışların sonuçlarla kontrol edildiğini düşünmektedir. Sonuç burada, bir davranıştan sonra ortaya çıkan ve gelecekteki davranışları etkileyen bir neticedir. Örneğin; bir öğrencinin doğru cevap verdikten sonra, öğretmeni tarafından o öğrenciye aferin denmesi, bir sonuçtur. Bir öğrencinin çevresine rahatsızlık verdikten sonra ihtar alması, bir sonuçtur. Skinner’a göre davranışlar sonuçlara bakılarak açıklanabilmektedir. Bu kapsamda, eğer sonuçlar doğru denetlenirse bireylerde istenilen davranışların ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Operant/edimsel şartlanma kısaca, bir ödüle götüren veya cezadan kurtaran bir davranışın öğrenilmesi ya da bir davranışın pekiştirmeyle güçlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır.¹⁸

1.3.3. Kendini Gerçekleştirme Kuramı

Kendini gerçekleştirme kuramını ABD’li psikolog Abraham H. Maslow, 1943 yılında öne sürmüştür. Maslow, insancıl / varoluşçu veya diğer adıyla hümanistik kuramın en önemli temsilcilerinden biridir. Psikodinamik ve davranışçı psikolojinin ardından 1960’lı yıllarda hümanistik psikolojinin temelleri atılmıştır. Hümanistik psikolojide Freud’un kuramındaki gibi artık çocukluk hatıralarını hatırlamaya veya davranışçı kuramlardaki gibi öğrenilmiş davranışa konsantre olmaya gerek yoktur; hümanistik psikolojide yaşanan anın çevre faktörlerine, kabul görmeye ve sevilme ihtiyacının karşılanmasına odaklanılmaktadır.¹⁹

Freud ve Skinner araştırmalarını psikolojik rahatsızlıkları olan insanlarla gerçekleştirirken, Maslow “sağlıklı” insanlarla araştırmalar yapmıştır ve insanların içindeki potansiyellerini bilim adamı gözünden değil, genel olarak normal bir insan bakış açısından incelemeye almıştır. Ayrıca, kendini gerçekleştirme kuramında insan doğuştan kötüdür felsefesi terk edilerek insan doğuştan iyidir ve sonradan dış etmenlerin etkisiyle değişir veya kötüleşebilir felsefesi benimsenmiştir. Maslow’a göre; insan motivasyonunu, yaşama enerjisini ve ‘kendini gerçekleştirme veya kendi olma’ yolunu ihtiyaçlar hiyerarşisi kapsamında adım adım gerçekleştirir.²⁰

¹⁸ Ziya Selçuk, a. g. e., 2012, s. 142, 143.

¹⁹ David G. Myers, **Psychologie**, Springer Verlag, Heidelberg, 2004, p. 7.

²⁰ A. e., p. 603.

Maslow'un ihtiyaçlar kuramında, ihtiyaçlar hiyerarşisinin alt katmanlarında çoğunlukla fiziksel ihtiyaçlar yer almaktadır. Hiyerarşide üst katmanlara çıktıkça sosyal ihtiyaçlar belirlemektedir. İnsan kendisini önce fiziksel sonra sosyal manada tamamlandığında kendini gerçekleştirmiş olmaktadır.²¹

Bazı ihtiyaçlar diğerklerinden önce ve önde gelmektedir ve ancak bu önde gelen ihtiyaçların bir kısmı veya tamamı başarıyla elde edildiğinde bir sonraki ihtiyaca geçilebilmektedir. Maslow' a göre, ihtiyaçlar hiyerarşisinde sırayla şu beş temel ihtiyaç vardır: Fizyolojik ihtiyaç, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Örneğın bir bireyin nefes alma ve su içme ihtiyacı karşılandığında başarılı olmak isteyebilmektedir, böyle bir ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir. Hâlbuki, bu bireyin, su ihtiyacı karşılanmadığında başarılı olma isteğı onun için o anda unutulmaktadır ve birey, su ihtiyacını karşılamaya odaklanmaktadır. Bu bireyin bir de nefes alma ihtiyacı ortaya çıkarsa, o zaman su ihtiyacının da bir önemi kalmamaktadır çünkü insanın hayatta kalması önceliğidir.²²

Şekil 1.1.' de Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi yer almaktadır.

Şekil 1.1.: Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



²¹ Sedat Kula v. d., "Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki", **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6 (12), 2015, s. 193.

²² David Myers, **a. g. e.**, 2004, p. 515.

Kaynak: Michael Gazzaniga, Psychologie, Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel, 2017, p. 582.

- Fizyolojik İhtiyaçlar: Açlık, susuzluk, ısı, hava, nefes alma, uyku vb. Kısaca, temel içgüdüsel ihtiyaçları kapsamaktadır.
- Güvenlik İhtiyacı: Güvenlik, emniyet, korunma, özgürlük, yapı ve düzen, korku ve karmaşadan uzak olma, maddi ve manevi korunmayı vb. konuları içermektedir.
- Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: Arkadaş edinme ve arkadaşlık kurma, sevmek, sevilme, şefkat, bir grup içinde yer alma ve kabul vb. konuları kapsamaktadır.
- Saygı İhtiyacı: İtibar, güç, performans, saygınlık, tanınma, sosyal statü, başarı, kabul görme vb. konuları içermektedir.
- Kendini gerçekleştirme İhtiyacı: Kendi potansiyelini veya yeteneklerini tamamen dışarıya açmak, ideallerini gerçekleştirmek, kişisel hayal ve hedeflere ulaşmak kısacası kendini gerçekleştirmek, kendi olmak vb. konuları kapsamaktadır.²³

İhtiyaçlar hiyerarşisinin en tepesine ulaşan insan mutlu olmaktadır; çünkü, o kendini gerçekleştirmeyi başarmıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisinde istisnalar mevcuttur ve ihtiyaçların sırası piramitte değişebilmektedir. Örneğin; bazı insanlar, kendi inanç veya ideolojileri uğruna açlık grevine girip açlıktan ölebilmektedirler veya fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılanmış olsa dahi yalnız kalıp arkadaşlık kurma ihtiyacı hissetmeyebilmektedirler. Böylece, ihtiyaçların yeri veya önemi kişilere göre değişim gösterebilmektedir.²⁴

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde istisnalar olduğu gibi, her ihtiyacın bir sonraki ihtiyaca geçmek için yüzde yüz tamamen karşılanması da gerekmemektedir. Ayrıca, ihtiyaçlar hiyerarşisi genel yani evrensel bir modeldir; ama, ihtiyaçların karşılanma tarzı kişilere ve kültürlere göre farklılık gösterebilmektedir. Bunun yanı sıra, ihtiyaçların önem sırası da kişisel olarak değişebilmektedir.

²³ Michael Gazzaniga v. d., a. g. e., 2017, s. 582.

²⁴ A. e., p. 583.

1.3.4. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Robert McCrae ve Paul Costa'nın geliştirdiği Beş Faktör Kişilik Kuramı, araştırma odaklı kişilik kuramlarının içinde yer almaktadır. Mc Crae ve Costa kişiliği şöyle ifade etmektedirler: “Kişilik, bir bireyin sürekli aynı ve kalıcı şekilde düşünme, hissetme ve davranma biçimini tanımlamaktadır.”²⁵

Beş Faktör Kişilik Kuramında beş ana kişilik boyutundan veya türünden bahsedilmektedir. McCrae ve Costa bu beş ana kişilik özelliklerini uzun süren araştırma sonucunda ortaya koymuşlardır. Bu beş ana kişilik türleri şunlardır: Dışadönüklük, uyumluluk, öz disiplin, nevroitiklik, deneyime açıklık.²⁶

Bu çalışmanın Beş Büyük Kişilik Modeli, yukarıda sıralanan beş kişilik türünden, dolayısıyla, beş faktör kişilik kuramından meydana gelmektedir. Beş Büyük Kişilik Modeli, bir sonraki bölümde daha detaylı bir şekilde açıklanacak ve incelenecektir.

1.4. BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK MODELİ

Beş Büyük Kişilik Modeli, araştırma odaklı kişilik kuramlarında yer alan beş faktör kişilik kuramından türemiştir. Beş Büyük Kişilik Model’inde beş büyük kişilik ilk önce iki yüz kırk maddeli bir envanter yoluyla incelenmiştir. Bu envanterde Beş Büyük Kişilik özelliklerinin ya da boyutlarının her birinin altı adet alt özelliği bulunmaktadır.²⁷

Bu modelde, bir bireyde az veya çok da olsa her kişilik boyutundan bir miktar mevcut olabilmektedir. Ayrıca, bir boyut örneğin dışadönüklük boyutu bir bireyde çok güçlü, güçlü, orta, güçsüz veya çok güçsüz olarak derecelendirilebilmektedir. Dolayısıyla her kişilik boyutunun derecesi her bireyde farklı oranlarda öne çıkabilmektedir. Kişilik boyutları aşağıda detaylı bir şekilde açıklanacaktır:

- Dışadönüklük

²⁵ Paul T. Costa v. d., “Persons, Places and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory”, **Journal of Career Assessment**, 3 (2), 1995, p. 124.

²⁶ Gerhard Roth, **Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten**, Klett- Cotta Verlag, Stuttgart, 2015, p. 21.

²⁷ Robert R. McCrae v. d., “An Introduction to the five- factor model and its applications”, **Journal of Personality**, 60 (2), 1992, p. 175.

Dışadönüklük, Beş Büyük Kişilik Model'inin ilk boyutunu temsil etmektedir. Dışadönüklük daha kapsamlı olarak şu şekilde açıklanabilmektedir: Konuşkan, kararlı, aktif, atılgan, hayat dolu, neşeli, girişken, enerjik, açık, baskın, coşkulu, heyecanlı, sosyal veya maceraperest. Dışadönük bireyler farklı insanlarla bir arada olmaktan hoşlanmaktadırlar, sosyal aktivitelere katılmaktadırlar ve liderlik, güç, arkadaşça davranma özellikleri yüksektir.²⁸

Daha az dışadönük veya içedönük olan bireyler silik, durgun, arka planda kalan, etkisiz, uyuşuk, donuk, dikkat çekmez, neşesiz, dar görüşlü, yeni ilişkilere kapalı, sessiz, sakın, utangaç, içine kapanık, korkak, geri çekilmiş ve yalnız olarak nitelendirilmektedirler.²⁹

- Uyumluluk

Uyumluluk bir bireyde azami derecede görüldüğünde o kişi merhametli, fedakâr, iyiliksever, yumuşak başlı, kibar, sıcak, içten, alçak gönüllü, yufka yürekli, açık sözlü, cömert, güvenilir, yardımsever, göz yuman, hoşgörülü, dost canlısı, sevimli, iş birlikçi, duyarlı, güvenilir ve ince düşünceli olarak tanımlanmaktadır.³⁰

Uyumluluk bir bireyde asgari derecede mevcutsa o kişi soğuk, kaba, kavgacı, yarışmayı seven, acımasız, inatçı, katı yürekli, şüpheli, duygusuz, güvenilirmez, zalim, nankör ve cimri olarak tanımlanmaktadır.³¹

- Öz Disiplin

Bir bireyde öz disiplin boyutu yüksek ise o birey; düzenli, toplu, titiz, tedarikli, yeterli, planlı, başarı arayışında olan, etkili, sorumlu, disiplinli, güvenilir, dikkatli, ihtiyatlı, pratik, verimli çalışan, sağlamcı, anlayışlı ve özenli olarak

²⁸ Mediha Korkmaz v. d., “Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 17 (49), 2002, s. 23.

²⁹ Hasan Bacanlı v. d., “Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (Sdkt)*”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 7 (2), Bahar 2009, s. 266.

³⁰ Akif Tabak v. d., “İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, 10 (2), 2010, s. 543.

³¹ A. e., s. 543.

betimlenmektedir. Öz disiplini düşük olan bireyler ise kaygısız, dağınık, düşüncesiz, sorumsuz, güvenilmez ve unutkan olarak betimlenmektedirler.³²

- Nevrotiklik

Nevrotiklik özelliği bir bireyde yüksek veya güçlü ise o birey gergin, korkak, sinirli, depresif, melankolik, anksiyeteli, huysuz, buhranlı, sıkıntılı, şımarık, kaptisli, düşünmeden davranan, endişeli, kaygılı, bunalımlı, hassas, darılğan, alıngan, kırılğan, aşırı duyarlı, yüreksiz, kendi kendine acıyan, kararsız, cesaretsiz ve yılgındır. Nevrotiklik özelliği bir bireyde düşük veya az ise o birey kararlı, sakin, kendine güvenen, durgun, hoşnut ve memnundur. Nevrotiklik, duygusal dengesizlik olarak betimlenmektedir. Bireyde, nevrotiklik düzeyi düştükçe duygusal denge yükselmektedir. Böylece, birey duygusal olarak dengeli davranmaktadır.³³

- Deneyime Açıklık

Deneyime açık bireyler genelde ilgi alanı geniş, becerikli, geniş görüşlü, entelektüel etkinliklere katılan, akıllı, zeki, orijinal, yeni duygu ve düşüncelere açık olma eğiliminde olan, öğrenmeye hevesli, hayal gücü yüksek, meraklı, estetik duyarlılığı yüksek, entelektüel, sanatsal, esnek, uyanık, yaratıcı, esprili, deneyimli, deneyime açık ve bilge olmaktadırlar. Deneyime kapalı bireyler ise genelde alışlagelmiş, banal, monoton, klasik, geleneksel, yeniliklere kapalı, deneyime kapalı, yeni şeylere şüpheyile yaklaşan, tek yönlü, tek taraflı ilgili, sade, yaratıcı olmayan ve esprilere kapalı olmaktadırlar.³⁴

1.5. KİŞİLİĞİN ÖLÇÜLMESİ

Kişilik; var olan kuramları denemek, bireyin anormal davranışlarını tespit edip gerekli önlemleri almak, toplumsal yaşam için gerekli olan prosedürleri yerine getirmek (ehliyet, bazı özel işlere alınma, vb.) ve genel çeşitli ihtiyaçları karşılamak için ölçülmektedir.

³² Hakkı Okan Yeloğlu, “Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 30 (75), Haziran 2015, s. 83.

³³ Fatih Çetin v. d., “Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, 8 (2), 2009, s. 59.

³⁴ Nazmiye Çivitci v. d., “Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Yıl 12, Sayı 23, Haziran 2012, s. 82.

Kişilik, farklı yöntemlerle ölçülebilmektedir. Test dışı yöntemler ve testler kişiliği ölçmek için kullanılmaktadır. Hepsinin kendi içinde olumlu ve olumsuz yanları bulunmaktadır. Bu nedenle, ölçümlenecek ortama, zamana, kişi sayısına, ölçme ve değerlendirme amacına vb. birçok faktöre bağlı olarak en uygun ölçme aracı seçilmelidir. Kişiliği ölçmek için kullanılan test dışı yöntemler ve test yöntemleri şunlardır:³⁵

Test Dışı Yöntemler:

- Gözlem:

Test dışı bir yöntem olan gözlemde, bireyin doğal veya yapay ortamda davranışları incelenmektedir. Gözlem tekniği çok fazla ayrıntılı bilgi vermektedir; ancak, zaman ve maliyet bakımından uygulaması oldukça zordur.

- Görüşme:

Görüşme yöntemi ise, bireyin kişiliğini tanımaya yönelik karşılıklı bir konuşmadır. Bu konuşma planlı, plansız veya doğaçlama olarak o ana özel bir seyrinde seyredebilmektedir. Bu yöntemin dezavantajı doğal olmadığı için ölçülen kişi kendini görmek istediği şekilde görüşme esnasında gösterebilmektedir ve bu yapmacıklık derecesinin tespit edilmesi oldukça zordur. Görüşme, çok zaman alan bir yöntemdir.

Testler:

- Projektif Testler:

Testler ikiye ayrılmaktadır. Bunlar, objektif ve projektif testlerdir. Projektif testleri uygularken bireylere onlara göre ‘anlamsız’ gelen resimler gösterilebilir, yarım kalmış bir cümle verilir ve sonlandırılmaları istenebilir ya da bir hikâye anlatılır ve bu hikâyeyi yorumlamaları istenebilir. Bu verilen materyaller, kişiler için bazen belirsiz ve anlamsız görünseler bile her birinin yorumlanması, puanlanması ve kendi içinde bir değerlendirilmesi mevcuttur.

³⁵ İbrahim Özgüven, **Psikolojik Testler**. PDREM Yayınları, Ankara, 2007, s. 51.

Bu şekilde bireyin, kendisinin bile algılayamadığı, baskıladığı gizli özellikleri meydana çıkabilmektedir.

- Objektif Testler:

Objektif testler ise bireylerin önüne klasik testlerin konulduğu ve birkaç şıktan bir veya birkaç tanesinin seçilmesi gerektiği testlerdir. Bu testler önceden planlanmış ve ona göre puanlanmış testlerdir. Bu testler oldukça standarttır. Bu nedenle, çok genel olabilmektedirler; ancak zaman, maliyet ve çok kişiye aynı anda uygulanma açısından ve geçerlilik ve güvenilirlik açısından birçok avantajları bulunmaktadır. Dezavantaj olarak, bazen testi çözen bireyler sıkıldıkları için soruları okumadan cevap verebilirler veya bazı nedenlerden dolayı gerçekten düşündükleri şekilde sorulara dürüstçe cevap vermeyebilirler.

Bu çalışmada, objektif bir test olan ve beş büyük kişilik özelliklerini ölçme ve değerlendirmeye yarayan 44 maddeli kişilik envanteri kullanılmıştır. Bu envanterde kişilik özelliklerine yönelik toplam 44 madde bulunmaktadır ve her madde envanteri çözen birey tarafından 1 ile 5 arasında bir puan verilerek değerlendirilmektedir. John v. d. (1999), bu çalışmada kullanılmış olan 44 maddeli kişilik envanterini, McCrae ve Costa'nın 240 maddeli kişilik envanterini kısaltarak geliştirmişlerdir.³⁶

³⁶ John v. d., **The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives**, *Handbook of Personality: Theory and Research*, New York: Guilford, 1999, p. 70.

İKİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL ZEKÂ

Günümüzde, teknolojinin de ilerlemesiyle, insan zekâsını anlama ve çözme isteği daha da artmıştır. Böylece, farklı bilim adamlarının yaptığı farklı araştırmalarla beraber yeni zekâ kuramları ve yeni zekâ türleri ortaya çıkmıştır.

Kültürel zekâ kavramına geçmeden önce, kültürel zekâ kavramının asıl iki temelini oluşturan, kültür ve zekâ kavramını çok iyi anlamak ve incelemek gerekmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada kültürel zekâ kavramı ele alınmadan önce, kültür ve zekâ kavramları ele alınacaktır. Daha sonra kültürel zekâ kavramı, kültürel zekânın boyutları, kültürel zekânın ölçülmesi, kültürel zekânın geliştirilmesi, kültürel zekâ ve performans ilişkisi ve kültürel zekâyâ ilişkin çalışmalar üzerinde durulacaktır.

2.1. KÜLTÜR: TANIMI VE KAPSAMI

Kültür kavramı bilimsel olarak ele alındığında çok geniş hatta kültürden kültüre ele alınış biçimi farklılık gösteren bir yelpazeyi içine alan bir kavramdır. Kültür kavramını öncelikle kültür kelimesini ele alarak incelemek gerekmektedir.

Kültür kelimesi etimolojik (kökenbilim) bakımından incelendiğinde ‘Cultura’ kelimesine dayanmaktadır. ‘Cultura’ kelimesi Latince’dir ve tarım anlamına gelmektedir. Tarımdan yola çıkarak, kültür kavramının ne kadar eski çağlara dayandığı görülmektedir. Her toplumun çok eskiden beri, dünyanın varoluşundan bu yana, kendine ait bir kültürü bulunmaktadır.¹

Birçok farklı bilim dalı kültür kavramı üzerinde çalışmalar yapmaktadırlar. Özellikle sosyoloji, psikoloji, antropoloji, etnoloji, eğitim, tarih ve edebiyat gibi sosyal bilim dalları kültür konusunda çalışmalar yapmaktadırlar. Fakat, her bir bilim

¹ Bekir Kocadaş, “Kültür ve Medya”, **Bilig Dergisi**, Sayı 34, Yaz 2015, s. 2.

dalı, kültür kavramını kendi bakış açılarından ve kendi bilim dallarını ilgilendiren yönlerinden, ele almaktadırlar.²

Türkçe sözlükte kültür şöyle tanımlanmaktadır: “Bir topluluğun duyuş ve düşünüş birliğini oluşturan gelenek durumundaki her türlü yaşayış, düşünce ve sanat varlıklarının tümü.”³

Kültür bir kişinin içinde bulunduğu veya yaşadığı toplumda hayatı boyunca edindiği değer, tutum ve alışkanlıklar bütünü olarak tanımlanmaktadır.⁴

Tylor'a göre: “Kültür bilgileri, inançları, sanatı, hukuku, morali, töreleri, kişinin toplumdan edindiği bütün kabiliyet ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütündür.” Türkiye’de kültürü ilk olarak ele alan ve tanımlayan düşünür Ziya Gökalp ise kültürü şu şekilde tanımlamıştır: “bir topluma özgü, sanat, din, gelenekler ve adetler.”⁵

Ziya Gökalp’e göre: “Bir millette, yaygın terbiye yoluyla toplumdan kişilere geçen ruh hallerinin toplamına kültür adı verilir.” Örneğin, her milletin konuştuğu kendine özgü bir dili bulunmaktadır. Dilin dışında her milletin kendine özgü sanat ve ahlâk anlayışı, estetik duyguları, hukukî ve ekonomik gelenekleri, felsefî ve ilmi eğilimleri ve dini bulunmaktadır. Bunlar, toplumdan kişilere geçmektedir ve tüm bu yukarıda aktarılan sosyal konuların toplamına kültür adı verilmektedir.⁶

İnsanlar hem kültürü oluşturmaktadırlar hem de kültürden kendileri de bireysel olarak etkilenmektedirler. Bir birey, daha dünyaya gelmeden kültürün etkisine maruz kalmaktadır. Kültür, bireylerin davranışını önemli ölçüde şekillendirmektedir. İnsanların giyimleri, saç şekilleri, diğerleriyle ilişkileri hatta kadın erkek davranışları, kadın erkek ilişkileri, düşünme ve problem çözme

² İbrahim Arslanoğlu, “Kültür ve Medeniyet Kavramları”, **Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi**, Sayı 15, 2000, s. 2.

³ Cevdet Yalçın, **a. g. e.**, s. 370.

⁴ Memet Zencirkıran v. d, **Örgütsel Davranış**, Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa, 2018, s.23.

⁵ İbrahim Arslanoğlu, **a. g. e.**, s. 3.

⁶ Mehmet Önder, **Ziya Gökalp’te Kültür Kavramı**, 1974, s. 3,4.

biçimleri, inançları, değer verdikleri şeyler bile içinde bulundukları kültürden önemli şekilde etkilenmektedir.⁷

Bireyin eğitimi de kültüre katkı sağlamaktadır. Eğitimin en önemli fonksiyonlarından biri, bireyi toplumsallaştırma ve bireye, yaşadığı toplumun ve çevrenin kültürel değerlerini öğretmektir. Kültürden kopuk ve bağımsız bir toplumsallaşma veya kültürlenme düşünülemez. Burada toplumsallaşma, bireyin, içinde yaşadığı toplumun değerlerini benimseyerek, toplumdaki yerini, rolünü bilerek, bulunduğu toplumun ferdi haline gelmesi sürecidir. Kültürlenme ise, bireyin, bir kültürün üyesi olması için, o kültürün istediği formal ve informal davranışlarını öğrenmesi ve sergileyebilmesidir. Görüldüğü üzere, toplumsallaşma ve kültürlenme birbirinden ayrı düşünülememektedir. Ayrıca, eğitim ve öğretimin, toplumsallaşma ve kültürlenme üzerinde oldukça yüksek etkisi bulunmaktadır.⁸

Toplumsallık, bir kültürün temel işlevlerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Toplumun var olduğu yer veya dönemlerde, kültür kavramı her zaman yaşayan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Kültür toplumdan bağımsız düşünülememektedir. Aynı zamanda, örgüt kültürü de toplumsal kültürden bağımsız düşünülememektedir. Toplumsal kültür başka bir ifadeyle sosyokültürel ortam; örgütleri, yapı ve işleyiş bakımından etkilemektedir. Örgüt kültürünü şekillendiren en önemli etkenlerden biri, toplumsal kültür etkeni olarak ifade edilebilmektedir. Bir örgüt, faaliyette bulunduğu toplumun kültürünü yansıtmaktadır. Kısaca, örgüt kültürü ile toplumsal kültür arasında bir etkileşim bulunmaktadır.⁹

Günümüzde işletmelerde sıkça rastlanan örgüt kültürü terimi mevcuttur. Bu terim, bir işletmenin içinde bulunan bütün çalışanlarının oluşturduğu, o işletmeye ait bir kültürdür. Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar başlıca şunlardır: değerler, normlar, semboller, mimari tarz ve yapılar, törenler ve ritüeller, liderler ve kahramanlar, hikayeler, dil, kullanılan teknoloji ve araç gereçler. Bu temel örgütsel kültür unsurlarını öğrenmek ve bilincinde olmak, örgütsel sosyalleşmeyi kolaylaştırmaktadır. Örgütsel sosyalleşme ne kadar başarılı olursa çalışanın örgüt

⁷ Hatice Ergin v. d., **Gelişim Psikolojisi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2010, s. 47.

