

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Erasmus Programının Kültürel Zekâ Üzerine Etkisinde Demografik Özelliklerin Rolü” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 30/11/2016

Nimet KÖSE

ÖNSÖZ

Öncelikle beni tez öğrencisi olarak kabul eden, bu konuda araştırma yapmam için beni teşvik eden, çalışmamın başından sonuna kadar tezimin eksiksiz ve hatasız olması için gereken titizliği göstererek bana her türlü desteği veren ve en önemlisi engin düşünceleriyle bana her zaman yol gösteren çok değerli tez danışmanın Doç.Dr. Mazlum ÇELİK hocama, tezimin yöntem kısmında yaptığım analizler konusunda yardımlarını benden esirgemeyen ve değerli vaktini ayırmaktan çekinmeyen kıymetli hocam Öğr. Gör. Bülent YILDIZ’a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak bugüne gelmemi sağlayan, maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen Ailem’e ve bugünlere gelmemde emeği geçen tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Gaziantep, 2016

Nimet KÖSE

ÖZET

Günümüzde, kültürel farklılıklar her alanda kendisini hissettirmektedir. Özellikle çok kültürlü ortamlarda bulunan bireylerin farklı kültürlerden gelen insanlarla iletişim kurması, etkileşime geçmesi için kültürel zekâ olgusunun öğrenilmesi ve yeteneğinin kazanılması önemli bir husustur. Kültürel zekâ son yıllarda, örgütlerin kültürel farklılıkları yönetme sürecinde yönetsel bir dönüşümü simgeleyen bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Kültürel farkındalığın algılanması, anlaşılması, yorumlanmasıyla geliştirilen kültürel zekâ başarının altın anahtarıdır.

Araştırmanın amacı; Erasmus programına giden ve gitmeyen üniversite öğrencilerinin kültürel zekâ seviyelerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmanın, oldukça yeni bir kavram olan kültürel zekâ konusunda yapılan çalışmaları genişleterek, hem ilgili yazına katkı sağlayacağı, hem de kültürel zekânın önemi, geliştirilmesi ve ölçümü konusunda bazı öneriler getirerek uygulamaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Gaziantep ilindeki Lisans öğrencilerine 310 adet anket uygulanmış ve elde edilen bulgular analiz edilerek yorumlanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, Erasmus’a giden öğrenciler ile gitmeyen öğrenciler arasında kültürel zekâ seviyesi açısından farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, Erasmusa giden öğrencilerin kültürel zekâ düzeylerinin gitmeyen öğrencilere göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Çalışma sonucunda, uygulanan Erasmus programlarının belirlenen amaçlar dışında kişilerin kültürel zekâ düzeylerini artırmak gibi olumlu sonuçları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dünya insanı yetiştirmeyi hedefleyen üniversitelerin daha fazla öğrenciyi yurt dışına göndererek farklı kültürlerle tanışmasının sağlanması önerilmiştir. Ayrıca araştırmacıların bu konu üzerine daha fazla eğilerek farklı örneklemelerde benzer araştırmalar yapmaları tavsiye edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Zekâ, kültürel zekâ, kültürel farklılıklar ve erasmus

ABSTRACT

Nowadays, cultural differences make itself felt in every field. It is especially important for individuals who are in a multicultural environment to communicate with people from different cultures, to learn the cultural intelligence and to acquire the ability to interact. Cultural intelligence has been drawing attention in recent years as a concept symbolizing a managerial transformation of organizations in the process of managing cultural differences. Cultural awareness is the golden key to the success of cultural intelligence that is perceived, understood and interpreted.

The purpose of the research; to show whether the cultural intelligence levels of university students who participated in the Erasmus program differ from those who did not participate according to their demographic characteristics. It is thought that this study will contribute to the application by expanding the work on cultural intelligence which is a quite new concept and contributing to the related writing as well as bringing some suggestions about the development, development and measurement of cultural intelligence. 310 questionnaires were applied to undergraduate students in Gaziantep and the findings were analyzed and interpreted.

As a result of the analyses, a positive relationship was determined between the students who participated in the Erasmus program and those who did not. In this context, it is seen that cultural intelligence of students who participated in the Erasmus program is higher than those who do not go to cultural intelligence levels.

As a result of the study, it was seen that, in addition to its determined purposes, the Erasmus programs had positive results such as increasing the cultural intelligence levels of the persons. It has been suggested that universities aiming to educate people around the world should send more students abroad to discover different cultures. It has also been suggested that researchers should lean more on this subject and conduct similar researches with different samples.

Keywords: Intelligence, cultural intelligence, cultural differences and erasmus

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	1
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
1.3. Araştırmanın Varsayımları	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
İKİNCİ BÖLÜM	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
2. ZEKÂ (IQ) KAVRAMI	4
2.1. Zekâ Tanımları	4
2.2. Zekâ İlgili Bazı Kuramlar	6
2.2.1.Howard Gardner: Çoklu Zekâ Teorisi	6
2.2.2.Robert Sternberg: Üç Aşamalı Zekâ.....	10
2.2.3.Edward L. Thorndike.....	10
2.3. Zekâ Türleri.....	11
2.3.1. Duygusal Zekâ.....	11

2.3.2. Sosyal Zekâ	14
2.3.3. Kültürel Zekâ.....	16
2.4.Kültürel Zekâ Tanımı	17
2.5. Kültürel Zekâ Boyutları	19
2.5.1. Üst (Meta) Bilişsel Kültürel Zekâ	20
2.5.2.Bilişsel Kültürel Zekâ.....	21
2.5.3. Motivasyonel Kültürel Zekâ.....	22
2.5.4. Davranışsal Kültürel Zekâ.....	22
2.6.Kültürel Zekânın Elde Edilmesi ve Geliştirilmesi	23
2.7. Kültürel Zekâ ve Diğer Zekâ Türleri Arasındaki İlişkiler.....	25
2.7.1. Kültürel Zekâ, Sosyal Zekâ ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki	25
2.7.2. Duygusal Zekâ ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişki	26
2.7.3. Sosyal Zekâ ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişki.....	26
2.7.4.Zekâ ve Kültür Arasındaki İlişki	28
2.7.5. Zekâ ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişki	29
2.8. Kültürel Farklılıklar.....	30
2.8.1.Kültürel Farklılıkların Tanımı	30
2.8.2.Kültürel Farklılıklar İle İlgili Kavramlar.....	32
2.8.3.Kültürel Farklılıkların Unsurları.....	35
2.8.4.Kültürel Farklılıkların Avantajları.....	37
2.8.5.Kültürel Farklılıkların Dezavantajları	39
2.9.Kültürel Zekâ İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	40
2.9.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	40
2.9.2. Dünya’da Yapılan Araştırmalar	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	48
ERASMUS PROGRAMI.....	48

3.1.Erasmus Programı Nedir?	48
3.2.Erasmus Programı'nın Amacı	52
3.3.Erasmus Programı'nın Özellikleri.....	52
3.4.Erasmus Programı ve Türkiye.....	53
3.5.Erasmus Programında Öne Çıkan Ülke ve Üniversiteler	53
3.6.Erasmus Programı'na Katılan Ülkeler	54
3.7.Erasmus+ (Erasmus Plus)	54
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	55
YÖNTEM.....	55
4.1. Evren ve Örneklemi	55
4.2. Veri Toplama Araçları	55
4.2.1. Kültürel Zekâ Ölçeği	55
4.2.2. Demografik Değişkenler	56
4.3. İstatistiksel Analiz.....	56
4.4. Araştırmanın Bulguları.....	56
4.4.1. Kültürel Zekâ Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizine İlişkinBulgular	56
4.4.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	67
4.4.3.Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	72
BEŞİNCİ BÖLÜM	82
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	82
5.1. Sonuç.....	82
5.2. Öneriler.....	86
5.2.1.Araştırmacılara Öneriler	86
5.2.2.Uygulayıcılara Öneriler	87
KAYNAKÇA	88
EKLER.....	98

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Dönemlere Göre Erasmus Programından Faydalanan Öğrenci Sayısı.....	49
Tablo 2. Dönemlere Göre Erasmus Değişim Hareketleri İçin Türkiye'ye Ayrılan Bütçe	51
Tablo 3. Model İyiliği Uyum İndeksi	57
Tablo 4. Kültürel Zekâ Ölçeği Uyum Değerleri	59
Tablo 5. Birinci Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	60
Tablo 6. İkinci Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 7. Uyum İyiliği Değerleri	64
Tablo 8. Üçüncü Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	65
Tablo 9. Uyum İyiliği Değerleri	67
Tablo 10. Okunan Fakültelere Göre Frekanslar	68
Tablo 11. Erasmus İçin Gidilen Ülkelere İlişkin Frekanslar	69
Tablo 12. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bilgiler	70
Tablo 13. Yabancı Dil Bilme Sayısına İlişkin Bilgiler	70
Tablo 14. Daha Önce Yurt Dışında Bulunma İle İlgili Veriler	71
Tablo 15. Çok Kültürlü Ortamda Bulunma İle İlgili Veriler	71
Tablo 16. Erasmus Gidip Gitmeme Durumuna Göre Kz Seviyesinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin T Testi Sonuçları	72
Tablo 17. Kadınların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	73
Tablo 18. Erkeklerin Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	74
Tablo 19. Bir Yabancı Dil Bilenlerin Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	75

Tablo 20. İki'den Fazla Yabancı Dil Bilenlerin Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	76
Tablo 21. Daha Önce (Erasmus'a Gitmeden Önce) Yurt Dışına Çıkanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	77
Tablo 22. Daha Önce (Erasmus'a Gitmeden Önce) Yurt Dışına Çıkmayanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	78
Tablo 23. Daha Önce (Erasmus'a Gitmeden Önce) Çok Kültürlü Ortamda Bulunanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	79
Tablo 24. Daha Önce (Erasmus'a Gitmeden Önce) Çok Kültürlü Ortamda Bulunmayanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları	80
Tablo 25. Yurt Dışında Kalınan Sürenin Kültürel Zekâyı Etkileyip Etkilemediğine İlişkin Regresyon Analizi	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1.Dört Boyutlu Kültürel Zekâ Modeli	20
Grafik 1.Dönemlere Göre Türkiye'ye Gelen ve Türkiye'den Giden Erasmus Öğrencileri....	50
Şekil 2.Birinci Kademe Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	58
Şekil 3.İkinci Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	63
Şekil 4.Üçüncü Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	66

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AGFI(Adjustment Goodness Of Fit Index): Düzeltilmiş İyiUyum İndeksi

CFI(Comparative Fit Index): Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

EQ: Duygusal Zekâ

DFA: Doğrulamalı Faktör Analizi

GFI(Goodness of Fit Index): İyiUyum İndeksi

IQ: Zekâ Katsayısı

KFA: Keşfedici Faktör Analizi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı

KZ: Kültürel Zekâ

KZÖ: Kültürel Zekâ Ölçeği

NFI(Normed Fit Index): Normlanmış (Normalleştirilmiş) Uyum İndeksi

Ort.: Ortalama

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

SD: Ki kare serbestlik derecesi

SS: Standart Sapma

Vd.: Ve diğerleri



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Kültürlerin, toplumların, örgütlerin temel ögesi insandır ve insanlar farklı boyutlarda birbirlerinden farklı özellikler göstermektedirler. Böyle bir durumda, bireyleri ve toplumları birbirinden ayıran kültürel özelliklerin tümü, kültürel farklılıklar olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle kültürel farklılık, farklı kültürlerin birlikte var oluşu ve arasındaki farklı yapıların değişimini de açıklamaktadır. Kültürel anlamda farklılıkları yönetmenin amacı ise; tüm toplumların dil, din, ırk, cinsiyet ya da milliyet gibi sosyal statülerinin olumsuz etkilerinden kurtarmak ve tüm yeteneklerini örgüt amaçları doğrultusunda kullanmalarına olanak sağlamaktır (Barutçugil, 2011: 202).

Aslında insanların birbirinden; cinsiyet, yaş, ırk, dil, din, mezhep, ekonomik olarak ayrılması insanlığın doğasında olan bir unsurdur. Bu sebeple farklılıklar; yönetilmesi gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültürlerarası uyum konusunda yetenek ve becerilerin en önemlisini Earley ve Ang (2003) tarafından ortaya atılan “Kültürel Zekâ” (cultural intelligence-CQ) oluşturmaktadır. Kültürel zekâ (CQ), “ kültürleri daha iyi anlamak, başka kültürlerden olan kişilerle karşılıklı iletişim konusunda daha fazla bilgi edinmek ve farklı kültürden olan kişiler hakkındaki düşüncelerimizin zamanla değişmesini sağlamak adına yetenekli ve esnek olmak” şeklinde ifade edilmektedir(Thomas ve Inkson,2004: 14). Kültürel zekâ konusunda yapılan çalışmalar, bu yeteneğe sahip bir bireyin çok kültürlü bir ortama kolay uyum sağlayabileceğini, etkin kültürel değerlendirmeler yaparak doğru karar verebileceğini ve karşılaşılan güçlüklerin üstesinde gelerek performansını artırabileceğine işaret etmektedir (Ang vd., 2007; Ang ve VanDyne, 2008; Livermore, 2010: 335-371).

1.1. Problem Durumu

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu çalışmada “Erasmus’a gidenlerle gitmeyenlerin kültürel zekâ düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık gösteriyor mu?” sorusu problem cümlesi olarak belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırma kapsamında aşağıda sunulan alt problemler belirlenmiştir.

- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre kadınların kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre erkeklerin kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre bir dil bilenlerin kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre iki ve üzeri yabancı dil bilenlerin kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre daha önce (Erasmus'a gitmeden önce) yurt dışına çıkanların kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre daha önce yurt dışına çıkmayanların kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre çok kültürlü ortamda bulunanların kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?
- Erasmus'a gidip gitmemelerine göre çok kültürlü ortamda bulunmayanların kültürel zekâ düzeyleri farklılaşıyor mu?

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; Erasmus programına giden ve gitmeyen üniversite öğrencilerinin kültürel zekâ seviyelerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmanın, oldukça yeni bir kavram olan kültürel zekâ konusunda yapılan çalışmaları genişleterek var olan uygulamaların kültürel zekâyâ katkısına ilişkin bulgular ortaya koyduğundan önemli görülmektedir. Uygulanan Erasmus programlarının kültürel zekâ üzerine etkileri ve bu etkilerin en fazla hangi demografik özelliklere sahip öğrencilerde yüksek olduğuna ilişkin bulguların Erasmus uygulamalarının etkinliğinin ölçülmesi açısından önemli görülmektedir. Ayrıca uygulanan Erasmus programlarının kültürel zekâ üzerine etkilerine yönelik ilk açıklama olması da araştırmanın önemini arttırmaktadır.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma kapsamında,

- Öğrencilerin anket formundaki soruları kavradığı,
- Örneklem alınan kişilerin evreni temsil ettiği,
- Dağıtılan anket formlarının gerçek duruma uygun olarak doldurulduğu varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Evrenden toplanan verilerle yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular örneklem dâhil olan kişilere göre değişebileceğinden dolayı, araştırma bulguları verinin toplandığı örneklem ile sınırlıdır. Bu araştırmada tespit edilen kültürel zekâ farklılıkları sadece uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Anketin diğer bireyler tarafından görülmesi varsayımından hareket eden öğrenci objektif cevaplar vermekten kaçınabilmekte, bireysel düşüncelerini ifade etmeyen/edemeyen öğrenci yanıtılabilmektedir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise, araştırma Türkiye genelinde değil, Gaziantep ilindeki üniversitelerde öğrenim gören lisans öğrencileri üzerinde uygulanmış olmasıdır. Dolayısıyla, genelleme imkânı sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. Zekâ (IQ) Kavramı

Bu bölümde kültürel zekânın tanımı ve boyutları, tarihçesi ve diğer zekâ türleri ile ilişkisi konusunda bilgi verilecektir.

2.1. Zekâ Tanımları

Zekâ kavramı tarih boyunca farklı yaklaşımlarla değerlendirilmiş, birçok bilim insanının da ilgi alanını oluşturmuştur. Genellikle; “öğrenme, öğrenilenlerden faydalanabilme, yeni durumlara adapte olabilme ve yeni çözüm seçenekleri yaratabilme kabiliyeti” zekâ olarak tanımlanmaktadır. Zekâ, bireyler arasındaki farkı oluşturan ve öğrenmeyi etkileme gücüne sahip olan önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle eğitim üzerinde en fazla durulan temel kavramlardan birisi olmuştur (Oral, 2004: 460).

1999 yılında ABD’de internet aracılığıyla yayınlanan “ Zekâ Konusunda Ortak Bilimsel Sonuçlar” başlıklı bildiride zekâ kavramı, “ Diğer şeyler arasında, akıl yürütme (mantıklı düşünme yeteneği), plan yapma, soyut düşünme, problem çözme, karmaşık fikirleri anlayabilme, hızlı ve deneyimlerden öğrenme yeteneklerini içeren genel bir zihinsel kapasite” olarak tanımlanmıştır (Çıkrıkçı,2008: 4). Günümüzde herkesçe kabul edilen bir zekâ tanımı ise hala yoktur (Öner,1996:3).

Zekânın özelliğinin soyut olması, somut olarak analizinin yapılması, tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle birçok bilim insanı ve düşünürler farklı tanımlamalar da bulunmuşlardır. Literatür incelendiğinde ise zekâ kavramına farklı yaklaşıldığı ve farklı tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bir kaçısı şu şekildedir:

Zekânın ilk tanımını yapan Binet (1905)’e göre zekâ, belli bir amaca yönelerek, bu amaç için yollar geliştirerek amaca ulaşabilmek, öz eleştiri yaparak değişiklik yapabilme girişimi olarak tanımlamıştır(Özgüven,1998: 2). Başka bir tanımla Binet zekâyı, “iyi

muhakeme edebilme, iyi hüküm verebilme ve eleştirisel görüşe sahip olma” olarak da tanımlamaktadır (Kulaksızoğlu, 2005: 135).

Binet, zekâda altı özellik olduğunu belirtmektedir ve bu özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Toker vd., 1968: 22-23):

- a) Anlamak,
- b) Hüküm vermek,
- c) Akıl yürütmek,
- d) Düşünceye belirli bir yön vermek ve bunu devam ettirmek,
- e) Düşüncüyü, arzu edilen bir amacın gerçekleşmesine intibak ettirmek,
- f) Kendi kendini eleştirmek

İhtiyaçlarımızı karşılayabilme, amacımıza erişebilme gayretini gösterebilme gibi tanımlamalar ışığında zekâ; yaşadığımız çevreye adapte olabilme, yenilikleri öğrenebilme ve uygulayabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır ve geçmişten günümüze zekâ kişinin bilişsel fonksiyonlarını konu edinen IQ (Intelligence Quotient) ile ölçülmektedir (Bar- On,1997: 3).

Terman (1944), zekâyı “soyut semboller üzerinde düşünebilme” yeteneği şeklinde tanımlamaktadır. Bireyin, soyut düşünebildiği ölçüde zeki olduğunu belirtmektedir. Wechsler’e göre ise zekâ, bireyin amaçlı bir şekilde hareket etmesi, çevresi ile baş edebilmesi ve zekice düşünmesi için kullanmış olduğu kapasitedir (Ergün ve Çelik,1998: 2-9).

Piaget göre zekâ, kendini yenileyerek değişmedir. Birey etrafındakileri benimseyip, adapte olabilme süreci ile hareket eden bir güç olarak benimsemiştir (Kuzgun,2004: 19). Başka bir tanımla “çevreye uyum sağlayabilme yeteneğidir” diyebiliriz. Çünkü kişi çevreye uyum sağlarken, aynı zamanda onunla başa çıkmaktadır. Bu durumda kişi içinde bulunduğu ortama ne kadar hızlı uyum sağlayabiliyorsa, o kadar zeki olduğu ifade edilmektedir (Bacanlı,2001: 13).

Gardner’e (1993) göre zekâ, bireyi kültürel yapıda değişik ürünler ortaya çıkarma, değişimlere adapte olabilme, yeni ürünler ortaya çıkarabilme, yaşam boyu karşılaşılan problemler karşısında farklı ve verimli çözümler üretebilme yeteneğidir (Özbay,2001:107). Gardner tanımladığı zekâ alanlarına yetenek ya da beceri dememiştir ve bunun nedenini Armstrong (1994)’un kendisi ile yaptığı görüşmede şu şekilde belirtmiştir (Bümen, 2004: 172):

“Eğer ben bu kapasitelere zekâ değil de yetenek deseysdim ve kuramın adı Çoklu Yetenek Kuramı olsaydı insanlar bunu hemen kabul ederlerdi. Oysa ben onları sarsmak ve düşündürmek istiyorum. Bu kapasitelere zekâ demekle, birden fazla olduklarını ve şimdiye kadar düşünmediğimiz bazı şeylerin zekâ olabileceğini vurgulamaktayım. Eğer bu kapasitelere yetenek diyecek olursak bu yanlış bir şey olmaz. Ama bazılarını yetenek bazılarını zekâ deyip hata yapmayalım. Mozart’a çok yetenekli ama zeki değil demek büyük haksızlık!”

Zekâyı ölçmeye çalışan ilk kişi Galton’ dur. Galton, çalışmasında bilgileri yapısallaştırma, temel duyuların duyarlılığını zekâ olarak incelemiş ve ele almıştır (Demirel,2005: 1). Galton’un önderlik ettiği bu gelenek, psikolog McKeen Cattell, Thorndike ile birlikte zekâ ölçümü ve zekâ testleri için gereken kurumsal çalışmaları yaparak ABD’ ye taşımıştır(Bümen,2005: 2-5). Guilford, zekâyı ilk kez kuramsal olarak irdlemiştir. Guilford’un geliştirdiği zekâ testi, kişinin bilişsel sisteminde yapısal bir bütünlükle ve süreçlerle ilgili işlemlerin kişiden kişiye değişiklik gösterdiğini öne sürmektedir (Demirel, 2002: 348).

Thurstone’un; zekâyı, çok boyutlu yaklaşmış ve her boyutun bir zihinsel yetenek olduğunu söylemiştir(Thurstone,1938: 20). Thurstone, sözel kavrama, sayısal yetenek, kelime akıcılığı, hafıza, tümevarım, algısal hız ve uzamsal algı olmak üzere zekâyı yedi ana boyutta incelemiştir.

2.2. Zekâ İlgili Bazı Kuramlar

Zekâ konusunda birçok kuramsal çalışma yapılmıştır. Bu bölümde bu kuramsal çalışmaların bir kısmı hakkında bilgi verilecektir.

2.2.1.Howard Gardner: Çoklu Zekâ Teorisi

Gardner (1993), insanların bir tek zekâsının olduğunu ileri süren zekâ anlayışını yok etmiştir. Gardner, 1993 yılında yayınlamış olduğu ‘Frames of Mind’ adlı kitabında zekânın yedi farklı alanına vurgu yapmıştır. Daha sonra 1999 yılında yayınladığı ‘Intelligence Reframed’ adlı kitabında ise, bu sayıyı dokuza kadar arttırmış ve daha da bu sayıyı

yükseltebileceğini belirtmiştir. Bu çalışmada Gardner(1983)'ın “ Çoklu Zekâ Kuramı” kapsamında üzerinde durduğu dokuz zekâ türüyle ilgili bilgi verilecektir.

1.Sözel/Dilsel Zekâ: Sözel/dilsel zekâ, sözcükleri ya da düşünceleri yazılı ve sözlü olarak kullanabilme yeteneğidir. Dil zekâsı, iletişim aracı olarak dili iyi bir şekilde kullanmayı ifade etmektedir. Sözel-Dilsel zekâsı gelişmiş bireyler kendi dillerini iyi bir şekilde kullanabilme yeteneğine sahiptirler. Sözel/dilsel zekâsı gelişmiş kişiler dinleme, hatırlama ve yorumlama yetileri oldukça güçlüdür. Okuma, yazma, dinleme ve konuşma ile iletişim kurabilmek bu zekânın en can alıcı özelliğidir. Sözel zekânın önemi, farklı içeriklerdeki kavramları ölçülerek ortaya çıkmaktadır (Saban ve Bümen,2001: 460).

Gardner'e göre sözel-dilsel zekânın 4 özelliği vardır: Ses bilgisi(Fonoloji), Anlam bilgisi(Semantik), Söz dizimi(Sentaks), Kullanım(Pragmatik).

- **Ses bilgisi(Fonoloji):** Kelimelerin seslerinden haberdar olmaktadır.
- **Anlam bilgisi(Semantik):** Kelimelerin içeriğinden haberdar olmak ve insanlarla iletişime geçmekle ilgilidir.
- **Söz dizimi(Sentaks):** Dilin yapısıyla ilgilidir. Kelimelerin sıralanmasını ve gramer kullarını içerir.
- **Kullanım(Pragmatik):** Herhangi bir amaç için dilin kullanılmasıdır. Açıklamak, cesaretlendirmek, ikna etmek gibi. Birey kullanılan kelimelerin doğruluğuyla ilgilenmez. Amaç başarılı bir şekilde iletişim kurmaktır (Selçuk, 2003: 42-44).

Bu zekâ türü gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler: hikâye anlatma, makale, not alma, mektup yazma, bir hikâye, öykü ya da romanı diğer konularla ilişkilendirme, görüşme, tartışma gibi (Armstrong, 1994; Demirel,1999: 154).

2. Mantıksal/Matematiksel Zekâ: Sayıları ve mantığı iyi bir şekilde kullanma becerisidir. Bu zekâ türü güçlü olan kişilerin, akıl yürütme becerilerini, çok geniş alanlara uygulanabildikleri görülmüştür. Mantıksal/matematiksel zekâsı yüksek olan kişiler; zihinden işlemleri kolaylıkla yaparlar. Aritmetik hesaplama yapma, hipotez kurma, sorgulama ve bilgi yorumlama konularında oldukça başarılıdırlar. Fen bilimlerde, edebiyatta, okumada, sosyal alanlarda, yabancı dil öğrenme, müzik notalarını öğrenme ve interneti kullanma gibi yeteneklerinin olduğu ileri sürülmektedir.

Bu zekâ alanı gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler şunlardır: Bulmaca ve matematik oyunları, problem oluşturma, çözme ve denkleme dönüştürme, deney yapma, karşılaştırma, olguları sınıflama gibi (Armstrong,1994; Demirel,1999: 11).

3. Görsel/Uzamsal Zekâ: Bu zekâ türü; resimler, imgeler, şekiller ve çizgilerle düşünme, üç boyutlu nesneleri algılama ve muhakeme etme becerisi olarak nitelendirebiliriz. Şekil, renk, biçim ve dokunuşu “ zihin gözü” ile görme ve bunları resim olarak somutlaştırma yeteneğini kapsadığı ileri sürülmektedir. Bazı açılardan bakıldığında görsel zekânın insan beyninin kullanmış olduğu ilk dil olarak söylenmektedir.

4. Görsel/Mekânsal Zekâ: Gördüğümüz her şeyle ilgilenir. Hayal edebildiğimiz her türlü şekil, tasarımlar, desenler, soyut ya da somut görüntüler ve renklerin tümünü kapsar. Mimarlar, denizciler, pilotlar, heykeltıraşlar, ressamalar, izciler, avcılar, dekoratörler, tasarımcılar ve kameramanlar görsel/uzamsal zekâlarını en üst düzeyde kullanmaktadır (Demirel, 2000: 150).

Bu zekâ alanı gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler şunlardır: Harita, kart, fotoğraf, bulmaca, üç boyutlu deney, karikatür, poster, resimlerle örnekleme, slayt gösterisi, video ya da fotoğraf albümü yaratma gibi (Armstrong, 1994; Demirel, 1999: 12).

5. Bedensel/ Kinestetik Zekâ: Bu zekâ türünün, bedensel ve ellerin hareketleri ile gerçekleştirilen hareketlerin tümüyle ilgili olduğunu belirtmektedir. Beden ile zihni birleştirerek, dokunarak, mimiklerle vücudu geliştirerek, dans ederek, üç boyutlu tasarımlar oluşturarak öğrenmedir.

Bu zekâ alanı gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler şunlardır: Drama, rol yapma, yer oyunları, model, dans, gösteri, ürün tasarlama, gezi planlama, vücut dilini kullanma, el becerisi gerektiren etkinlikler (Armstrong, 1994; Demirel,1999: 12).

6. Müziksel/ Ritmik Zekâ: Notalar, ritimler, sesler, farklı sesleri tanıma, düşünme, yeni sesler ve ritimler üretebilme becerisidir. Bireyin bir müziğe ya da melodiye duyarlılık ölçütü ve coşkusal tepki vermesi ile başladığı ileri sürülmektedir. İnsanlar duygularını aktarmada müziği bir araç vasıtasıyla kullanmaları ve kişilerin sahip oldukları müzikal güce işaret eder.

Bu zekâ alanı gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler şunlardır: Fondaki müziği mırıldanma, tempo tutma, müzik eşliğinde sunu yapma, şarkı sözü yazma, söyleme, ritmik

örüntüleri belirleme, müzik bestesinin sonuna yeni bir bölüm ekleme, çalgı aleti çalma (Armstrong,1994; Demirel, 1999: 13).

7. Özedönük Zekâ: Öncelikle bu zekâ türünün diğer zekâ türlerinin tümünü kapsadığını söyleyebiliriz. Bu zekâ türü, kendini tanıma zekâsı, ya da kendini bilme ve öğrenmesi, kendi yaşamı ile ilgili sorumluk alabilme yeteneği olarak belirtilmektedir. Kişinin kendi duygularını, düşüncelerini, duygusal tepki derecesini tanıma, kendini değerlendirme, bireyin kendisiyle ilgili hedefler oluşturabilme becerisidir.

Bu zekâ alanı gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler şunlardır (Armstrong,1994; Demirel,1999: 13): Kişisel değer yargılarını, felsefeyi açıklama, hedef ortaya koyma, bu hedefi takip etme, bireysel sorumluluk alma, kendi kendine yönlendirme, çabalarına ilişkin dönüt alma, kendi kendine değerlendirme, gazete makalesi yazma, günlük tutma, bireysel projeler üretme gibi.

8. Sosyal Zekâ: Grup içerisinde birlikte çalışma, sözel ve sözsüz iletişim kurabilme, insanların davranışlarını, duygu ve düşüncelerini anlama, ifade edebilme, yorumlama, paylaşma ve insanları inandırabilme, ikna edebilme becerisidir. Sosyal zekâ, diğerlerini anlama ve etkileşme kapasitesi olarak nitelendirilmektedir.

Bu zekâ alanı gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler şunlardır (Armstrong,1994; Demirel,1999: 13): Dönüt verme ve alma, sosyal becerileri kullanma, toplantı düzenleme, sorunun çözümüne yardım etme, hizmet projesinde yer alma, kulüp kurma, rol yapma, grup etkinlikleri, işbirliğine dayalı öğrenme, beyin fırtınası ve telekomünikasyon programı kullanma gibi.

9. Doğa Zekâsı: Gardner'ın, 1995 de dokuzuncu zekâ türü olarak eklemiş olduğu doğa zekâsının insanların, çevredeki canlı türlerini fark ettiklerinde ve alt türleri açıklayabildiklerinde ortaya çıkmıştır. Bu zekâ türü; canlı, çevre ve doğa olaylarının özelliklerinin farkına varma, sınıflama, gözlemlleme, gruplama becerisini içerir. Gardner, doğa zekâsının, belli bir kısımda bulunan hayvan türleri ve bitki örtüsü türlerini tanıyabilme, çiftlikte, avlanmada, biyoloji bilimlerinde kullanılabilen ve doğaya katkıda bulunabilen bireylerde görülebileceğini belirtmektedir (Gardner,1995: 576).

Doğa zekâsı gelişmiş insanlara hitap eden etkinlikler ise şunlardır: Doğayı ve doğa olaylarını gözlemlleme, yaşayarak öğrenme gibi.

2.2.2.Robert Sternberg: Üç Aşamalı Zekâ

1985’te Robert Sternberg, zekânın “üçlü saç ayağı teorisini “Triarşik Zekâ Teorisi - Triarchic Intelligence Theory-;” ortaya koymuştur. Bu teoride zekâyı anlamak için gelişimin üç özelliğinin incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Sternberg söz konusu teoride, “analitik zekâ”, “yaratıcı zekâ” ve “pratik zekâ” olmak üzere üç temel zekâdan söz etmektedir. Bu üçlü teoriye göre, üç tür zihinsel işlem gerçekleşmektedir. Bunlar, planlayan, izleyen, meta bileşenler ve kişinin problem çözmesini değerlendiren, performans bileşenleri, meta bileşenler tarafından alınan kararları uygulayan, bilgi edinim bileşenleri problemlerin nasıl çözüldüğünü gösteren ve öğrenmede yeni bilgileri edinmeye etki eden süreçleri içermektedir. Bu süreçler üç farklı üstünlükle sonuçlanmaktadır. Bunlar, analitik üstünlük, pratik üstünlük ve sentetik üstünlüktür. Bunlar sonucunda analitik zekâ, geleneksel zekâ testleri tarafından ölçümlenen analitik düşünme yeteneğini tanımlarken; yaratıcı zekâ, problemleri yeni ve farklı yollarla çözme yeteneğini kapsamaktadır. Pratik zekâ ise, bireyin sosyo-kültürel çevresine uyum sağlamasına yardım eden pratik düşünme yeteneğini ifade etmektedir (Plotnik, 1996: 259).

Analitik zekâ, fikirleri, olayları, durumları ve sorunları analiz edebilme, yargılayabilme, neden-sonuç ilişkileri içinde değerlendirme ve karşılaştırabilme kapasitesidir. Yaratıcı zekâ ise, yeni, değeri olan ve çok sayıda olan fikirler geliştirebilme, problemleri anlayabilme ve keşfedebilme, ürünleri detaylandırıp değiştirebilme veya yeni ürün yaratabilme kapasitesidir. Pratik zekâ ise, gerçek yaşamdaki problemlerini ergonomik, ekonomik ve doğru yollarla çözüm üretebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Sternberg,1997: 31).

Bu nedenle Sternberg’e göre zekâ, tecrübe ve deneyimlerden öğrenme kapasitesi, öğrenmeyi maksimum düzeye çıkarabilmek için üst biliş süreçlerini uygulama, farklı kültürel ve sosyal bağlamları da içine alan çevreye uyum sağlayabilme kapasitesi olarak açıklanabilir (Sternberg vd., 2011: 19).

2.2.3.Edward L. Thorndike

Thorndike, 1920 yılında üç tip zekâ olduğunu ileri sürmüştür (Titrek, 2011: 30). Bunlar;

1. Soyut Zekâ,

2. Mekanik Zekâ,

3. Sosyal Zekâdır.

Thorndike sosyal zekâyı, “insanları anlama ve yönetme, insan ilişkilerinde bilgece davranma yeteneği” olarak tanımlamıştır. Sosyal zekâ o zamanlarda yeteri kadar ilgiyi görmemesine karşın, zekânın artık tek boyutlu olmadığı düşüncesinin yaygınlaşmaya başlaması açısından önemlidir. Thorndike’a (1920) göre, zekânın doğası öğelerinin farkında olunması ve bunların bir kavram olarak düşünülmesi olarak anlaşılabilir. Bu sistem üç temel özelliğe dayanmaktadır (Toker vd., 1968: 39):

a) Zihin birbirinden bağımsız faktörlerden oluşur ve bu faktörler belli yönlerde birbirine benzediklerinden sınıflandırılabilir.

b) Birey her zihni etkinlik alanında aynı ölçüde yeteneğe sahip olmayabilir. Belli bir işte başarılı olan kimse, başka bir işte başarısız olabilir.

c) Her zihinsel etkinliğin üç yönü vardır. Bunlar; içerik, ürün ve işlemdir.

2.3. Zekâ Türleri

Birçok psikolog tarafından çeşitli zekâ türleri açıklanmıştır. Bu bölümde ise, Gardner, Sternberg ve Thorndike’nin açıkladığı zekâ türlerine ek olarak; duygusal zekâ, sosyal zekâ ve kültürel zekâ hakkında bilgi verilecektir.

2.3.1. Duygusal Zekâ

Son yıllarda insan davranışları ve zekâsı üzerinde en dikkat çeken konulardan biri haline gelen duygusal zekâ kavramı ilk kez 1930 yılında Howard Gardner tarafından ortaya konulan çoklu zekâ kuramına dayanmaktadır. Duygusal zekâ, Psikolog Peter Salovey ve John Mayer tarafından “bireyin kendisinin ve diğer bireylerin hislerini anlaması, bunlar arasında ayırım yapması ve elde ettiği bilgiyi davranışlarına aktarabilmesi ile ilgili sosyal zekânın bir alt kümesi” olarak tanımlanmıştır (Mayer ve Salovey, 1993: 433).