⁸ İrfan Erdoğan v. d., **Eğitim Bilimleri**, Kitap Matbaacılık, İstanbul, 2010, s. 111,112.

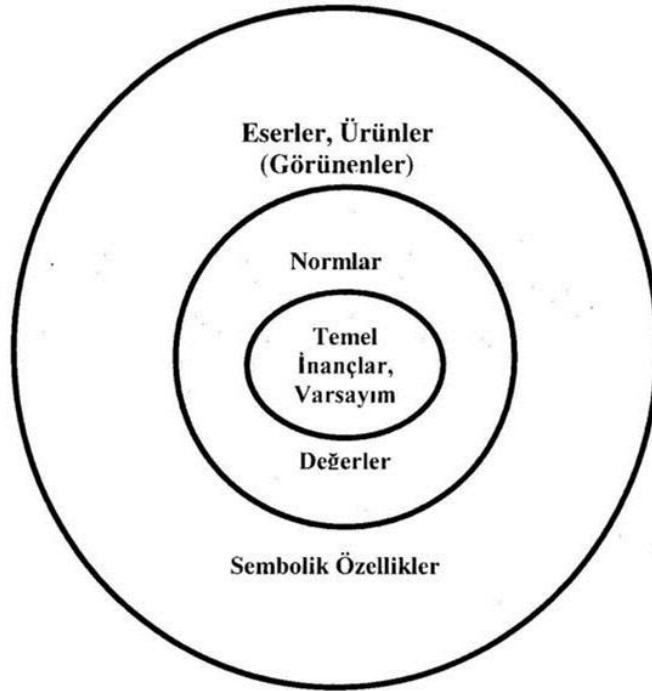
⁹ Ebru Şengül Doğan, **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Türkmen Kitapevi, İstanbul, 2013, s. 23.

kültürüne uyumu ve verimliliği de o derece artmaktadır. Örgüt kültürüne en iyi uyum sağlayacak ve örgütsel sosyalleşme de en başarılı olacak kişilik yapısına sahip çalışanlar işe alınmalıdır ki, verimlilik ve etkinlik artsın.¹⁰

Örgüt kültürü aslında bir alt kültürdür çünkü bireylerin, yaşamlarını sürdüğü bir toplumun içinde zaten o topluma ait bir kültür bulunmaktadır. Örgüt kültürü diğer adıyla firma kültürü, o işletmede çalışanların ortak değerlerini temsil etmektedir. Bu ortak değerlere uyum sağlayabilen çalışanlar, işlerinde başarılı olmaktadır.¹¹

Kültür, bireylerin işlerini yapma biçimlerine ilişkin değer, tavır ve davranışlarını yansıtmaktadır. Her toplumun kendine özgü iş yapma, ast ve üstleriyle iletişim kurma, yönetme ve yönetilme biçimi bulunmaktadır. Toplumsal kültürün dayandığı bu değerler devamlılık, süreklilik göstermekte olup, değişimleri neredeyse düşünülmemektedir. Örgüt yapısını ve örgüt davranışını en çok etkileyen unsurlar toplumsal değerler olarak görülmektedir.¹²

Şekil 2.1.: Kültürün Bileşenleri



¹⁰ Memet Zencirkıran v. d., **a. g. e.**, s. 29-38.

¹¹ Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 136.

¹² Ebru Şengül Doğan, **a. g. e.**, s. 26.

Kaynak: Ülkü Uzunçarşılı v. d., **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, Yayın NO:4, 2000, s. 6.

Şekilde de görüldüğü üzere kültürün bileşenleri ile örgüt kültürü bileşenleri birbirine çok benzemektedirler. Kültürün temelini, en derinde bulunan, o kültürün temel inançları ve varsayımları oluşturmaktadır. Temel inançlar bir kültürün neredeyse değişmeyen bileşenlerini oluşturmaktadırlar. Norm ve değerler, bir kültürün sosyal kurallarını, hedeflerini ve standartlarını belirlemektedirler. Değerler, bir kültürün nelere önem verdikleri ile alakalıdır. Normlar ise, o kültürün davranış biçimlerini göstermektedirler. Bu görünen öğeler ise; binalar, yerleşim düzenleri, ürünler, tesisler, araç gereçler gibi gerçekten gözle görünen öğeler olmaktadır.¹³

Sonuç olarak, insan tek bir birey olarak ait olmak istediği kültürden etkilenmektedir ve bu kültürel etkilenmeye bireyin, kendi öz karakteri ve zekâsı da dahil olmaktadır. Böylece, ortaya şöyle bir sonuç çıkmaktadır: Farklı kültürler bir araya geldiğinde, aradaki kültür farklılıkları gözle görülebilecek şekilde göze çarpmaktadır.

2.2. ZEKÂ: TANIMI VE KAPSAMI

Zekâ kavramı soyut ve çok geniş bir kavram olmakla beraber birçok farklı bilim dalının, örneğin nöroloji, psikoloji, biyoloji vb. bilim dallarının üzerinde çalışmalar yaptığı bir kavramdır. Birçok farklı bilim dalının üzerinde çalıştığı zekâ kavramının tek bir tanımı bulunmamaktadır; çünkü soyut bir kavramı somut bir şekilde tanımlamak oldukça zordur. Soyut bir kavramı somut kelimelerle anlatmaya çalışmanın en önemli zorluğu, bu kavramı betimleyecek olan kişilerin her birinin zekâ kavramı hakkında zihninde farklı bir düşünce olmasıdır. Bu farklılıklara, farklı bilim dallarının bakış açıları da eklenince zekâ kavramına ilişkin ortak bir tanım yapılamamaktadır. Ayrıca, zekânın tek bir yetenek mi yoksa birçok yetenekten mi oluştuğu üzerine fikir ayrılıkları bulunmaktadır. İlk geliştirilen zekâ kuramlarında,

¹³ Ülkü Uzunçarşılı v. d., **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın NO:4, İstanbul, 2000, s. 6, 7.

zekâ, genellikle öğrenme kapasitesi, bireyin toplam bilgisi ve yeni durumlara ve çevreye başarılı olarak uyum sağlama yeteneği olarak betimlenmiştir.¹⁴

Zekâ bir testin ölçtüğü bir şey ya da öğrenme gücü olarak tanımlanmaya çalışılmıştır. Böylece, zekâ üzerine geliştirilen kuramların daha çok genel, sözel, sayısal, görsel ve mekanik yetenekler gibi değişik etkenlerden oluştuğu varsayılmıştır ve bu etkenlerin, ölçülüp anlaşılmasıyla zekânın da anlaşılabilceği üzerinde durulmuştur. Bu nedenle, genel zekâ testleri birçok farklı bölümden oluşmaktadır.¹⁵

Wechsler'e göre; zekâ, “bir bütün olarak amaca yönelik hareket etme, mantıklı şekilde düşünme ve çevresine tesir edebilme konularında bireyin bir genel kapasitesi” olarak tarif edilmektedir.¹⁶

Türkçe sözlükte zekâ şöyle tanımlanmaktadır: “İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekliği algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tümü.”¹⁷

Bu noktada kendim de zekâ kavramını betimlemek isterim. Zekâ, bulunduğu ortamda durumu veya hadiseyi bulunduğu ortamdaki diğer insanlardan önce ve onlardan daha hızlı bir şekilde anlayıp, kavrayabilme ve durumu istediğin hedefe doğru yönetebilme becerisidir.

2.3. ZEKÂ KURAMLARI

Birçok farklı zekâ tanımı olduğu gibi birçok bilim adamı ve araştırmacının öne sürdüğü birçok farklı zekâ kuramı da bulunmaktadır.

Zekâ kuramları psikometrik, gelişimsel, biyoekolojik ve çoklu kuramlar olarak dört grup olarak sınıflandırılmaktadırlar. Psikometrik, gelişimsel ve biyoekolojik kuramlar konumuzdan sapmamıza sebep olacakları için ve konumuzla

¹⁴ Veysel Sönmez v. d., **Eğitim Bilimine Giriş**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 129.

¹⁵ Ziya Selçuk, **Eğitim Psikolojisi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2012, s. 75.

¹⁶ D. Wechsler, **Die Messung der Intelligenz Erwachsener**. Verlag Hans Huber, Bern & Stuttgart, 1956, p. 13.

¹⁷ Cevdet Yalçın, **a. g. e.**, s. 635.

dolaysız yoldan yani direk alakalı olmadıkları için bu üç kurama bu çalışmada değinilmeyecektir.

Bu bölümde bu dört zekâ kuramlarından sadece çoklu kuramlara değinilecektir. Çoklu kuramlardan ise en çok kabul görmüş üç tanesi detaylı olarak ele alınacaktır. Bunlar sırasıyla; çok etmenli zekâ kuramı, çoklu zekâ kuramı ve triarşik zekâ kuramıdır.

2.3.1. Çok Etmenli Zekâ Kuramı

Edward Lee Thorndike zekâ kavramına katkıda bulunmuş davranışçı akımın kurucularından bir psikolog ve bilim adamıdır. Thorndike çalışmalarına öncelikle hayvanlarla başlamış, hayvan zekâsını incelemiş ve ilerleyen çalışma yıllarında, insan zekâsı üzerine çalışmalar yapmıştır. Thorndike, çalışmalarında insan zekâsını ölçmeyi hedeflemiştir. Bu nedenle, “CAVD-Test” adında bir zekâ testi ortaya koymuştur. Bu test, bilim dünyasında insan zekâsını ölçmeye yönelik geliştirilen ilk modern zekâ testi olarak kabul edilmektedir. Thorndike’nin geliştirdiği bu test; mekanik zekâyı (nesnelerin fonksiyonunu anlama), soyut zekâyı (yaratıcılık) ve sosyal zekâ (kişilerarası iletişim ve etkileşim) ölçmektedir.¹⁸

Thorndike böylece, zekâ kavramının çok faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ve birbirinden bağımsız üç zekâ türü: mekanik zekâ, soyut zekâ ve sosyal zekâ, olduğunu savunmaktadır. Thorndike’ye göre, bu üç zekâ türü birbirinden bağımsız hareket etmektedirler ve asla birbiriyle ilişki veya etkileşim halinde bulunmamaktadırlar. Bu üç türün içinde bulunan sosyal zekâ kavramı ilerde Daniel Goleman tarafından geliştirilen sosyal zekâ kuramının altyapısını oluşturmaktadır.

2.3.2. Çoklu Zekâ Kuramı

Çoklu zekâ kuramı, 1983 yılında Amerikalı bilim adamı Howard Gardner tarafından geliştirilmiştir. Çoklu zekâ yaklaşımı öne sürüldüğünde IQ ve IQ-Testi bilim dünyasında çoktan kabul görmüştür. IQ-Test sonucu yüksek olanlar “zeki” olarak tanımlanırken, IQ Test sonucu düşük olanlar daha yavaş algılayabilir olarak

¹⁸ Catherine Collin v. d., **Das Psychologiebuch**, Dorling Kindersley Verlag, München, 2012, p. 65.

tanımlanmaktadırlar. Gardner, teorisinde şu fikri öne sürmektedir: IQ testi, sadece mantık ve matematiği ölçen çok genel bir zekâ testidir ve insanın IQ seviyesi ölçüldüğünde sonuç olarak çıkan sayı insanın gerçek potansiyelini kısacası zekâsını gösterecek doğru ve yeterli bir ölçek değildir. Böylece, Gardner insanların ne kadar zeki olduğu ile değil, daha geniş kapsamlı bir bakış açısıyla nasıl bir zekâyâ sahip oldukları ile ilgilenmiştir. Gardner böylece, zekâ kavramı araştırmasında yeni bir çığır açmış olmaktadır ve herkesin aslında farklı alanlarda zeki olabileceğini ve önemli olan şeyin aslında insanın bir alandaki zekâsını bilip, yaşam içinde onu doğru kullandığı takdirde, başarılı olabileceğini kanıtlamıştır.¹⁹

Gardner, her insanın zekâsının eşsiz olduğunu ve zekânın yedi farklı zekâ türlerinin farklı bileşimlerinden oluştuğunu öne sürmüştür. Bu yedi zekâ türleri şunlardır: sözel zekâ, matematiksel zekâ, müzik zekâsı, kinetik zekâ, uzaysal zekâ, sosyal zekâ ve içsel zekâ. Bu zekâ türleri aşağıda detaylı bir şekilde açıklanacaktır:²⁰

1. Sözel zekâ: Dili kullanma becerisini, yeni bir dil öğrenme becerisini ve dili kullanarak amaca ulaşma becerisini kapsamaktadır. Sözel zekâsı yüksek olan insanların arasından başarılı yazarlar, gazeteciler, avukatlar ve politikacılar çıkmaktadır.
2. Matematiksel zekâ: Problem çözme becerisini, matematik sorularını çözme becerisini ve konulara bilimsel yoldan yaklaşma becerisini incelemektedir. Matematiksel zekâsı yüksek olanlar; bilim adamı, araştırmacı, matematikçi, bilgisayar programcısı, muhasebeci ve mühendislik mesleklerinde başarıyı yakalayabilmektedirler.
3. Müzik zekâsı: Müzik zekâsı yüksek olan bireyler; ton, ritim ve müziksel modellerle düşünürler, ayrıca bu bireylerin müzik yapma, şarkı söyleme, beste yazma vb. becerileri yüksek olmaktadır. Müzik zekâsı yüksek olan bireyler için tipik meslekler şunlardır: müzisyenlik, dj'lik, şarkıcılık, bestecilik ve müzik eleştirmenliği.

¹⁹ Tom Butler-Bowdon, **50 Klassiker der Psychologie**, mvg Verlag, Heidelberg, 2007, p. 213.

²⁰ A. e., p. 213.

4. Kinetik zekâ: Karmaşık hareket dizilerini kontrol etme ve koordine etme becerilerini içermektedir. Kısaca bu zekâ türü; beden dili, mimik, tiyatroculuk yeteneği ve sportif faaliyetleri kapsamaktadır. Bu zekâ türü sporcularda, dansçılarda ve denge ve koordinasyon gerektiren mesleklerde (itfaiye mesleği gibi) vazgeçilemezdir.
5. Uzaysal zekâ: Objeleri bir ortamda veya mekânda tam olarak algılama becerisi ve objelerin tam olarak hafızada, nereye sığacağını önceden bilme becerisidir. Heykeltıraşların, mimarların, ressamların, iç mimarların ve mühendislerin uzaysal zekâları oldukça yüksektir.
6. Sosyal zekâ: Diğer insanların amaçlarını, nedenlerini ve isteklerini anlama becerisidir. İnsanlarla ilişki kurmada çok etkili ve önemlidir. Pedagoglar, pazarlamacılar, satıcılar, danışmanlar ve siyasetçiler vb. gibi mesleklerinde insan ilişkileri ön planda olanların, sosyal zekâları yüksektir.
7. İçsel zekâ: İnsanın kendini ve duygularını bilme ve anlama becerisidir. İçsel zekâ, etkili çalışma modelleri geliştirme ve hayata yön verebilmek için gerekli olan öz değerlendirmeden faydalanmada yardım etmektedir.

2.3.3. Triarşik Zekâ Kuramı

Robert Jeffrey Sternberg Amerikalı bir psikologdur. Sternberg 1985 yılında yeni bir zekâ kuramı ortaya koymuştur ve triarşik zekâ kuramıyla zekâ kavramını üç parçaya ayırmıştır: analitik zekâ, yaratıcı zekâ ve pratik zekâ.

Sternberg hem çevresel günlük pratik hayatta uygulamalı faktörleri hem de bilişsel ve zihinsel faktörleri göz önünde bulundurmuştur. Sternberg'e göre zekânın birbiriyle ilişkili ve bağımlı üç değişik bileşeni bulunmaktadır. Sternberg birbirinden farklı zekâ türleri veya “zekâlar” olduğunu savunmamaktadır çünkü zekâ ona göre bu üç bileşenin birbiriyle etkileşimi sonucu meydana gelmektedir. Sternberg, bu üç zekâ türünün her insanda mevcut olduğunu ama mevcudiyet oranlarının ve hangi zekâ

türünün veya türlerinin performanslarının daha fazla olduğunun insandan insana farklılık gösterdiğini savunmaktadır. Bu üç zekâ bileşeni şunlardan oluşmaktadır:²¹

- Analitik zekâ: Bu kuramda, alışlagelmiş geleneksel zekâ testleri ile ölçülebilen zekâ kavramına veya türüne verilen isimdir. Bu bileşen mantık, problem çözme, doğru konuşma, hatırlama vb. gibi zihinsel mekanik aktiviteleri içermektedir. Sternberg analitik zekânın, çoğunlukla günlük hayattaki problemlerle pek ilgisi olmadığını savunmaktadır.
- Yaratıcı zekâ: Sternberg, pratik zekânın iki farklı sorunla baş edebilme becerisini oluşturduğunu ileri sürmektedir. Bunlardan biri, yeni sorunları çözmek ve diğeri, eski yani rutin sorunları çözmek olarak ifade edilmektedir. Bu zekâ bileşeni, yeni sorunları tanıyıp çözümler aramak ve çözümleri bulduktan sonra üçüncü zekâ bileşeni olan pratik zekâ becerilerini kullanarak hedefe ulaşmaktır.
- Pratik zekâ: Sternberg, pratik zekânın insanların günlük hayatını ve rutin sorunlarını kolaylaştıran bir zekâ bileşeni olduğunu ortaya koymaktadır. Bu zekâ bileşenini kullanarak insanlar bilerek arabalara çarpmaya çalışmamaktadırlar veya gerektiğinde çöp kutuları doldukça çöplerini toplayıp dışarıdaki çöp konteynerlerine atmaktadırlar.

Sternberg'in zekâ bileşenlerinden son ikisi pratik veya uygulamalı günlük hayata vurgu yaparken, ilk analitik zekâ bileşeni daha çok bilimsel ve bilişsel zekâyı içermektedir. Bu üç zekâ türü, sürekli birbiriyle ilişki ve etkileşim içinde bulunmaktadır.²²

2.4. ZEKÂ TÜRLERİ

Zekâ kavramına yönelik farklı bilim dallarından farklı zekâ kuramları türerken, birçok farklı zekâ türleri de ortaya çıkmıştır. Bu bölümde, bilim dünyasında ve eğitim ve öğretimde de kabul görmüş ve en çok bilinen üç farklı zekâ türlerinden

²¹ Adam Cash, *Psychologie für Dummies*, Wiley-VCH Verlag, Weinheim, 2017, p. 92.

²² A. e., p. 92.

bahsedilecektir. Bunlar sırasıyla: duygusal zekâ, sosyal zekâ ve kültürel zekâ kavramlarıdır.

2.4.1. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramı, Peter Salovey ve John Mayer tarafından 1990 yılında ilk defa dile getirilmiştir. Duygusal zekâ kavramı 1999 yılında Daniel Goleman tarafından tekrar ele alınıp incelenmiştir. Duygusal zekâ, eğitim ve öğretim alanında çok büyük yeniliklere yol açmıştır. Artık, zekânın sadece IQ 'dan ibaret olduğu ve zekâ kavramının sadece IQ testleriyle ölçülebilir olduğu anlayışına son verilmiştir. Zekâ kavramını alışagelmışin dışında inceleyen bir kavram olan, duygusal zekâ kavramı ortaya çıkmıştır.

Duygusal zekâ kavramından önce, “duygu” kavramına değinilecektir. Duygu kavramı karmaşık ve bazen iç içe geçen bir kavramdır. Çünkü bazı duygular, dil ve kültüre göre farklı yorumlanabilmektedir. Bilim adamları ve psikologlar bile duygu kavramını betimlerken hem fikir olamamışlardır çünkü duygu kavramı da zekâ kavramı gibi soyut bir kavramdır. Duygu kavramında hem fikir olunan tek nokta ana duyguların olduğudur. Burada bile bazen aynı ana duygulardan bahsedilememektedir. Goleman'ın kitabında yer alan ve Goleman tarafından onaylanan ana duygulardan ve içerdikleri bazı “alt” duygulardan aşağıda bahsedilecektir:²³

- Öfke: Sinirlilik, kızgınlık, kin, huysuzluk, düşmanlık, aşırı durumlarda hastalık derecesinde nefret ve nefrete bağlı şiddet eğilimi ve şiddet.
- Üzüntü: Dert, keder, melankoli, kendine acımak, yalnızlık, kırılmak, umutsuzluk ve ilerleyen durumlarda patolojik olarak ağır depresyon.
- Korku: Endişe, korkaklık, tasa, merak, kaygı, dehşet, şaşkınlık, telaş, ürkeklik, tereddüt, korkmak, yılmak ve psikopatolojik olarak fobi ya da panik.

²³ Daniel Goleman, **Emotionale Intelligenz**, Carl Hanser Verlag, München, 1996, pp. 364, 365.

- Sevinç: Mutluluk, zevk, hoşnutluk, memnuniyet, hayranlık, eğlenmek, neşe, gururlanmak, heyecan, hak etme, tatmin, coşku, keyiflilik, kendinden geçmek ve aşırı durumda tutku.
- Sevgi: Kabul, dostluk, güven, iyilik, yardımseverlik, ilgi, fedakârlık ve aşırı durumda tapmak ve çılgınca sevmek.
- Sürpriz: Şok, hayrete düşmek, şaşırmak, şaşkınlık.
- İğrenme: Aşağılama, küçümsemek, hiçe saymak, hoşlanmamak, isteksizlik, antipati, bıkkınlık.
- Utanma: Suçluluk, sıkılganlık, incinme, dargınlık, pişmanlık, aşağılanmak, üzölmek.

Goleman'a göre, bu liste bütün duyguları kapsamamaktadır. Mesela kıskançlık ve öfkenin aynı anda olduğu durumlarda ne olacak veya umut, inanma, cesaret, barış, tembellik, can sıkıntısı ve soğukkanlılık gibi duygular nereye ait? Bu sorulara hâlâ yanıt aranmaktadır; psikoloji biliminde araştırmalar ve tartışmalar devam etmektedir. Bu yüzden, duygu tanımının karmaşıklığı gibi bu ana duygular da tam bir standart olarak kesinleştirilememiştir ve araştırmalara devam edilmektedir. Duyguların ana duygulardan oluştuğı ve ana duygularla bağlantılı olduğu iddiası Paul Ekman'a dayanır ve Goleman da bu teoriyi benimseyip ve desteklemektedir.²⁴

Duygusal zekâ, bir insanın kendisinin ve diğerlerinin duygularını fark etme, takip etme, ayırt etme, ölçme ve değerlendirmesidir. Duygusal zekâ, toplanan bu bilgileri değerlendirip, davranışlarını bu bilgilere göre yönlendirmek için kullanılan becerileri kapsayan sosyal zekâ türü olarak tanımlanmaktadır.²⁵

Duygusal zekâ, sözel ve sözel olmayan değerlendirmeyi ve duyguların ifadesini, kendi ve başkalarının duygularının düzenlenmesi ve duygusal problem çözmeyi kapsamaktadır. Duygusal zekânın önemi, duygusal bilgileri işleme ve uyarılama kapasitesidir ve zihinsel bir süreçtir. Birçok problem, işlenmesi gereken duygusal bilgileri içerir ve bu işlem duygusal olmayan bilgilerin işlenmesinden farklı şekilde ilerlemektedir. Duygusal zekâları yüksek olan bireyler, bu tarz problemleri

²⁴ A. e., p. 365.

²⁵ Salovey v. d., "Emotional Intelligence", **Imagination, Cognition and Personality**, 9 (3), 1990, p. 185.

kolaylıkla çözebilmektedirler. Başka birinin ne hissettiğini bilmek, zihinsel bir kabiliyettir. Salovey ve Mayer'e (1993) göre duygusal zekâyı tanımlama biçimi, bir dizi zihinsel yeteneği de içermektedir.²⁶

Goleman, duygusal zekâ kavramını ele alırken duygusal zekâ kavramının beş öğeden oluştuğunu savunur. Bu beş öge aşağıda sıralanmıştır:²⁷

1. Öz bilinç: Öz duygularının bilincinde olma.
2. Duygu yönetimi: Sıkıntı verici, sorunlu duyguları idare etme.
3. Kendini yönlendirme: Kendini başarıya doğru motive etme.
4. Empati: Başkalarının duygularını anlama.
5. Sosyal ilişkiler: Sosyal becerileri doğru kullanma.

Bu beş öge duygusal zekâyı oluşturan temel öğelerdir. Bir bireyde, duygusal zekâ seviyesi yüksek olması için, o birey öncelikle kendi öz bilincinin diğer bir ifadeyle kendi öz duygularının farkında olması gerekmektedir. Birey, kendi duygularının farkında olduğu takdirde, bu duyguları yönetebilmektedir. Bazen üzücü veya sıkıntı verici duygularla karşılaşmaktadır, fakat bu duyguları da idare etmek ve yönetmek bireye fayda sağlamaktadır. Birey, kendi duygularının farkında olup duygularını da yönetebildiği zaman, kendini de yönlendirebilmektedir. Böylece, bireyin motive olması ve başarıyı yakalaması kolaylaşmaktadır. Bu süreçte, başkalarının duygularını anlamak veya empati kurmak da hem bireyin hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracak hem de çevreyi daha net anlamasını sağlayacaktır. Son olarak, duygusal zekâsı yüksek birey sosyal ilişkiler kurup, sosyal becerilerini doğru şekilde kullanabilecektir.

2.4.2. Sosyal Zekâ

Sosyal zekâ kavramını da duygusal zekâ kavramı gibi psikolog Daniel Goleman geliştirmiştir. Sosyal zekâ kavramı, duygusal zekâ kavramından çok daha karmaşık ve incelenmesi çok daha zor bir kavramdır. Ayrıca, zaman zaman sosyal zekâ ve

²⁶ Salovey v. d., "The Intelligence of Emotional Intelligence", **Intelligence**, 17 (4), 1993, pp. 434, 435.

²⁷ Daniel Goleman, **a. g. e.**, 1996, p. 355.

duygusal zekâ kavramları birbiriyle karıştırılabilen, birbiriyle örtüşen ya da iç içe geçebilen kavramlardır.

Sosyal zekâ kavramı, öncelikle 1920 yılında Edward Lee Thorndike tarafından öne sürülmüştür. Thorndike, ilk defa bir makalede sosyal zekâ kavramından bahsetmiş ve bu kavramı tanımlamıştır. Thorndike'ye göre sosyal zekâ “insan ilişkilerinde akıllıca davranmak için yetişkin erkekleri ve kadınları, genç erkekleri ve kadınları anlama ve yönetme yeteneğidir”.²⁸

Moss ve Hunt'a göre; sosyal zekâ, diğer insanlarla güzel geçinme becerisi olarak tanımlanmıştır.²⁹

Vernon'a göre; sosyal zekâ, genel olarak insanlarla iyi geçinme yeteneği, sosyal teknik veya toplumda kolaylık, sosyal meseleler bilgisi, bir grubun diğer üyelerinden uyarıcılara duyarlılık ve yabancıların geçici ruh hallerine veya yabancıların temel kişilik özelliklerine dair iç görüşü olarak ifade edilmiştir.³⁰

Thorndike dışında Gardner da çoklu kuramlarda sosyal zekâ kavramına yer vermiştir. Goleman, ise sosyal zekâ kavramını anlatan kapsamlı bir kitap yazmıştır. Goleman'a göre sosyal zekâ kavramı iki kısımdan oluşmaktadır: sosyal farkındalık ve sosyal beceri.³¹

Sosyal farkındalık dört öğeden oluşmaktadır:

1. Temel Empati: Başkalarını anlamak, başkalarının duygularını algılamak ve sözsüz duygusal sinyallerin farkına varmak veya anlamak.
2. Uyum: Karşındakini pür dikkat dinlemek, karşındakini anlamak ve böylece, fizyolojik eşzamanlılığı artırarak, duyguların birbirlerine uyum sağlamasını başarmaktır.

²⁸ Edward Thorndike, “Intelligence and its use”, **Harper's Magazine**, 140, 1920, p. 227.

²⁹ Moss, F. A., & Hunt, T., “Are you socially intelligent?”, **Scientific American**, 137 (2), 1927, p. 108.

³⁰ Vernon, P. E., “Some characteristics of the good judge of personality”, **Journal of Social Psychology**, 4 (1), 1933, p. 44.

³¹ Daniel Goleman, **Soziale Intelligenz**, Knaur Taschenbuch Verlag, München, 2008, pp. 134, 135.

3. Empatik İsalet: Karşındakinin düşüncelerini, hislerini ve niyetini veya amaçlarını doğru şekilde algılamak.
4. Sosyal Biliş: Sosyal hayatın nasıl işlediğinin bilincine varmak, bu bilgilere dayanarak sosyal alanlarda beklenen eylemleri bilip, sergilemek ve sosyal göstergeleri yorumlamak.

Sosyal beceri ise şu dört öğeden oluşmaktadır:

1. Eşzamanlılık: Sözsüz düzeyde düzgün bir etkileşim kurabilmek, kişiler arası ahenk sağlamak.
2. Benlik Sunumu: Kişinin, kendini yani benliğini etkili ve kendi istediği bir şekilde karşıdaki kişilere sunabilme becerisidir. Duyguları kontrol edebilme ve denetleme ile ilişkilidir. Karizma kavramı ile yakından alakalı bir beceridir.
3. Nüfuz: Sosyal etkileşimleri ve sosyal etkileşimlerin sonuçlarını yönetmek.
4. İlgi: Diğer insanların taleplerini önemsemek ve bunlara münasip bir çerçevede davranmak. İlgi, bireyin sevgi sunma becerisini aksetmektedir.

Sosyal zekâ, bir bireyin çevresi ile iyi geçinmesi ve iyi ilişkiler kurmasını sağlayan bir zekâ türüdür. Sosyal zekânın sosyal farkındalık kısmında yer alan öğeler genelde, bireyin karşıdakini anlaması, dinlemesi, karşıdakinin duygu ve düşüncelerini anlaması ile ilgilidir. Birey, karşıdakinin sözlü ve sözsüz sinyallerini algıladıktan sonra bireyin kendisi sosyal hayatın işleyişine göre bir davranış sergilemektedir. Sosyal beceri kısmı ise, bireyin, sosyal hayatı içinde kendi bilgi ve becerilerini kullanarak, karşıdakine ilgi göstererek, sözlü ve sözsüz etkileşim halinde olarak, kendini istediği şekilde tanıtarak, sosyal etkileşimlerin sonuçlarını yönetmektedir. Sosyal zekâ seviyesi, bireylerin toplum içindeki sosyal statüleri üzerinde de etkilidir çünkü toplum içinde sosyal dengeyi sağlayan bireyler daima toplum tarafından kabul edilip, el üstünde tutulmaktadırlar. Sosyal zekâ, aslında kısaca empati kurabilme, karşıdaki bireyi anlayabilme ve sosyal ilişkileri yönetme yeteneği veya becerisidir. Empati kurabilen bireylere karşı güven artmaktadır çünkü bu bireyler, çözüm odaklı ve ikna kabiliyeti yüksek kimseleri oluşturmaktadır.

2.4.3. Kültürel Zekâ

Kültürel zekâ kavramı, ilk defa 2004 yılında Harvard Business Review dergisinde “Cultural Intelligence” makalesinde P. Christopher Earley ve Elaine Mosakowski tarafından ele alınmıştır.³²

Duygusal zekâ, bireyin başka insanların duygularını ve kendi duygularını anlayıp yönetme becerisiyle veya performansı ile alakalıdır. Sosyal zekâ, bir insanın diğer toplumdaki insanlarla iletişim kurma ve etkileşim sağlama becerisini veya performansını içermektedir. Kültürel zekâ ise, bireyin farklı kültürlerden insanlarla etkileşime girme becerisini veya performansını ve ayrıca, kültürlerarası etkileşim becerisini veya performansını kapsamaktadır.

Bu çalışmanın asıl konusu kültürel zekâ olduğu için, kültürel zekâ kavramı hakkında bir sonraki bölümde daha uzun ve kapsamlı bilgiler aktarılacaktır.

2.5. KÜLTÜREL: TANIMI VE KAPSAMI

Kültürel zekâ; “Bir bireyin, farklı kültürden olan bireylerin hareket, davranış, ses, mimik, ton ve vurgusunu, o kişiyle aynı kültürden olan kişiler gibi anlayabilmesi, değerlendirmesi ve yorumlaması şeklinde ifade edilmektedir.” Kültürel zekâ, bir insanın farklı kültürel şartlar altında yani farklı kültürel toplum içerisinde verimli bir biçimde çalışabilmesidir.³³

Kültürel zekâ kavramı çok geniş ve yeniliklere açık bir kavramdır. Kültürel zekâ hakkında birçok farklı bilim dallarında araştırmalar yapılmış ve makaleler, kitaplar yazılmıştır. Literatüre bakıldığında, çok eski bir geçmişi olmayan kültürel zekâ kavramı günümüzde özellikle insan ilişkilerini ilgilendiren bilim dallarında incelenmeye devam edilmektedir.

Kültürel zekâ kavramı, adında iki büyük konuyu barındırmaktadır; bunlar, kültür kavramı ve zekâ kavramlarıdır. Kültür kavramı, zekâ kavramına göre daha somut bir kavramdır ve geniş boyutlara ve sınırları bir hayli zor belirlenen büyük bir araştırma

³² P. Christopher Earley v. d., “Cultural Intelligence”, **Harvard Business Review**, 82 (10), 2004, p. 1.

³³ A. e., pp. 2, 3.

alanına ulaşmaktadır. Kültür kavramının daha somut kavram oluşu, kültürlerin birçok öğesinin gözle görülebilir (bir kültüre özgü kıyafetler, saç ve sakal modelleri, makyaj ve dövmeler, süs eşyaları, ritüeller, simgeler vb.) veya elle dokunulabilir, hissedilebilir, tadılabilir (bir kültüre özgü yemekler, baharatlar, selamlaşma ritüelleri, şarkılar, mimikleri jestler vb.) olmasıdır. Zekâ kavramında ise, somutluk çok azdır çünkü belirli bir davranışı bir ortamda sergileyen kişi somut bir eylem yapmıştır, bir davranış sergilemiştir fakat bireyin, bu davranışı sergilemesi tesadüf müdür yoksa bilinçli mi yapılmıştır, diye düşünülebilmektedir. Bu nedenle, bir davranışın zekâyı mı alakalı yoksa tesadüf mü olduğu konusunda hiçbir zaman tam anlamıyla kesin olarak emin olunamamaktadır.

2.6. KÜLTÜREL ZEKÂNIN BOYUTLARI

Kültürel zekâ kavramı, dört boyutu içinde barındıran bir kavramdır. Farklı bilim adamları bu kavramı farklı boyutlarla ve farklı boyut kombinasyonlarıyla incelemişlerdir. Earley v. d. (2004) kültürel zekâyı zihinsel, fiziksel ve duygusal olarak üç boyutta ele almışlardır. Ang v. d. (2003) kültürel zekâyı üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ olarak dört boyutta incelemişlerdir. Dyne v. d. (2005) kültürel zekâyı strateji bağlantılı kültürel zekâ, bilgi bağlantılı kültürel zekâ, motivasyon bağlantılı kültürel zekâ ve davranış bağlantılı kültürel zekâ olarak ele almışlardır. Her ne kadar kültürel zekâ kavramı bazı çalışmalarda üç, bazı çalışmalarda dört farklı boyuttan ibaret olsa da bu boyutlar birbiriyle örtüşmektedirler ve birbirlerini tamamlamaktadırlar.³⁴

Bu çalışmada ilerleyen bölümlerde uygulamalı olarak Ang, v.d.'nin kültürel zekâ ölçeği kullanılacağı için ve kullanılacak kültürel zekâ ölçeği de dört boyuttan oluştuğu için, bu kısımda Ang v.d.'nin kültürel zekâ kavramını dört boyutta ele aldıkları çalışmadaki bu dört boyuttan bahsedilecektir.

- Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu

Üst bilişsel kültürel zekâ yani diğer adıyla metakognitif kültürel zekâ boyutu zihinsel bir boyuttur; örneğin, bireyin kendi kültüründen farklı olan bir kültür

³⁴ Salih Yeşil, "Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zekâ", **KMU İİBF Dergisi**, Yıl 11, Sayı 16, Haziran/2009, s. 124.

hakkında akıl yoluyla edinebildiği bilgilerdir. Bir insanın öz kültürü ile diğer kültürler arasındaki benzer olan ve benzer olmayan şeyleri fark edip durumu beyinde veya zihninde planlaması ve kontrol etme sürecinden oluşmaktadır. Birey, bu durumu yönetebilmesi için, diğer kültürden olan bireyin kültüre bağlı olan düşünme biçimini ve düşünme prosedürünü bilmesi ve anlaması gerekmektedir. Üst bilişsel kültürel zekâ, bilişsel kültürel zekâyı kıyasla daha kompleks bir yapıdadır çünkü akıl ve mantık yoluyla işlemektedir. Ayrıca, üst bilişsel kültürel zekâ boyutu bireyin bilinçaltını da kapsadığı için geliştirilmesi zor ve zaman alıcı bir boyuttur.³⁵

Üst bilişsel kültürel zekâ boyutunda, birey kültürlerarası etkileşime geçtiğinde bilinçli olarak kültürel farklılıkları tespit etmektedir. Bu farklılıkları göz önünde bulundurarak ve konuşmadan önce derinlemesine düşünerek duruma uygun bir şekilde farklı kültürden insanlarla iletişime ve etkileşime geçmektedir. Üst bilişsel kültürel zekâ, bir bireyde yüksek olduğunda, o birey farklı kültürden insanlarla iletişime geçmeden önce kültürel varsayımlarını bilinçli bir şekilde sorgulamaktadır ve etkili bir biçimde farklı kültürden insanlarla iletişime geçmektedir. Bu boyuta örnek olarak; birey, farklı kültürden insanlarla daha iletişime geçmeden önce, ne zaman, nasıl ve hangi ses tonuyla vb. konuşabileceğinden haberdardır.³⁶

- Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu

Bilişsel kültürel zekâ boyutu, başka bir kültüre ilişkin genel olarak öğrenilebilen bilgileri kapsayan bir boyuttur. Bu boyut, bireyin eğitim ve öğretim sonucunda veya hayat tecrübesi yoluyla öğrendiği farklı kültürel sistemler, kültürel normlar, kültürel ritüeller, gelenek, görenekler ve değerler hakkındaki bilgisini kapsamaktadır. Bilişsel kültürel zekâ boyutu, yaşam boyunca kolayca öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir boyuttur.³⁷

³⁵ Soon Ang v. d., “Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence”, **Group & Organization Management**, 31 (1), 2006, p.101.

³⁶ Soon Ang v. d., “Cultural Intelligence and Offshore Outsourcing Success: A Framework of Firm-level Intercultural Capability”, **Decision Sciences**, 39 (3), 2008, p. 344.

³⁷ Pablo Domingo Depaula v. d., “Personality, Character Strengths and Cultural Intelligence: “Extraversion” or “Openness” as Further Factors Associated to the Cultural Skills”, **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogota (Colombia), 34 (2), 2016, p. 420.

Bilişsel kültürel zekâ, bireyin öğrenerek ve deneyimleyerek elde ettiği başka kültürlerdeki kurallar, prensipler, değerler ve sözleşmeler hakkındaki bilgisini ifade etmektedir. Kültürel bilgi, hem nesnel kültür (ekonomik, politik ve yasal kurumlar, sosyal gelenekler, sanat, dil, evlilik ve akrabalık sistemleri) hem de öznel kültür (değerler ve inançlar) bilgisinden oluşmaktadır. Bireyin, farklı kültürleri tanımak istemesi, o kültürlerin düşünce ve davranış biçimlerinden etkilenebilmektedir. Bireyin, farklı bir kültürü ve o kültürün örf ve adetlerini anlaması veya tanınması, o kültürle daha iyi bir düzeyde etkileşime girme olanağı sağlamaktadır. Bilişsel kültürel zekâsı yüksek bireyler, farklı kültürden toplumlarla rahatça anlaşabilmektedirler.³⁸

- Motivasyonel Kültürel Zekâ Boyutu

Motivasyonel kültürel zekâ boyutu, daha derin anlamıyla içsel, dürtüsel ve güdüsel kültürel zekâ boyutunu kapsamaktadır. Motivasyonel kültürel zekâ, farklı kültürlerin bir araya geldiği durumlarda, karşı tarafı anlayabilmek için sarf edilen ilgiyi, enerjiyi veya çabayı göstermektedir. Bireyin, farklı kültürlerle deneyimler yaşama ve farklı kültürel ortamlara veya durumlara adapte olup, hemen uyum sağlayabilme kabiliyeti hakkındaki iç motivasyonunu ve öz yeterliliğini kapsamaktadır. Kısaca motivasyonel kültürel zekâ, bireyin, içgüdüsel olarak farklı kültürden bireylerle aynı ortamda olmaktan memnun olup olmadığını yansıtmaktadır.³⁹

Motivasyonel kültürel zekâyâ şöyle bir örnek verilebilir: iyi derecede Japonca bilen ve başka kültürlerle açık ve etkileşimde bulunmaktan hoşlanan Çinli yönetici, Japonya'dan gelen başka bir meslektaşıyla sohbet etmeye başlamaktan çekinmeyecektir. Buna karşılık, motivasyonel zekâ seviyesi düşük başka bir Çinli yönetici, Japon meslektaşlarıyla etkileşime girmek istemeyecektir.⁴⁰

- Davranışsal Kültürel Zekâ Boyutu

³⁸ Soon Ang v. d., a. g. e., 2008, p. 344.

³⁹ Elizabeth Hallaine Evans, a. g. e., 2012, p. 16.

⁴⁰ Soon Ang v. d., a. g. e., 2008, p. 345.

Davranışsal kültürel zekâ boyutu, bir bireyin başka kültürden bireylerle iletişim ve etkileşimde bulunduğu sözel ve sözel olmayan (mimik, el ve kol hareketleri ve jest vb.) hareketlerini veya davranışlarını ortama uygun olarak kullanabilme becerisidir. Bu beceriler, eğitim ve öğretimle veya gözlem ve tecrübe ile öğrenilebilmektedir ve geliştirilebilmektedir. Bu boyut, bireyin farklı bir kültüre mensup bir bireyle iletişim kurarken, o bireyin kültürüne uygun şekilde uyum sağlaması ve farklı kültüre uygun şekilde davranabilmesini, kapsamaktadır.⁴¹

Davranışsal kültürel zekâ, bireyin uygun konuşma eylemlerini sergileme kabiliyetine; örneğin sözel ve sözel olmayan davranışlarına işaret etmektedir. İnsanlar birbirleriyle etkileşim halindeyken, karşılıklı olarak asıl duygu, düşünce ve hedeflerini bilememektedirler. Yine de başkalarının diğer görünen ifadelerini (ses, tonlama, mimik vb.) fark edebilmektedirler, bunlardan anlam çıkarabilmektedirler ve duyduklarına güvenebilmektedirler.⁴²

2.7. KÜLTÜREL ZEKÂNIN ÖLÇÜLMESİ

Kültürel zekâyı ölçmek için, bilim adamları tarafından iki farklı ölçek geliştirilmiştir. Bunlardan birincisi Earley v. d. tarafından geliştirilen ve üç kültürel zekâ boyutunu içeren bir ölçektir. İkinci ölçek ise, Ang v. d. tarafından geliştirilen kültürel zekâ kavramının dört boyutunu içeren bir ölçektir. Bu çalışmada, literatürde en çok kullanılan Ang v. d. tarafından geliştirilen kültürel zekâ ölçeğinden yararlanılmıştır.

Earley v. d. tarafından geliştirilen ölçek 12 maddeden oluşmaktadır ve her madde için 1 ile 5 arasında bir puan verilmektedir. İlk dört madde bilişsel kültürel zekâyı ölçmektedir. İkinci dört madde ise, fiziksel kültürel zekâyı ölçmektedir. Son dört madde de duygusal kültürel zekâyı ölçmektedir. Bu ölçek, her kültürel zekâ boyutu için kendi içinde bir puan vermektedir ve sonda toplam kültürel zekâ puanı verilmektedir. Her kültürel zekâ boyutu için 1 ile 5 arasında bir puan yakalamak

⁴¹ Linn Van Dyne v. d., “Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence”, **Social and Personality Psychology Compass**, 6 (4), 2012, pp. 304, 305, 306.

⁴² A. e., pp. 305, 306.

mümkündür. Öncelikle, her boyutta verilen puanlar toplanmakta ve dörde bölünmektedir. Böylelikle, her boyut için ayrı bir performans puanı elde edilmektedir. En sonda ise, elde edilen bilişsel, fiziksel ve duygusal kültürel zekâ boyutu puanları toplanır ve üçe bölünür; bu sayı toplam kültürel zekâ puanını göstermektedir. Sonuç 3 sayısından küçük olursa, kültürel zekâ becerisi veya performansı düşük olarak tanımlanmaktadır. Sonuç 4,5'ten büyükse, yüksek kültürel zekâya işaret etmektedir.⁴³

Ang v. d. tarafından geliştirilen ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu dört boyutlu kültürel zekâ ölçeğinde birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü maddeler üst-bilişsel kültürel zekâ becerilerini ölçmektedirler. Beşinci, altıncı, yedinci, sekizinci, dokuzuncu ve onuncu maddeler ise bilişsel kültürel zekâ performanslarını ölçmektedirler. Motivasyonel kültürel zekâ ise; on birinci, on ikinci, on üçüncü, on dördüncü ve on beşinci maddelerde ölçülmektedir. Davranışsal kültürel zekâ ise; on altıncı, on yedinci, on sekizinci, on dokuzuncu ve yirminci maddelerde ölçülmektedir. Bu ölçekte ters kodlanan madde yoktur ve puanlar her madde için 1 ila 7 arasında verilmektedir. Testin sonunda her madde için verilmiş puanlar toplanır ve sonuç kültürel zekâ puanını yani kültürel zekâ performansını gösterir. En düşük alınabilecek puan 20 ve en yüksek alınabilecek puan 140'tır.⁴⁴

2.8. KÜLTÜREL ZEKÂNIN ELDE EDİLMESİ VE GELİŞİRİLMESİ

Kültürel zekânın, birçok farklı kültürel ortamlarda bulunan bireylere birçok avantaj, fayda ve katkı sağladığı görülmüştür. Bireyler, farklı kültürlerle iletişim ve etkileşim halindeyken, işlerini başarılı olarak yapmaları gerekmektedir. Bu başarıyı elde edebilmek için, kültürel zekânın elde edilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.⁴⁵

Triandis'e göre, bir bireyde kültürel zekânın elde edilmesi ve geliştirilebilmesi için bazı vasıflara sahip olunması gerekmektedir. Öncelikle, bir

⁴³ P. Christopher Earley v. d., **a. g. e.**, 2004, p. 4.

⁴⁴ Faruk Şahin v. d., "Measuring Cultural Intelligence in the Turkish context", **International Journal of Selection and Assessment**, 21 (2), 2013, pp. 135-144.

⁴⁵ Salih Yeşil, "21. Yüzyılın Küresel Örgütleri İçin Kültürel Zekâ", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, 19 (2), 2010, s. 160.

karar alınana denk veya başkaları hakkındaki bir düşünce üzerinde karar verilene denk, yeterli bilgi toplanılması gerekmektedir. Doğru kararlar verebilmek için, çok bilgi toplanılması gerekmektedir. Kültür, bireylerin algı ve davranışlarını etkilemektedir ve bu nedenle, bireyin kültürlerarası zorluk yaşamaması için, kültürlerarası temel farklılıkları bilmesi gerekmektedir. Kültürlerin bazıları toplumcu bazıları ise bireycidir; bundan dolayı, kültürlerarası görüş, algı ve davranış ayrılığı oluşmaktadır. Kültürlerarası karar verilirken en önemli diğer unsur ise, o anki durumdur. Bireyler, kültüre bağlı olarak farklı durumlar karışışında farklı şekilde kararlar vermektedirler ve farklı şekilde davranmaktadırlar. Böylece, farklı kültürlerin olumlu ve olumsuz özelliklerini analiz edip, ona göre karar verip, davranmak, kültürel zekâ seviyesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.⁴⁶

Earley ve Mosakowski'ye göre kültürel zekâ seviyesini geliştirmek isteyen bireylerin ilk etapta psikolojik olarak sağlıklı ve profesyonel anlamda yetenekli olmaları gerekmektedir. Böylece, bu bireyler için kültürel zekâyı geliştirmek adına birkaç aşamadan oluşan bir yöntem geliştirmişlerdir. Bu yöntem şu şekildedir:⁴⁷

- Birinci aşama: Bu aşamada, bireylerin kültürel zekâ seviyelerine göre hangi noktalarda zayıf veya güçlü oldukları belirlenmektedir. Bu analizi yapabilmek için kültürel zekâ ölçeği kullanılmaktadır. Bu ölçekte, farklı kültürel zekâ boyutları bulunmaktadır, ölçülmektedir ve ölçeğin sonucuna göre bireyin hangi kültürel zekâ boyutlarının zayıf, hangi kültürel zekâ boyutlarının güçlü olduğu ortaya konmaktadır. Bu sonuçlara göre, hangi kültürel zekâ boyutu için eğitim alınıp geliştirilmesi gerektiği belirlenmektedir.