İsraili Psikolog Dr. Reuven Bar-On, duygusal zekâ kavramını 1980’lerin başlarında, geliştirmeye başlamıştır. Duygusal zekâ, “Bir kişinin çevresel baskılarla ve isteklerle başa çıkmak için başarılı olma yetisinde; duygusal, kişisel ve sosyal yeteneklerin bir bütünüdür.” şeklinde tanımlamıştır (Moller, 1999: 218).

Duygusal zekâ kavramını ilk kez kullanan kişi ise Payne (1986)'dir. Çalışmalarında, duygunun doğasına dayanarak, felsefî ve teorik bir yapısı olan bir kavram geliştirmeye çalışmıştır. Literatür de ki yerini ise, ilk kez 1990 yılında, Meyer ve Salovey tarafından yapılan bir çalışmada almıştır. Salovey ve Mayer duygusal zekayı, “kişinin kendi duygularını anlaması, başkalarının duygularına empati duyması ve duygularını yaşamı zenginleştirebilecek biçimde düzenlenmesi” gibi özellikleri tanımlamak için kullanmışlardır. Salov ve Mayer’e göre duygusal zekâ, duyguları hissetmek, düşünceleri desteklemek için duyguları ortaya koymak, duygusal bilgi ve duyguları anlamak, zihinsel ve duygusal gelişimi arttırmak için duyguları etkilice yönetme yeteneğidir (Sirer,2009: 3).

Mayer, Salovey ve Caruso’ ya (2000) göre duygular, kişiyle çevrenin ilişkisi içindeki değişimlere verilen, içeriğinde deneyimsel, fizyolojik ve bilişsel öğeler barındıran tepkilerdir ve dört bileşenden oluşmaktadırlar. Birinci bileşen, duyguların ne olduğunu kavrayabilme ve duyguları yüz mimikleri, ses tonu, beden duruşu ile ifade yeteneğidir. İkinci bileşen, duygularımızın ne olduğunu tanımamızdır. Üçüncü bileşen, duyguları anlamadır. Bu bileşende korku, öfke, sevinç, mutluluk gibi duyguların tecrübe yoluyla anlaşılması vardır. Dördüncü bileşen ise, duygularımızı düzenleme yeteneğidir. Örneğin; sınırlarına hâkim olamayacağını düşünerek olduğu ortamdan uzaklaşmak ya da tüm canlılara sevgi duymak bu bileşenin konusudur.

Tanımlardan da görüldüğü gibi, duygusal zekâ; öğrenilebilir sosyal ve psikolojik yetenekleri kapsamaktadır. Bu yetenekler, kişinin özünü ve duygularını tanıması, düşünce ve duygularını ifade edebilmesi, oluşan değişimleri kontrol altına alabilmesi şeklinde sıralanmaktadır. Bilim insanları, duygusal zekânın IQ gibi kaderimiz olmadığını ifade etmektedir. Bu yönüyle yaşamımızın her döneminde geliştirilebilir ve değiştirilebilir olması duygusal zekânın öneminin büyüklüğünü gözler önüne sermektedir (Acar,2001: 28).

İlk kez 1990 yılında Psikolog John Mayer ve Peter Salovey tarafından kullanılan duygusal zekâ kavramı, 1995’ de psikolog- yazar Daniel Goleman, Mayer ve Salovey’in çalışması üzerine kurduğu “Emotional Intelligence (EQ)” isimli eserini yazmış ve duygusal zekâ kavramını tanıtmıştır.

Daniel Goleman “Working with Emotional Intelligence” isimli kitabında duygusal zekâyı, kendi duygularımızı ve diğerlerinin duygularını anlama ve tanıma, kendi kendimizi motive etme, kendimiz ve başkaları ile ilişkilerimizde duygularımızı yönetme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Goleman, duygusal zekâyı, akademik zekâyı, bütünüyle bilişsel yeteneklerle

ölçülen IQ, tamamlayıcı farklı yetenekler şeklinde ifade etmektedir. Goleman, “Quality Management” isimli çalışmasında, düşüncelerini bir adım daha öteye götürerek duygusal zekânın, sadece gevşeme tekniklerinden birisi olmadığını; bireyin denge ve içsel tutarlılığını gerçekten artırmak için gerekli olduğunu ifade etmiş ve insanların duygusal durumlarının beyin ve onun bilgi işleme yeteneğini etkilediğini ileri sürmüştür (Kemper,1999: 1-2). Gerçekten de son yıllarda duygusal zekâ konusunda yapılan araştırmalar, yüksek ve orta düzey performans arasındaki farklılığın yüzde 80-90’nın duygusal zekâ ile bağlantısına işaret etmektedir (Thomas, 2004: 1).

Atlanta Mulling Group Başkanı Emory Mulling, girişimcilerin başarısız olmalarının en önemli nedeninin düşük EQ olduğunu bildirmektedir. Uzmanlar yüksek duygusal zekâyâ sahip bireylerin birbirleri ile bağlantılı dört yetenek konusunda üstün olduklarını ifade etmektedirler. Bu yetenekler:

1. Başarısızlık karşısında motivasyonu koruma ve sabır (azim, sebat) yeteneği,
2. Ani istekleri kontrol yeteneği,
3. Duygularını kontrol yeteneği,
4. Diğer bireylerle empati yeteneği.

Malvern Pennsylvania State University’de yönetim profesörü olan John Sosik, bu yeteneklerin etkili liderler tarafından zaten yerine getirildiğine dikkat çekerek duygusal zekanın liderlikle olan ilişkisini gündeme getirmiştir. Sosik, duygusal zekânın yeni bir konu olmadığını, ama yeni gündeme geldiğini yani yeni şişedeki eski şarap olduğunu ifade etmiştir. Kendi kendinin farkında olma ve empati gösterme ile ilgili olan duygusal zeka, başarılı bir organizasyon inşa etmede her liderin ihtiyaç duyduğu yetenek olarak görülmektedir (Mc Garvey, 1997: 1).

Duygusal zekâsı gelişmiş bir bireyin, “bir şeyi yapabilme inancı” geliştirebilir ve aynı zamanda kaygı, endişe, duygularını kontrol etme yetisini kullanarak olumsuz duygularını minimum düzeye indirip yüksek kalitede bir hayat sürdürebilirler. Baltaş (2006: 50), kişinin temel ihtiyaçlarını olumlu duygularla geliştirdiği oranda yaşam kalitesinin artacağını belirtmiş ve bunu Maslow’un yaklaşımıyla şu şekilde ilişkilendirmiştir. Her ihtiyaç bir uyarılma yaratmakta, bu harekete geçirici güç doyumunu sağlayacak davranışları beslemekte ve bu davranışlar zihinsel ve duygusal zekâyâ şekillenmektedir. Burada da duygusal zekânın, davranışların rengini ve anlamını tayin edici rolü ortaya çıkmaktadır.

Mayer ve Salovey tarafından tanımlanan duygusal zekâ kapsamında üç ana yetenekten bahsedilmektedir (Ford ve Martin,2001: 1). Bunlar;

Duyguları İfade Etmek: Bir kişinin, kendisinin ve başkalarının duygu ve düşüncelerini tanımasına ilişkin yetenektir.

Duyguları Kullanmak: Duygulara ve duyguların nedenlerine ulaşmaya ilişkin yeteneklerdir. Aynı zamanda, düşünce ve kararlara yardımcı olmak üzere duyguları kullanmayı da ifade etmektedir.

Duyguları Anlamak: Duygusal bilgiyi Mayer ve Salovey, “duygu zinciri, bir duygudan diğere geçiş” terimini kullanarak ifade etmeye çalışmışlardır. Duygusal zekaları ile bireyler, empati ve şefkatle diğer insanlarla ilişki kurabilmekte, davranış ve hareketlerini yönlendirebilmekte, duygusal farkındalıklarını, sosyal becerilerini geliştirebilmektedir.

2.3.2. Sosyal Zekâ

Sosyal zekâ kavramının ne olduğu, seksen yılı aşkın bir süredir bilim insanları tarafından tartışılmaktadır (Thorndike,1920; Taft,1955; Walker ve Folay,1973: 213). Sosyal zekâ, bazı kişilerin günlük yaşamlarında neden daha başarılı oldukları sorusunun yanıtı olarak Thorndike (1920) tarafından öne sürülmüştür (Björkqvist, Östermen & Kaukiainen, 2000; Weis & Süb, 2007). Thorndike sosyal zekâyı ortaya atmasına rağmen sosyal zekâyla ilgili birçok araştırma yapılmış fakat genel anlamda tam bir tanımı yapılamamıştır (Doğan ve Çetin, 2008: 1-19).

Sosyal zekâ kavramının ortaya ilk çıktığı yıllardaki akademik çalışmalar incelendiğinde Thorndike (1920) sosyal zekâyı; insan ilişkilerinde ustaca davranma yeteneği ve insanları idrak etme ve anlama yeteneği olarak tanımlamıştır.

Bu yapılan tanımla “anlama” ile “idare etme” (menage) ve akıllıca davranma arasındaki farklılıkların olduğu görülmüştür. Daha sonraki yapılan çalışmalarda bu tanım temel alınarak sosyal zekâ ile ilgili tanımların yapıldığı dikkat çekmiştir (Kosmitzki ve John, 1993: 11-23). Bu tanımlama, davranış ve anlamayı birlikte vurgulamaktadır.

Moss ve Hunt (1927) sosyal zekâyı diğer bireylerle kaynaşabilme, insanlarla geçinme yeteneği olarak tanımlamıştır. Vernon(1933) sosyal zekânın tanımını geliştirmiş ve sosyal zekânın, bireyin diğer insanlara karşı duyarlılığını, diğer insanlarla geçinebilme ve onların ruh hallerini anlayabilme yeteneğini, sosyal konular hakkındaki bilgisini ve sosyal

ortamlardaki rahatlığını kapsadığını söylemiştir. Wedeck(1947) sosyal zekâyı insanların duygularını, motivasyonlarını ve ruh hallerini motivasyonlarını doğru bir şekilde değerlendirme yeteneği olarak tanımlamıştır. Gardner ise sosyal zekâyı, diğer bireylerin ruh hallerini, duygularını ve düşüncelerini anlayabilme yeteneği olarak tarif etmiştir.

Bazı bilim adamları (Chapin, 1942; Rothenberg, 1970; Thorndike, 1937) sosyal zekâyı, başlı başına bir kavrammış gibi incelemişlerdir. Bu yaklaşıma göre mantıklı düşünen bir kişi bütün sosyal düşüncelerde uzmanlaşabilecektir. Ancak, son yirmi yılda, bu düşüncenin yerine daha farklı fikirler ortaya atılmıştır. Sosyal zekâ kavramı karışık ve çok boyutlu bir hale gelmiştir. Yapılan çalışmalar, sosyal zekânın yetenek, bilgileri kullanma, sözlü ve sözsüz işaretleri anlama, insanlara bilgi verme gibi birçok farklı bileşenlerinin olduğu ileri sürülmüştür (Goleman, 1995: 213).

Sosyal zekâ ile ilgili yapılmış tanımlardaki zorluk ve belirsizlik, sosyal zekânın genel zekâ tanımlarındaki sözel akıl yürütme tekniğinden ayrılmasının zor olmasından kaynaklanmaktadır. Sosyal zekânın tanımıyla ilgili farklı görüşlerin olduğu ortaya atılmış, genel zekâdan bağımsız bir yapısı olup olmadığı tartışılmıştır. Bu düşünce yapısına göre genel zekâ yapısı yüksek olan kişiler, insanların duygu, düşünce, tutum ve davranışlarındaki ipuçlarını iyi analiz ederek bunu performanslarına yansıtmaktadırlar.

Walker ve Foley (1973)'e göre sosyal zekâ şöyle tanımlanmıştır:

- İnsanlarla ilgilenme yeteneği.
- Başkalarının duygu, düşünce ve niyetlerini anlama yeteneği.
- Bireylerin duygu, mizaç ve motivasyonlarıyla ilgili doğru bir şekilde yargıda bulunma (çıkarsama) yeteneği.

Marlowe (1986) da sosyal zekânın birbirleriyle ilişkili ama kısmen de farklı 5 tanımı olduğunu söylemektedir:

- Organizmanın hedef geliştirme ve hedefe yönelik etkinlik gösterme yetenekliliği (motivasyonel tanım)
- Bireyin kişisel yeterlik ve başarı beklentisi (kendine yeterlik)
- Olumlu pekiştireç getirecek eylemlerde bulunma becerisi
- Sosyal açıdan yararlı davranışları yerine getirmede etkililik (performansa yoğunlaşan tanım)
- Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal işlev görme örüntülerinde ortaya çıkan kişilik özelliği.

Silberman(2000), sosyal zekâyı ve sosyal zekâyâ sahip kişilerin sahip oldukları özellikleri şu şekilde incelemiştir. Sözlü ya da sözsüz iletişim yeteneğine sahip olan bireyler bu zekâ türünün bireyleridir. Özellikle grup çalışmalarına eğilimleri vardır ve insanların davranış, duygu ve düşüncelerini anlayabilme ve açık bir şekilde ifade edebilme, yorumlayabilme, ifade edebilme, kişilerle empati kurabilme gibi alanlarında çok başarılı oldukları görülmektedir. Sosyal zekâyâ sahip bireyler, iyi bir gözlemci, çevresindeki insanlara karşı oldukça duyarlı, hoşgörülü, ikna becerileri gelişmiş, espri yeteneğine sahip ve konuşkan insanlardır. Aynı zamanda geniş bir arkadaş çevresine sahiptirler, ilgi çekmeyi severler, farklı ortamlarda bulunmaktan hoşlanırlar, bulundukları yere hemen uyum sağlayabilirler. Başka kültürlerle çok meraklıdırlar. Yönetmekten, organize etmekten hoşlanırlar. Grup çalışmalarından hoşlanırlar, paylaşımcıdırlar ve şu alanlarda da oldukça başarılıdırlar: Öğretmenlik, danışmanlık, rehberlik, psikologluk, yönetim ve organizasyon uzmanlığı ve politika gibi alanlarda sosyal zekâ türüne sahip kişilerin ilgi duydukları mesleklerdendir (Silberman,2000: 6).

Kozmizki ve John(1993) sosyal zekânın boyutları olduğunu ve yedi bileşenden oluştuğunu belirtmiştir. Bunlar;

- Diğer insanların içsel durumlarını ve ruh hallerini algılama,
- İnsanlarla ilişki kurmada genel beceri,
- Sosyal kurallar ve yaşam hakkında bilgi
- Karmaşık sosyal durumlarda sosyal sezgi ve duyarlılık
- Başkalarını idare etmek için gerekli sosyal teknikleri kullanma
- Başkalarının bakış açısına sahip olma (empati)
- Sosyal uyumdur.

2.3.3. Kültürel Zekâ

Sosyal zekânın yanı sıra bireylerin diğer insanlarla etkileşime girme yeteneği üzerine yoğunlaşan bir diğer zekâ alanı da kültürel zekâdır. Farklı kültürlerden kişilerle etkileşime girme konusunda bazı bireylerin neden daha başarılı oldukları sorusunu yanıtlamada sosyal zekânın yetersiz kalması (Ruzgis ve Grigorenko, 1994; Willman vd., 1997) üzerine Earley (2002) tarafından kültürel zekâ olarak adlandırılan yeni bir zekâ alanı öne sürülmüştür.

2.4.Kültürel Zekâ Tanımı

Kültürel zekâ, İngilizcede Cultural Intelligence ya da Individual's Cultural Quotient (CQ) olarak ifade edilmektedir. Kültürel zekâ konusu ilk defa 2004 yılında P. Christopher Earley ve Elaine Mosakowski'un tarafından Harvard Business Review'de yayınlanan makalelerinde ortaya atılmıştır. Daha sonra diğer araştırmacılar tarafından farklı yönleriyle incelenmiştir (Yeşil, 2009: 123). Kültürel zekâ konusunda bugüne kadar çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan bir kaç tanesini şu şekilde ifade edilebilir:

Kültürel zekâ (CQ), “ kültürleri daha iyi anlamak, başka kültürlerden olan kişilerle karşılıklı iletişim konusunda daha fazla bilgi edinmek ve farklı kültürden olan kişiler hakkındaki düşüncelerimizin zamanla değişmesini sağlamak adına yetenekli ve esnek olmak” şeklinde ifade edilmektedir (Thomas ve Inkson,2004: 14).

Kültürel zekâ; bireyin farklı kültürlerdeki insanlarla etkileşimli bir şekilde iletişime girebilme (Thomas, 2006; Thomas ve Inkson, 2004; Van Dyne, Ang ve Nielsen, 2007), farklı kültürlerle uyum sağlayabilme kapasitesi (Berry ve Ward 2006; Earley ve Ang 2003; Ng ve Earley, 2006; Sternberg ve Grigorenko, 2006) ve etkileşimde bulunduğu kültürlerin gereklerine göre davranışlarını ayarlayabilme (Ang, Van Dyne, ve Koh, 2006; Earley ve Ang, 2003) olarak ifade edilmektedir.

Earley ve Mosakowski (2004)'e göre kültürel zekâ, dışarıdan gelen yabancı bir kişinin, başka birinin alışık olmadığı ve belirsiz jest ve hareketlerini kendi ülkesinin vatandaşymış gibi yorumlama yeteneğidir. Başka bir deyişle Early ve Mosakovski (2004) yapmış olduğu tanımda, kültürel zekâyı bireyin alışılmadık, belirsiz tavırlarını ve farklı kültürden gelen o kişinin ailesi, arkadaşları, aynı kültür içerisinde yaşamlarını devam ettiren kişiler gibi düşünülmesini sağlayan bir yetenek olarak ifade etmektedirler.

Ang ve diğerleri(2007) ise kültürel zekâyı, farklı kültürlerde etkili çalışabilme yeteneği olarak ifade etmektedirler. Harris(2006) kültürel zekânın, kültürlerarası ilişkilerin daha etkin, daha verimli bir şekilde ilerlemesinin kültürlerarası yeteneklerin öneminin anlaşılması ve geliştirilmesine ilişkin olduğunu belirtmiştir. Triandis(2006), bireyin farklı kültürel yaşamda başarılı bir şekilde etkileşim içerisinde olabilmesi için kültürel zekânın gerekli olduğuna vurgu yapmıştır.

Mazneski (2006) ise kültürel zekâyı, bireyin kendisi olmak isterken, karşısındaki bireye saygılı olmak, değer vermek ve aynı zamanda başka bireylerinde kendileri olmalarına yardımcı olmak olarak tanımlamıştır. Ayrıca kültürel zekânın, bireyin farklı kültürler

hakkında bilgi edinmesi, aktif olarak çalışabilmesi, ayrıca kendi tutum ve davranışları, reaksiyon, öğrenme ve hareketlerine dikkat edebilmesi açısından önemli olduğunu ifade etmiştir.