- İkinci Aşama: Bu aşamada, bireyin zayıf kültürel zekâ yönlerini geliştirmek amacıyla bir eğitim metodu seçilmektedir. Buna göre; fiziksel kültürel zekâ seviyeleri düşük bireyler, oyunculuk ve tiyatro sınıflarında eğitim alarak kendilerini geliştirmektedirler. Zihinsel kültürel zekâ seviyelerinde düşüklük olan bireyler ise, farklı iş veya olaylara ilişkin örnekler okuyarak ortak noktaları ve farklılıkları tespit edip, örnekleme veya tümevarım yoluyla kendilerini geliştirebilmektedirler.

⁴⁶ H. C. Triandis, "Cultural intelligence in organisations", **Group & Organisations Management**, 31 (1), 2006, p. 20.

⁴⁷ P. Christopher Earley v. d., **a. g. e.**, p. 7.

Duygusal kültürel zekâ seviyelerinin düşük olduğu bireyler, davranış egzersizleri yaparak kendilerini geliştirebilmektedirler; bunlar, yeni bireylerle tanışma ve selamlaşma, mülakat, bir şeyler satın alma vb. egzersizlerdir.

- Üçüncü Aşama: Bu aşamada, bireye özel seçilen eğitimin tipine uygun olarak tek veya grup halinde asıl eğitime başlanmaktadır.

- Dördüncü Aşama: Bu aşamada, birey zayıf noktalarını geliştirmek ve güçlendirmek amacıyla etrafındaki kaynakları kendi menfaati doğrultusunda yönetmelidir. Bu konuda çalıştığı işletmeden destek alabilmektedir.

- Beşinci Aşama: Bu aşamada, birey farklı kültürlerden oluşan ortama girmektedir ve bildiği, öğrendiği, geliştirdiği kültürel zekâ performansını uygulamaya sokmaktadır. Burada, bireyin öncelikle güçlü kültürel zekâ becerileri ve ardından zayıf kültürel zekâ becerileri devreye girecektir.

- Altıncı Aşama: Bu aşamada, birey geliştirdiği kültürel zekâ becerilerini değerlendirmektedir. Bu aşamada bireye, en çok diğer bireylerden alınan geribildirimler yardımcı olacaktır. Bu sonuçlara göre, bireyin eğitime devam etmesi gerekip gerekmediğine karar verilecektir.

2.9. KÜLTÜREL ZEKÂNIN PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ

Birkaç araştırmaya göre kültürel zekânın iş performansı ile ilişkisi olduğu saptanmıştır. Kültürel zekâsı yüksek bireylerin, kültürel zekâsı düşük bireylere nispeten, kültürel açıdan farklı ortamlarda etkili ve verimli bir şekilde çalışabildikleri tahmin edilmektedir. Dyne v. d. tarafından yapılan bir araştırmada, kültürel zekâ boyutlarının her birinin kültürlerarası iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, kültürlerarası iş performansı; kültürel ortamlarda karar verme yeteneği, iş performansı, kültürel adaptasyon ve kültürel değerlendirme olarak dört farklı boyutta incelenmiştir. Sonuç olarak, kültürel zekânın kültürel ortamlarda karar verme, iş performansı, kültürel adaptasyon ve kültürel

değerlendirmeyi etkilediği saptanmıştır. Ayrıca, yüksek kültürel zekâya sahip bireylerin, farklı kültürlerle daha rahat uyum sağladıkları da belirlenmiştir.⁴⁸

Başka bir araştırmaya göre, motivasyonel kültürel zekâ boyutu ve kültürlerarası adaptasyon arasında bir ilişki olduğu öne sürülmüştür. Templer v.d.'nin yaptığı bu araştırmanın sonucunda, motivasyonel kültürel zekâ boyutunun kültürlerarası adaptasyonun üç boyutu olan; genel adaptasyon, iş bağlantılı adaptasyon ve davranış bağlantılı adaptasyon ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.⁴⁹

Naresh v.d.'nin literatür bazında yaptıkları araştırmaya göre, literatürde kültürel zekânın iş performansı üzerinde etkisi olduğuna dair birçok araştırmanın bulunduğu vurgu yapılmıştır.⁵⁰

2.10. KÜLTÜREL ZEKÂYA İLİŞKİN YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kültürel zekâ konusu üzerine birçok farklı bilim dalında ve alanda çalışmalar yapılmıştır. Özellikle sosyoloji, eğitim, eğitim psikolojisi, psikoloji ve işletme vb. bilim dalları kültürel zekâ konusunu ele almışlardır. Bu çalışmaların, işletme bilim dalı ağırlıklı olan bazılarına, bu kısımda yer verilmiştir.

Depaula v. d. (2016) yaptıkları araştırmada kültürel zekâ ve kişilik özelliklerinin arasındaki ilişkiyi bulmak için askeri öğrencilerden oluşan bir örneklem kullanmışlardır. Araştırma hipotezine göre; deneyime açıklık, dışadönüklükten daha çok kültürel zekâ ile bağlantılıdır. Ayrıca, bu çalışmada askeri öğrencilerin sosyal zekâ seviyelerinin kültürel zekâ seviyelerini tahmin etmede veya öngörmede işe yaradığı ortaya çıkmıştır. Sonuçlar ise şu şekildedir: Deneyime açıklığın doğal olarak genel kültürel zekâ seviyesi üzerinde etkisi olduğu

⁴⁸ Linn Van Dyne, "Cultural Intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations", **Global EDGE**, 2005, pp. 3, 4.

⁴⁹ Templer v. d., "Motivational Cultural Intelligence, Realistic Job Preview, Realistic Living Condition preview, and Cross-cultural adjustment", **Group & Organization Management**, 31 (1), 2006, p. 166.

⁵⁰ Naresh Kumar, "The Effects on Personality and Cultural Intelligence on International Assignment Effectiveness: A Review", **Journal of Social Sciences**, 4 (4), 2008, pp. 323, 324.

saptanmıştır ve sosyal zekâ performansının bu araştırmada test edilen diğer ara değişkenlere kıyasla kültürel zekâ performansını öngörmeye daha başarılı olduğu belirlenmiştir.⁵¹

Ming Li v. d. (2015) tarafından yapılmış araştırmada Beş Büyük Kişilik Model’inde bulunan deneyime açıklığın ve uyumluluğun kültürel zekâ üzerindeki etkisi incelenmiştir. Veriler iki yüz kırk dört uluslararası uzmandan toplanmıştır. Sonuç ise; uyumluluk seviyelerinin yüksek olduğu bireylerde, deneyime açıklığın kültürel zekânın üst bilişsel, bilişsel ve davranışsal boyutlarının üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Uyumluluk düşük olduğunda böyle bir ilişki bulunmamaktadır. Bulgular şunu göstermektedir: Kişilik ve kültürel zekâ kavramları incelendiğinde birbirlerinden ayrı olarak değil, birbirleriyle etkileşimli olarak incelemenin faydalı olacağı saptanmıştır. Ayrıca, bireyin becerilerini incelerken kültürel zekâ performansı ve kişilik özellikleri birbirinden ayrı olarak değil, birlikte değerlendirilip göz önünde bulundurulmalıdır.⁵²

Bir diğer çalışma ise Japonya’da yapılmıştır. Huff v. d. (2013) çalışmalarında yabancıların kültürel zekâ seviyelerinin kültürlerarası uyuma etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın uygulama kısmında Japonya’da yaşayan yüz elli dört yabancıya anket yoluyla ulaşılmıştır. Sonuçlar ise şu şekildedir: Motivasyonel kültürel zekâ boyutunun Beş Büyük Kişilik Model’indeki bütün kişiliklerle ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bundan yola çıkarak yeni bir kültüre adapte olma açısından kişiliğin ötesinde, yani hangi kişilik özelliği taşınırsa taşınsın, motivasyonel kültürel zekâ seviyesinin genel çevre, etkileşim ve uyum sağlama üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bir bireyin Japonya’da ikamet etme süresinin uzunluğunun kültürel zekâ, kişilik ve kültürlerarası uyumu öngörmeye önemli ve kolaylaştırıcı etken olduğu saptanmıştır.⁵³

⁵¹ Pablo Domingo Depaula v. d., “Personality, Character Strengths and Cultural Intelligence: “Extraversion” or “Openness” as Further Factors Associated to the Cultural Skills”, **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogota (Colombia), 34 (2), 2016, pp. 415-436.

⁵² Ming Li v. d., “Linking Personality to Cultural Intelligence: An interactive Effect of Openness and Agreeableness”, **Personality and Individual Differences**, 89, 2016, pp. 105-110.

⁵³ Kyle C. Huff v. d., “Cultural Intelligence, Personality and Cross-Cultural Adjustment: A study of Expatriates in Japan”, **International Journal of Intercultural Relations**, 38, 2014, pp. 151-157.

Bir başka çalışma ise Evans (2012) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada, küreselleşen dünyada işletmelerin daha fazla yabancı çalışanlara ihtiyaç duyduklarına değinilmiştir. Bu varsayımdan yola çıkarak, bir işletmenin bir yabancı çalışanı işe alırken kültürel zekâ, kişilik ve kültürlerarası uyum kapsamında nelere dikkat etmesi gerektiği incelenmiştir. Bu çalışmada, yüz on bir farklı ülkede çalışmış yabancılara anket uygulanmıştır. Sonuç olarak, kültürel zekâ ve kişiliğin sosyokültürel uyum ile önemli ölçüde ilişkisi olduğu saptanmıştır. Kültürel zekâ ve psikolojik uyum arasında ise ilişki tespit edilememiştir.⁵⁴

Peltokorpi v. d. (2011) yaptıkları çalışmada, Çok Kültürlü Kişilik Anketi yoluyla, yabancıların kişilik özelliklerinin kültürlerarası uyum üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Anket yoluyla yüz seksen bir kişiye ulaşılmıştır. Sonuçlar şunu göstermektedir; kişilik özelliği olan açık görüşlülük ile etkileşim uyumu arasında, duygusal denge ve kültürel empati ile genel uyum arasında ayrıca sosyal inisiyatif ve iş uyumu arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.⁵⁵

Shin-yih Chen v.d.'nin (2010) yaptıkları çalışmanın amacı; kültürel zekânın rolünü ve kültürel zekânın yabancı çalışanların performansı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ayrıca, kültür şokunun, kültürel zekâ ve performans arasındaki ilişkiye aracılık eden etkisi de incelenmiştir. Bu çalışma Tayvan da yapılmıştır ve Tayvan'da çalışan üç yüz seksen iki Filipinli çalışanlar üzerinden anket yoluyla veriler toplanmıştır. Sonuç olarak, Filipinli çalışanların kültürel zekâlarıyla performansları arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun akabinde, Filipinli çalışanların kültürel zekâları ile kültür şoku arasında negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, kültür şokunun kısmen kültürel zekâ ve performans ilişkisine aracılık ettiği belirlenmiştir.⁵⁶

⁵⁴ Elizabeth Hallaine Evans, "Expatriate Success: Cultural Intelligence and Personality as Predictors for Cross-Cultural Adjustment", **A thesis submitted to the Faculty of the University of Tennessee at Chattanooga in partial fulfilment of the Requirements for the Degree of Master of Sciences in Psychology**, Tennessee, 2012, p. 1.

⁵⁵ Vesa Peltokorpi v. d., "The Impact of Expatriate Personality Traits on Cross – Cultural Adjustment: A Study with Expatriates in Japan", **International Business Review**, 21 (4), 2012, pp. 734-746.

⁵⁶ Angela Shin-Yih Chen v. d., "The relationship between cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture shock: A case from Philippine laborers in Taiwan", **International Journal of International Relations**, 35 (2), March 2011, pp. 246-258.

Ang v. d. (2008) yaptıkları çalışmada; şirket düzeyinde kültürel zekânın denizcilik gibi uluslararası iş girişimleri bağlamındaki önemini incelemişlerdir. Denizcilik sektöründe çalışanların, kültürel zekâ seviyelerinin yüksek olması ve kültürel zekâlarının geliştirilmesi adeta bir zorunluluktur. Bu yapılan çalışma içerisinde, kültürel zekâ konusu kavramsallaştırılmış olup, kültürlerarası yeteneklerin üç boyutu (yönetimsel, rekabetçi ve yapısal) incelenmektedir. Sonuç olarak, bu üç boyutu ölçmek ve ayrıca teorik ve yönetsel sonuçları tartışmak için öğeler önerilmiştir.⁵⁷

Ang v.d.'nin (2007) yaptıkları kapsamlı çalışmanın amacı, kültürel zekânın teorik hassasiyetini veya kesinliğini artırmaktır. Çalışmada, kültürel zekâ modelini geliştirmek ve test etmek için kültürel zekânın dört boyutu ve üç kültürlerarası etkililik sonuçları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuç olarak, üst bilişsel ve bilişsel kültürel zekânın, kültürel yargılama ve karar verme üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Motivasyonel ve davranışsal kültürel zekânın ise, kültürel adaptasyon üzerinde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Üst bilişsel ve davranışsal kültürel zekânın, görev performansı üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.⁵⁸

Herrmann v. d. (2007) yaptıkları çalışmada, insanların en yakın primat akrabalarından sosyal ve bilişsel anlamda farklı olduklarını öne süren bir araştırma yapmışlardır. Bu bağlamda primatlara, şempanzelere, orangutanlara ve okul öncesi okuma yazma bilmeyen 2,5 yaşındaki çocuklara kapsamlı bir test uygulanmıştır. Sonuç olarak, çocukların ve orangutanların fiziksel dünyayla başa çıkabilmek için neredeyse aynı bilişsel zekâyâ sahip oldukları saptanmıştır. Fakat çocukların sosyal dünyayla başa çıkabilmeleri için daha karmaşık bilişsel zekâyâ sahip oldukları bulunmuştur.⁵⁹

Sternberg v. d. (2006) yaptıkları çalışmada; kültürel zekâ kavramının araştırılmasını, geliştirilmesini ve değerlendirilmesini incelemişlerdir. Bu

⁵⁷ Soon Ang v. d., "Cultural Intelligence and Offshore Outsourcing Success: A Framework of Firm-Level Intercultural Capability", **Decision Sciences Institute**, 39 (3), 2008, pp. 337-360.

⁵⁸ Soon Ang v. d., "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgement and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance", **Management and Organization Review**, 3 (3), 2007, pp. 335-371.

⁵⁹ Esther Herrmann, "Humans Have Evolved Specialized Skills of Social Cognition: The Cultural Intelligence Hypothesis", **Science**, 317 (5843), 2007, pp. 1360-1366.

araştırmada, farklı ülkelerden ve kıtalardan başarılı zekâ teorisine uygun olan araştırmalar ele alınmıştır. Bu araştırmalar kültür konusunun zekâ üzerindeki önemini göstermektedirler. Zekâyı kültürel bağlamda anlamının önemine vurgu yapılmaktadır.⁶⁰

Triandis (2006) çalışmasında kültürel zekâ konusunu ele almıştır. Triandis yaptığı bu çalışmada, örgütlerde kültürel zekânın önemine değinmiştir. Örgütlerde kültürel zekânın çeşitli yönleri tanımlanmıştır. Çağımızda birçok örgüt çok kültürlüdür çünkü ekonomik nedenlerden dolayı satılan ürünlerin neredeyse hepsi farklı ülkelerde tasarlanırken bir başka ülkede üretilmektedirler ve yüzlerce ülkede pazarlanıp, satışa sunulmaktadır. Bir örgütün içindeki çalışanlar böylece çok farklı kültürlerle bağlı olmaktadır; dil, etnik köken, yeme içme alışkanlığı, giyim tarzı ve inanış gibi daha birçok kültürel etkenlerden etkilenmektedirler ve bir çalışanın kültürü diğer bir çalışanın kültürü ile farklılık gösterebilmektedir. Bu kültürel farklılık, iletişim ve etkileşime yansımaktadır. Kolaylıkla yanlış anlaşılmalara meyil vermemek için, her çalışanın kültürel zekâ seviyelerinin yüksek olması, örgüte hem işlerin ilerlemesinde hem de örgüt içi çalışanların birbiriyle anlaşması açısından fayda sağlamaktadır.⁶¹

Ang v. d. (2006) yaptıkları çalışmada, Beş Büyük Kişilik Modeli ile kültürel zekânın dört boyutunu incelenmişlerdir. Araştırmada üç yüz otuz sekiz işletme mezunu üzerinden veriler toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda ise, kişilik ve kültürel zekâ arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın en değerli bulgusu; Beş Büyük Kişilik Modelinde bulunan deneyime açıklık özelliğinin kültürel zekâ boyutlarının hepsiyle ilişki içinde olmasıdır. Sonuç olarak; deneyime açıklığın, çok kültürlü ortamda çalışanlara uyum sağlama, adapte olma ve etkileşimde çok büyük yarar sağlayan bir kişilik özelliği olduğu belirlenmiştir.⁶²

⁶⁰ Robert J. Sternberg, "Cultural Intelligence and Successful Intelligence", **Group & Organization Management**, 31 (1), 2006, pp. 27-39.

⁶¹ Harry C. Triandis, "Cultural Intelligence in Organizations", **Group and Organization Management**, 31 (1), 2006, pp. 20-26.

⁶² Soon Ang v. d., "Personality Correlates of the Four -Factor Model of Cultural Intelligence", **Group & Organization Management**, 31 (1), February 2006, pp. 100-123.

Tunalılar'ın (2018) çalışmasında, yöneticilerin kültürel zekâları ile çalışanların duygusal bağlılığı arasındaki ilişki ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki yapısal, statü ve psikolojik uzaklıklarını ele alan ilişki uzaklığının düzenleyici rolünü incelemek hedeflenmiştir. Araştırmanın uygulama kısmı; uluslararası bir güvenlik firmasında yapılmıştır. Araştırma yirmi dört farklı uyruklu ve bir kısmı yönetici düzeyinde bulunan iki yüz yirmi altı katılımcı ile yapılmıştır. Araştırmada, katılımcılardan kendilerine en yakın seviyede bulunan yöneticilerinin kültürel zekâlarını ve kendilerinin duygusal bağlılıklarını değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda; yöneticilerin kültürel zekâlarının üst bilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâ boyutları ile çalışanların örgüte duygusal bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları saptanmıştır. Fakat davranışsal kültürel zekâ boyutu ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bunun dışında, psikolojik ilişki uzaklığı boyutunun, yöneticilerin üst bilişsel kültürel zekâ boyutlarının, çalışanların duygusal bağlılığı ile ilişkisinde düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.⁶³

Koyuncu (2017) yaptığı araştırmada kültürel zekâ ile girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi saptamayı hedeflemektedir. Bu yüksek lisans tezinin uygulama kısmında İstanbul Fatih Laleli pazarından veriler toplanmıştır. Kültürel Zekâ Ölçeği ve Girişimcilik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda üst bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ ile girişimcilik boyutlarının bazıları arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.⁶⁴

Özaslan'ın (2017) yaptığı araştırma, öğrencilerin sosyal zekâ ve kültürel zekâlarının iletişim kurma gönüllülüğü üzerinde etkisini ve İngilizceye karşı tutum gibi bireysel değişkenlerin öğrencilerin konuşma gönüllülüğü üzerindeki etkisini kapsamaktadır. Araştırmanın amacı; öğrencilerin kaygı, tutum, sosyal zekâ, kültürel zekâ ile iletişim kurma isteklilik seviyelerinin cinsiyet, yaş, okudukları bölüm,

⁶³ Tuğrul Tekin Tunalılar, "Yöneticinin Kültürel Zekâsının Çalışanların Duygusal Bağlılığıyla İlişkisi ve İlişki Uzaklığının Düzenleyici Rolü: Bir Araştırma", **İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Dalı**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2018, ss. 1-265.

⁶⁴ Ümmügölsüm Koyuncu, "Kültürel Zekâ ve Girişimcilik Yönelimi arasındaki ilişki: Laleli pazarındaki mikro ölçekli işletmeler üzerine bir araştırma", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017, s. 1.

İngilizce konuşulan bir ülkede bulunma tecrübeleri arasında ilişkilerini saptamayı hedeflemektedir. Bu araştırmanın kapsamındaki veriler 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Erciyes Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği bölümlerinde okuyan üç yüz kırk dokuz adet öğrenciden toplanmıştır. Ölçek olarak uygulamada İletişim Kurma İstekliliği Ölçeği, Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği, Kültürel Zekâ Ölçeği, İngilizceye karşı tutum ve kaygı ölçekleri kullanılmıştır. Analiz edilen verilere göre, öğrencilerin konuşma gönüllülüğü seviyelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak, öğrencilerin İngilizce konuşulan bir ülkede bulunmalarının konuşma gönüllülüğü, kültürel zekâ ve İngilizceye karşı tutumları üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür.⁶⁵

Mercan'ın (2016) yaptığı çalışmada otellerde çalışanların kültürel zekâ seviyelerinin incelenmesi ve kültürel zekâ ile kültürlerarası duyarlılık arasında ki ilişkinin saptanması hedeflenmiştir. Yöntem olarak bu çalışmada, anket yönteminden faydalanılmıştır ve araştırma sahası olarak Edremit Körfezinde bulunan turizm işletmeleri seçilmiştir. Böylece, altı yüz on yedi çalışana ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, otellerde çalışanların bilişsel ve davranışsal kültürel zekâ sorularına verdikleri yanıtlar, demografik özellik olan yaş aralıklarına göre mantıklı bir farklılık belirtmektedir. Çalışanların, kültürel zekâ düzeylerinin kültürlerarası duyarlılıklarını arttırdığı saptanmıştır.⁶⁶

Kahraman'ın (2016) yaptığı çalışmada, uygulamaya katılan öğrencilerin kültürel zekâ düzeylerini etkileyen bileşenlerin bulunması hedeflenmektedir. Bu bağlamda, araştırmaya katılanların hayatlarında kültüre verdikleri yer, yabancı dil performansları, yabancı dile yaklaşımları, dil öğrenme stratejileri gibi unsurlar kültürel zekâ seviyeleriyle kıyaslanmaktadır. Bu çalışmada yöntem olarak, nicel araştırma türü olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın uygulama kapsamını: Uşak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde lisans

⁶⁵ Ayşegül Özasan, "Sosyal Zekâ, Kültürel Zekâ, Kaygı ve Tutum Seviyeleri ile İngilizce İletişim Kurma Gönüllülüğü Arasındaki İlişki", **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Batı Dilleri ve Edebiyatı Anabilim Dalı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2017, s. 1.

⁶⁶ Nuray Mercan, "Çok Kültürlü Ortamlarda Kültürel Zekânın Kültürler Arası Duyarlılık ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma", **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9 (1), 2016, ss. 1-13.

eğitiminin sadece üçüncü döneminde verilen Yabancı Dilde Okuma ve Yazma dersine katılan öğrenciler oluşturmaktadır. Ölçek olarak Kültürel Zekâ Ölçeği, Yabancı Dil Tutum Anketi ve Dil Öğrenme Stratejileri Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; genel olarak katılımcıların kültürel zekâ seviyeleri orta olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, katılımcıların kültürel zekâ seviyelerinin yabancı dil derslerinde kültür konusuna olan tutumları, yabancı dil başarıları, yabancı dile karşı tutumları ve dil öğrenme stratejilerini kullanabilme seviyeleri üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.⁶⁷

Köse (2016) yaptığı çalışmada, üniversitede Öğrenci Değişim Programı olan Erasmus Programı yapmış öğrencilerin, kültürel zekâ seviyeleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma Gaziantep’te üç yüz on lisans öğrencisi ile yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, Erasmus programına katılan öğrencilerin kültürel zekâ seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın bir başka bulgusu ise, Erasmus programlarının öğrencilerin kültürel zekâ seviyelerini artırdığı da belirlenmiştir.⁶⁸

Semerciöz ve Yeke (2016), yaptıkları çalışmada kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve kültürlerarası iletişim yetkinliği arasındaki ilişkiyi incelemektedirler. Bu araştırma, Türkiye’de faaliyet gösteren iki otomotiv firmasından toplam dört kıdemli çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Alman merkezli otomotiv firmasından üç üst düzey çalışan ve Güney Kore merkezli otomotiv firmasından ise bir üst düzey çalışan ile görüşmeler yapılmıştır. Bu verilere göre; kültürel zekânın kültürlerarası iletişim yetkinliği üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kişilik özelliklerinin de kültürel zekâ ve kültürlerarası iletişim üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun dışında, kültürel zekâ açıkça ele alındığında, kişilik özelliklerinin kültürlerarası iletişim yetkinliğinin üzerindeki etkisinin azaldığı varsayılmaktadır.⁶⁹

⁶⁷ Mehmet Kahraman, “Yabancı Dilde Kültürel Zekâya Etki eden Faktörlerin İncelenmesi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2016, s. 1.

⁶⁸ Nimet Köse, “Erasmus programının Kültürel Zekâ Üzerine Etkisinde Demografik Özelliklerin Rolü”, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 2016, s. 1.

⁶⁹ Selçuk Yeke v. d., “Relationship Between Personality Traits, Cultural Intelligence and Intercultural Communication Competence”, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 235, 2016, pp. 313-319.