Kültürel zekâ başka bir tanımda ise; kültürel olarak kişinin farklı çevrelerde çalışabilmesi, yaşayabilmesi, çevresine uyum sağlayabilmesi ve kültürel farklılıkları etkin bir şekilde idare edebilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Ang vd. 2007: 336). Farklı bir bakış açısıyla bakıldığında kültürel zekâ, farklı kültürlerde yaşayabilme, adapte olabilme ile birlikte farklı kültürel çevrede yaşamını sürdüren bireyin kişiliklerini de kapsamaktadır (Brislin vd.,2006: 40-45).

Öte yandan Schmidt ve Hunter (2000) in problemleri çözebilme, sorunları doğru nedenlere dayandırarak, doğru sonuçlara varabilme ile anlama becerisi olarak nitelendirdikleri genel zekâ ile ilişkili olarak kültürel zekâ kültürel farklılıklara uyarlama becerisi olarak tanımlanabilmektedir (Vedadi vd,2010: 27). Benzer şekilde kültürel zekâ, kişinin farklı bir kültürel yaşamı veya çok kültürlü bir ortamda etkin bir şekilde görevini yerine getirerek başarılı olmasını sağlayan yeteneklerin tümü olarak tanımlanabilmektedir (Şahin,2011: 83).

Nitekim dünya küçük bir köy hükmüne geldiği için kültürler arası etkileşim olması da kaçınılmazdır. Bu sebeptendir ki küresel bir dünyada başarılı çalışmalar ortaya çıkartmanın bir yolu da kültürel zekânın geliştirilmesi, etkin bir şekilde kullanılması ve elde edilmesi sayesinde olabilecektir (Yeşil,2009: 125).

Early ve Mosakowski (2004) IQ'dan farklı olarak kişilerin kültürel zekâ seviyelerinin geliştirilmesinin birkaç aşamalı bir süreçle mümkün olabileceğini ifade etmiştir. Bu sürecin ilk aşamasında bireylerin kültürel zekâlarının hangi boyutlarının geliştirebileceklerini öğrenmek için zayıf ve güçlü yönleri analiz edilmektedir. İkinci aşamada bireyin eksik yönlerini güçlendirmek için bir eğitim metodu seçilir. Üçüncü aşamada, bir kişi ya da gruba göre özel seçilen eğitim faaliyetine başlanır. Dördüncü aşamada, birey zayıf olan noktalarını güçlendirmek için etrafındakilerle organize olmalıdır. Çevresindekiler de böyle bir durumda hassasiyetini ve isteğini benimsemeli ve yardımcı olmalıdır. Beşinci aşamada, birey çalışmak ya da yaşamak zorunda olduğu çevreyi tanır. Bu aşamada, teorik bilgilerini pratiğe dökmeye başlayacak ve öncelikle de kültürel zekâ bakımından yüksek olduğu noktaları gösterecek, eksik olduğu noktalar arkasından gelecektir. Altıncı aşama kişinin yeni geliştirdiği, öğrendiği becerileri değerlendirmeye alma aşamasıdır. Bu değerlendirmede aşaması çevresinin bireye

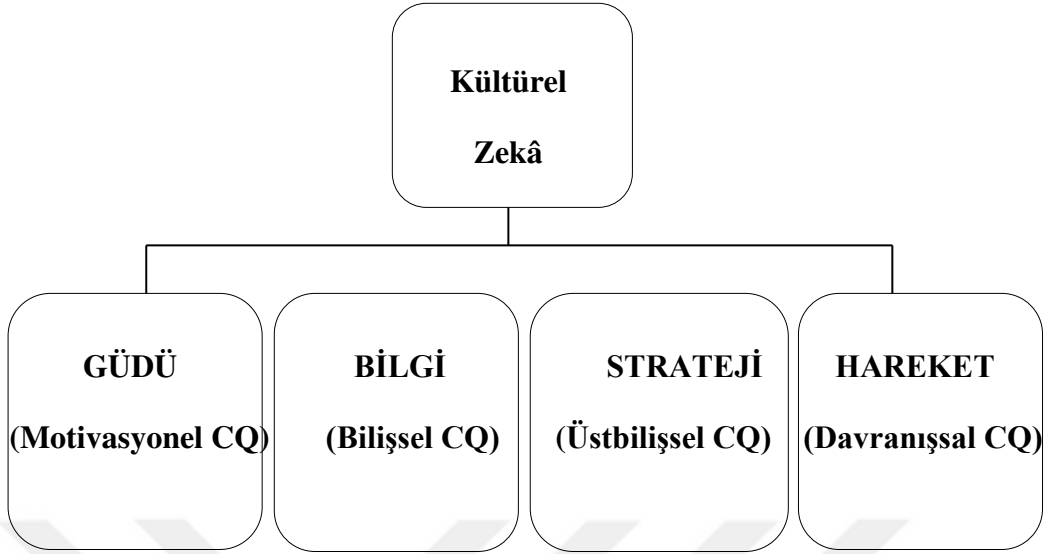
verdiği geribildirimler ya da o kişinin hedeflerine ulaşması için grubun dinlenmesi şeklinde olabilmektedir.(Yeşil,2009: 125)

2.5. Kültürel Zekâ Boyutları

Kültürel zekâ, çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Early ve Mosakowski(2004), kültürel zekâyı zihinsel, fiziksel ve duygusal olarak üç boyutta incelerken, Early ve Ang(2003) kültürel zekâyı, üst bilişsel zekâ (farklı kültürel deneyimlere sahip olmak), bilişsel kültürel zekâ (kültürel farklılıklar ve benzerlikler hakkında bilgi sahibi olmak), motivasyonel kültürel zekâ (farklı kültürlerde kendine güven duyarak etkili bir biçimde olaylara muamele edebilmek) ve davranışsal kültürel zekâ (farklı kültürlerde uygun davranışlarda bulunabilme esnekliğine sahip olmak) olarak dört boyutta incelemiştir. Yine benzer olarak, Dyne ve Ang (2005) kültürel zekânın dört farklı boyutundan bahsetmiştir. Bunlar; strateji bağlantılı kültürel zeka, davranış bağlantılı, bilgi bağlantılı kültürel zeka ve motivasyon bağlantılı kültürel zekadır.

Kültürel zekâ, farklı çalışmalarda nitelik olarak dört farklı boyutlardan oluşsa da bu dört boyut da biri birbiriyle örtüşmektedir ve birbirinden ayırmamak gerekir. Bu tez çalışmasında sadece Earley ve Ang (2004)' in çalışmasına yer verilecektir. Araştırmacılar işlevsel bir yapı içerisinde sunmak için kültürel zekâ boyutlarını aşağıda verilen şekildeki gibi kavramlaştırılmaktadır.

Şekil 1.Dört Boyutlu Kültürel Zekâ Modeli



Kaynak: David Livermore, Leading with Cultural Intelligence: The New Secret To Success, New York, Amacom,2010,s.25

Şekilde yer verilen kültürel zekâ boyutlarının sıralaması farklı olsa da buradaki anlatımda üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal olarak sıralama tercih edilmektedir. Bu çalışmadaki kültürel zekâ boyutları şu şekilde ifade edilmektedir.

2.5.1. Üst (Meta) Bilişsel Kültürel Zekâ

Kültürel zekâ boyutlarında ilki, “üst bilişsel” olarak nitelendirilen ve kavramsal nesneler hakkında anlama, düşünme, bilme şeklinde belirtilen boyuttur. Üst bilişsel kültürel zekâ, kültürel bilginin kavranmasında ve elde edilmesi kişinin kullanmış olduğu birtakım zihinsel süreçlerin kontrol edilmesi ve aynı zamanda kendisi hakkındaki farkındalığını yönetme şeklinde ifade etmektedir (Şahin,2011: 83).

Bu zekâ türü, kültürel bilgiyi anlama ve bilgi edinme kapasitesini yansıtmaktadır. Farklı kültürlerarası normları anlamak için kişinin zihinsel modellerini takip etmesi, planlaması ve değiştirmesi gibi özellikleri içermektedir. Kültürel zekânın üst biliş boyutu gelişmiş bireyler farklı kültürlerden kişilerle iletişim kurarken onların kültürel bilgilerini gözlemler ve onların kültürel tercihlerinin de farkındadırlar (Early ve Ang,2003: 43). Bireyin yeni kültürü benimsemeye çalışırken aynı zamanda bu yeni kültüre ayak uydurabilme ve bu

konudaki ilerlemelerini, deneyimlerini değerlendirme gibi üst düzey düşünme yeteneklerini kullanırlar (Ang ve Van Dyne,2008: 123).

Kültürel zekâ için üst bilişsel faktör kritik bir boyuttur. Bunun nedenlerini Ang ve Van Dyne kısaca şu şekilde açıklamaktadır. İlk olarak kültürel zekâ farklı kültürel yapıdaki insanlar ve farklı ortamlarla ilgili etkin düşünmeyi amaçlamaktadır. İkincisi kültürel olarak kalıplaşmış cümle ve düşüncelere aktif olarak karşısında durur ve üçüncü olarak da farklı kültürel ortamdaki kişilerin bir araya geldiklerinde istenilen davranış ve tutumlarda başarılı olmalarını hedefleyen stratejiler geliştirmeleri güdüler(Ang ve Dyne,2008: 123).

2.5.2.Bilişsel Kültürel Zekâ

Early ve Ang, bilişsel kültürel zekânın açıklamasını yaparken öz (benlik) kavramı üzerinde durmaktadır. Öz, bir bireyin kişiliği, onu kendisi yapan şey, şahsiyet, kendilik, olarak tanımlanabilir (TDK,2012). Benlik kavramı kişinin kendini görme ve anlaması; kişinin kendisini nasıl gördüğüdür (Güngör,2011: 187). Early ve Ang bu hususta kimlik kuramını öne çıkarmaktadır. Çünkü benlik kavramının gidişatı kimlik kuramının merkezinde olan hal ve hareketler ile ilişkilidir (Early ve Ang,2003: 68). Bilişsel kültürel zekâ, zihinsel süreçlerine odaklanmasından dolayı gerek öze ilişkin gerekse kimlik kuramı ile ilgili birçok unsuru içerisinde barındırmaktadır.

Bilişsel boyut bireyin bir kültürle ilgili uzman olmasını gerektirmektedir. Kültürlerin benzer ve farklı kültürel yönlerini bilmeli ve sadece bazı temel kültürel farklılıkların ve bunların bireyin kendisinin ve diğerler toplumlar üzerindeki etkisinin ne boyutta anlaşıldığını ifade etmektedir (Livermore,2011: 7).

Üst bilişsel zekâ, daha üst düzey bilişsel boyutları vurgularken, bilişsel kültürel zekâ daha çok kişinin eğitim ve tecrübeleriyle elde ettiği farklı kültürlerin gelenekleri, norm ve uygulamaları hakkındaki bilgileri içerisine almaktadır (Yeşil,2009: 124). Bu zekâ türü farklı kültürlerin ekonomik, sosyal, kültürel değerleri hakkında bilgilere sahip olmayı içermektedir. Bilişsel zekâyâ sahip insanlar, kültürlerin farklılık ve benzerliklerini iyi bir şekilde anlayabilme kapasitesine sahiptir.

2.5.3. Motivasyonel Kültürel Zekâ

Early ve Ang'ın kültürel zekâ boyutunda ikinci önemli öge motivasyondur. Bireyin yeni bir kültürel ortama başarılı bir şekilde ayak uydurabilmesi ya da benimsemesi için o kültürü öğrenmeyi, kültür içindeki kişilerle iletişim kurmayı istemesi ve o kültürü anlamak istemesi gerekmektedir (Ang ve Early, 2008: 10). Motivasyon olmadan kültürel zekâ yansıtılamaz ve bireyler arasındaki uyum gerçekleşmez. Ayrıca motivasyon kavramı her ne kadar dilimize yerleşmiş olsa da Türkçe karşılığı güdü 'dür. Güdü, “bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç” olarak tanımlanmaktadır (TDK,2013).

Kültürel zekâ güdüsünün üç alt boyutu vardır. Bunlar; İçsel motivasyon(farklı kültürel ortamlardan keyif alma derecesi), Dışsal motivasyon (farklı kültürel deneyimlerden sağlanan somut kazanımlar) ve Öz fayda (kültürlerarası karşılaşmalarda etkili olma)'dır (Livermore, 2010: 26).

Kültürel zekânın motivasyonel boyutu, farklı kültürlerden kişilerle iletişim kurma ve bireyin kültürlerarası durumları öğrenme istekliliğiyle ilgilidir (Ang ve Van Dyne, 2008; Ang vd., 2004; Ang, Van Dyne ve Koh, 2006; Ng, Dyne ve Ang, 2009; Ng ve Earley 2006: 96). Motivasyonel kültürel zekânın yansıtılması, kültürel farklılıkların olduğu çevrelerde öğrenme ve çalışma enerjisiyle ilgilidir (Van Dyne vd., 2009: 96). Öyle ki motivasyonel kültürel zekâ, farklı bireyler ile kültürel olarak etkileşimde olunması gereken durumlarda, kişileri bu yönde harekete geçiren bir dürtü şeklinde ifade edilmektedir (Templer vd., 2006: 154). Motivasyonel kültürel zekâ yönünden yüksek olan bireyler, içlerinden gelen ilgi ve alakadan dolayı, dikkatlerini kültürlerarası durumlara odaklanmakta ve bunun neticesinde de başarılı olabilmektedirler (Early ve Ang, 2004: 139-140).

2.5.4. Davranışsal Kültürel Zekâ

Kültürel zekânın dördüncü bileşeni ise davranışsal boyuttur. Kişinin yeni bir kültürel ortamda uygun davranış da bulunma yeteneğini ifade eder. Bilişsel ve motivasyonel yetenekler, bireyin davranışlarına etki etmediği sürece kültürel zekânın bir anlamı yoktur. Davranışsal kültürel zekâ bilişsel ve motivasyonel bileşenin bir ürünüdür. Çünkü kültürel zekânın davranış boyutu bilişsel ve motivasyonel unsurlarla ilişkilidir (Early ve Ang,2003: 10).

Early ve Ang kültürel zekânın davranış boyutunu incelerken davranış ile neleri ima ettiklerini şu şekilde açıklamaktadır (Early ve Ang,2003: 159-160). Davranışsal kültürel zekâda yalnızca açık ve dışsal davranışlar incelenmektedir. Açık davranışlar gözlem altına alınabilen hareketlerdir. Hem kişinin kendisi hem de etrafındakiler tarafından tanımı yapılabilir. Bu hareketleri en iyi anlatanlar sözel ve bedensel davranışlardır. Özetle davranışsal kültürel zekâ yönünden asıl olan bireylerin ne yaptıkları ve ne söyledikleridir. İkinci önemli unsur ise, insan davranışının sosyal hareketleridir. Bunlar bireyler arası olaylarda ortaya çıkan ve değer kazanan davranışlardır. Üçüncü unsur olarak kültürel yeterlilik davranışları ve kültürel zekâ davranışlarının birbirlerinden ayırmaktır.

Kültürel zekâyla ilgili üst bilişsel ve bilişsel yeteneğine sahip olmak ve kültürel açıdan motive olmak yetmemektedir. Bunlara ilave olarak, farklı kültürel ortamlardaki bireyler ile etkileşim kurarken uygun davranışlarda bulunmak da gerekmektedir. Kültürel zekânın davranış boyutu, bireyin farklı kültürel maziye sahip kişilerle karşılaştığında uygun sözel ya da sözel olmayan hareketlerde bulunabilmesidir (Ang vd., 2004: Ang vd., 2006; Ng ve Early,2006; Van Dyne vd., 2007: 96). Davranışsal bağlamda kültürel zekâsı çok olan insanlar, sözlü ya da sözsüz davranış, konuşma davranışından yeteneği olan insanların durum ve ortamlara uygun davranış şekilleri gösterebilecektir. Örneğin; ses tonu ve konuşma hızı gibi veya sözel davranışlarıyla jest ve mimik gibi.

2.6.Kültürel Zekânın Elde Edilmesi ve Geliştirilmesi

Bu bölümde kültürel zekânın elde edilmesi ve geliştirilmesini sağlayan ve akademik çalışmalarla ortaya koyulan bilgilere yer verilmiştir. Kültürel zekânın kazanılması, geliştirilmesi ve etkin bir şekilde kullanılması, farklı kültürlerle iletişim ve etkileşimin zorunlu olduğu bir dünyada önemli bir faktördür.

Kültürel zekâyı geliştirme süreci kolay bir süreç değildir. Deneyimlerle öğrenme sürecidir ve zaman gerektirir. Kişi bu süreçte öncelikle kültürel bilgi düzeyi ile başlar, farkındalıkla yeni bilgi ve bakış açıları kazanır ve kazanılan bilgiyi davranışlarına yansıtır. Kültürel zekâyı geliştirme boyutunu daha kolaya indirmek için birçok aktivite vardır. Kültürel etkileşimler, örgün eğitim ve staj, yurtdışı deneyimleri ve görevlendirmeleri, dil eğitimi amacıyla eğitim amaçlı geziler, kültürlerarası gruplara katılım bu aktivitelerden bazılarıdır (Thomas, 2006: 89).

Thomas ve Inkson (2005) tarafından ise kültürel zekâyı geliştirmenin birkaç aşamada olabileceği belirtilmiştir.

Birinci Aşama: Farklı kültürlerle çok az karşılaşmış olan bir kişi, kendi kültürel değerlerine daha bağlıdır. Bu aşamadaki kişiler kültürlerarası farklılıkların bile farkında olmayabilmektedirler.

İkinci Aşama: Birey için farklı kültürleri tanıma ve diğer kültürlerle ilgili daha fazla bilgi elde etmek için istek ve motivasyonları devreye girmektedir. Bu aşamada birey değişim karşısında zorlanmaktadır. Çünkü farklı kültürlerle karşı ilgileri artar ve kişi kendi kültürleri ile yeni öğrenmeye başladıkları farklı kültür arasında kalmıştır.

Üçüncü Aşama: Bu aşama, diğer kültürel değerlere uyum sağlama sürecidir. Bu aşamada, normlar ve kurallar daha anlaşılabilir hale gelmektedir. Bireyler nerede, ne zaman nasıl davranmaları gerektiğini bilmektedirler. Daha doğrusu bireyde farklı kültürlerle karşı uygun davranış modelleri gelişmeye başladığı için kültürel durumlar karşısında daha rahat hale gelmektedir.

Dördüncü Aşama: Bu aşamada bireyler kendilerini artık evlerindeymiş gibi hissetmeye başlamaktadır. Bireyler sosyalleşmekte ve neredeyse hiç çaba harcaman birçok davranışı sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar içerisinde çeşitli kültürel değerler benimsenerek davranışlara yansıtılmaktadır. Buna ek olarak, farklı kültürün insanları bu bireyleri kültürlü olarak görmekte ve onlarla diyalog kurarken kendilerini rahat hissetmektedirler.

Beşinci Aşama: Bu aşamada kültürel zekâ eğitimi ve deneyimi olan kişiler kültürel değişimleri o kültürdeki insanlardan bile önce fark etmeye başlamaktadır. Bu bireyler bilinçli bir durumla karşılaştığında otomatik olarak davranışlarını ayarlayabilmektedir. Bireyler içgüdüsel olarak nerde nasıl davranılması gerektiğini farklı kültürel etkileşimlerde ortaya çıkarmaktadır. Kültürel zekâsı yüksek olan bireyler çevrelerine karşı yüksek bilişsel algıya sahiptirler.

Altıncı Aşama: Bu aşama ise, değerlendirme aşamasıdır. Birey geliştirdiği yeni becerileri değerlendirmektedir. Değerlendirmede kişisel olarak aldığı geribildirim ya da çevresindeki bireylerin gelişmelerini izlemek amacıyla kişilerin dinlenmesi yoluyla olabilmektedir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkarak bireyin daha fazla eğitime ihtiyacı olup olmadığına karar verilmektedir.

Belki de kültürel zekânın geliştirilmesinde en önemli etken yabancı ülkelere gidip orada zaman geçirmektir. Birçok bireyin, kültürel zekâyâ sahip olmak için gerekli olan motivasyon ve fırsatı farklı bir kültürdeki bir bireyle yakın bir ilişki kurmasıyla geliştirilmiş olmaktadır (Thomas ve Inkson, 2009: 158).

2.7. Kültürel Zekâ ve Diğer Zekâ Türleri Arasındaki İlişkiler

Zekâ türlerinin her birinin birbirinden tamamen bağımsız olmadığı literatürde de görülmektedir. Literatürde zekâ türlerinin birbirleriyle kavramsal ya da ilişkisel durumlarına yönelik belirlemeler mevcuttur. Buna istinaden kültürel zekâ ve diğer zekâ türleri arasındaki bazı ilişkiler incelenmiştir.

2.7.1. Kültürel Zekâ, Sosyal Zekâ ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki

Bu zekâ türleri birçok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlamalara göre kültürel zekâ farklı kültürel ortamlara kendini uyumlandırabilme yeteneği, sosyal zekâ “insanları anlama ve yönetme yeteneği”; duygusal zekâ ise, “ düşünceleri kolaylaştırmak için duyguları kullanma becerisi ya da başkalarının duygularını düşüncelerini anlama, buna bağlı olarak da kendi duygularını ayarlama yeteneği” olarak tanımlanabilmektedir(Crowne vd. 2011: 45). Buradan yola çıkarak, Kültürel zekâ büyük olasılıkla duygusal ve sosyal zekâ ile ilişkilidir. Duygusal zekâ bireyin kendisi ile yani yaşadığı toplumda benzer olan diğer bireylerle ilişki kurma yollarından biridir. Oysa kültürel zekâ, bireyin farklı kültürlerle olan ilişkisinin belirleyici olan etmenidir. Sosyal zekâda duygusal zekâyâ benzer olarak bireyin kendi kültürel çevresinde ya da yakın çevresindeki ilişkilerine yön vermektedir (Tan,2004: 19).

Kültürel zekâ, diğer zekâ türlerine benzer özellikler taşıırken, çoklu zekâ teorisi üzerine inşa edilmiş olmasından dolayı farklı özellikleri olan bir kavramdır. Bilim insanları, literatür incelediklerinde üzerinde en çok durulan, araştırma yapılmış iki zekâ türünü ele almışlar ve bu zeka türlerini kültürel zekâ ile değerlendirip karşılaştırmışlardır. Bu zekâ türleri ise duygusal zekâ ve genel zihinsel yetenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültürel zekânın bu zekâ türlerine benzerlik göstermiş olduğu görülmektedir çünkü kültürel zekâ bir çeşit davranış yolundan farklı olarak bir yetenektir (Mayer vd.,2000: 267). Farklı bir açıdan bakıldığında bu zekâ türleri, zekâyâ ilgili yeteneklerin doğası gereği kültürel zekâdan farklı yönlerinin olduğu

gözlemlenmiştir. Genel anlamda zekâ yeteneği kültürel açıdan farklı durumlara özgü bir özellik değildir, ayrıca zekânın motivasyonel ve davranışsal yönlerini içerisinde barındırmamaktadır.

2.7.2. Duygusal Zekâ ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişki

Kültürel zekâ ve duygusal zekâ birbirleriyle ilişkilidir, duygusal zekânın bıraktığı yerde kültürel zekâ kendini göstermektedir. Daha çok duygusal zekâ kişinin duygularını yönetebilme özelliğine sahiptir. Duygusal zekâsı yüksek olan bir kişi bizleri daha iyi anlar ve nelerin birbirimizi diğerimizden ayırt ettiğini daha kolay görebilir. Duygusal zekâ, zihinsel ve akademik zekânın ötesinde, kültürel zekâ gibi zekânın farklı aşamalarıyla da ilgilenmektedir. Diğer taraftan ise bu zekâ türleri birbirlerinden ayrılırlar, çünkü kültürel ortamı dikkate almaksızın duyguları yönetmek ve algılamak duygusal zekânın bir özelliğidir. Duygular farklı kültürlerde aynı özellikleri göstermeyebilir. Mesela, bir kültürde duygusal zekâ anlamında zeki olan bir birey, başka bir kültürde duygusal anlamda zeki olmayabilir. Bunun nedeni ise, duyguların yaşandığı kültürel ortamda kullanılan sembollerin ifade ettiği anlamlar o kültüre has olması ve duyguların o kültürde anlam kazanmasıdır. Başka kültürlerin bunu anlaması zor olacaktır. Başka bir bakış açısıyla kültürel zekâ, değişik kültürlerden oluşan ortamlara uyum sağlayabilme kabiliyetini temsil etmektedir. Diğer bir söyleyişle, tek bir kültüre bağlı kalma söz konusu olmayacaktır(Earley ve Mosakowski,2004: 139). Earley ve Mosakowski (2004), duygusal ve kültürel zekânın ortak paylaşım noktalarının karar vermeyi erteleme yani bir şeyler söylemeden önce düşünme olduğunu belirtmişlerdir.

2.7.3. Sosyal Zekâ ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişki

Adkins (2004), yapılmış olan çalışmalar sosyal zekânın genel zekâdan ayrı olduğunu ve çok boyutlu bir özelliğe sahip bulunduğu konusunda hem fikir olmuşlar ve bu boyutların neler olduğuna dair farklı bilim insanları tarafından farklı öneriler getirilmiştir. Orlik (1978) sosyal zekânın beş bileşenin olduğunu öne sürmüş ve bu bileşenleri şu şekilde ifade etmiştir;

- Diğer insanların içsel durumlarını ve ruh hallerini anlama,
- İnsanlarla anlaşma yeteneği,
- Sosyal normlar hakkında bilgi sahibi olma
- Karmaşık sosyal durumlar karşısında anlayış ve duyarlılık ve

- Diğer insanları yönetmek için sosyal tekniklerin kullanımı şeklinde sıralamıştır (Adkins, 2004: 96).

Kozmizki ve John (1993), sosyal zekâyı yedi boyutlu bir yapıyla açıklamıştır. Bunlar; Diğer insanların içsel durumlarını ve ruh hallerini anlama,

- İnsanlarla ilişki kurmada genel beceri,
- Sosyal kuramlar ve sosyal yaşam hakkında bilgi,
- Karmaşık sosyal durumlarda sosyal sezgi ve duyarlılık,
- Diğer insanları yönlendirmede sosyal teknikleri kullanma,
- Empati ve
- Sosyal uyumdur.

Marlowe (1986) sosyal zekânın beş boyutu olduğunu ifade etmiş ve bu boyutları şu şekilde ifade etmiştir;

- Olumlu sosyal davranış,
- Sosyal performans becerileri,
- Empati becerileri,
- Duygusal anlamlılık ve
- Güven

Silvera, Martinussen ve Dahl (2001) ise, sosyal zekânın üç boyutlu bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

- Sosyal bilgi süreci,
- Sosyal beceri ve
- Sosyal farkındalıktır.

Sosyal zekânın bileşenleri ve yapılan tanımlar incelendiğinde, bunların bireylerin sözel olmayan hareketlerini anlama, sosyal durumlar hakkında bilgi edinebilme ve doğru sonuçlarda bulunabilme özellikleri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Adkins, 2004: 96).

Sosyal zekânın dışında bireylerin diğer kişilerle iletişim kurma yeteneği üzerine yoğunlaşan bir diğer zekâ da kültürel zekâdır. Değişik kültürler de olan insanlarla etkileşim halinde olmada bazı insanların diğer insanlara göre neden daha başarılı oldukları sorusunu yanıtlamada sosyal zekânın yetersiz gelmesi (Ruzgis ve Grigorenko, 1994; Willman vd., 1997) üzerine Earley (2002) tarafından kültürel zekâ olarak nitelendirilen yeni bir zekâ öne sürülmüştür.

Kültürel zekâ; bireyin farklı kültürlere uyum sağlayabilme, adapte olabilme kapasitesi , (Berry ve Ward 2006; Earley ve Ang 2003; Ng ve Earley, 2006; Sternberg ve Grigorenko, 2006) farklı kültürel yapıdaki bireylerle iletişime girebilme, etkileşimde bulunduğu kültürlerin gereklerine davranabilme olarak ifade edilmektedir.

2.7.4.Zekâ ve Kültür Arasındaki İlişki

Triandis (2006) ise, yapmış olduğu zekâ tanımında zekânın kültüre bağlı olduğundan söz etmiştir. Batı kesimlerde zekânın genellikle verdikleri kararları doğru ve hızlı bir şekilde anlabilmeyle ilgi olduğunu ifade etmiştir. Bazı Afrika kültüründeki zekâ ise, davranışların yaşlıların istekleri doğrultusunda olabilmesi şeklinde belirtilmiştir. Batıda çok zekice şeklinde ifade edilebilecek hareketlerin başka kültürlerde çılginca olarak düşünülebileceğini belirtmiştir(Triandis,2006: 25).

Bir kültürde, zeki bir davranış olarak nitelendirilen hareketler, başka bir kültürde zeki olmayan bir davranışlar olarak nitelendirilebilmektedir. Zekâ, farklı kültürler yapılarında farklı şekillerde düşünülebilmekte ya da farklı kültürel yapılarında farklı şeyler zekâ olarak düşünülebilmektedir. Batı toplumlarında hızlı kararlar verebilmek ve zihnin hızlı çalışması önemliyken, farklı bir kültürde ise hızlı verilen kararlar ya da yapılan işlerin değeri açısından şüphe ile bakılabilmektedir.

Ng ve Earley (2006), kültür ve çevrenin zekâ kavramı üzerinde nitelikli etkileri olduğunu, daha doğrusu zekâyı oluşturan etmenlerin farklı kültürlere göre değişiklik gösterebileceğini ifade etmişlerdir. Bu husustaki çalışmaların, zekânın kişinin sosyal, kültürel ve çevresel bir fonksiyonu olduğunu yani kısacası zekânın, kültürle ilişkili bir kavram olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar, ele alınan zekâ konusunun kültürel çevrenin dışında tam anlaşılamayacağını ifade etmişlerdir (Sternberg ve Grigorenko, 2006; Sternberg ve Grigorenko,2007: 28).

Zekâ konusun da farklı kültürlerden yapılan çalışmalar neticesinde zekânın farklı boyutları olduğu ortaya çıkmıştır (Sternberg ve Grigorenko,2006: 27). Zekânın farklı boyutları içerisinde olan ilişkilerde değişik kültürlerde birey kendini farklı olarak gösterecektir. Bir kültürde, olumlu olan bir ilişki, başka bir kültürde olumsuz olarak, zekâ boyutları arasında görülebilmektedir. Farklı kültürel yapıda olan bireyler farklı zekâ türlerini taşıyabilecektir (Sternberg ve Grigorenko,2006: 28). Öyle ki bunun dışında Sternberg ve Grigorenko (2006) sadece Amerikan kaynaklı bir tek zekâ teorisi olamayacağını üzerinde

durmuşlardır. Zeki olmanın farklı anlamlara geldiğini Amerika’da yaşayan farklı kültürden olan Latin Amerikalılar, Asyalılar arasında gözlemleyerek açıklamaya çalışmıştır. Örneğin Asyalı insanların aile yapılarında daha çok bilişsel yetenek ve beceriler üzerinde dururken, Latin Amerikalı aileler sosyal beceri ve yeteneklere önem vermektedirler. Yapılan bu çalışmalardan yola çıkarak zekânın ele alındığı kültürlerle göre farklı özelliklere, farklı boyutlara sahip olduğunu ve farklı şekillerde tanımlanabileceğini görmekteyiz. Bunun neticesinde yanlış sonuçlara ulaşmamak için zekâ ve kültür arasında etkileşimi doğru olarak gözlemleyebilmek o kültürde zekânın ne anlama geldiği, kültürün zekâ üzerindeki etkisi ve hangi boyutları ile ön plana çıktığı üzerinde önemle durmamız gerekmektedir.

2.7.5. Zekâ ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişki

Ang vd. (2007), zekâ ile ilgili yapılan çalışmaların daha çok akademik ortamlarda kişinin problemlerini çözme amaçlı olduğu ve dar kapsamlı olduğunun gözlemlendiğini belirtmişlerdir. Günümüzde ise bu yaklaşımın yerine, yalnızca akademik çalışmalarda değil, zekânın farklı kültürel yapılarda kendini gösterebileceği ifade edilmiştir.

Zekâ bu yönüyle bakıldığında yapılan çalışmalar neticesinde zekânın duygusal, sosyal ve pratik zekâlar gibi farklı boyutlarda kendini gösterdiği görülmüştür. Kültürel zekâ ise, daha çok farklı kültürlerde önemi görülmekte ve küreselleşmenin getirmiş olduğu pratik gerçekleri kabul etmektedir. Bunun neticesinde görülüyor ki, kültürel farklılıkların var olduğu ortamlarda kültürel zekâ, zekânın önemli bir türü olarak görülmekte ve etkin bir şekilde davranma yeteneği, anlama ve muhakeme etme olarak ifade edilmektedir (Ang vd.,2007: 5).

Dyne ve Ang (2005), yapılan çalışmaların artık duygusal zekâ, sosyal zekâ ve kişilerarası zekânın önemli olduklarını anladığını ifade etmiştir. Zekânın bu görülen çeşitleri gibi, bilişsel zekâda yani kültürel zekâyı IQ’ yu, özellikle farklı kültürel yapılarda etkin ve iyi ilişkiler içerisinde olmak için gerekli yetenekler üzerinde durarak, tamamlamaya çalışmaktadır. Dyne ve Ang (2005)’e göre, kültürel zekâ değişik kültürel ortamlardaki insanları bir arada tutan iş gruplarında çalışabilmek, çok kültürlü ortamlarda etkileşim kurmak ve sorunların üstesinden gelebilmek, gibi kişisel yetenekler konusunda fikirler vermekte olduğunu belirtmişlerdir.

2.8. Kültürel Farklılıklar

Bu bölümde kültürel farklılıklara ilişkin kavramlar, kültürel farklılıkların unsurları, kültürel farklılıkların avantajları ve dezavantajları incelenmiştir.

2.8.1. Kültürel Farklılıkların Tanımı

Kültürel farklılık, bireylerin kendi öz değerleri, iletişim ve düşünce tarzları, inançların, değerlerin ve takındıkları tavırların birbirine benzememesi, kişinin kendi kültürel yapılarına benzer toplumların çevrelerine yönelttikleri ve birbirlerinden bekledikleri ortak düşünceler arasındaki farklılıklar ‘kültürel farklılıklar’ olarak ifade edilmektedir (Hüseyinova,2006: 34). Bununla beraber kültürel farklılık, farklı kültürlerin birlikte var oluşu ve arasındaki farklı yapıların değişimini de açıklamaktadır. Kültürel farklılık kavramı tanımından da anlaşıldığı gibi farklı kültüre sahip olmak, hayatlarına ve ilişkilere farklı anlamlar ve değerler yüklemek, farklı istek ve beklentiye sahip olmak, farklı değerlendirmelerde bulunmak anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile bireyler arasında sahip oldukları kültürel özelliklerden dolayı birbirlerine benzeşmeme söz konusu olmakta ve bu özellikler ilişkilere yansımaktadır.

Yapılan kültürel araştırmalar (Hofstede, 1980; Schwartz, 1994; Smith vd, 1996; Trompenaars, 1993) kültürler arasında farklılıklar olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmalar da farklı ülkelerin kültürel yapıları, değerler biçiminde araştırılmış ve kültürler arasında farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Bu yapılan çalışmalardan en çok bahsedilen ise Hofstede (1980)’ nin yaptığı araştırmasıdır. Hofstede araştırmalar neticesinde farklı kültürlerin dört boyutu olduğunu ve bu boyutlar çerçevesinde farklılıkların olduğunu kanıtlamıştır. Bu boyutlar ise bireycilik-toplumculuk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik-dişilik, uzun ve kısa döneme yönelme’ dir.

Kültürün bireysellik-toplumculuk boyutu bazı kültürlerin toplumculuğa, bazılarının ise bireyselliği önemsemesidir. Toplumculuğa önem veren bireyler, kendilerini aile fertleri ya da diğer önemsedikleri toplulukların birer parçası olarak görürken, bireyci toplumlardaki kişiler ise, kendilerini diğer toplumlardan bağımsız olarak tanımlamakta ve en önemli değer insan olarak görmektedirler.

Güç Mesafesi, bir ortamdaki bireyler arasındaki gücün dağılım şeklini yansıtmaktadır. Ayrıca güç mesafesinin toplumlar arasındaki eşitlik ve eşitsizlik derecesi üzerine durulmaktadır. Yüksek olan güç mesafesi, eşitsizliklerin ne derece yüksek olduğunu ve buna

toplumlarda izin verildiğini göstermektedir. Her toplumda mutlaka az ya da çok eşitsizlik durumu olmaktadır. Kimi diğerinden daha statülü ya da kimi diğerinden daha zengin olabilmektedir (Hofstede, 1989: 60; Hofstede,1994: 5).