Aslan v.d.'ne (2015) ait olan çalışmada anket yoluyla veri toplanarak çalışanların kültürel zekâ seviyeleri ve demografik özellikleri analiz edilmiştir. Sonuç olarak, çalışanların bazı demografik özelliklerinin bazı kültürel zekâ boyutları ile eşleştiği ve bazıları ile farklılık gösterdiği saptanmıştır. Kültürel zekâ cinsiyete göre bu çalışmada değişiklik göstermemiştir. Katılımcının, yurtdışında bulunma durumunda tüm kültürel zekâ boyutları yüksek çıkmıştır. İki veya daha fazla dil bilenlerin, kültürel zekâlarında tüm boyutlar yüksek çıkmıştır. Ayrıca, üst düzey yöneticilerin kültürel zekâları, alt düzeylerde çalışanlara kıyasla, yüksek çıkmıştır.⁷⁰

Koçak ve Özdemir (2015) yaptıkları çalışmada, öğretmen adaylarının kültürel zekâ düzeyleri ile çok kültürlü eğitim ve öğretime ilişkin yaklaşımları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sahası olarak, 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde tahsiline devam eden dört yüz seksen beş öğretmen adayı seçilmiştir. Araştırma sonucunda; araştırılan kitlenin çok kültürlü öğretim ve eğitime ilişkin yaklaşımlarının ve kültürel zekâyâ ait ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, kültürel zekâ ile çok kültürlü eğitim ve öğretime olan yaklaşım arasında pozitif düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.⁷¹

Bir diğer çalışma ise Bezirgân v. d. (2015) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı; turizm sektöründe çalışanlarının kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu kişilik özelliklerinin çalışanların kültürel zekâ seviyeleri üzerindeki etkisini saptamaktır. Araştırma kapsamında, anket yoluyla, veriler Balıkesir'in Ayvalık, Burhaniye ve Edremit ilçelerinde bulunan ve faal olan, turizm işletme belgesine ve belediye belgesine sahip, konaklama işletmelerinden toplanmıştır. Bu işletmelerde çalışan altı yüz on yedi kişi üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda, farklı kişilik özellikleri ve farklı kültürel zekâ boyutları arasında bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Analiz sonucunda, duygusal dengenin kültürel zekânın tüm boyutlarını pozitif etkilediği saptanmıştır. Deneyime açıklık, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutlarını pozitif ve anlamlı bir

⁷⁰ Sevinç Aslan v. d., "İstanbul'daki 5 Yıldızlı Otellerde Kültürel Zekâ Ölçeğine İlişkin Bir Uygulama", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı 23, 2015, ss. 34-61.

⁷¹ Seval Koçak ve Murat Özdemir, "Öğretmen Adaylarının Çok Kültürlü Eğitime Yönelik Tutumlarında Kültürel Zekanın Rolü", **İlköğretim Online**, 14 (4), 2015, ss. 1352-1369.

şekilde etkilemektedir. Uyumluluk üst bilişsel ve davranışsal kültürel zekâ boyutlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca, dışadönüklük motivasyonel ve sorumluluk da üst bilişsel kültürel zekâyı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.⁷²

Çalışkan v.d.'nin (2015) yaptığı araştırmanın amacı, yöneticilerin algılanan kültürel zekâsı, çalışanların farklılık iklimi algısı ve çalışanların deneyime açıklık özelliklerini incelemek, olumsuz çalışan davranışı olarak adlandırılan sinisizm üzerindeki etkilerini açıklamak ve farklılıkların yönetiminin önemine değinmektir. Bu çalışmada veriler İstanbul'da 5 yıldızlı otellerde çalışan yüz altmış çalışandan anket yoluyla elde edilmiştir. Anket formunda, kültürel zekâ, örgütsel sinisizm, farklılık iklimi algısı ve deneyime açıklık ölçeği ile demografik sorulara yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler, korelasyon ve regresyon analizi yöntemiyle incelenmiştir. Araştırma bulguları, çalışan farklılık iklimi algısının yöneticilerin algılanan kültürel zekâsı ile örgütsel sinisizm arasındaki ilişkide aracı değişken olduğunu göstermiştir. Çalışanın gelişime açıklık seviyesinin yöneticilerin algılanan kültürel zekâsıyla farklılık iklimi algısı arasındaki şartlı değişken etkisi saptanamamıştır.⁷³

Çetin'in (2014) çalışması uzak yol kaptanları ile yapılan bir bilimsel araştırmadır. Çalışmanın amacı; kültürel farklılıkların incelenmesi ve sürekli farklı kültürlerle etkileşim halinde olan ve kültürel zekâlarının yüksek olduğu umulan uzak yol kaptanlarının ve uzak yol zabitlerinin kültürel zekâ seviyelerini değerlendirmektir. Araştırmanın örneklemini; yüz on dokuz Türk uzak yol kaptanı ve birinci zabitleri oluşturmaktadır ve bir alan araştırması yapılmıştır. Bu araştırmanın neticesinde, kültürel farklılıktan dolayı çıkan sorunların gidilen farklı ülkelerin farklı kültürlerine göre değiştiği gözlemlenmiştir. En çok kültürel farklılık gösteren noktalar Uzak Doğu ve Hindistan gibi ülkelerde görülmüştür. Sonuç olarak, uzak yol kaptan ve uzak yol zabitlerinin motivasyonel kültürel zekâ boyutu çok yüksek

⁷² Muammer Bezirgân v. d., “Turizm Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zekâ’ları Üzerindeki Etkisi: Edremit Körfezi Örneği”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (Online)**, 7 (1-2), 2015, ss. 16-29.

⁷³ Sezer Cihan Çalışkan v. d., “Yöneticilerin Algılanan Kültürel Zekâsı, Çalışanın Farklılık İklimi Algısı, Gelişime Açıklık ve Örgütsel Sinisizm Etkileşimi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Araştırma”, **İnsan ve İş Dergisi**, 2 (1), Nisan 2015, ss. 1-11.

çıkıştır. Üst bilişsel kültürel zekâ boyutu da önemli derecede yüksek çıkmıştır. Özet olarak, araştırmada on hipotez bulunmaktadır ve bunlardan altısı kabul edilmiştir. Buna göre: uzak yol kaptanlarının ve birinci zabıtlarının çalıştıkları gemi türü, yabancı dil bilgileri, kültürlerarası yönetim konusunda eğitimleri, kültürel etkileşimde yabancı dil bilgileri ve farklı kültürlere uyum sağlayabilmenin mesleki başarıya etkisi konularında uzak yol kaptan ve birinci zabıtlarının fikirleri, algılanan kültürel zekâ düzeyi ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, uzak yol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâ seviyelerinin yaşlarına, profesyonel yeterliliklerine ve deniz hizmet sürelerine ilişkin farklılık göstermediği saptanmıştır.⁷⁴

Dilek (2014) yaptığı çalışmada, İstanbul, İzmir, Antalya ve Muğla illerinde faal olan A grubu seyahat acentalarında bir araştırma yapmıştır. Üç yüz on yerli ve yabancı yönetici üzerinde anket uygulanmış ve elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, yöneticilerin kültürel zekâ seviyeleri ile kültürel farklılıkların yönetimi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Böylece, yöneticilerin kültürel zekâ düzeyi arttıkça, kültürel farklılıkların yönetimi de güçlenmektedir.⁷⁵

İlhan ve Çetin'in (2014) yaptıkları araştırmada, sosyal zekâ ve kültürel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemek hedeflenmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın uygulama kısmında 2011-2012 Eğitim ve Öğretim yılında Bahar döneminde Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde öğrenim gören iki yüz kırk üç öğrenciden veriler toplanmıştır. Uygulama kısmında, Tromso Sosyal Zekâ Ölçeği ve Kültürel Zekâ Ölçeği yer almıştır. Araştırma sonucunda; sosyal zekâ ve kültürel zekâ arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.⁷⁶

⁷⁴ Çimen Karataş Çetin, "Kültürel Zekâ: Uzak Yol Kaptanları ve Uzak Yol Birinci Zabıtları Üzerinde Bit Araştırma", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16 (2), 2014, ss. 134-155.

⁷⁵ Nur Kulakoğlu Dilek, "Kültürel Farklılıkların Yönetimi Sürecinde Kültürel Zekâ'nın Etkinliği: A Grubu Seyahat Acentaları Yöneticileri Üzerine Alan Araştırması", **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2014, s. 1.

⁷⁶ Mustafa İlhan v. d., "Sosyal ve Kültürel Zekâ arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi", **Turkish Journal of Education**, 3 (2), 2014, ss. 4-15.

Şahin ve Gürbüz'ün (2012) çalışmasında kültürel zekâ, öz-yeterlilik, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde durulmuştur. Kültürel zekâ ile öz-yeterlilik, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri Türkiye'nin de bulunduğu çok uluslu ve çok kültürlü örgüt çalışanları üzerinde araştırmak hedeflenmiştir. Bu araştırmanın örneklemini, çok uluslu örgütlerde çalışan dokuz ülkeye mensup yüz yirmi bir katılımcı oluşturmaktadır. Sonuç olarak, kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif olarak tesir ettiği ortaya çıkmıştır. Bunun dışında, kültürel zekâ ve öz-yeterlilik (birlikte) etkileşimsel olarak görev performansına ve örgütsel vatandaşlık davranışına etki etmemektedirler. Bu nedenle, genel performansın değerlendirilmesi durumunda hem kültürel zekâ hem de öz-yeterlilik ayrı ayrı göz önünde bulundurulmalıdır.⁷⁷

Şahin'in (2011) yaptığı çalışmanın amacı; liderlerin kültürel zekâları ile astların örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumları arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Çalışmada kullanılan veriler, uluslararası askeri bir örgütte çalışan otuz bir liderden ve doksan altı asttan toplanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışmanın değişkenleri arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özellikle motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutlarının yüksek seviyede olması, astların örgütsel davranışları ve liderden kaynaklanan iş doyumları üzerinde, olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir.⁷⁸

⁷⁷ Faruk Şahin ve Sait Gürbüz, "Kültürel Zekâ ve Öz-yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14 (2), 2012, ss. 123-140.

⁷⁸ Faruk Şahin, "Liderin Kültürel Zekâsının Astların Örgütsel Davranış ve İş doyumuna Etkisi", **Savunma Bilimleri Dergisi**, 10 (2), 2011, ss. 80-104.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KÜLTÜREL ZEKÂ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Küreselleşen dünyada teknolojinin de gelişmesiyle, çokuluslu işletmelerin varlığı artmıştır. Çok uluslu işletmelerin artışına bağlı olarak, çalışma ortamında çok kültürlü yapılar da artmaktadır. Buna bağlı olarak, farklı kültürlerden gelen çalışanlar aynı çalışma ortamında birbirleriyle iletişim ve etkileşime girmektedirler. İşlerin yolunda ilerlemesi için, farklı kültürlerin birbirlerini doğru anlamaları hem işlerin hızını ve verimini artıracak hem de kişisel olarak yanlış anlaşılmalara engel olacaktır. Çalışmanın araştırması, çokuluslu ve çok kültürlü yapıya sahip işletmelerin oldukça çok bulunduğu ve çok çeşitli ülkelerden göçmen çalışanların bulunduğu, Avrupa'nın sanayi ülkesi Almanya'da yapılmıştır.

Bu bölümde, öncelikle araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri ele alınmıştır. Daha sonra, araştırmada kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik ve geçerlilikleri analiz edilmiştir. Ölçeklerin ortalama değerleri incelenmiş ve akabinde, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Araştırmanın temel amacı; çok kültürlü yapıya sahip çokuluslu işletmelerde çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerindeki etkisini incelemektir.

Bu kapsamda, araştırmada ayrıntılı olarak beş büyük kişilik boyutu ile dört kültürel zekâ boyutu arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Araştırma, Almanya'daki çokuluslu teknoloji ağırlıklı işletmelerde çalışanları kapsamaktadır.

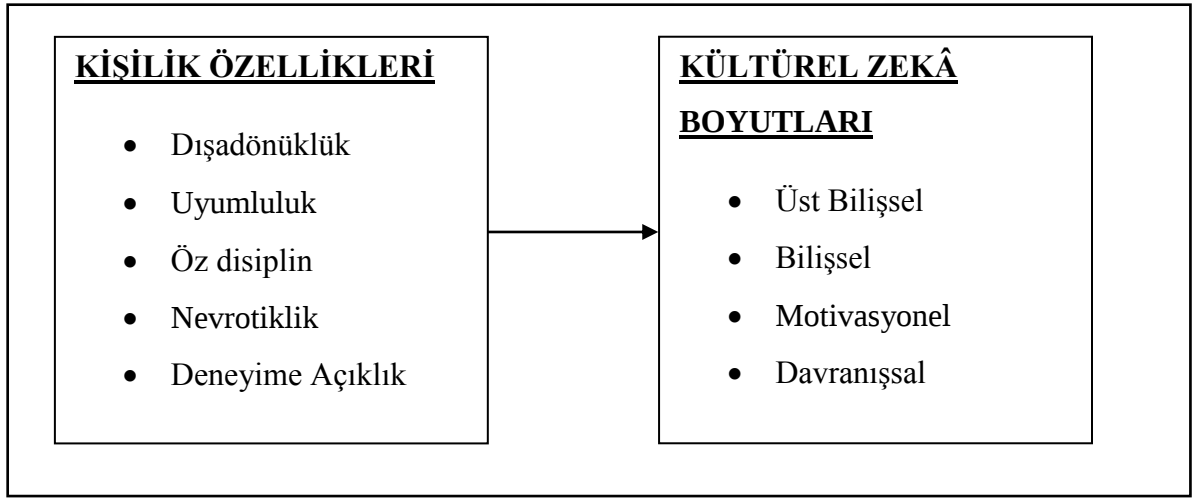
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE YÖNTEMİ

Bu araştırmada iki değişken bulunmaktadır. Bunlar şöyledir:

- Bağımsız Değişken: Kişilik
- Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ.

Bu araştırmanın modeli aşağıda verilmektedir:

Şekil 3.1.: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın modelinde de görüldüğü üzere kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerinde bir etkisi bulunmaktadır. Bunun dışında, kişilik alt boyutlarının (dışadönüklük, uyumluluk, öz disiplin, nevroitiklik ve deneyime açıklık) kültürel zekâ alt boyutları (üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal) üzerinde de bir etkisi bulunmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâları üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: Dışadönüklük kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1b}: Uyumluluk kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1c}: Öz disiplin kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1d}: Nevrotiklik kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{1e}: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

Araştırmanın ana kütlesini Avrupa Birliği'nin lider ülkesi olan ve endüstri 4.0'ın temellerinin atıldığı Almanya'da faaliyet gösteren teknoloji ağırlıklı çokuluslu işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır.

Endüstri 4.0 projesi, yüksek teknoloji ve inovasyon stratejisinin temel ilkesini oluşturmaktadır. Endüstri 4.0 klasik endüstride, örneğin üretim teknolojisinde, bilgi paylaşımının ilerlemesini hedeflemektedir. Nesnelerin interneti yolunda, sanal dünya ile fiziksel dünya, buna bağlı olarak siber-fiziksel sistemlerin ve teknik işlemlerin iş süreçleriyle olası birleşmesi, Almanya'nın üretim sahasını yeni bir döneme götürecektir. ¹

Endüstri 4.0 kavramı, ilk defa 2011 yılında Almanya Hannover Fuarı'nda kullanılan ve dördüncü sanayi devrimine verilen isimdir. Bu kavramın, üretim ve tüketim ilişkilerine yeni bir yön ve şekil vereceği gözlemlenmektedir. Bu süreç, hem tüketicilerin ihtiyaçlarına anlık olarak uyum sağlayan üretim sistemlerini hem de birbiriyle sürekli iletişim ve koordinasyon halinde olan otomasyon sistemlerini içermektedir. Ayrıca bu süreç, ürün geliştirmede de farklı disiplinler arasında yakın iş birliğinin oluşumuna katkı sağlamaktadır. ²

Endüstri 4.0'ın en önemli ayırt edici özellikleri; hız, genişlik ve derinlik ve sistem etkisidir. Hızla gelişen teknoloji yeni gelişmelere neden olmaktadır. Bu hızlı gelişim hem üretimde hem de iş dünyası, yaşam koşulları ve toplumda yeni

¹ Alfons Botthof v. d., **Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0**, Springer Vieweg, Berlin, 2015, p. 3.

² Aytaç Yıldız, "Endüstri 4.0 ve Akıllı Fabrikalar", **Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, 22 (2), 2018, s. 548.

değişimlere sebep olmaktadır. Ayrıca, bu gelişim sektörlerle beraber sistemlerin ve ülkelerin de yapısını köklü bir değişime uğratmaktadır.³

Endüstri 4.0, sanayi ve üretimi değiştireceği gibi aynı zamanda toplumları ve kültürleri de köklü bir değişime sokacaktır. İlerde, cihazların kalitesini belirleyen en önemli unsurlardan bir tanesi belki de yapay zekâ olacaktır. Henüz böyle köklü bir değişim dünya üzerinde söz konusu olmadığı için, çok kültürlü işletmelerde hâlâ çalışanların kültürel zekâ seviyelerinin yüksek olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece, bu çalışmanın uygulaması Endüstri 4.0'ın temellerinin atıldığı ve yeniliklere, değişime ve gelişime açık bir ülke olan Almanya'da teknoloji ağırlıklı işletmelerde çalışanlarla yapılmıştır.

Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu işletmeler arasında istihdam edilen 289 çalışandan *anket* yoluyla online olarak “Google form” anket yapma ve toplama platformu üzerinden veriler elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan kolayda örneklem yöntemi, tesadüfi olmayan örnekleme yönteminin içinde yer almaktadır. Kolayda örneklem yöntemi, az maliyetli, zaman bakımından verimli ve uygulaması kolay bir yöntemi oluşturmaktadır. Bu yöntemde, rahatlıkla ulaşılabilen katılımcılar örnekleme dahil edilmektedir. Katılımcılar seçilme olasılıkları bilinmeden örnekleme alınmaktadırlar.⁴

3.3. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın anketinde kullanılan ölçekler uzun yıllardır farklı araştırmalarda kullanılmış, güvenilirlik ve geçerlilikleri ispatlanmış olan ölçeklerdir. Araştırmada kullanılan anket, üç bölümden ve yetmiş beş sorudan oluşmuştur. Birinci

³ Ahmet Fazıl Özsoylu, “Endüstri 4.0”, **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 21 (1), 2017, s. 46.

⁴ Savaş Baştürk v. d., **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Vize Yayıncılık, Ankara, 2013, s. 145.

bölümde, bilgilendirici bir yazı ve akabinde demografik özelliklere ilişkin sorular yer almıştır. İkinci bölümde, kişilik hakkında ifadeler bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise, kültürel zekâya ilişkin ifadeler yer almıştır.

Anketin birinci bölümünde, konuyla ilişkili olan demografik sorular sorulmuştur. Bunlar; cinsiyet, yas, eğitim durumu, medeni hal ve iş yeri kıdemi gibi sorulardır.

Anketin ikinci bölümünde, John ve Srivastava (1999) tarafından geliştirilen 44 maddeli “Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte, kişiliğin beş boyutu olan dışadönüklük, uyumluluk, öz disiplin, nevrotiklik ve deneyime açıklık boyutları bulunmaktadır. Her ifade 5’li likert ölçeği ile puanlandırılmaktadır. (Kesinlikle katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Kesinlikle Katılıyorum=5.) Ölçekte ters kodlama bulunmaktadır ve alınan puanlara göre bireyin kişiliğinin en fazla hangi boyutta veya boyutlarda yer aldığı görülmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde, kültürel zekâ kavramının dört boyutunu kapsayan Ang v. d. (2007) tarafından geliştirilen “Kültürel Zekâ Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutları bulunmaktadır. Bu ölçekte toplam 20 ifade yer almaktadır. Her ifade 5’li likert ölçeği ile puanlandırılmaktadır. (Kesinlikle katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Kesinlikle Katılıyorum=5.) Ölçekte ters olarak kodlanan bir madde yer almamaktadır ve puanların toplanması ile kültürel zekâ seviyesi belirlenmektedir.

3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada anket yoluyla toplanan veriler SPSS 25.0 programı yardımı ile analiz edilmiştir. İlk olarak, demografik özellikler analiz edilmiştir. Ardından güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Daha sonra ortalama değerler incelenip, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.4.1. Demografik Özelliklere Ait Veriler

Bu bölümde katılımcılara ait demografik özellikler aktarılacaktır.

Tablo 3.1.: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Faktörler	Katılımcılar:	
	N	%
1.) Cinsiyet:		
Kadın	154	53,3
Erkek	135	46,7
2.) Yaş:		
18-24	58	20,1
25-34	86	29,8
35-44	61	21,1
45-54	38	13,1
55-64	29	10,0
65 ve üzeri	17	5,9
3.) Medeni Hal:		
Bekâr	135	46,7
Evli	154	53,3
4.) Eğitim Düzeyi:		
Lise	59	20,5
Lisans	163	56,6
Yüksek Lisans	61	21,2
Doktora	5	1,7
5.) Yurtdışında kaç defa bulundunuz?		
Hiç	69	23,9
1-2 defa	53	18,3
3-4 defa	23	8,0
5'ten fazla	144	49,8
6.) Yurtdışında bulunma		

nedeniniz. (En çok nedeni işaretleyiniz):		
☐ İş	61	21,1
☐ Kültür Gezisi	46	15,9
☐ Tatil	71	24,6
☐ Aile	24	8,3
☐ Diğer	87	30,1
7.) İş yeri kıdemi:		
0-1 yıl	74	25,6
2-3 yıl	39	13,5
4-5 yıl	34	11,8
6-10 yıl	40	13,8
10 yıl ve üzeri	102	35,3
8.) Çocuk sayısı:		
1	69	23,9
2	67	23,2
3 veya daha fazla	12	4,1
Hiç	141	48,8
9.) Doğduğu kıta:		
Avrupa	163	56,4
Asya	117	40,5
Afrika	3	1
Kuzey Amerika	2	0,7
Güney Amerika	2	0,7
Avustralya	2	0,7
10.) Vatandaşlık durumu:		
Tek vatandaşlık	264	91,3
Çifte vatandaşlık	21	7,3
Çok vatandaşlık	4	1,4
11.) Yurtdışında eğitim gördüyseniz, hangi düzey?		

Hiç	197	68,2
İlk Okul	6	2,1
Orta Okul	5	1,7
Lise	14	4,8
Lisans	30	10,4
Yüksek Lisans / Doktora	22	7,6
Özel Meslek Eğitimi	15	5,2

Tablo 3.1.'e göre araştırmaya katılan toplam 289 katılımcıdan %53,3'ü kadındır ve geriye kalan katılımcıların %46,7'si erkektir. Katılanların yaş aralığı dağılımı ise şu şekildedir: Katılımcıların %20,1'i 18-24 yaş, %29,8'i 25-34 yaş, %21,1'i 35-44 yaş, %13,1'i 45-54 yaş, %10,0'ı 55-64 yaş ve %5,9'u 65 yaş ve üzeridir. Bunun dışında katılımcıların %46,7'si bekârken %53,3'ü evlidir. Katılımcıların %20,5'i lise mezunudur, %56,6'sı lisans mezunudur, %21,2'si yüksek lisans mezunudur ve %1,7'si doktora yapmıştır. Katılımcıların %23,9'u hiç yurtdışında bulunmamıştır, %18,3'ü 1-2 defa yurtdışında bulunmuştur, %8,0'ı 3-4 defa yurtdışında bulunmuştur ve %49,8'i 5 defadan fazla yurtdışında bulunmuştur. Katılımcıların %21,1'i en çok iş nedeniyle yurtdışında bulunmuştur, %15,9'u en çok kültür gezisi nedeniyle yurtdışında bulunmuştur, %24,6'sı en çok tatil nedeniyle yurtdışında bulunmuştur, %8,3'ü en çok aile nedeniyle yurtdışında bulunmuştur ve %30,1'i de diğer sebeplerden dolayı en çok yurtdışında bulunduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %25,6'sı 0-1 yıl iş yeri kıdemine sahip olduklarını işaretlemişlerdir, %13,5'i 2-3 yıl iş yeri kıdemine sahip olduklarını belirtmişlerdir, %11,8'i 4-5 yıl iş yeri kıdemine sahip olduklarını belirtmişlerdir, %13,8'i 6-10 yıl arasında iş yeri kıdemine sahip olduklarını işaretlemişlerdir ve %35,3'ü 10 yıldan fazla iş yeri kıdemine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %23,9'unun 1 tane çocuğu bulunmaktadır, %23,2'sinin 2 çocuğu bulunmaktadır ve %4,1'inin 3 veya daha fazla çocuğu bulunmaktadır ve %48,8'inin hiç çocuğu bulunmamaktadır. Katılımcıların %56,4'ü Avrupa'da doğmuştur, %40,5'i Asya'da doğmuştur, %1,0'ı Afrika'da doğmuştur, %0,7'si Kuzey Amerika'da doğmuştur, %0,7'si Güney Amerika'da doğmuştur ve %0,7'si Avustralya'da doğmuştur. Katılımcıların vatandaşlık durumu

şu şekildedir: Katılımcıların %91,3'ü tek vatandaşlığa sahiptir, %7,3'ü çifte vatandaşlığa sahiptir ve %1,4'ü çok vatandaşlığa sahiptir. Katılımcıların %68,2'si hiç yurtdışında eğitim görmemiştir, %2,1'i ilk okulu yurtdışında okumuştur, %1,7'si orta okulu yurtdışında okumuştur, %4,8'i liseyi yurtdışında okumuştur, %10,4'ü yurtdışında lisans eğitimi görmüştür, %7,6'sı yüksek lisans veya doktora yurtdışında yapmıştır ve %5,2'si özel meslek eğitimini yurtdışında görmüştür.

3.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Bu bölümde kişilik ölçeğine ve kültürel zekâ ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri aktarılacaktır.

Tablo 3.2.: Kişilik Ölçeği KMO Değeri

Kaiser-Meyer-Olkin	0,878
Barlett's Test	5403,327
Df	946
Anlamlılık Düzeyi	0,000
Cronbach's Alpha	0,774

Yukarıdaki Tablo 3.2.'de görüldüğü üzere kişilik ölçeğinin KMO değeri 0,878'dir. KMO değeri böylece 1'e yakındır. Barlett's Testi ise 0,000 olarak anlamlıdır.

Kişilik ölçeğinin Cronbach's Alpha kat sayısı 0,774 olarak belirlenmiştir. Literatürde Cronbach's Alpha katsayısı 0,80 ila 0,60 arasında olunca ölçek oldukça güvenilir olarak kabul edilmektedir. Böylelikle, kişilik ölçeği yukarıdaki Tablo 3.2.'de belirtildiği gibi 0,774 katsayısıyla oldukça güvenilir olarak sınıflandırılmaktadır.

Tablo 3.3.: Kültürel Zekâ Ölçeği KMO Değeri

Kaiser-Meyer-Olkin	0,930
Barlett's Test	3467,073
Df	190

Anlamlılık Düzeyi	0,000
Cronbach's Alpha	0,933

Yukarıdaki Tablo 3.3.'te görüldüğü üzere kültürel zekâ ölçeğinin KMO değeri 0,930'dır. KMO değeri böylece 1'e yakındır. Barlett's Testi ise 0,000 olarak anlamlıdır.

Kültürel zekâ ölçeğinin Cronbach's Alpha kat sayısı 0,933 olarak tespit edilmiştir. Literatürde Cronbach's Alpha katsayısı 0,80 ila 1,00 arasında olduğu zaman ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir. Böylece, kültürel zekâ ölçeği yukarıda belirtilen 0,933 katsayısıyla yüksek güvenilirliğe sahiptir.

3.4.3. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama Değerler

Bu bölümde araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalama değerler ve standart sapmaları tablo şeklinde ele alınacaktır.

Kişilik ölçeğine ilişkin ortalama değerler ve standart sapmaları aşağıda tablo 3.4.'te belirtilmiştir. Bu değişkende bulunan ifadeler 5'li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 3.4.: Kişilik Ölçeğine İlişkin Ortalama Değerler

KİŞİLİK ÖLÇEK İFADELERİ	ORTALAMA	STANDART SAPMA
1.Kendimi konuşkan biri olarak görüyorum.	3,84	1,119
2.Kendimi başkalarında hata arayan biri olarak görüyorum.	3,58	1,223
3.Kendimi işini tam yapan biri olarak görüyorum.	4,20	0,914
4.Kendimi bunalımlı, melankolik biri olarak görüyorum.	2,20	1,277
5.Kendimi orijinal, yeni fikirler ortaya koyan biri olarak görüyorum.	3,80	0,994
6.Kendimi çekingen biri olarak görüyorum.	3,52	1,261

7.Kendimi yardımsever, çıkarıcı olmayan biri olarak görüyorum.	4,31	0,887
8.Kendimi umursamaz biri olarak görüyorum.	3,92	1,170
9.Kendimi rahat ve stresle kolay baş eden biri olarak görüyorum.	2,65	1,133
10. Kendimi çok değişik konuları merak eden biri olarak görüyorum.	3,96	1,052
11.Kendimi enerji dolu biri olarak görüyorum.	3,81	1,066
12.Kendimi başkalarıyla sürekli didişen biri olarak görüyorum.	4,10	1,157
13.Kendimi güvenilir bir çalışan olarak görüyorum.	4,51	0,878
14.Kendimi gergin olabilen biri olarak görüyorum.	2,97	1,188
15.Kendimi maharetli, derin düşünen biri olarak görüyorum.	3,93	0,989
16.Kendimi heyecan yaratabilen biri olarak görüyorum.	3,71	1,010
17. Kendimi af edici bir yapıya sahip biri olarak görüyorum.	3,98	1,077
18.Kendimi dağınık olma eğiliminde biri olarak görüyorum.	3,58	1,310
19.Kendimi çok endişelenen olarak görüyorum.	2,87	1,279
20.Kendimi hayal gücü yüksek olarak görüyorum.	3,92	1,047
21.Kendimi sessiz bir yapıda olarak görüyorum.	3,36	1,240
22.Kendimi genellikle başkalarına güvenen olarak görüyorum.	3,48	1,137
23.Kendimi tembel olma eğiliminde olan olarak görüyorum.	3,89	1,154
24.Kendimi duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan olarak görüyorum.	2,51	1,096
25.Kendimi keşfeden, icat eden olarak görüyorum.	3,54	1,158

26.Kendimi atılgan bir kişiliğe sahip olarak görüyorum.	3,59	1,057
27.Kendimi soğuk ve mesafeli olabilen olarak görüyorum.	3,44	1,246
28.Kendimi görevi tamamlayıncaya kadar sabır gösterebilen olarak görüyorum.	4,08	0,999
29.Kendimi dakikası dakikasına uymayan olarak görüyorum.	2,36	1,295
30.Kendimi sanata ve estetik değerlere önem veren olarak görüyorum.	3,82	1,071
31.Kendimi bazen utangaç, çekingen olan olarak görüyorum.	3,08	1,267
32.Kendimi hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan olarak görüyorum.	4,19	0,892
33.Kendimi işleri verimli yapan olarak görüyorum.	4,26	0,793
34.Kendimi gergin ortamlarda sakin kalabilen olarak görüyorum.	2,29	1,044
35.Kendimi rutin işleri yapmayı tercih eden olarak görüyorum.	3,11	1,201
36.Kendimi sosyal ve girişken olarak görüyorum.	3,81	1,079
37.Kendimi bazen başkalarına kaba davranabilen olarak görüyorum.	3,72	1,097
38.Kendimi planlar yapan ve bunları takip eden olarak görüyorum.	3,83	1,012
39.Kendimi kolayca sinirlenen olarak görüyorum.	2,72	1,259
40.Kendimi düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen olarak görüyorum.	3,99	0,922
41.Kendimi sanata ilgisi çok olan olarak görüyorum.	2,63	1,255
42.Kendimi başkalarıyla iş birliği yapmayı seven	4,04	0,994

olarak görüyorum.		
43.Kendimi kolaylıkla dikkati dağılabilen olarak görüyorum.	3,38	1,289
44.Kendimi sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan olarak görüyorum.	3,24	1,176
Kişilik Ölçeği Ortalama Değerleri	3,54	1,11

Tablo 3.4.’te görüldüğü üzere kişilik ölçeğine ilişkin genel ortalama değer 3,54’tür. Bu değer ankete katılanların kişilik ölçeği algılarının genel anlamda yüksek olduğunu göstermektedir. Bu tabloya göre katılımcılar tarafından en yüksek derecede algılanan 13. ifade olan “Kendimi güvenilir bir çalışan olarak görüyorum” ifadesidir. Ardından 7. ifade olan “Kendimi yardımsever, çıkarıcı olmayan biri olarak görüyorum” ifadesidir. Bu ifadeyi takiben, 33. ifade olan “Kendimi işleri verimli yapan olarak görüyorum” ifadesi de yüksek derecede algılanmıştır.

Kültürel zekâ ölçeğine ilişkin ortalama değerler ve standart sapmaları aşağıda tablo 3.5.’te belirtilmiştir. Bu değışkende bulunan ifadeler 5’li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 3.5.: Kültürel Zekâ Ölçeğine İlişkin Ortalama Değerler

KÜLTÜREL ZEKÂ ÖLÇEK İFADELERİ	ORTALAMA	STANDART SAPMA
1.Farklı kültürel geçmişı olan kişilerle birlikteyken kullandığım kültürel bilginin farkındayım.	3,73	0,869
2.Alışkın olmadığım kültürden birileriyle etkileşime geçtiğimde kültürel bilgimi duruma uygun olarak kullanırım.	3,70	0,835
3. Kùltürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilginin farkındayım.	3,65	0,865
4. Farklı kùltürlerden birileriyle etkileşim halindeyken kültürel bilgimin doğruluğuna	3,80	0,898

dikkat ederim.		
5. Başka kültürlerin yasal ve ekonomik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.	3,12	0,876
6. Başka dillerin kurallarını (kelime, gramer vb.) bilirim.	3,22	1,041
7. Başka kültürlerin değerleri ve dini inançları hakkında bilgi sahibiyim.	3,35	0,832
8. Başka kültürlerin evlilik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.	3,10	0,836
9. Başka kültürlerin el sanatları hakkında bilgi sahibiyim.	2,91	0,875
10. Başka kültürdeki jest, mimik vb. sözel olmayan davranışların sergileme kurallarını bilirim.	3,08	0,870
11. Başka kültürlerden insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırım.	4,02	0,952
12. Alışkın olmadığım bir kültürde yerel insanlarla kaynaşabileceğime eminim.	3,80	0,971
13. Benim için yeni olan bir kültüre uyum sağlamada karşılaşacağım güçlüklerle başa çıkacağıma eminim.	3,74	0,956
14. Alışkın olmadığım kültürlerde yaşamaktan hoşlanırım.	3,50	0,976
15. Farklı bir kültürdeki alışveriş yapma kurallarına alışabileceğime eminim.	3,73	0,855
16. Sözel davranışlarımı (ses tonu, aksan vb.) kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.	3,67	0,943
17. Konuşurken tonlama ve duraksamayı, kültürlerarası duruma uygun olarak değişik şekillerde kullanırım.	3,53	0,890
18. Konuşma biçimimi kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.	3,65	0,825

19. Kùltùrlèrarası iletifimde ne kadar gerekliyse sùzel olmayan davraniflarımı ona gùre ayarlarım.	3,64	0,814
20. Yùz ifademi kùltùrlèrarası iletifimin gereklerine gùre değiftiririm.	3,53	0,917
Kùltùrel Zekâ Òlçeęi Ortalama Değerleri	3,52	0,895

Tablo 3.5.'te gùrùldùęù ùzere kùltùrel zekâ òlçeęine ilişkin genel ortalama değer 3,52'dir. Bu değer ankete katılanların kùltùrel zekâ òlçeęi algılarının genel anlamda yùksek olduğunu gùstermektedir. Bu tabloya gùre katılımcılar tarafından en yùksek derecede algılanan ifade 11. ifadedir: "Başka kùltùrlerden insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırım". Ardından, 4. ve 12. ifadeler en yùksek algılanmiflardır. Bunlar: "Farklı kùltùrlerden birileriyle etkileşim halindeyken kùltùrel bilgimin doğruluğuna dikkat ederim" ve "Alifkın olmadığım bir kùltùrde yerel insanlarla kaynaşabileceğime eminim."

3.4.4. Değişkenler Arası İlişkilerin Analizi

Bu bùlümde kişilik ve kùltùrel zekâ arasındaki ilişkiler ele alınacaktır.

Korelasyon analizi değişkenler arası anlamlı pozitif veya negatif bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan bir analizdir. Aşağıda, tablo 3.6.'da korelasyon analizinin tablosu verilmektedir.

Bu çalışmada korelasyon analizinde öncelikle genel olarak kişilik ve kùltùrel zekâ arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ardından, kişilik özellikleri ile kùltùrel zekâ boyutları arasındaki ilişki detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Tablo 3.6.: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu

	KİŞİLİK	KZ	DIŞ	UYU	ÖZ	NEV	DA	ÜST	BİL	MOT	DAV
KİŞİLİK	1										
KÜLTÜREL ZEKÂ	0,398**	1									
DIŞ	0,740**	0,328**	1								
UYU	0,672**	0,202**	0,428**	1							
ÖZ	0,637**	0,268**	0,363**	0,511**	1						
NEV	-0,201**	-	-	-	-	1					
DA	0,751**	0,163**	0,425**	0,480**	0,490**	-	1				
ÜST	0,424**	0,404**	0,527**	0,358**	0,307**	0,214**	-	1			
BİL	0,240**	0,804**	0,335**	0,235**	0,336**	0,190**	0,394**	-	1		
MOT	0,366**	0,783**	0,228**	0,036	0,154**	0,116**	0,322**	0,522**	-	1	
DAV	0,302**	0,854**	0,303**	0,243**	0,203**	0,133**	0,342**	0,617**	0,505**	-	1
						0,111**	0,282**	0,589**	0,502**	0,665**	-

NOT: **: Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. DIŞ: Dışadönüklük, UYU: Uyumluluk, ÖZ: Öz disiplin, NEV: Nevrotiklik, DA: Deneyime Açıklık, ÜST: Üst bilişsel kültürel zekâ boyutu, BİL: Bilişsel kültürel zekâ boyutu, MOT: Motivasyonel kültürel zekâ boyutu, DAV: Davranışsal kültürel zekâ boyutu.

Tablo 3.6.'da görüldüğü üzere genel olarak kişilik ve kültürel zekâ arasında ($r:0,398$, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük ile üst bilişsel ($r:0,335^{**}$, $p<0,01$), bilişsel ($r:0,228$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,303$, $p<0,01$) ve davranışsal ($r:0,228$, $p<0,01$) kültürel zekâ boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk ile üst bilişsel ($r: 0,235$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,243$, $p<0,01$) ve davranışsal ($r: 0,171$, $p<0,01$) kültürel zekâ boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öz disiplin ile üst bilişsel ($r: 0,336$, $p<0,01$), bilişsel ($r: 0,154$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,203$, $p<0,01$) ve davranışsal ($r: 0,218$, $p<0,01$) kültürel zekâ boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Deneyime açıklık ile üst bilişsel ($r: 0,394$, $p<0,01$), bilişsel ($r: 0,322$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,342$, $p<0,01$) ve davranışsal ($r: 0,282$, $p<0,01$) kültürel zekâ boyutları arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Nevrotiklik ile üst bilişsel ($r: -0,190$), bilişsel ($r: -0,116$), motivasyonel ($r: -0,133$) ve davranışsal ($r: -0,111$) kültürel zekâ arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kişiliğin bir boyutu olan uyumluluk ile bilişsel kültürel zekâ boyutu ($0,036$) arasında kesinlikle bir ilişki bulunmamaktadır.

Dışadönüklük ile kültürel zekâ ($r: 0,328$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk ile kültürel zekâ arasında ($r: 0,202$, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz disiplin ile kültürel zekâ arasında ($r: 0,268$, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik ile kültürel zekâ arasında ($r: -0,163$) negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık ile kültürel zekâ arasında ($r: 0,404$, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kişilik ile üst bilişsel kültürel zekâ ($r: 0,424$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kişilik ile bilişsel kültürel zekâ arasında ($r: 0,240$, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kişilik ile motivasyonel kültürel zekâ ($r: 0,366$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kişilik ile davranışsal kültürel zekâ arasında ($r: 0,302$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.4.5. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi

Bu bölümde kişilik ve kültürel zekâ değişkenlerini inceleyen regresyon analizi yapılacaktır. Araştırmada kişilik ve kültürel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemek için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁: Çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâları üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: Dışadönüklük kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1b}: Uyumluluk kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1c}: Öz disiplin kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1d}: Nevrotiklik kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{1e}: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır.

İlk olarak kişiliğin kültürel zekâ üzerinde etkisi olup olmadığını saptayabilmek için bağımsız değişken olan kişilik ve bağımlı değişken olan kültürel zekâ arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 3.7.: Kişiliğin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Kişilik	0,695	0,095	0,398	7,340	0,000	0,398	0,155	53,881	0,000
Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ									

Tablo 3.7. 'de görüldüğü üzere kişilik ile kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bağımlı değişken kültürel zekâ %39,8 oranında kişiliğe bağlıdır.

Tablo 3.8.: Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Dışadönüklük	0,33	0,08	0,23	4,13	0,00	0,23	0,05	17,08	0,00
k	1	0	7	4	0	7	3	6	0
Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ									

Tablo 3.8.'de görüldüğü üzere dışadönüklük kişilik özelliği ile kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük bir birim arttığında kültürel zekâ 0,237 oranında artmaktadır. Böylece, kültürel zekâ dışadönüklüğe %23,7 oranında bağlıdır.

Tablo 3.9.: Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Uyumluluk	0,298	0,089	0,193	3,333	0,001	0,193	0,034	11,111	0,001
Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ									

Tablo 3.9.'a göre uyumluluk kişilik özelliği ve kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk bir birim arttığında kültürel zekâ 0,193 oranında artmaktadır. Kültürel zekâ uyumluluğa %19,3 oranında bağlıdır.

Tablo 3.10.: Öz Disiplin Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Öz Disiplin	0,368	0,088	0,240	4,197	0,000	0,240	0,055	17,618	0,000
Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ									

Tablo 3.10.'da görüldüğü üzere öz disiplin kişilik özelliği ve kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz disiplin bir birim arttığında kültürel zekâ 0,240 oranında artmaktadır. Kültürel zekâ öz disipline %24,0 oranında bağlıdır.

Tablo 3.11.: Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Nevrotiklik	0,087	0,073	0,070	1,193	0,234	0,070	0,001	1,423	0,234
Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ									

Tablo 3.11.'e göre nevrotiklik kişilik özelliği ile kültürel zekâ arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 3.12.: Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Deneyime Açıklık	0,411	0,050	0,435	8,195	0,000	0,435	0,187	67,163	0,000
Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ									

Tablo 3.12.'de görüldüğü üzere deneyime açıklık kişilik özelliği ile kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık bir birim arttığında kültürel zekâ 0,435 oranında artmaktadır. Kültürel zekâ, deneyime açıklığa, %43,5 oranında bağlıdır.

Tablo 3.13.: Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Boyutu Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Dışadönüklük	0,30	0,05	0,33	6,03	0,00	0,33	0,10	36,35	0,00
k	0	0	5	0	0	5	9	0	0
Bağımlı Değişken: Üst Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.13.'de görüldüğü üzere dışadönüklük kişilik özelliği ile üst bilişsel kültürel zekâ boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bağımlı değişken üst bilişsel kültürel zekâ %33,5 oranında dışadönüklüğe bağlıdır. Buna göre; dışadönüklük bir birim arttığında üst bilişsel kültürel zekâ 0,335 oranında artmaktadır.

Tablo 3.14.: Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Dışadönüklük	0,18	0,04	0,22	3,96	0,00	0,22	0,04	15,72	0,00
k	7	7	8	5	0	8	9	1	0
Bağımlı Değişken: Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.14.'e göre dışadönüklük kişilik özelliği ve bilişsel kültürel zekâ arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Dışadönüklük bir birim arttığında bilişsel

kültürel zekâ 0,228 oranında artmaktadır. Böylece, bilişsel kültürel zekâ %22,8 dışadönüklüğe bağlıdır.

Tablo 3.15.: Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Dışadönüklük	0,29	0,05	0,30	5,38	0,00	0,30	0,08	28,97	0,00
k	2	4	3	3	0	3	9	3	0
Bağımlı Değişken: Motivasyonel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.15.'de dışadönüklük kişilik özelliği ile motivasyonel kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Dışadönüklük bir birim arttığında motivasyonel kültürel zekâ 0,303 oranında artmaktadır ve motivasyonel kültürel zekâ %30,3 dışadönüklüğe bağlıdır.

Tablo 3.16.: Dışadönüklük Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Dışadönüklük	0,21	0,05	0,22	3,97	0,00	0,22	0,04	15,78	0,00
k	0	3	8	3	0	8	9	9	0
Bağımlı Değişken: Davranışsal Kültürel Zekâ									

Tablo 3.16.'da görüldüğü üzere dışadönüklük kişilik özelliği ile davranışsal kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük bir birim arttığında davranışsal kültürel zekâ 0,228 oranında artmaktadır. Davranışsal kültürel zekâ %22,8 oranında dışadönüklüğe bağlıdır.

Tablo 3.17.: Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Uyumluluk	0,283	0,069	0,235	4,092	0,000	0,235	0,052	16,748	0,000
Bağımlı Değişken: Üst Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.17.'ye göre uyumluluk kişilik özelliği ve üst bilişsel kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Uyumluluk bir birim arttığında üst bilişsel kültürel zekâ 0,235 oranında artmaktadır ve buna bağlı olarak üst bilişsel kültürel zekâ uyumluluğa %23,5 oranında bağlıdır.

Tablo 3.18.: Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Uyumluluk	0,040	0,065	0,036	0,611	0,542	0,036	- 0,002	0,373	0,542
Bağımlı Değişken: Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.18.'de görüldüğü üzere uyumluluk kişilik özelliği ve bilişsel kültürel zekâ arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 3.19.: Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Uyumluluk	0,316	0,074	0,243	4,237	0,000	0,243	0,056	17,953	0,000

Bağımlı Değişken: Motivasyonel Kültürel Zekâ

Tablo 3.19’da görüldüğü üzere uyumluluk kişilik özelliği ile motivasyonel kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Uyumluluk bir birim arttığında motivasyonel kültürel zekâ 0,243 oranında artmaktadır. Böylece, motivasyonel kültürel zekâ %24,3 oranında uyumluluğa bağlıdır.

Tablo 3.20.: Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Uyumluluk	0,212	0,072	0,171	2,936	0,004	0,171	0,026	8,618	0,004
Bağımlı Değişken: Davranışsal Kültürel Zekâ									

Tablo 3.20.’e göre uyumluluk kişilik özelliği ile davranışsal kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre uyumluluk bir birim arttığında davranışsal kültürel zekâ 0,171 oranda artmaktadır. Davranışsal kültürel zekâ %17,1 oranında uyumluluğa bağlıdır.

Tablo 3.21.: Öz disiplin Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Öz disiplin	0,373	0,062	0,336	6,053	0,000	0,336	0,110	36,637	0,000
Bağımlı Değişken: Üst Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.21.’e göre öz disiplin kişilik özelliği ile üst bilişsel kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz disiplin bir birim

arttığında, üst bilişsel kültürel zekâ 0,336 oranında artmaktadır. Üst bilişsel kültürel zekâ %33,6 oranında öz disipline bağlıdır.

Tablo 3.22.: Öz disiplin Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Öz disiplin	0,157	0,059	0,154	2,644	0,009	0,154	0,020	6,991	0,009
Bağımlı Değişken: Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.22.'de öz disiplin kişilik özelliği ve bilişsel kültürel zekâ boyutu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öz disiplin bir birim arttığında bilişsel kültürel zekâ 0,154 oranında artmaktadır. Bilişsel kültürel zekâ %15,4 oranında öz disipline bağlıdır.

Tablo 3.23.: Öz disiplin Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Öz disiplin	0,243	0,069	0,203	3,515	0,001	0,203	0,038	12,352	0,001
Bağımlı Değişken: Motivasyonel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.23.'de görüldüğü üzere öz disiplin kişilik özelliği ve motivasyonel kültürel zekâ arasında bir pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz disiplin bir birim arttığında motivasyonel kültürel zekâ 0,203 oranında artmaktadır. Motivasyonel kültürel zekâ %20,3 oranında öz disipline bağlıdır.

Tablo 3.24.: Öz disiplin Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Öz disiplin	0,248	0,066	0,218	3,788	0,000	0,218	0,044	14,348	0,000
Bağımlı Değişken: Davranışsal Kültürel Zekâ									

Tablo 3.24.'te görüldüğü üzere öz disiplin kişilik özelliği ve davranışsal kültürel zekâ arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz disiplin bir birim arttığında 0,218 oranında artmaktadır. Davranışsal kültürel zekâ %21,8 oranında öz disipline bağlıdır.

Tablo 3.25.: Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Nevrotiklik	- 0,173	0,053	- 0,190	- 3,282	0,001	0,190	0,033	10,773	0,001
Bağımlı Değişken: Üst Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.25.'de görüldüğü üzere nevroitiklik kişilik özelliği ile üst bilişsel kültürel zekâ arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik bir birim arttığında üst bilişsel kültürel zekâ 0,190 oranında düşmektedir. Üst bilişsel kültürel zekâ %19 oranında nevroitikliğe bağlıdır.

Tablo 3.26.: Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız	B	Std.	Beta	T	P	R	R ²	F	P

Değişken		Hata							
Nevrotiklik	- 0,096	0,049	- 0,116	- 1,978	0,049	0,116	0,010	3,912	0,049
Bağımlı Değişken: Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.26.'da görüldüğü üzere nevroitiklik kişilik özelliği ile bilişsel kültürel zekâ arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik bir birim arttığında bilişsel kültürel zekâ 0,116 oranında düşmektedir. Bilişsel kültürel zekâ %11,6 oranında nevroitikliğe bağlıdır.