Belirsizlikten kaçınma, bir toplumun şüphe uyandıracak olaylar karşısında kendilerini zan altında hissetme duygusunu ve diğer güvenlik önlemleri aracılığıyla bunları engelleme çabalarının seviyesini göstermektedir. Belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda kurallarla yaşayan bir toplum söz konusu olmakta, belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu toplumlarda ise, belirsizlik konusuna daha az duyarlı olunduğu ve düşüncelerin çeşitliliğine daha fazla tolerans gösterilmekte olduğu ifade edilmektedir (Çilkara,2009: 50).

Kültürün bir diğer boyutu da erillik-dişillik boyutudur. Hofstede' e göre, eğer bir toplumda para elde etme, atılganlık ve materyalist gibi eğilimler öne çıkıyorsa, kişiye verilen önem arka planda tutuluyorsa, eril kültür söz konusudur. Dişi kültürün değerleriyle, kişiler arasındaki ilişkiler ve insana verilen değer, yaşam statüsünü önde tutmaktır. Eril özellikli toplumlarda başarı, servet, para, güç, tanınmak, kazanmak, mücadele etmek, değişim gibi konular ön plandadır. Dişil toplumlarda ise nazik ve merhametli davranış, arkadaşlık, başkalarını düşünmek, insan ve insanlar arası ilişkilere önem vermek, iş güvenliği ön plandadır (Hofstede,1980: 42-43).

Diğer bir boyut ise uzun ve kısa döneme yönelmedir. Hofstede'in yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, uzun ve kısa dönem yöneliminin de kültür boyutlarından biri olarak ele alınması gerektiği ortaya çıkmıştır. 1988' de Hofstede ve Kanadalı bilim adamı Micheal Bond bu boyutu tanımlamışlardır. Bu boyutta, düşünce ve gelenek değerleri ile toplumun benimsediği ve benimsemediği konular üzerinde durulmaktadır. Bu kültürde, değişiklikler hızlı olabilmektedir ancak uzun vadeli taahhütlerde değişiklik için kolay adım atılamamaktadır. Uzun dönem yönelimindeki örgütler, kısa dönemli düşünenlere göre daha yüksek performans göstermektedirler. Kısa dönemli düşünce ve plânlara öncelik vermek ya da günü kurtarma anlayışı gibi fikirler saygı görmemektedir. Uzun dönem yönelimli kâr elde etmeyi amaçlarken, kısa dönem yönelimli kârı amaçlamaktadırlar.

Farklı kültürlerden insanların olduğu yerlerde, verimli ve etkin bir şekilde çalışmak ve motive olmak gerçekten güçtür. Bunu başarabilmek için de kültürel zekâ araç olarak tavsiye edilmektedir (Yeşil,2010: 150). Farklı kültürel ortamlara maruz kalan bireylerin, o kültüre has ürünlere, değerlere, varsayımlara ve normları bilmesini sağlamaktadır. Burada demek istenilen kültürel maruz kalma durumu, kültürel zekâyı katkıda bulunulmak amacıyla, o

bölgeye ait inançların, kuralların ve değerlerin anlaşılmasına yardımcı olan deneyimler bütünü olarak ifade edilebilir (Crowne,2008: 392-393).

2.8.2.Kültürel Farklılıklar İle İlgili Kavramlar

2.8.2.1. Çok Kültürlülük Kavramı

Çok kültürlülük, 1960'lı yıllarda, Avrupalı olmayan göçmenlerin kültürel gereksinimleri doğrultusunda İngilizce konuşulan ülkelerde ortaya çıkmıştır. Çok kültürlülükten, kültürlerin çokluğu veya çoğulculuğu olarak bahsedilebilir. Antropolog Franz Boas'a göre, kültür, 'toplum mensuplarının kendi dünyaları ve birbirleriyle baş etmek için kullandıkları nesilden nesile öğrenme yoluyla aktarılan, paylaşılan inanç, değer, gelenek-görenek, davranış ve insan yapımı şeyler sistemini' tanımlamaktadır. Böylece çok kültürlülükte, bir toplum da bir kültürler farklılıklardan söz edilmektedir (Ferguson,2008: 5).

Çok kültürlü terimi, farklı kültürdeki değerlerin bulunması ve bu kültürlerden faydalanmakla birlikte teşvik etme girişimi olarak da nitelendirilebilir. Çok kültürlü yapının temelini oluşturan kültürleşme süreci için iki farklı kültür olması gerekmektedir ve aynı zamanda bu kültürlerin sürekli birbirleriyle ilişki içinde olması gerekmektedir. Bu bağlamda kültürleşme, toplumun yabancı dil ve kültürlere açılma ve kendi içinde gerçekleşen kültürlenme sürecinin dış dünyaya açılmasıdır (Güvenç,2002: 87). Kültürleşmeyi, toplumların birbirlerinden öğrendikleri veya değişik toplumların karşılıklı birbirinden etkilenmesi ve bireyin başka toplumlardan edindiği özellikler biçiminde tanımlamak mümkündür (Bostancı,2003: 118).

Çok kültürlülük, yeni bir kavrammış gibi algılansa da aslında yeni bir kavram değildir. Çok kültürlülük, çeşitli kültürlerin birlikte var olduklarını göstermektedir. Geçmişten günümüze tarihin hiçbir kesiminde kültürler birbirleriyle tamamen alakasız, tamamıyla içine kapalı değildir. Sürekli bir etkileşim ve değişim sürecindedirler. Farklı toplumların birbirleriyle iletişime geçtikleri, birbirlerini değiştirdikleri ve kendilerinin de değiştikleri bir sürecin tarihidir. Tabi ki de bu süreçte toplumlar arasında çatışmalar ve farklı durumlar da oluşmuştur. Her toplumsal kesimin kendine has birtakım kültürel unsurları ve değerleri vardır. Bazı davranışlar, sözcükler, hatta işaretler ortak kullanılmakta, bunlar evrensel olarak kabul edilen unsurlardır. Örneğin, trafik lambasının renkleri dünyanın her yerinde aynı anlamda nitelendirilmektedir. Mesela, kırmızı ışığın durma anlamına gelmesi gibi. Kültürlerarası iletişim sürecinde bireyler, davranışlarının kendi toplumsal yapılarına benzemeyen türde

yorumlanmasından korkarlar. Birbirine benzemekte olan toplumlar arasında iletişim kurmak çok daha kolay ve anlaşılır olmaktadır (Akyüz, 2008: 34).

2.8.2.2.Kültürel Sinerji Kavramı

Sinerji, birlikte hareketle sağlanan toplam faydanın, bireysel faydaların ayrı ayrı değerlendirilmesinden daha büyük bir değer olması şeklinde nitelendirilebilir(Dinçer,1998: 132). Fuller’e göre ise sinerji; tüm sistemin tahmin edilemeyen ayrı ayrı parçalarından oluşan bir davranış bütünü ya da insanı kalıplaşmış terimlerden kurtaran ve bilinen yöntemlerin cehaletinden kurtulmamıza yardımcı olan bir düşünme biçimidir. Böylelikle toplumda yaşanan olayları tam anlamıyla anlayabilmek için parçalardan işe başlamak değil, bütünden parçalara doğru gitmeliyiz (Adler,1999: 105).

Moran ve Haris, “Kültürel Sinerji Yönetimi” adlı kitaplarında dünyadaki insanların kültürel farklılıklarının başarıyı ve karşılıklı büyümeyi birlikte getirdiğini ifade etmektedirler. Moran ve Haris’ e göre; kültürel sinerji farklılıkları uzlaşmalarını sağlamak ve benzerliklerden faydalanmak için oluşturulmuş bir felsefedir (Adler,1999: 105).

Adler’e göre; kültürel farklılıkların yönetilmesinde, bölgesel, tek merkezli ve sinerjik olmak üzere üç yaklaşım söz konusudur (Miroshnik,2002: 537). Bölgesel görüşte, kültürel farklılıkların toplum üzerinde etkisinin olmadığı ve farklılıkların göz ardı edilmesi sadece sorun yaratacağı inancıyla kültürel farklılıkların minimize edilmesi söz konusudur. Hâlbuki sinerjik yaklaşımda, kültürel farklılıklar toplumlarda bazı sorunlara neden olsa da genellikle avantaj yaratacağı düşünülür. Kültürel sinerjinin taşıdığı olduğu anlam ve özellikler şu şekilde belirlenebilir (Ehtiyar,2003: 70-71) :

- Dinamik bir süreci ifade eder,
- Genelde iki veya daha fazla sayıda karşıt görüşü içerir,
- Duyarlılık ve empatiyi ön planda tutar,
- Başkalarının görüşlerinin de değerlendirilmesini gerektirir,
- Öğrenme ve adaptasyonu içerir,
- Birlikte çalışma ve hareket etme anlamındadır,
- Birleşme ve yaratıcı çözüm demektir.
- Genellikle farklı kültürlerin ortak çıkarlar doğrultusunda bir araya gelerek, ortak bir amaç oluşturmaya olanak sağlar.

2.8.2.3. Kültürel Körlük Kavramı

Kültürel körlük, kültürel farklılıklara duyarsızlığını ifade eden bir kavramdır (Miroshnik,2002: 527). Başka bir ifadeyle, bireylerin farklı davranışlarda bulunabileceği, cinsiyet, ırk ve etnik anlamda farklı olabileceklerini görmeme veya kabul edememe durumudur. Bireylerin kültürler değerlerini iyi/kötü olarak sınıflandırma, profesyonel becerilerine göre değerlendirme ve onları sadece birey olarak görebilme yeteneğine sahip olamama gibi pek çok sorunu da arkasından getirecektir. Bir gruptan gelen kişiler, başka bir gruptan gelen kişilerle daha iyi veya daha kötü değil, normal olarak sadece farklıdır. Miroshnik'e göre; kültürel farklılıkları görmezden gelmek veya önemsememenin nedeni, büyük ihtimalle bizim onu yönetebilme yeteneğimizin yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır (Miroshink,2002: 527).

2.8.2.4. Kültürel Empati Kavramı

Kültürel körlüğün tam zıddı bir kavramdır. Kültürel empati kavramı; kendimizi karşımızdaki kişinin yerine koyabilme, başkalarının düşünce ve davranışlarına saygı gösterme yeteneğini ifade eder. Yaşananları önyargısız bir şekilde, başkalarının görüşleriyle bir bakabilmek herkes için geçerli olabilecek bir yetenek değildir. Kültürel çeşitliliğin desteklenmesini savunanlara göre, kültürel empatik davranış, değişik kültürlerden geldikleri için kendilerini dışlanmış ya da ihmal edilmiş hissedenlerin toplumla tam anlamıyla kaynaşmalarında olumlu katkı sağlar (Miroshnik,2002:530).

2.8.2.5. Kültür Şoku Kavramı

Kültür şoku farklı kültürlerde bulunan bireylerin ve ailelerinin yaşadıkları olumsuzluklar neticesinde ortaya çıkan kültürel uyumsuzluk sorunudur. Bu durum çok kültürlü işletmelerde kültür şoku yaşama olasılığı daha düşük olan; azimli, tecrübeli ve genç, çalışanların tercih edilmelerini doğurmaktadır. Çünkü orta yaş düzeyinde çalışanların aile yapısı, ortama uyum sağlamaları ve çocukların okul durumu yaşanacak kültür şokunda belirleyici etkenlerdir. (Yüksel,1999: 244) Kültür şoku, ev özlemi hissiyatını da yaratabilir. Yurt dışında çalışan Amerikalıların Burger King, Mc.Donalds restoranlarına sıkça gitme nedeninin “kendini evinde hissetme duygusu” olduğu belirtilmektedir. (George ve Gereth, 1996: 46) Kültür şokunun diğer bir sonucu da yurt dışında çalışanların ulusal kimliklerine

daha çok bağlanıyor olmalarıdır. Laurent(1983)' in dokuz Avrupa ve ABD işletmelerinde yaptığı çalışma neticesinde, yurt dışında çalışan bireylerin kendi ülkelerindeki işletmelerde gösterdiklerinden daha çok benzer davranışlar sergilediklerini saptamıştır (Miroshnik,2002: 530).

2.8.3.Kültürel Farklılıkların Unsurları

Her toplumun kendine özgü bir takım kültürel unsurları vardır. Bu nedenle bir toplumda bireyler arası veya gruplar arası kültürel farklılıkların olması gayet doğal bir durumdur. İşte bu noktada meydana gelen farklılığın temel nedeni, kültürel özelliklerin benzer olmamasıdır (Aksu ve Ehtiyar,2007: 163).

Kültürün öğeleri birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde gruplandırılmıştır, fakat genel olarak kültürün öğeleri aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Güney,2000: 39; Özkalp ve Kirel,2001);

- Değerler
- Dil ve semboller
- Sözsüz iletişim
- Eğitim
- Din, inanç ve tutumlar
- Normlar ve kurallar
- Örf, adet ve gelenekler
- Hikâyeler ve mitler olarak sıralanabilir.

Bu unsurların en önemlileri değerler ve dildir. Çünkü bir toplumun kültürel özelliklerini kavrayabilmek için bu iki öge ilk sırada gelmektedir. Değerler, “inancı simgeleyen, insanların iyiyi, doğruyu ve güzeli tanımlamak için koymuş olduğu ölçütler ya da standartlar” (Özkalp ve Kirel,2001: 69; Başaran, 2000: 298) şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer önemli öge ise dildir. Dil ve semboller, bir toplumun kültürel özelliklerinin temel belirleyici unsurlarındandır ve bir fikir ya da düşünce, bir duygunun iletilmesin de önemli bir araçtır. Bir toplulukta bir arada yaşayan bireyler, farklı dili konuşan insanların birbirleri ile iletişimi büyük öneme sahiptir. Özellikle, farklı kültürlerde olan insanların arasındaki dil farklılığına bağlı anlaşmazlık ve birbirleriyle iletişim kurma sorunları üzerinde durulması gereken önemli bir husustur.

Toplumların kültürel unsurlarını anlamak için kullanılan bir diğer önemli iletişim aracı da sözsüz iletişimdir. Sözsüz iletişimin önemli araçlarından biri olan beden dili de ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin; başparmak ve işaret parmağını birleştirerek yapılan işaret, ABD’de “tamam”, Fransa’da “sıfır” , veya “önemsiz”, Japonya’da “para” Brezilya’da ise müstehcen bir anlamda kullanılmaktadır (Bakan,2003: 367-368). Dilin kelimeleri gibi, beden dilinin de jest ve mimikleri kültürel ve ülkeler arası değişiklikler olabilmektedir. Bundan dolayı insanların birbirleriyle olan sözlü ve sözsüz iletişimlerinde bu farklılıkları göz ardı etmemeleri gerekmektedir.

Kültürün bir diğer önemli ögesi de eğitimidir. Kültürün bir ögesi olan eğitimin en önemli işlevi; bireylerin ya da toplumun oluşturmuş olduğu kültürün devam edebilirliğini sağlamaktır. Kültürel bilgi aktarımın en önemli araçlarından biridir eğitimidir. Bu nedenle toplumun her bireyi belirli davranışlar öğrenir, bunu geliştirir ve bu öğrendikleri davranışları gerekirse değiştirir. Çünkü kültür değişken bir yapıya sahiptir ve her yeni nesil eğitimi kültür üzerinde değişiklik yapabilmektedir.

Dini inanışlar da kültürün şekillenmesinde önemli bir unsura sahiptir. Hemen her toplumun bir dini inancı vardır ve çoğu kültürel değerler din ve inanışlara göre şekil alırlar. Kişilerin ve toplumların davranış ve tutumları da önemli bir etkene sahiptir. Din ve inançlar toplumsal kültürün de önemli bir ögesi olduğundan farklı kültürlerden gelen kişilerin inançlarını anlayabilmeli ve onlara karşı hoşgörülü olabilmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz,2005: 343).

Kültürü şekillendiren ve daha önce üzerinde durulan bir unsur olan değerler ve normlar birbiriyle karıştırılan iki ayrı kavramdır. Aralarındaki farkı görebilmek çok da zor değildir. Örneğin; bir Japon, insanları selamlamaktan hoşlandıkları için eğildiklerini söyleyebilir; onun için bu bir ‘değerdir’. Bir başka Japon ise bunun nedenini bilmediğini, sadece başkaları yaptığı için kendisinin de yaptığını söyleyebilir. Bu durumda o kişi için söz konusu olan ise bir ‘norm’dur. Normlar, bireylerin davranışlarını düzenleyen, gerektiği yerde sınırlar koyan yazılı ya da yazılı olmayan kavramlardır. Kaynağını değerlerden alan ve biçimlenmesini sağlayan normlar, değerlere göre daha somut olan öğelerdir (Şişman,2007: 4).

Örf, adet ve gelenekler de toplumların kültürel biçimlerini oluşturan öğelerdir. İnsanların davranış ve yaşantılarını etkileyen gelenekler, normal olarak o geleneklerin yaşatıldığı toplumlarında kültürünü etkiler. Önemli olan farklı kültürel değerle taşıyan bireylerin, birbirlerinin kültürel gelenek ve göreneklerine saygı göstermeleridir.

Hikâyeler ise; kültürel farklılıkların birbirlerine aktarımını ya da kültürünün devamlılığını sağlayan “mit” lerdir. Dilden dile dolaştığı için birçok hikâyeye gerçekliğini yitirmiş hatta efsaneye dönüşmüştür (Varol,1993: 189). Bu hikâyeler ya da mitler insanlara geçmişini anlatarak, yaşanmışlıklardan ders çıkarılmasını, kültürel değerlerin ve normların birbirleri arasında paylaşımda bulunmalarını ve bunlardan yararlanmalarına olanak sağlar.

2.8.4.Kültürel Farklılıkların Avantajları

Küreselleşme; giderek küçülen dünyada, her bir ferdi farklılıklarla karşılaştırmıştır (Palmer,2003: 13). Araştırmalar, bu farklılıkların hem toplumsal hem bireysel hem de işletmeler için örgütsel avantajları olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle çok kültürlü işletmeler için kültürel farklılıkların sağlayacağı avantajları şu şekilde ortaya koymaktadır:

Rekabet ve pazarlama: Farklı kültürlerde çalışan insanlara sahip işletmelerin sağladıkları avantajlardan en önemlilerinden biri rekabet üstünlüğüdür. Yapılmış olan araştırmalara göre, değişik kültürel değerlerden oluşan örgütlerin, benzer kültürel değerdeki örgütlere göre daha iyi performansla çalıştıkları ve daha verimli çalıştıkları belirlenmiştir (Ünalp,2007: 121).

İnsan kaynakları: Kültürel farklılıkları önemli gören işletmelere sağlayacağı yararlarından biri de farklı toplumlardan oluşan bireylerin örgüte katılmalarını sağlamak ve işletmelere toplam kalite vizyonlarını geliştirmektir. Bu düşünce yapısına göre örgütte en iyi yetenekleri bulundurma ve örgütteki devamlılıklarını sağlama açısından önemlidir. İşletmelerin çok kültürlülükle ilgili gerekli olan eğitimi vermeleri ve çok kültürlü işgücü havuzu oluşturmaları organizasyonel yapının sağlanması açısından önemlidir.

Bireysel - örgütsel öğrenme ve gelişim: Adler (1991), çalışanların sahip olduğu din, dil, ırk, etnik yapı gibi kültürel farklılıkların örgütteki kişi ve gruplara bilgi paylaşımı açısından olumlu izlenimlerinin olduğunu belirtmektedir (Memduhoğlu,2008: 61). Örgüte katılan her bir çalışan, sahip olduğu bilgi birikimini ve farklı bakış açısı ile diğer çalışanların bilgi ve becerilerine katkı sağlamaktadır.

Yenilik ve yaratıcılık: Kültürel farklılıkların farkında olan işletmeler, farklı görüş ve deneyimlerden faydalanarak değişim ve yeniliklere karşı daha serbest olabilmekte, daha hızlı tepki verebilmekte ve yaratıcılıklarını geliştirebilmektedirler.

Sorun çözme yeteneği: Örgütteki bütün çalışanların aynı kültürden olmasından dolayı farklı görüş ve düşüncelere karşı kapalı olduklarından örgüt içi eleştirel yapı söz konusu olamamaktadır. Oysaki farklı kültürel yapılardan olan örgütler, olası problem ve kriz durumunda durumlarda birbirleriyle fikir alış verişi yaparak daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilmektedirler.

Kurum itibarı: Örgütlerin farklılıklara önem verdiklerini göstermeleri toplum açısından önemli bir imaj kaynağıdır. Özellikle çok kültürlü yapıların kültürel farklılıklara önem vermesi ve örgüt yapılarında farklı kültürleri de işletmede bulundurmaları toplumun farklı kesimleri tarafından işletmeye olumlu bir imaj kazandıracaktır (Memduhoğlu,2008: 61).

Farklı kültürleri anlama ve sinerji yaratabilme yeteneği: Küreselleşme sonuçlarından biri olan insan odaklılık, çalışan bireylerin artık aldıkları ücretten çok kendilerine verilen değeri önemsedikleri bir duruma gelmelerini sağlamıştır. İşletmelerin daha verimli olabilmek için takım çalışmalarına daha çok önemsemeleri, takım çalışmalarını oluşturan kişilerinde de farklı kültürlerden olmaları, yaratıcı ve zengin bakış açısı ile örgütlerde sinerji yaratılmasını uygun görmektedir. Sinerji, birey kendi kültürlerine saygı duyulmasını beklerken, kendisinin de başkalarının kültürel yapısına saygı duymasıyla gerçekleşebilmektedir. Farklı kültürdeki bireyler örgüt içerisinde bir araya geldiğinde sinerjik bir ortam yaratabilmektedirler çünkü sinerjinin kaynağı farklılıklardır. Bu farklılıklar birbirine ters düşmekten çok, birbirlerini tamamlayıcı ölçüde olduğunda “ortak akıl” düşüncesi ile sinerjik etki oluşturulabilmektedir (Aksu, 2008: 95).

Çok kültürlü ilişkiler ve yabancı müşteriye duyarlılık: Örgüt yapılarında kültürel farklılıklara yer veren işletmelerin avantaj sağlayacakları diğer bir önemli husus ise, özellikle çok kültürlü alanda iş yapan işletmelerin farklı pazarlarının ihtiyaç ve isteklerini ve daha iyi anlayıp, farklı kesimdeki müşterilere daha iyi hizmet sunabilmeleri ve daha etkili stratejiler geliştirebilmek olmalıdır. Çünkü müşteri kesiminin farklılık göstermesi işgücünün de farklılaşması demektir. Örneğin, Türkiye’de yurtiçi bir hizmet veren uluslararası bir hava yolu acentesi, müşterilerinin ihtiyaçları doğrultusunda yani kültürlerini, dinini, hukuksal vb. her türlü değerlerini bilen bir çalışanlar ile devamlılığını sağlayabilir.

İşgören morali ve iş maliyetleri: Yapılan araştırmalarda görülüyor ki, çok kültürlü yapıdaki çalışanlarının motivasyon ve iş tatminlerinin arttığını ve böylelikle işten ayrılma ve devamsızlık oranlarının düşmesi işletmeler için önemli bir maliyet avantajı sağlandığını göstermektedir. Bunlar elbette duyarlı ve etkili bir kültürel farklılık yönetimi sağlanmaktadır.

Ancak böyle bir yönetim anlayışı ile farklı kültürlerde olan kişiler örgüt içinde kendisini dışlanmış olarak hissetmez ve örgütsel bütünleşme sağlanabilir.

2.8.5.Kültürel Farklılıkların Dezavantajları

İşgücündeki kültürel farklılıkların örgütlere fayda sağladığı gibi beraberinde muhtemel olumsuzlukları da getirdiği bir gerçektir. Kültürel farklılıklardan dolayı bir olumsuzluğun ortaya çıkması, esasında kültürel farklılıkların ortaya çıkması ve geliştirilmesi demektir. Örneğin, bu konuda önemli araştırmalara sahip olan Triandis(1960); kültürel açıdan farkındalık gösteren grup üyelerinin, kültürel açıdan aynı olan grup üyelerine göre; iletişim kurma açısından daha çok sıkıntı yaşadıklarını söylemektedir (Sürgevil,2008: 118). Kültürel farklılıkların dezavantajları şu şekilde ifade edilmektedir;

İletişim: Küresel alanda iş yapan işletmelerin en önemli sorunlardan biri kültürel farklılıklardır (Seymen,2005: 12). Farklı kültürel farklılıkta yapıda olan çalışanları arasındaki yaşanan iletişim sorunları yanlış anlamalar sebep olabilmekle birlikte, çalışanlar arasında yaşanabilecek ayrımcılık ya da düşmanlığa kadar da gidebilir. Kendi içerisinde bile bir bütünlük, bir uyum içerisinde olamamış bir işletmenin de rekabet piyasasında öne çıkması söz konusu olamaz.

Takım bağlılığı: Aynı kültürlerden oluşan insanların örgüt yapılarında takım bağlılığını oluşturmak kısmen kolaydır (Aksu N.,2008: 25). Fakat kültürel açıdan farklı olan örgütlerde bu uyumu sağlamak pek de kolay olmaya bilir. Çalışan bireylerin sahip oldukları kültürel alışkanlıklar, değerler ve işi yapış tarzları gibi farklılıklar örgütte takım içi uyumu ve bağlılığı olumsuz etkilemektedir.

Çatışma: Çatışma anlam olarak olumsuzmuş gibi algılansa da son zamanlar da daha çok bireysel ve örgütsel gelişim aracı olarak görülmeye başlamıştır. Kültürler farklılıklardan kaynaklanan çatışma, örgüt içi olumlu ya da olumsuzluklara neden olan davranış göstergesi olarak nitelendirilebilir. Örgütler için çatışma, farklılıkları avantaja çevirebilme açısından bir fayda sağlarken, aynı zamanda örgüt içerisindeki ilişkileri, performans ve verimliliği, güven ve güvenilirliği yani örgüt içerisindeki uyumun bozulmasından korkulan bir etken olarak da ele alınabilir. Burada önemli olan husus, işletme içinde yaşanan çatışma ortamını bir avantaj, bir zenginlik olarak nitelendirilmesi ve çok kültürlülüğü stratejileriyle bütünleştirebilmesidir.

Bunların yanında, mobbing, taciz, ayrımcılık, gibi konulardaki şikâyetler, yetenekli işgücü alımında eksiklik olması sonucu bilgi ve uzmanlığın kaybedilmesi, işe alma ve eğitim maliyetlerinin de artması, çalışanların düşen motivasyonları ile yaşam standartlarının da düşmesi gibi birçok olumsuzluk ve işletmeler için etkinlik, zaman, para önemli maliyet unsurları olarak sayılabilir (Barutçugil,2011: 216).

Sonuç olarak, kültürel farklılıkları yönetme sürecinde belirtilen avantaj ve dezavantajlar işletmelerin yönetim stratejilerini belirlerken dikkate almaları gereken hususlar olarak görülmektedir.

2.9.Kültürel Zekâ İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde ülkemizde ve dünyada kültürel zekâ farklılıkları ile ilgili yapılan belli başlı araştırmalar konusunda bilgi verilecektir.

2.9.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de Şahin ve arkadaşları(2012), Kültürel zekâ ölçeğinin (Ang vd.,2007) Türkçe’ye uyarlamasını yapmak ve sosyal zekâ ile duygusal zekâdan farklı olup olmadığını saptamak amacıyla üç farklı örneklem üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Birinci örneklem grubu üniversite öğrencileri (N1 = 450), ikinci örneklem grubu uluslararası konaklama işletmelerinin çalışanları (N2=241), üçüncü örneklem grubu ise savunma sanayii çalışanlarıdır (N3 = 208) . Araştırma sonuçları, üç farklı örneklem (N1 = 450; N2 = 241; N3 = 208) kullanılarak yapılan analizler neticesinde, kültürel zekânın Türkçe’ye uyarlanan dört faktörlü yapısı doğrulanmış ve ölçeğin duygusal zekâ ve sosyal zekâ ile olan ayrışım geçerliliğine sahip olduğu bulunmuştur.

Şahin ve arkadaşları kültürel zekâ ile kişilik, duygusal zekâ ve görev performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kültürel Zekâ Ölçeği’ni kullanarak ölçeğin güvenirlik ve geçerliliğini test etmişlerdir (Şahin,2013: 135-144). Bu çalışma üniversite öğrencilerine uygulanmıştır ve bu çalışma sonucunda ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu; toplam kültürel zekâ faktörü ile duygusal zekâ arasında ilişki olduğu ve aynı zamanda görev performansı ile üst bilişsel ve davranışsal kültürel zekâ arasında anlamlı korelasyon bulunduğu görülmektedir.

İşçi vd.(2013), yapmış oldukları araştırmada çalışmada sağlık örgütlerinde çalışan kişilerin kültürel zekâ düzeyleri ve bazı mesleki ve sosyo-demografik özelliklerinin kültürel

zekâya etkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini İstanbul İl'inde Avcılar-Tuzla coğrafi bölgesinde faaliyet göstermekte olan ve A sınıfı olarak nitelendirilen 2 özel hastane oluşturmaktadır. Toplamda 150 kişiye anket uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında kültürel zekâ düzeyinin 3,93+ (0,82) olduğu; kurumda ve meslekte çalışma süresinin ise kültürel zekânın davranışsal boyutu ve genel puanı ile negatif yönde zayıf ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Aksoy (2013) tarafından Türkiye'nin önde gelen kurumlarından birisinde çalışanlarına yönelik bir buçuk yıl süren kapsamlı bir araştırma olarak dizaynedilmiştir. Araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi Kültürel Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanarak dört faktörlü kültürel zekâ modelinin Türkiye örneğinde incelenmesi; ikincisi ise yerel bir işletmenin yabancı bir işletme ile ortaklığı sonucunda oluşan yeni örgütlenme içinde, yerel çalışanların kültürel zekâ faktörünün çok kültürlü çalışma ortamının etkisiyle değişim gösterip göstermediğinin değerlendirilmesidir. Araştırmanın sonucunda ise, Yabancı dil seviyesinin üst bilişsel ve bilişsel kültürel zekâ üzerinde; kurum içi kıdemin davranışsal kültürel zekâ üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kurum içindeki pozisyon ve önceki uluslararası işletme deneyimi ile kültürel zekâ arasında bir ilişki kurulamamıştır. Yeni oluşmaya başlayan çok kültürlü çalışma ortamının çalışanların kültürel zekâsı üzerinde önemli bir değişim yaratmadığı görülmektedir.

İlhan ve Çetin (2014), yaptıkları araştırmada sosyal ve kültürel zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde öğrenim gören 243 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Sosyal zekâ ve Kültürel zekâ ölçeğinden yararlanılmıştır. Sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık değişkenlerinden oluşan sosyal zekâ örtük değişkeni ile üst biliş, biliş, motivasyon ve davranış değişkenlerinden oluşan kültürel zekâ örtük değişkeni arasındaki ilişki yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, sosyal ve kültürel zekâ arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Göksoy ve Süleyman(2014), yapmış olduğu araştırma okullarda görev yapan okul yöneticilerinin kültürel zekâ düzeyleri ile kültürel liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın evrenini Düzce ili içinde bulunan 331 okulda; 177 kadrolu okul müdür, 28 müdür başyardımcısı, 242 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 328 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre kültürel zekâ ile kültürlerarası liderlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Karataş vd.(2014), yaptıkları araştırmada uzakyol kaptanları ve uzakyol birinci zabitlerinin kültürel zekâlarına ilişkin değerlendirmelerin yapılmasını amaçlamışlardır. Uğrak yapılan ülkelerde karşılaşılan kültürel farklılıkların incelenmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır. Bu doğrultuda 119 Türk uzakyol kaptan ve birinci zabiti örneklem olarak alan bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, kültürel farklılıklar nedeniyle karşılaşılan problemlerin uğrak yapılan ülkelere göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yeme-içme alışkanlıkları, yabancı dil, teknolojik gelişmişlik ve iş yapma kültürü gibi en sık karşılaşılan kültürel faktörler daha çok Uzak Doğu ve Hindistan gibi ülkelerde görülmektedir. Uzakyol kaptan ve zabitlerinin motivasyonel boyuttaki kültürel zekâları daha yüksek çıkmıştır. Yabancı dil düzeyi ve önemi, kültürlerarası yönetimde eğitimin önemi ve kültürel iletişimin başarıda etkisi gibi konulara daha olumlu bakan kaptan ve zabitlerin kültürel zekâ algılarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ersoy(2014) tarafından yapılan araştırmanın verileri İstanbul bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan 6 yabancı genel müdür ve orta ve üst düzey yönetici pozisyonunda görev yapan 13 yerli Türk müdürlerden toplanmıştır. Kültürel zekânın kültürlerarası liderlik etkinliği üzerindeki rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, yabancı yöneticilerin kültürel zekâ düzeyleri ile kültürlerarası liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve olumlu yönde ilişki olduğu gözlenmiştir.

Serin ve Balkan (2014), tarafından çalışanların kültürel zekâ düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Ankara Keçiören Nüfus Müdürlüğünde çalışan 201 iş gören üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda yapılan t-testi'nde cinsiyet unsurunun KZ'nın bilişsel unsuru bakımından kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda beklenmedik bir sonuç ortaya konulmuştur. Eğitim durumu değişkeninin ilk ve ortaokulu mezunlarının ön lisans mezunlarına kıyasla bilişsel ve üst bilişsel faktörler açısından daha yüksek bir seviyeye sahip olduklarını göstermiştir. Korelasyon analiz bulgularında, araştırmaya katılan çalışanların sadece eğitim durumlarının Kültürel zekâ faktörlerinden Bilişsel ve Üst bilişsel bileşenleri ile negatif ve anlamlı ilişkisi bulunmuştur.

Yitmen ve İbrahim (2014), tarafından Türkiye' de kurulmuş uluslararası inşaat firmalarında çalışan 185 kişi üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma uluslararası inşaat sektöründe faaliyet gösteren Türk müteahhlik firmalarının, rekabetçilik çerçevesinde örgütsel kültürel zekâlarının potansiyel stratejik işbirliği yeteneklerini nasıl etkilediğini

gösteren bir model sunmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, uluslararası inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların üst düzey yönetiminin sahip olduğu küresel yönetim becerileri ve örgütsel kültürel zekâlarının stratejik işbirlikleri kurmada önemli bir rekabet yeteneği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Günaydın vd.(2014), İstanbul'da bulunan 4 ve 5 yıldızlı çok uluslu otel gruplarının beyaz yakalı çalışanları üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Araştırmaya 160 çalışan katılmış ve analizler bu veri üzerinden yapılmıştır. Araştırmanın amacı, yazında son yıllarda önemi giderek artan yöneticinin kültürel zekâsı ve çalışanın farklılık iklimi algısı değişkenlerinin işletmeler açısından önemini araştırarak, çalışan davranışı üzerindeki etkilerini açıklamak ve farklılıkların yönetiminin önemine değinmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçları, yöneticinin algılanan kültürel zekâsının, çalışanın olumlu farklılık iklimi algısı üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu ve olumlu farklılık iklimi algısının da çalışanın sinik davranışları üzerinde negatif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğunu doğrulamaktadır. Araştırma modelinde bu etkileşimlerin yanı sıra, çalışanın gelişime açıklık boyutunun yöneticinin algılanan kültürel zekâsıyla farklılık iklimi algısı arasındaki şartlı değişken etkisi de test edilmiş ancak böyle bir etki bulgulanmamıştır.

2.9.2. Dünya'da Yapılan Araştırmalar

Ang ve diğerleri(2007), yapmış oldukları araştırmada kültürel zekânın dört boyutu(meta-bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal) ile kültürlerarası etkinlik sonuçları (Kültürel çeşitliliğe sahip ortamlarda kültürel yargılama, karar verme, kültürel adaptasyon ve görev performansı) arasındaki ilişkileri belirten model geliştirilmesi ve test edilmesi amacıyla incelemişlerdir. ABD'de 235 lisansüstü öğrenci, Singapur'da 358 lisansüstü öğrenci ve 103 yabancı uzman ve onların denetleyicileri üzerine yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında ise;

-Kültürel zekânın, kültürlerarası etkinliği etkileyen bireysel özellikler denetlendiğinde, kültürlerarası etkinliği(kültürel yargılama, karar verme, kültürel adaptasyon ve görev performansı) belirlemede güçlü bir açıklayıcı olduğu.

-Motivasyonel kültürel zekâ ve davranışsal kültürel zekânın kültürel adaptasyonun iki formu olan kültürel uyum ve refah ile pozitif anlamda ilişkili olduğu,

-Meta-bilişsel kültürel zekâ ve davranışsal kültürel zekânın çok kültürlü ortamlarda görev performansını belirlediği ortaya konulmuştur.