Tablo 3.27.: Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Üzerinde Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Nevrotiklik	- 0,130	0,057	- 0,133	- 2,276	0,024	0,133	0,014	5,178	0,024
Bağımlı Değişken: Motivasyonel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.27.'de görüldüğü üzere nevroitiklik kişilik özelliği ve motivasyonel kültürel zekâ arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik bir birim arttığında motivasyonel kültürel zekâ 0,133 oranında düşmektedir. Motivasyonel kültürel zekâ %13,3 oranında nevroitikliğe bağlıdır.

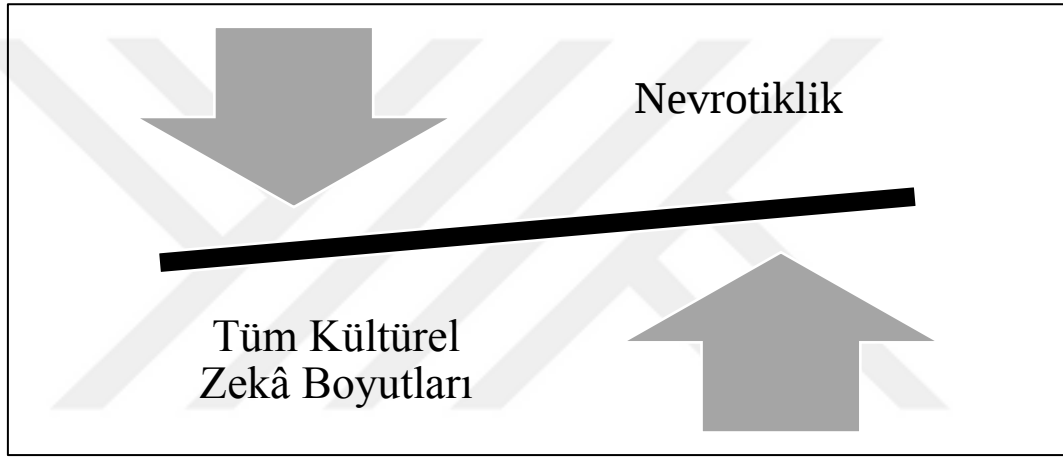
Tablo 3.28.: Nevrotiklik Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Nevrotiklik	- 0,104	0,055	- 0,111	- 1,892	0,059	0,111	0,009	3,582	0,059

Bağımlı Değişken: Davranışsal Kültürel Zekâ

Tablo 3.28.'de görüldüğü üzere nevroitiklik kişilik özelliği ve davranışsal kültürel zekâ arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik bir birim arttığında davranışsal kültürel zekâ 0,111 oranında düşmektedir. Davranışsal kültürel zekâ %11,1 oranında nevroitikliğe bağlıdır.

Şekil 3.2.: Nevrotiklik ve Kültürel Zekâ Boyutları Arasındaki İlişki



Nevrotiklik düştüğünde kültürel zekâ boyutları artmaktadır. Nevrotiklik durumunda kültürel zekâ boyutlarının tümü düşmektedir. Bu bağlamda, bir bireyde nevroitiklik arttığında, o bireyin kültürel zekâ seviyesi düşmektedir.

Tablo 3.29.: Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Deneyime Açıklık	0,521	0,072	0,394	7,268	0,000	0,394	0,152	52,817	0,000
Bağımlı Değişken: Üst Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.29.'da görüldüğü üzere deneyime açıklık kişilik özelliği ve üst bilişsel kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık bir birim arttığında üst bilişsel kültürel zekâ 0,394 oranında artmaktadır. Üst bilişsel kültürel zekâ %39,4 oranında deneyime açıklığa bağlıdır.

Tablo 3.30.: Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Deneyime Açıklık	0,390	0,068	0,322	5,762	0,000	0,322	0,101	33,204	0,000
Bağımlı Değişken: Bilişsel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.30.'a göre deneyime açıklık kişilik özelliği ile bilişsel kültürel zekâ arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Deneyime açıklık bir birim arttığında bilişsel kültürel zekâ 0,322 oranında artmaktadır. Bilişsel kültürel zekâ %32,2 oranında deneyime açıklığa bağlıdır.

Tablo 3.31.: Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Deneyime Açıklık	0,486	0,079	0,342	6,156	0,000	0,342	0,114	37,895	0,000
Bağımlı Değişken: Motivasyonel Kültürel Zekâ									

Tablo 3.31.'e göre deneyime açıklık kişilik özelliği ve motivasyonel kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık bir

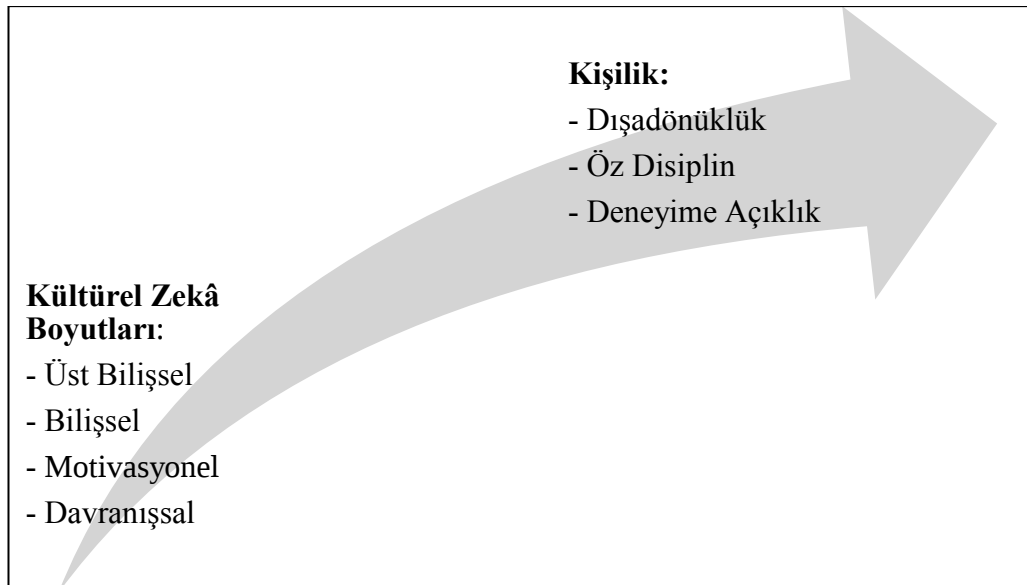
birim arttığında motivasyonel kültürel zekâ 0,342 oranında artmaktadır. Motivasyonel kültürel zekâ %34,2 oranında deneyime açıklığa bağlıdır.

Tablo 3.32.: Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Davranışsal Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

	Kat Sayı Tablosu					Model Özeti		ANOVA	
Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	P	R	R ²	F	P
Deneyime Açıklık	0,383	0,077	0,282	4,985	0,000	0,282	0,076	24,848	0,000
Bağımlı Değişken: Davranışsal Kültürel Zekâ									

Tablo 3.32.'de görüldüğü üzere deneyime açıklık kişilik özelliği ve davranışsal kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklık bir birim arttığında davranışsal kültürel zekâ 0,282 oranında artmaktadır. Davranışsal kültürel zekâ %28,2 oranında deneyime açıklığa bağlıdır.

Şekil 3.3.: Dışadönüklük, Öz disiplin, Deneyime Açıklık ve Kültürel Zekâ Boyutları Arasındaki İlişki



Şekil 3.3.'te görüldüğü üzere kişilik özellikleri olan dışadönüklük, öz disiplin ve deneyime açıklık arttığında üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutları bu kişilik özelliklerini takiben artmaktadır.

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerindeki etkisini incelemektir. Bu bağlamda, 289 katılımcıdan toplanan anket verileri analiz edilmiştir. Katılımcıların %53,3'ü kadın ve %46,7'si erkektir. Böylece, katılımcıların neredeyse yarısı kadın yarısı da erkektir ve iki cinsiyetten de neredeyse eşit miktarda cevaplar alınmıştır. Katılımcıların %56,4'tü lisans, %21,1 yüksek lisans ve %1,7'si doktora mezunudur. Katılımcıların toplam %79,2'sinin lisans ve lisansüstü mezunu oldukları görülmektedir. Katılımcıların %49,8 yurtdışında 5 defadan fazla bulunmuşlardır. Böylece, katılımcıların çoğu sürekli yurt dışına gidip gelmekte olan çalışanlar olarak kabul edilebilir.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik ve geçerliliklerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Kişilik ölçeğinde, John v. d. tarafından geliştirilen 44 maddeli kişilik ölçeği kullanılmıştır. Kişilik ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayısı 0,774 ve KMO değeri 0,878 olarak belirlenmiştir. Böylece, kişilik ölçeği güvenilir ve geçerli olarak tanımlanabilmektedir. Kültürel zekâ ölçeğinde ise, Ang v. d. tarafından geliştirilen 20 maddeli ölçek kullanılmıştır. Kültürel zekâ ölçeğinde Cronbach's Alfa katsayısı 0,933 ve KMO değeri 0,930 olarak belirlenmiştir. Böylece, kültürel zekâ ölçeği oldukça güvenilir ve geçerli olarak tanımlanmaktadır.

Korelasyon analizi sonucunda; kişilik ile kültürel zekâ ($r:0,398^{**}$, $p<0,01$) arasında, dışadönüklük ile üst bilişsel ($r:0,335^{**}$, $p<0,01$), bilişsel ($r:0,228$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,303$, $p<0,01$) ve davranışsal ($r:0,228$, $p<0,01$) kültürel zekâ arasında, uyumluluk ile üst bilişsel ($r: 0,235$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,243$, $p<0,01$) ve davranışsal ($r: 0,171$, $p<0,01$) kültürel zekâ arasında, öz disiplin ile üst bilişsel ($r: 0,336$, $p<0,01$), bilişsel ($r: 0,154$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,203$, $p<0,01$) ve davranışsal ($r: 0,218$, $p<0,01$) kültürel zekâ boyutları arasında, deneyime açıklık ile üst bilişsel ($r: 0,394$, $p<0,01$), bilişsel ($r: 0,322$, $p<0,01$), motivasyonel ($r: 0,342$,

$p < 0,01$) ve davranışsal ($r: 0,282$, $p < 0,01$) kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki var olduğu saptanmıştır. Nevrotiklik ile üst bilişsel ($r: -0,190$), bilişsel ($r: -0,116$), motivasyonel ($r: -0,133$) ve davranışsal ($r: -0,111$) kültürel zekâ arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kişiliğin bir boyutu olan uyumluluk ile bilişsel ($0,036$) kültürel zekâ boyutu arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Böylece, Ang v. d. yaptığı araştırma ile yapılan bu araştırmanın sonuçları uyum içindedir. Bezirgân v. d. tarafından yapılan araştırmayla bu araştırmanın sonuçları kısmen uyum içindedir.

Araştırmanın ana hipotezi; çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâları üzerinde etkisini araştırmayı hedeflemektedir. Birinci aşama regresyon analizinde kişilik ile kültürel zekâ arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bağımlı değişken kültürel zekâ %39,8 oranında kişiliğe bağlıdır. Bu sonucun istatistiksel açıdan anlamlı olduğu, P değeri 0,000 olması ile açıklanmaktadır. Böylece, H_1 Hipotezi kabul edilmiştir. Ang v. d. (2006), Evans (2012), Semerciöz v. d. (2016), Ang v. d. (2008) ve Triandis (2006) yaptıkları çalışmalarda kişiliğin kültürel zekâ üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Başka bir ifadeyle bu sonuç, literatürdeki başka araştırmalarla uyumluluk göstermektedir.

Dışadönüklüğün tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde etkisi incelendiğinde, dışadönüklük ile kültürel zekâ boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, dışadönüklüğün sırasıyla üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi olduğu görülmektedir. H_{1a} Hipotezi kabul edilmiştir. Dışadönüklük, kültürel zekâyı etkileyen ikinci önemli kişilik özelliği olarak saptanmıştır.

Uyumluluğun tüm kültürel zekâ boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Böylece, uyumluluğun kültürel zekâ üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi saptanmıştır. Uyumluluğun sırasıyla üst bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, uyumluluk ile bilişsel kültürel zekâ boyutu arasında bir ilişki saptanamamıştır. H_{1b} Hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Böylece şu yorum yapılabilir; katılımcıların %23,9'u hayatlarında hiç yurt dışına gitmedikleri için bilişsel (kültürel zekâ) olarak

hayat tecrübesi ve kendi gözlemlerini kullanarak başka kültürler hakkında yeni bilgiler öğrenememişlerdir.

Öz disiplin kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır. Öz disiplin ile kültürel zekâ arasında bir pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, öz disiplinin üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi olduğu saptanmıştır. H_{1c} Hipotezi kabul edilmiştir.

Nevrotiklik kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde negatif bir etkisi vardır. Fakat genel olarak bakıldığında, nevrotiklik ve kültürel zekâ arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak, nevrotikliğin sırasıyla üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutları üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. H_{1d} Hipotezi kabul edilmiştir. Nevrotiklik, diğer bir ifadeyle duygusal dengesizlik arttığında, bireyde kültürel zekâ seviyesi düşmektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliğinin tüm kültürel zekâ boyutları üzerinde bir etkisi vardır. Deneyime açıklık ile kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Deneyime açıklığın üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutları üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. H_{1e} Hipotezi kabul edilmiştir. Deneyime açıklık, kültürel zekâyı en çok etkileyen kişilik özelliğidir.

Araştırma sonucunda, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Kişiliğin deneyime açıklık boyutunun, kültürel zekâyı en çok etkileyen özellik olduğu saptanmıştır. Anketin yapıldığı ülke ya da örneklemin seçildiği ana küttelede, endüstri 4.0'ın etkileri görülmektedir. Böylece, örneklemin sonuçlarından da görüldüğü üzere Almanya deneyimlere açık bir ülke olarak anılabilmektedir. Dışadönüklük ise, kültürel zekâyı etkileyen ikinci önemli kişilik boyutu olarak tespit edilmiştir. Uyumluluk kişilik özelliği sadece bilişsel kültürel zekâ boyutunu etkilememektedir. Öz disiplin, kültürel zekâyı en az olumlu şekilde etkileyen kişilik boyutudur. Nevrotiklik ise, kültürel zekâyı negatif yönde ve anlamlı etkileyen bir kişilik özelliğidir.

Bu bağlamda, çokuluslu işletmelerde öncelikle deneyime açık sonra dışadönük ve ardından uyumlu ve öz disiplinli çalışanların kültürel zekâlarının; içine kapanık, hoş görülmesi olmayan, sorumsuz ve yeniliklere kapalı çalışanlara göre, nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, nevroitiklik düzeyinin düşük olduğu bireyler, çokuluslu işletmelere daha kolay uyum sağlayacaklardır. Böylece, deneyime açık, dışadönük, uyumlu ve öz disiplinli fakat nevroitiklik düzeyi düşük bireyler iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla daha çok uyum içinde ve verimli çalışabileceklerdir.



SONUÇ

Kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerindeki etkisini incelemeden önce kişiliğin ve kişilik özelliklerinin temeline inilmiştir. Öncelikle, kişiliğin tanımı ve kapsamından bahsedilmiştir. Daha sonra ise, kişilik gelişimine ve oluşumuna etki eden faktörler ele alınmıştır ve ardından, kişilik kuramları incelenmiştir. Akabinde, Beş Büyük Kişilik Modeli ve kişiliğin ölçülmesine değinilmiştir.

Kişilik kavramı kapsamlı bir şekilde incelendikten sonra, kültürel zekâ kavramına yer verilmiştir. Kültürel zekâ hem kültür hem de zekâ kavramlarını kendi içinde barındıran bir kavramdır. Kültür ve zekâ kavramları ayrı ayrı incelendikten sonra kültürel zekâ kavramı kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Kültürel zekânın boyutları ve geliştirilmesi incelenmiş ve kültürel zekânın ölçülmesi ele alınmıştır. Ayrıca, kültürel zekânın performans ile ilişkisi de incelenmiştir. Son olarak, kişilik ve kültürel zekâya ilişkin yapılan çalışmalardan örnekler verilmiştir.

Çokuluslu işletmelerde çok kültürlü bir ortam bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışanların kişiliklerinin çok kültürlü ortama uygun olması gerekmektedir. Çalışanların kişiliklerinin yanı sıra kültürel farklılıkları doğru şekilde anlamaları ve çok kültürlü ortama uygun davranmaları için yüksek kültürel zekâ seviyelerinde olmaları beklenmektedir. İşletme ortamında işlerin eksiksiz ve çabuk ilerleyebilmesi için çalışanların çok kültürlü ortamda kendilerinden farklı kültürlere mensup çalışanları tolere etmeleri başka bir ifadeyle onları gerektiğinde alttan almaları ve onlara hoşgörülü davranmaları gerekmektedir. Aksi takdirde, farklı kültürden olan çalışanlar arasında karmaşa ve anlaşmazlıklar doğabilecektir.

Literatürdeki çalışmalarda kişilik ve kültürel zekâ arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada, Almanya’da bulunan teknoloji ağırlıklı işletmelerde çalışan ve çok sayıda ülkeden gelen çalışanlarla birlikte bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın literatüre katkı sağladığı düşünülen nokta; farklı ülkelerden (Kanada, Yeni Zelanda, Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri, Ekvator, Şile, Brezilya, Almanya, İspanya, Fransa, Hollanda, Belçika, İngiltere, Romanya, Macaristan, Bulgaristan, Yunanistan, İtalya, Rusya, Çin, Hindistan, Malaysiya, Özbekistan,

Türkmenistan, Pakistan, Kosova, Arnavutluk, Azerbaycan, Türkiye vb.) cevaplayan çok kültürlü ortamlarda çalışan katılımcıların olmasıdır.

Bu çalışmada, çalışanların en çok hangi kişilik özelliklerinin kültürel zekâyâ olumlu etkisi olduğunun bulunması amacı doğrultusunda, kişilik ve kültürel zekâ ölçekleri kullanılarak yapılan araştırmada, kişilik özelliklerinin kültürel zekâ boyutlarının üzerinde etkilerinin bulunduğu saptanmıştır.

Araştırmadaki ankette kişilik ve kültürel zekâ ölçeklerinden önce katılımcıların demografik özellikleri ele alınmıştır. Demografik özelliklerin analizi sonucunda ankete katılanların %53,3'ü kadın ve %46,7'si erkek olarak belirlenmiştir. Böylece, neredeyse ana kütlenin yarısı kadın yarısı erkektir ve iki cinsiyetin cevapları eşit olarak analizlere yansımıştır. Katılımcıların %21,1'i 35 ila 44 yaş arasında bulunmaktadır. Bu yaş aralığı bir çalışanın meslek hayatındaki tecrübeli ve en verimli çağıdır. Katılımcıların %46,7'si bekâr ve %53,3'ü de evlidir ve yine cinsiyette olduğu gibi eşit bir dağılım söz konusu olmuştur. Katılımcıların, eğitim düzeyi oldukça yüksek olup, %56,4 ile en çok lisans mezunu bulunmaktadır. Katılımcıların %21,1'i yüksek lisans mezunudur ve %1,7'si doktora yapmıştır. Böylece, katılımcıların neredeyse beşte dördü lisans ve üzeri mezunudur. Katılımcıların %49,8'i yurtdışında 5 defadan fazla bulunmuştur. Bu katılımcılar, sürekli yurt dışına çıkan ve farklı kültürlerle etkileşime geçen çalışanları temsil etmektedir. Katılımcıların %35,3'ünün 10 yıldan fazla iş yeri kıdemi bulunmaktadır. Almanya'daki işletmeler, istihdam ettikleri çalışanları maliyet ve kalite açısından uzun süre işletmelerinde çalıştırmak istemektedirler. Katılımcıların %48,8'inin çocuğu bulunmamaktadır. 1 veya 2 çocuk sahibi olan katılımcılar toplamda %47,1'dir. Katılımcıların sadece %4,2'sinin 3 veya daha fazla çocuğu bulunmaktadır. Kariyer basamakları ve eğitim düzeyi yükseldikçe çocuk sayısı düşmektedir. Katılımcıların %56,4'ü Avrupa'da doğmuştur ve %40,5'i Asya'da doğmuştur. Geri kalan katılımcıların %3,1'i diğer kıtalarda doğmuşlardır. Böylece, ana kütleyi daha çok Avrupa ve Asya'da doğanlar temsil etmektedir. Katılımcıların %91,3'ü tek vatandaşlığa sahiptir. Geriye kalan katılımcıların %8,7'si ise çifte vatandaş veya çoklu vatandaşlığa sahip olmaktadırlar. Avrupa'daki yasalar gereği ve katılımcıların genelinin Avrupa ve Asya da doğması sebebiyle tek vatandaşlığın

yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur. Katılımcıların %31,8'i yurtdışında eğitim görmüştür. Almanya, başka ülkelere kıyasla daha fazla maddi imkânların olduğu bir ülke olmasına rağmen, yurt dışında herhangi bir eğitim görmüş katılımcı sayısı azdır çünkü yurtdışında eğitime pek ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu katılımcılardan, %2,1'i ilkokul düzeyinde, %1,7'si ortaokul düzeyinde, %4,8'i lise düzeyinde, %10,4'ü lisans düzeyinde, %7,6'si yüksek lisans veya doktora düzeyinde ve %5,2'si yurtdışında özel meslek eğitim almışlardır. En çok sırasıyla; lisans, yüksek lisans ve doktora yapmak için yurtdışına çıkılmıştır.

Korelasyon analizinde, öncelikle kişilik ve kültürel zekâ arasında bulunan ilişkiye bakılmıştır ve ardından beş büyük kişilik ile dört kültürel zekâ boyutu arasındaki ilişkiler karşılaştırılmıştır. Kişilik ve kültürel zekâ arasında ($r:0,398^{**}$, $p<0,01$) pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Regresyon analizi (tablo 3.7) sonucunda ise, kişiliğin kültürel zekâyı etkilediği saptanmıştır. Böylece, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ seviyelerini etkilediği tespit edilmiştir.

Beş büyük kişilik özelliğinden olan dışadönüklük ile tüm kültürel zekâ boyutları (üst bilişsel kültürel zekâ: $r: 0,335^{**}$, bilişsel kültürel zekâ: $r: 0,228^{**}$, motivasyonel kültürel zekâ: $r: 0,303^{**}$ ve davranışsal kültürel zekâ: $r: 0,228^{**}$; $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dışadönük çalışanlar, farklı kültürden gelen çalışanlara açık, konuşkan ve girişken davranmaktadırlar. Ayrıca, dışadönük bireyler farklı kültürden insanlarla bir arada olmaktan hoşlanmaktadırlar ve arkadaşça davranma özellikleri yüksek olmaktadır.

Uyumluluk ile üst bilişsel kültürel zekâ ($r: 0,235$, $p<0,01$), motivasyonel kültürel zekâ ($r:0,243$, $p<0,01$) ve davranışsal kültürel zekâ ($r: 0,171$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Uyumluluk ile bilişsel kültürel zekâ ($r: 0,036$, $p<0,01$) arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Böylece; hoşgörülü, yardımsever, güvenilir, kibar, ince düşünceli ve duyarlı bireylerin üst bilişsel (farklı kültürler hakkında akıl yoluyla edinilebilen bilgiler), motivasyonel (farklı kültürleri anlamak için sarf edilen çaba) ve davranışsal (sözel ve sözel olmayan davranışları farklı kültürlerle uygun kullanabilme becerisi) kültürel zekâ seviyelerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Uyumluluk ile bilişsel kültürel zekâ arasında bir ilişki tespit

edilememiştir. Böylece, uyumlu veya uyumsuz bireyler ile, başka bir kültüre ilişkin genel olarak öğrenilebilen bilgiler arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Öz disiplin ve tüm kültürel zekâ boyutları (üst bilişsel kültürel zekâ: $r: 0,336^{**}$, bilişsel kültürel zekâ: $r: 0,154^{**}$, motivasyonel kültürel zekâ: $r: 0,203^{**}$ ve davranışsal kültürel zekâ: $r: 0,218^{**}$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Düzenli, disiplinli ve dikkatli bireylerin kültürel zekâ seviyeleri, düzensiz, disiplinsiz ve dikkatsiz bireylere kıyasla daha yüksektir.

Nevrotiklik ile tüm kültürel zekâ boyutları (üst bilişsel kültürel zekâ: $r: -0,190^{**}$, bilişsel kültürel zekâ: $r: -0,116^{**}$, motivasyonel kültürel zekâ: $r: -0,133^{**}$ ve davranışsal kültürel zekâ: $r: -0,111^{**}$, $p<0,01$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik arttığında, kültürel zekâ seviyesi düşmektedir. Alıngan ve gergin bireyler farklı kültürlere şüpheyle yaklaşmaktadırlar.

Deneyime açıklık ile tüm kültürel zekâ boyutları (üst bilişsel kültürel zekâ: $r: 0,394^{**}$, bilişsel kültürel zekâ: $r: 0,322^{**}$, motivasyonel kültürel zekâ: $r: 0,342^{**}$ ve davranışsal kültürel zekâ: $r: 0,282^{**}$, $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Deneyime açıklık kültürel zekâ seviyesini en çok etkileyen kişilik özelliği olarak saptanmıştır. Deneyime açıklık arttıkça, kültürel zekâ seviyesi artmaktadır. İlgi alanı geniş, yeni fikir, duygu ve düşüncelere açık, öğrenmeye hevesli, hayal gücü yüksek, yaratıcı, esprili ve estetik duyarlılığı yüksek bireyler farklı kültürlerden gelen yeni çalışanları tanımaya ve iyi geçinmeye hevesli bireylerdir.

Analizin bulguları neticesinde; beş büyük kişiliğin kültürel zekâ boyutları üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, bir bireyin kişilik özelliğinde dışadönüklük arttığında tüm kültürel zekâ boyutları da artmaktadır. Tam tersi bir birey içine kapanık olursa tüm kültürel zekâ boyutları düşmektedir. Bir bireyin kişiliğinde, uyumluluk özelliği yükseldiğinde ise, o bireyin üst bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutu da artmaktadır. Uyumluluk ile bilişsel kültürel zekâ boyutu arasında bir ilişki yoktur. Bir bireyin, öz disiplin kişilik özelliği arttığında, o birey de tüm kültürel zekâ boyutları artmaktadır. Bir bireyde, nevrotiklik kişilik özelliği arttığında, o bireyde kültürel zekâ boyutlarının tümü düşmektedir.

Fakat, nevrotilik ile kültürel zekâ arasında toplamda bir iliŖki saptanamamıŖtır. Deneyime açıklık arttığında, tüm kültürel zekâ boyutları artmaktadır. En yüksek pozitif ve anlamlı iliŖki, deneyime açıklık ve tüm kültürel zekâ boyutları arasında saptanmıŖtır. Böylelikle, deneyime açıklık arttığında kültürel zekâ seviyesi de artmaktadır. Analiz sonucunda, ne sürülen hipotezlerin hepsi kabul edilmiŖtir.

Bir bireyde, deneyime açıklık ve dıŖadnklk arttığında kültürel zekâ seviyesi de artmaktadır. Bu nedenle, ok uluslu iŖletmeler açık bir pozisyona, yeni bir alıŖan seerirken deneyime açık ve dıŖadnk bireyleri seçmeleri etkinlik, verimlilik ve örgütsel performans açısından faydalı olacaktır. Ayrıca, ok uluslu iŖletmeler, mevcut alıŖanlarının kültürel zekâlarını geliŖtirmek için, düzenli aralıklarla kültürel zekâ seviyelerini geliŖtirici örgüt içi eğitim ve seminerler düzenlemeleri faydalı olacaktır.

Bu araŖtırmanın amaçlarından bir diğeri, tüm kiŖilik boyutları ile tüm kültürel zekâ boyutlarını incelemektir. Literatürdeki alıŖmalarda Ang v. d. (2006) tarafından yapılan alıŖma dıŖında, aynı alıŖma içinde kiŖiliėin ve kültürel zekânın tüm boyutlarını aynı anda incelemiŖ benzer bir alıŖma neredeyse bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu alıŖmanın literatüre katkı sağlayacağı dŖnmektedir. Ayrıca literatürde, teknoloji sektöründe benzer bir araŖtırma daha önce yapılmamıŖtır.

Gelecek araŖtırmalar için; bu konunun farklı sektörlerde ve farklı mesleklerde incelenmesi uygun olacaktır. Aynı sektör içinde bulunan iki farklı iŖletmede uygulamayı yapıp sonuçları karŖılaŖtırmak uygun olacaktır. Ayrıca, iki farklı sektörde uygulamanın yapılp sonuçların karŖılaŖtırılması da önerilmektedir. İki veya daha fazla ülkede (kültürde) aynı sektör veya aynı iŖletme baz alınarak bir araŖtırmanın yapılp, sonuçların karŖılaŖtırılması da önerilmektedir. Sonuç itibariyle; kiŖilik ve kültürel zekânın baŖka (ara) deėiŖkenlerle iliŖkilerini araŖtırmak da uygun olacaktır. KiŖilik ve kültürel zekânın; sosyal zekâ, duygusal zekâ, örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık, örgütsel sosyalleŖme, kültürlerarası iletiŖim vb. konularla incelenmesinin uygun olacağı dŖnmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR:

- ALLPORT, Gordon W. **Personality: A Psychological Interpretation**, Rinehart & Winston, New York, 1937.
- BAŞTÜRK, Savaş v. d. **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Vize Yayıncılık, Ankara, 2013.
- BOTTHOF, Alfons v. d. **Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0**, Springer Vieweg, Berlin, 2015.
- BUTLER-BOWDON, Tom **50 Klassiker der Psychologie**, mvg Verlag, Heidelberg, 2007.
- CASH, Adam **Psychologie für Dummies**, Wiley- VCH Verlag, Weinheim, 2017.
- COLLIN, Catherine v. d. **Das Psychologiebuch**, Dorling Kindersley Verlag, München, 2012.
- CORRELL, Werner **Persönlichkeitspsychologie**, Ludwig Auer Verlag, Donauwörth, 1976.
- CÜCELOĞLU, Doğan **İnsan ve Davranış**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2004.
- DAAMS, Susanne v. d. **Fremdwörter leicht gemacht**, Buch und Zeit Verlagsgesellschaft mbH, Köln, 1999.
- ERDOĞAN, İrfan v. d. **Eğitim Bilimleri**, Kitap Matbaacılık, İstanbul, 2010.
- ERGİN, Hatice v. d. **Gelişim Psikolojisi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2010.

- FREUD, Sigmund **Über Psychoanalyse**, Gesammelte Werke VIII, Frankfurt, 1910.
- GAZZANİGA, Michael v. d. **Psychologie**, Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel, 2017.
- GOLEMAN, Daniel **Emotionale Intelligenz**, Carl Hanser Verlag, München, 1996.
- GOLEMAN, Daniel **Der Erfolgsquotient**, Carl Hanser Verlag, München, 1998.
- GOLEMAN, Daniel **Soziale Intelligenz**, Knaur Taschenbuch, München, 2008.
- JOHN, Oliver P. v. d. **The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives**, Handbook of Personality: Theory and Research, New York: Guilford, 1999.
- KOÇEL, Tamer **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- MARTİN, John **Organizational Behaviour and Management**, Thomson Learning, London, 2005.
- MÖNKS, J. Franz v. d. **Lehrbuch der Entwicklungspsychologie**, Ernst Reinhardt Verlag, München, 1996.
- MYERS, David G. **Psychologie**, Springer Medizin Verlag, Heidelberg, 2004.
- NOLTİNG v. d. **Psychologielernen**, Beltz Verlag, Weinheim Basel, 2009.
- ÖZGÜVEN, İbrahim **Psikolojik Testler**, PDREM Yayınları, Ankara, 2007.

- ROBBINS, Stephan P. v. d. **Örgütsel Davranış**, Nobel Yayınları, Ankara, 2015.
- ROTH, Gerhard **Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten**, Klett- Cotta Verlag, Stuttgart, 2015.
- SÖNMEZ, Veysel v. d. **Eğitim Bilimine Giriş**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2010.
- ŞENGÜL DOĞAN, Ebru **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Türkmen Kitapevi, İstanbul, 2013.
- UZUNÇARŞILI, Ülkü v. d. **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2000.
- WECHSLER, D. **Die Messung der Intelligenz Erwachsener**, Hans Huber Verlag, Bern & Stuttgart, 1956.
- SELÇUK, Ziya **Eğitim Psikolojisi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2012.
- Yalçın, Cevdet **Resimli Türkçe Sözlük**, Harf Eğitim Yayıncılığı, Ankara, 2008.
- YAZGAN İNANÇ, Banu v. d. **Kişilik Kuramları**, PEGEM Akademi, Ankara, 2017.
- ZENCİRKIRAN, Memet v. d. **Örgütsel Davranış**, Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa, 2018.

MAKALELER:

- ANG, Soon v. d. “Cultural Intelligence and Offshore Outsourcing Success: A Framework of Firm-Level Intercultural Capability”, **Decision Sciences Institute**, 39 (3), 2008, pp. 337-358.

- ANG, Soon v. d. “Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance”, **Management and Organization Review**, 3 (3), 2007, pp. 335-371.
- ANG, Soon v. d. „Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence”, **Group & Organization Management**, 31 (1), February 2006, pp. 100-123.
- ARSLANOĞLU, İbrahim “Kültür ve Medeniyet Kavramları”, **Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Dergisi**, Sayı 15, 2000, ss. 243-255.
- ASLAN, Sevinç v. d. “İstanbul’daki 5 Yıldızlı Otellerde Kültürel Zekâ Ölçeğine İlişkin Bir Uygulama”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi**, Sayı 23, 2015, ss. 34-61.
- BACANLI, Hasan v. d. “Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (Sdkt)*”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 7 (2), Bahar 2009, ss. 261-269.
- BEZİRGÂN, Muammer v. d. “Turizm Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zekâ’ları Üzerindeki Etkisi: Edremit Körfezi Örneği”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (Online)**, 7 (1-2), 2015, ss. 16-29.
- COŞKUN, Abdullah “Skinner ile Tolman Kuramlarının Karşılaştırılması ve Bu Kuramlar Doğrultusunda

- Kurulan Bir Okul*”, **PİVOLKA Dergisi**, Yıl 4, Sayı 19, 2015, ss. 15-19.
- COSTA, Paul v. d. “Persons, Places and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory”, **Journal of Career Assessment**, 3 (2), 1995, pp. 123-139.
- ÇALIŞKAN, Sezer Cihan v. d. “Yöneticilerin Algılanan Kültürel Zekâsı, Çalışanın Farklılık İklimi Algısı, Gelişime Açıklık ve Örgütsel Sinisizm Etkileşimi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Araştırma”, **İş ve İnsan Dergisi**, 2 (1), Nisan 2015, ss. 1-11.
- ÇETİN, Fatih v. d. “Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, 8 (2), 2009, ss. 51-66.
- ÇİVİTÇİ, Nazmiye v. d. “Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Yıl 12, Sayı 23, Haziran 2012, ss. 78-96.
- DEPAULA, Pablo Domingo “Personality, Character Strengths and Cultural Intelligence: “Extraversion” or “Openness” as Further Factors Associated to the Cultural Skills”, **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá (Colombia), 34 (2), 2016, pp. 415-436.
- DYNE, Linn Van v. d. “Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural

- Intelligence”, **Social and Personality Psychology Compass**, 6 (4), 2012, pp. 295-313.
- DYNE, Linn Van “Cultural Intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations”, **Global EDGE**, 2005, pp. 1-5.
- EARLEY, P.Christopher v. d. “Cultural Intelligence”, **Harvard Business Review**, 82 (10), October 2004, pp. 139-146.
- HERRMANN, Esther “Humans Have Evolved Specialized Skills of Social Cognition: The Cultural Intelligence Hypothesis”, **Science**, 317 (5843), 2007, pp. 1360-1366.
- HUFF, Kyle C. v. d. “Cultural Intelligence, Personality, and Cross-Cultural Adjustment: A study of Expatriates in Japan”, **International Journal of Intercultural Relations**, 38, 2014, pp. 151-157.
- İLHAN, Mustafa v. d. “Sosyal ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi”, **Turkish Journal of Education**, 3 (2), 2014, ss. 4-15.
- KARATAŞ ÇETİN, Çimen “Kültürel Zekâ: Uzak Yol Kaptanları ve Uzak Yol Birinci Zabitleri Üzerinde Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16 (2), 2014, ss. 134-155.
- KOCADAŞ, Bekir “Kültür ve Medya”, **Bilig Dergisi**, Sayı 34, 2005, ss. 1-13.

- KOÇAK, Seval v. d. “Öğretmen Adaylarının Çok Kültürlü Eğitime Yönelik Tutumlarında Kültürel Zekânın Rolü”, **İlköğretim Online**, 14 (4), 2015, 1352-1369.
- KORKMAZ, Mediha v. d. “Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 17 (49), ss. 21-33.
- KULA, Sedat v. d. “Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6 (12), 2015, ss. 191-210.
- KUMAR, Naresh v. d. “The Effects of Personality and Cultural Intelligence on International Assignment Effectiveness: A Review”, **Journal of Social Sciences**, 4 (4), 2008, pp. 320-328.
- Lİ, Ming v. d. “Linking Personality to Cultural Intelligence: An Interactive Effect of Openness and Agreeableness”, **Personality and Individual Differences**, 89, 2016, pp. 151-157.
- MCCRAE, Robert R. v. d. “An Introduction to The Five- Factor Model and Its Applications”, **Journal of Personality**, 60 (2), 1992, pp. 175- 215.
- MERCAN, Nuray “Çok Kültürlü Ortamlarda Kültürel Zekânın Kültürler Arası Duyarlılık ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9 (1), 2016, ss. 1-13.

- MOFFITT, Terrie E. v. d. “A Gradient of Childhood Self-Control Predicts Health, Wealth, And Public Safety.”, **Proceedings of the National Academy of Sciences**, 108 (7), 2011, pp. 2693-2698.
- MOSS, F. A. v. d. “Are You Socially Intelligent?”, **Scientific American**, 137 (2), 1927, pp. 108-110.
- NORMAN, Warren T. “Toward An Adequate Taxonomy Of Personality Attributes: Replicated Factor Structure In Peer Nomination Personality Ratings”, **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, 66 (6), 1963, pp. 574-583.
- ÖNDER, Mehmet “Ziya Gökalp’te Kültür Kavramı”, 1974.
- ÖZDEMİR, Osman v. d. “Kişilik Gelişimi”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 4 (4), 2012, ss. 566-589.
- ÖZSOYLU, Ahmet Fazıl “Endüstri 4.0”, **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21 (1), 2017, ss. 41-64.
- PELTOCORPI, Vesa v. d. “The Impact of Expatriate Personality Traits on Cross- Cultural Adjustment: A Study with Expatriates in Japan”, **International Business Review**, 21 (4), 2012, pp. 734-746.
- SALOVEY, v. d. “Emotional Intelligence”, **Imagination, Cognition and Personality**, 9 (3), 1990, pp. 185-211.
- SALOVEY, v. d. “The Intelligence of Emotional Intelligence”, **Intelligence**, 17 (4) 1993, pp. 433-442.
- STERNBERG, Robert J. “Cultural Intelligence and Successful Intelligence”, **Group & Organization Management**, 31 (1), 2006, pp. 27-39.

- ŞAHİN, Faruk “Liderin Kültürel Zekâsının Astların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Doyumu Üzerine Etkisi”, **Savunma Bilimleri Dergisi**, 10 (2), 2011, ss. 80-104.
- ŞAHİN, Faruk v. d. “Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama”, “İş, Güç” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14 (2), 2012, ss. 123-140.
- ŞAHİN, Faruk v. d. “Measuring Cultural Intelligence In The Turkish Context”, **International Journal of Selection and Assessment**, 21 (2), 2013, pp. 135-144.
- SHİN-YİH CHEN, Angela v. d. “The Relationship Between Cultural Intelligence And Performance With The Mediating Effect Of Culture Shock: A Case From Philippine Laborers In Taiwan”, **International Journal of International Relations**, 35 (2), 2011, pp. 246-258.
- TABAK, Akif v. d. “İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, 10 (2), 2010, ss. 539-557.
- TEMPLER, v. d. “Motivational Cultural Intelligence: Realistic Job Preview, Realistic Living Condition Preview, And Cross-Cultural Adjustment”, **Group & Organization Management**, 31 (1), 2006, pp. 154-173.

- THORNDİKE, Edward “Intelligence and Its Use”, **Harper’s Magazine**, 140, 1920, pp. 227-235.
- TRIANDİS, Harry C. “Cultural Intelligence in Organizations”, **Group and Organization Management**, 31 (1), 2006, pp. 20-26.
- VERNON, P. E. “Some Characteristics of The Good Judge of Personality”. **Journal of Social Psychology**, 4 (1), 1933, pp. 42-57.
- YEKE, Selçuk v. d. “Relationships Between Personality Traits, Cultural Intelligence And Intercultural Communication Competence”, **Social and Behavioural Sciences**, 235, 2016, ss. 313-319.
- YELOĞLU, Hakkı Okan “Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 30 (75), Haziran 2015, ss. 81-92.
- YEŞİL, Salih “Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zekâ”, **KMU İİBF Dergisi**, Yıl 11, Sayı 16, Haziran/2009, ss. 100-131.
- YEŞİL, Salih “21. Yüzyılın Küresel Örgütleri için Kültürel Zekâ”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19 (2), 2010, ss. 147-168.
- YILDIZ, Aytaç “Endüstri 4.0 ve Akıllı Fabrikalar”, **Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, 22 (2), 2018, ss. 546-556.

DİĞER KAYNAKLAR:

EVANS, Elizabeth Hallaine

“Expatriate Success: Cultural Intelligence and Personality as Predictors for Cross-Cultural Adjustment”, **A Thesis Submitted to the Faculty of the University of Tennessee at Chattanooga In Partial Fulfilment of the Requirements For the Degree of Master of Science in Psychology**, Tennessee, 2012.

KAHRAMAN, Mehmet

“Yabancı Dilde Kültürel Zekâya Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi**, Eskişehir, 2016.

KOYUNCU, Ümmügülsüm

“Kültürel Zekâ ve Girişimcilik Yönelimi Arasındaki İlişki: Laleli Pazarındaki Mikro Ölçekli İşletmeler Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**, İstanbul, 2017.

KÖSE, Nimet

“Erasmus Programının Kültürel Zekâ Üzerine Etkisinde Demografik Özelliklerin Rolü”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı**, Gaziantep, 2016.

KULAKOĞLU DİLEK, Nur

“Kültürel Farklılıkların Yönetimi Sürecinde Kültürel Zekâ’nın Etkinliği: A Grubu Seyahat Acentaları Yöneticileri Üzerine Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı**, Muğla, 2014.

ÖZASLAN, Ayşegül

“Sosyal Zekâ, Kültürel Zekâ, Kaygı ve Tutum Seviyeleri ile İngilizce İletişim Kurma Gönüllülüğü Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Batı Dilleri ve Edebiyatı Anabilim Dalı**, Kayseri, 2017.

TUNALILAR, Tuğrul Tekin

“Yöneticinin Kültürel Zekasının Çalışanların Duygusal Bağlılığıyla İlişkisi ve İlişki Uzaklığının Düzenleyici Rolü: Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Dalı**, Malatya, 2018.

EKLER

ANKET FORMU

“ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KÜLTÜREL ZEKÂ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI”

Değerli Katılımcı,

Aşağıda yer alan anket formu, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Doç. Dr. Ebru Doğan’ın danışmanlığında yürütülmekte olan tezli yüksek lisans tezinin araştırma kısmında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler, herhangi bir kişi ya da kurumla asla paylaşılmayacaktır.

Ankete katılımınız için çok teşekkür ederim.

Saygılarımla

Funda İşleyen

Not: Her türlü sorunuz için ulaşabileceğiniz e-posta adresi: fundaisleyen@hotmail.com

DEMOGRAFİK SORULAR:

1.) Cinsiyet:

☐ Kadın

☐ Erkek

2.) Yaş:

☐ 18-24

☐ 25-29

☐ 30-34

☐ 35-44

☐ 45-54

☐ 55-64 ☐ 65 ve üzeri
3.) Medeni Hal: ☐ Bekâr ☐ Evli
4.) Eğitim Düzeyi: ☐ Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
5.) Yurtdışında kaç defa bulundunuz? ☐ Hiç ☐ 1-2 defa ☐ 3-4 defa ☐ 5'ten fazla
6.) Yurtdışında bulunma nedeniniz. (En çok nedeni işaretleyiniz): ☐ İş ☐ Kültür Gezisi ☐ Tatil ☐ Aile ☐ Diğer
7.) İş yeri kıdemi: ☐ 0-1 Yıl ☐ 2-3 Yıl ☐ 4-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 10 yıl ve üzeri
8.) Çocuk sayısı: ☐ Hiç ☐ 1 ☐ 2

☐ 3 veya daha fazla								
9.) Doğduğu kıta:								
☐ Avrupa								
☐ Asya								
☐ Afrika								
☐ Kuzey Amerika								
☐ Güney Amerika								
☐ Avustralya								
10.) Vatandaşlık durumu.								
☐ Tek vatandaşlık								
☐ Çifte vatandaşlık								
☐ Çok vatandaşlık								
11.) Yurtdışında eğitim gördüyseniz, hangi düzey?								
☐ İlk Okul								
☐ Orta Okul								
☐ Lise								
☐ Lisans								
☐ Yüksek Lisans								
☐ Özel Mesleki Eğitim								
☐ Hiç								
KİŞİLİK								
Aşağıda ifadelere ne derece katıldığınızı lütfen belirtiniz.								
(1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım,								
4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum)								
Kendimi	biri	olarak	görüyorum.	1	2	3	4	5
12. -konuşkan-								
13. -hata arayan-								
14. -işini tam yapan-								
15. -bunalımlı, melankolik-								
16. -orijinal, yeni fikirler ortaya koyan-								
17. -çekingen-								

18. -yardımsever, çıkarıcı olmayan-					
19. -umursamaz-					
20. -rahat ve stresle kolay baş eden-					
21. -çok değişik konuları merak eden-					
22. -enerji dolu-					
23. -başkalarıyla sürekli ditişen-					
24. -güvenilir bir çalışan-					
25. -gergin olabilen-					
26. -maharetli, derin düşünen-					
27. -heyecan yaratabilen-					
28. -af edici bir yapıya sahip-					
29. -dağınık olma eğilimde-					
30. -çok endişelenen-					
31. -hayal gücü yüksek-					
32. -sessiz bir yapıda-					
33. -genellikle başkalarına güvenen-					
34. -tembel olma eğiliminde-					
35. -duygusal olarak dengeli kolayca keyfi kaçmayan-					
36. -Keşfeden, icat eden-					
37. -atılgan bir kişiliğe-					
38. -soğuk ve mesafeli olabilen-					
39. -görevi tamamlayıncaya kadar sabır gösterebilen-					
40. -dakikası dakikasına uymayan-					
41. -sanata ve estetik değerlere önem veren-					
42. -bazen utangaç, çekingen olan-					
43. -hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan-					
44. -işleri verimli yapan-					
45. -gergin ortamlarda sakin kalabilen-					
46. -rutin işleri yapmayı tercih eden-					
47. -sosyal, girişken-					

48. -bazen başkalarına kaba davranabilen-					
49. -planlar yapan ve bunları takip eden-					
50. -kolayca sinirlenen-					
51. -düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen-					
52. -sanata ilgisi çok olan-					
53. -başkalarıyla iş birliği yapmayı seven-					
54. -kolaylıkla dikkati dağılabilen-					
55. -sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan-					
KÜLTÜREL ZEKÂ Aşağıda ifadelere ne derece katıldığınızı lütfen belirtiniz. (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum)					
	1	2	3	4	5
56. Farklı kültürel geçmişi olan kişilerle birlikteyken kullandığım kültürel bilginin farkındayım.					
57. Alışkın olmadığım kültürden birileriyle etkileşime geçtiğimde kültürel bilgimi duruma uygun olarak kullanırım.					
58. Kültürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilginin farkındayım.					
59. Farklı kültürlerden birileriyle etkileşim halindeyken kültürel bilgimin doğruluğuna dikkat ederim.					
60. Başka kültürlerin yasal ve ekonomik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.					
61. Başka dillerin kurallarını (kelime, gramer vb.) bilirim.					
62. Başka kültürlerin değerlerini ve dini inançları hakkında bilgi sahibiyim.					
63. Başka kültürlerin evlilik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.					

64. Başka kültürlerin el sanatları hakkında bilgi sahibiyim.					
65. Başka kültürdeki jest, mimik vb. sözel olmayan davranışların sergileme kurallarını bilirim.					
66. Başka kültürden insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırım.					
67. Alışkın olmadığım bir kültürde yerel insanlarla kaynaşabileceğime eminim.					
68. Benim için yeni olan bir kültüre uyum sağlamada karşılaşacağım güçlüklerle başa çıkacağıma eminim.					
69. Alışkın olmadığım kültürlerde yaşamaktan hoşlanırım.					
70. Farklı bir kültürdeki alışveriş yapma kurallarına alışabileceğime eminim.					
71. Sözel davranışlarımı (ses tonu, aksan vb.) kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.					
72. Konuşurken tonlama ve duraksamayı, kültürlerarası duruma uygun olarak değişik şekillerde kullanırım.					
73. Konuşma biçimimi iletişimin gereklerine göre ayarlarım.					
74. Kültürlerarası iletişimde ne kadar gerekliyse sözel olmayan davranışlarımı ona göre ayarlarım.					
75. Yüz ifademi kültürlerarası iletişimin gereklerine göre değiştiririm.					