Lugo vd.(2007), yapmış oldukları araştırmayla hem duygusal zekâ hem de kültürel zekâ ve transformasyonel liderlik becerilerinin benlik ve sosyal boyutları arasındaki ilişkilerin gücü ve yönünü belirlemek amaçlanmıştır. İsviçre'de Les Roches uluslararası otelcilik okuluna kayıtlı 171 öğrenciye uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarında, kültürel zekâ yetenekleri ile liderlik becerilerinin sosyal boyutları arasında ilişki bulunmuş fakat benlik boyutları ve kültürel zekâ arasında bir ilişki bulunmamıştır. Aynı zamanda bir liderin etkileşimleri başarılı bir şekilde yönetmek için kendinin ve başkalarının duygularının farkındalığını kullanmasının farklı kültürlerle sözlü ve sözsüz davranış uyumunu etkilemediği bulunmuştur. Duygusal zekânın bütün transformasyonel liderlik becerileriyle ilişkili olduğu, kültürel zekânın transformasyonel liderliğin sosyal boyutuyla ilgili olduğu araştırma sonuçları ile bulunmuştur.

Tarique ve Takeuchi (2008), uluslararası iş dışı deneyimin kültürel zekâ üzerindeki rolünü incelemişlerdir ve çalışmalarında Kültürel Zekâ Ölçeği (CQS) kullanmışlardır. Bu çalışmalarında uluslararası iş dışı deneyimin kültürel zekânın dört boyutu ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Tarique,2008: 56-70).

Flaherty (2008), çok uluslu işletmelerde kültürel zekânın takım üyesi kabulü ve bütünleşme üstündeki etkileri üzerine bir araştırma yapmışlardır(Flaherty,2008: 192-205). Kültürel Zekâ Ölçeği kullanılmışlardır ve yaptıkları bu çalışmadaki tespitleri şu şekildedir; örgütün motivasyonel kültürel zeka düzeyi ile yeni üyelerin kabulü, bütünleşme süreleri arasında, bireyin bilişsel kültürel zeka düzeyi ile takımın kabulü ve bütünleşme süreleri arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Shokef ve Erez (2008), çok kültürlü takımlarda küresel kimlik ile küresel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma İspanya, İsrail, Hong Kong, Güney Kore ve ABD 'den gelen 191 MBA(İşletme yüksek lisansı) öğrencisi ile dört haftalık sanal olarak oluşturdukları çok uluslu işletme projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada en güçlü bağ küresel kimlik ile motivasyonel kültürel zekâ arasında bulunmuştur. Bir başka önemli bulgu ise çok uluslu işletme deneyimi sonucunda katılımcıların küresel kimlik, üst bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ düzeyindeki belirgin artıştır (Shokef,2008: 177-191).

Kumar ve Subramaniam (2008), yaptıkları araştırmada çalışan etkinliği ile kültürel zekâ ve performans arasındaki ilişki incelenmiştir. İran'da bir üniversitedeki lisansüstü öğrencileri üzerine uygulanmıştır. Araştırma sonucu, çok kültürlü ortamlarda kültürel zekâ

alışan etkinliğini artırmaktadır. Ayrıca kişilik özellikleri kültürel zekânın kazanılmasında çok önemlidir. Ayrıca kültürel zekâ çalışan performansını kültürler arası ortamlarda artırmaktadır.

Deng ve Gibson (2008), yaptıkları çalışma kültürlerarası liderlik etkinliğinde kültürel zekânın rolünü belirlemek amacıyla incelenmiştir. 32 Batılı yönetici (aralarında 26 Avustralya gurbetçisi) ve 19 yerli Çin yöneticiler üzerine uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarında ise, Liderin kültürel zekâsının farklı kültürel geçmişi olan astları yönetmede önemli olduğu bulunmuş ve farklı bir kültürde yaşadıkları süre ile kültürel zekâ gelişiminin doğru orantılı olarak arttığı belirlenmiştir.

Tay vd.(2008), kısa süreli seyahat eden iş adamları arasında kültürel zekânın gelişimini ve bu bireylerin kültürel zekâlarının seyahat sonuçları, algılanan seyahat esnekliği veya bağımsızlık ve tükenmişlik üzerine etkisi incelenmek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma kısa süreli seyahat eden 491 iş adamı üzerine uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kültürel zekânın tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir.

Moon (2010), duygusal zekâ ile kültürel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 381 öğrenciden oluşan örneklem grubunda yaptığı araştırma ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Moon,2010: 876-898).

Lee ve diğerleri (2010), yaptıkları araştırma kültürel zekânın ve yurtdışında çalışan işçilerin deneyimlerinin kültürel uyumu, kültürel etkinliği ve işçilerin performansını kültürel zekânın nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. En az üç ülkede faaliyet gösteren Tayvanlı bir şirketin 300 çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kültürel zekânın üç boyutunun (bilişsel, davranışsal ve motivasyonel) işçilerin uyumları üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları ile kültürel zekânın kültürel etkinlikte önemli bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ancak kültürel zekânın işçilerin performansları üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamıştır. Bunun yanında yabancıların uyum seviyesinin performans seviyeleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Amiri ve arkadaşları (2010), çok kültürlü ortamlarda çalışanların kültürel zekâları ile performansları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır(Amiri,2010: 432-427). Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların performansları ile kültürel zekânın üst bilişsel, bilişsel ve motivasyonel faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Vedadi vd.(2010), yaptıkları araştırma kültürel zekâ ve enerji sektöründe çalışan yöneticilerin başarı ihtiyaçları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. İran enerji sektöründe çalışan 78 yüksek ve orta düzey yönetici üzerine uygulanmıştır. Araştırma

sonucunda ise, kültürel zekâ seviyelerinin kültürlerarası adaptasyonu olumlu yönde etkilediği, kültürel zekâ ile öz-yeterlilik ve kültürlerarası iletişim arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Chena ve arkadaşları (2011), Tayvan'daki bir işletmenin Filipinli işçileri arasında yaptıkları araştırmada kültür şoku ile kültürel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir (Chena,2011:246-258). Araştırmacılar Kültürel Zeka Ölçeğini uyarladıkları bir envanter oluşturmuşlar ve bu envanteri 382 işçiden oluşan örneklem grubunda uygulamışlardır. Bu araştırma ile kültürel zekânın kültür şokunu azalttığı doğrulanmıştır.

Rockstuhl ve arkadaşları (2011), küresel dünyada kültürlerarası liderlik etkinliğinde kültürel zekânın rolünü belirlemek amacıyla 126 askeri lider ve İsviçre Harp okulunda okuyan grup üyeleri üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Araştırmacılar İsviçreli askeri görevliler arasında yürüttükleri bu çalışmada IQ'nun genel liderlik ve sınır ötesi liderlik üzerinde, duygusal zekânın genel liderlik üzerinde, kültürel zekânın ise sınır ötesi liderlik üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Tsai ve Lawrence (2011), yapmış oldukları araştırma kültürel zekâ ve Tayvan'daki öğrencilerin kültürlerarası adaptasyonu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Tayvan'da yaşayan uluslararası 384 öğrenci üzerine uygulanmıştır. Kültürel zekâ seviyelerinin kültürlerarası adaptasyonu olumlu yönde etkilediği, kültürel zekâ ile özyeterlilik ve kültürlerarası iletişim arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Duplessis (2011), yapmış olduğu araştırma kültürel zekânın yönetsel bir beceri olduğunu ortaya koymak ve çok kültürlü ve çok uluslu iş ortamlarında çalışan Güney Afrikalı yöneticilerin kültürel zekâlarını geliştirmek için öneriler sunmak amacıyla yapılmıştır. 353 Güney Afrikalı yöneticilere uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, Güney Afrikalı yöneticilerin kültürel zekâ yeteneklerini geliştirebilecekleri fikrinde oldukları ve kültürel zekânın ve yönetsel beceri açısından öneminin inkâr edilemeyeceği belirlenmiştir. Bunun yanında; Kültürel kimliği anlamak, Farklı kültürleri öğrenmek için isteklilik ile kültürel zekâ arasında ilişki olduğu görülmüştür.

Khani ve arkadaşları (2011), yaptıkları araştırma kültürel zekâ boyutları (meta-bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal) ile grup etkinliği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Katılımcılar çelik şirketinde çalışan 47 takımdan meydana gelen çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda, kültürel zekâ ve boyutları (meta-bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal) ile grup etkinliği arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu

belirlenmiştir. Ayrıca, motivasyon ve davranış boyutlarının grup etkinliğini açıkladığı belirlenmiştir. Kültürel zekâsı yüksek olan bireyler kültürel engelleri aşabilmek için meta-bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal becerilere sahiptir ve karşılaştıkları problemleri daha kolay ve hızlı çözebilmektedir.

Rehg vd.(2012), kültürlerarası eğitimin kültürel zekâ ve öz-yeterlilik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır ve bu araştırma ABD'de eğitim gören 110 stajyere uygulanmıştır. Araştırma sonuçları ise, ders formatındaki eğitimin kültürel zekânın bilişsel ve davranışsal boyutları üzerinde önemli etkisinin olmasına rağmen motivasyonel kültürel zekâ üzerinde daha az etkisinin olduğu bulunmuştur. Bunun yanında sadece eğitim sonrasında kültürel zekâ ve öz yeterlilik arasında yüksek bir korelasyon bulunmuştur. Eğitim öncesi ve sonrasındaki öz-yeterlilik seviyelerinde önemli bir gelişme görülmüştür.

Ghonsooly ve Shalchy (2013), yaptıkları çalışmada ikinci dil öğrencilerinin yazılı performansları üzerine kültürel zekânın etkisini incelemeyi hedeflemektedir. İkinci dil öğrenen 104 katılımcıdan veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçları ise, çalışmada kültürel zekânın yüksek olması ikinci dil bilenlerde yazılı performansa olumlu etkilemiştir.

Wageeh (2013), yapmış olduğu çalışmada performans ile kültürel zekânın 4 faktör modeli arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Suudi Arabistan'da çok uluslu bir hastane işletmesinde 300 çalışana yönelik bir araştırma yapmıştır. Kültürel zekânın çalışan performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Eskandarpur vd.(2013), yaptıkları çalışmada kültürel zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. İran'da 100 üniversite personeli üzerine uygulanmıştır. Araştırma sonuçları ise, örgütsel bağlılık ile kültürel zekânın bilgi, motivasyon ve davranış boyutları arasında olumlu bir ilişki belirlenmiştir. Kültür ve kültürel farklılıkların doğası hakkında bilgi arttıkça organizasyona olan bağlılığın da o oranda artacağı bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ERASMUS PROGRAMI

3.1.Erasmus Programı Nedir?

Erasmus programı “European Community Action Schema for the Mobility of University Students”, Hayat boyu öğrenme programı (LLP) bünyesinde yükseköğretim düzeyindeki işbirliğine yönelik bir eğitim programıdır (European Commision, 2013).

1987 yılından itibaren, 6-12 ay arasında ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri ile öğretim üyelerinin değişimini destekleyen Erasmus Programı ismini Hümanizm akımının öncülerinden ve Kuzey Avrupa Rönesans’ında önemli bir role sahip olan klasik edebiyat araştırmacısı ve ilahiyatçı Desiderius Erasmus’tan almaktadır. Erasmus programı Avrupa’da 1987 yılından beri uygulanmakta, Türkiye ise bu sürece 2002 yılından beri katılmaktadır.2003 yılında bir pilot uygulama ile Erasmus öğrenci değişim programlarına katılan Türkiye, 2004 yılından itibaren bu programların resmi olarak üyesi olmuştur (Ulusal Ajans,2014).

Erasmus programı, yükseköğretim kurumlarının birbirleri ile işbirliği yapmalarını teşvik etmeye yönelik bir Avrupa Birliği programıdır (Ulusal Ajans, 2014). Programın düzenlemesi ve yönetimi AB Komisyonunun kontrolündedir. Avrupa Komisyonu değişimden yararlanan bireylerin yurt dışında olmalarından kaynaklanacak ek masraflara katkı sağlamak amacıyla karşılıksız hibe vererek değişime mali katkı sağlamaktadır. Yükseköğretim kurumlarının birbirleri ile ortak projeler üretip hayata geçirmeleri; kısa süreli öğrenci ve personel değişimi yapabilmeleri için karşılıksız mali destek sağlamaktadır. Erasmus öğrenci değişimi programı, öğrencilere bir üniversite veya yükseköğretim kurumunda 3-12 aylık süreler içinde eğitim olanağı tanımaktadır. Ancak öğrencinin diğer ülkede geçirdiği zaman ve yaptığı akademik çalışmalar kendi ülkesinde kayıtlı olduğu üniversite tarafından tanınmaktadır. Bu amaçla öğrencilerin çeşitli yükseköğretim kurumlarından almış oldukları eğitimlerin, Avrupa’daki diğer yükseköğretim kurumları tarafından da tanınması ile ilgili sorunlara çözüm getirmek ve öğrenci hareketliliğini desteklemek için Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) geliştirilmiştir (HÜ. AB Ofisi, Temmuz 2006 Çalışma Raporu).

Ulusal Ajans tarafından 1987-2013 yılları arasında Erasmus uygulamalarına ilişkin veriler bir rapor halinde yayınlanmıştır. Bunun dışında kurum tarafından herhangi bir raporlama yapılmadığından söz konusu döneme ilişkin istatistiki bilgiler Tablo 1- 2 ve Grafik 1’ de verilmiştir.

Erasmus programı yürürlüğe girdiğinden bu yana yıllara göre Erasmus programından yararlanana öğrenci sayısı Tablo 1’de gösterilmiştir:

Tablo 1.Dönemlere Göre Erasmus Programından Faydalanan Öğrenci Sayısı

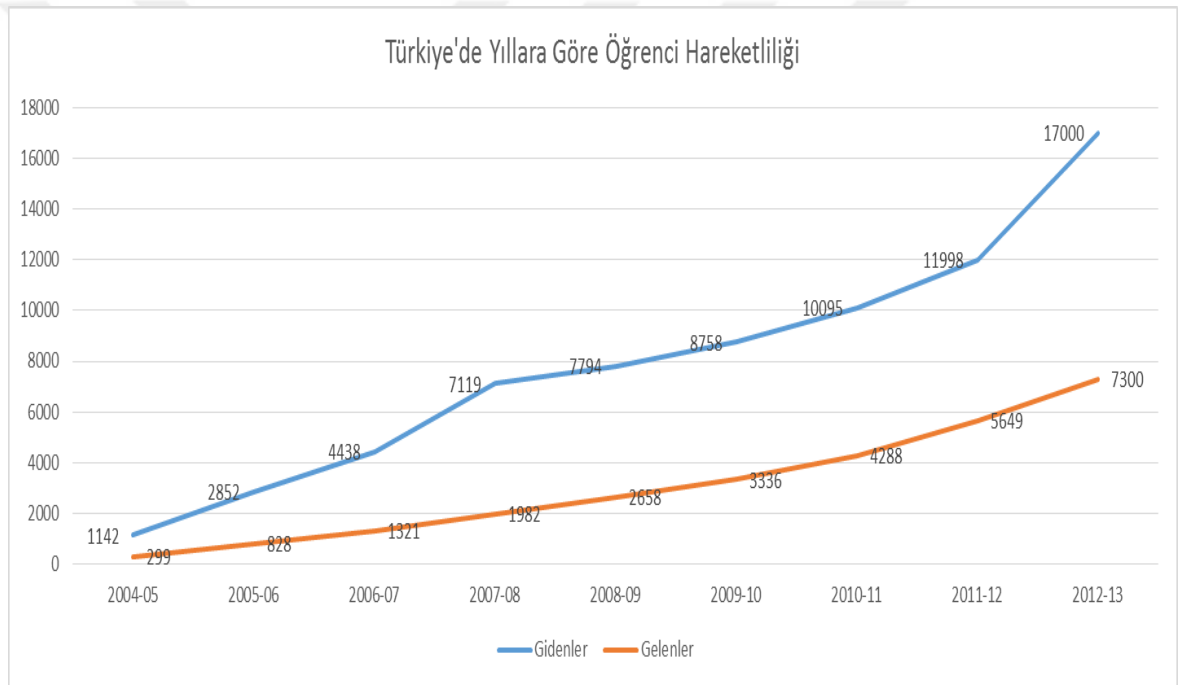
Dönem	Öğrenci sayısı	Dönem	Öğrenci sayısı
1987-1988	3.244	2000-2001	111.092
1988-1989	9.914	2001-2002	115.432
1989-1990	19.456	2002-2003	123.957
1990-1991	27.906	2003-2004	135.586
1991-1992	36.314	2004-2005	144.037
1992-1993	51.694	2005-2006	154.421
1993-1994	62.362	2006-2007	159.324
1994-1995	73.407	2007-2008	182.697
1995-1996	84.642	2008-2009	198.523
1996-1997	79.874	2009-2010	213.266
1997-1998	85.999	2010-2011	231.408
1998-1999	97.601	2011-2012	252.827
1999-2000	107.666	2012-2013	

(Kaynak: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-647 en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-647_en.htm))

Tabloda da görüldüğü gibi 1987-88 döneminde Erasmus Programından 3.244 öğrenci yararlanmıştır. Söz konusu dönemden 2003 yılına kadar bu rakam 1 milyonu, 2010 yılına gelindiğinde ise 2 milyonu aşmıştır. 1987 yılından 2013 yılına kadar Erasmus Programının faydalanan öğrenci sayısı 3 milyonu geçmiştir.

Türkiye, 2004 yılından itibaren Erasmus Programından faydalanmaya başlamıştır. 2004-2005 akademik yılından 2011-2012 akademik yılına kadar Erasmus programı ile Türkiye dışına çıkan ve Türkiye'ye gelen öğrenci sayıları aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 1. Dönemlere Göre Türkiye'ye Gelen ve Türkiye'den Giden Erasmus Öğrencileri



(Kaynak:http://ec.europa.eu/education/library/statistics/aggregates-time-series/country-statistics_en.pdf)

Grafik 1'e göre Türkiye'de her yıl daha fazla sayıda öğrenci Erasmus programından faydalananarak yurt dışında eğitim almaya gitmiş ve aynı şekilde Türkiye'ye daha fazla sayıda Erasmus öğrencisi gelmiştir. Grafik 1' de tüm yıllar için giden öğrenci sayısının gelen öğrenci sayısından fazla olduğu görülmektedir. 2004-2005 döneminde giden öğrenci sayısı gelen öğrenci sayısının yaklaşık 3.8 katıyken, 2007-2008 dönemi hariç diğer tüm dönemlerde bu fark giderek azalmıştır. Ancak bütün yıllar için gelen öğrenci sayısı giden öğrenci sayısından

azdır. Bu durumun sebebi, Türkiye üniversitelerinin yeterli alt yapıya sahip olmamaları ve gerekli tanıtımları yapamamaları olabilir.

2007-2008 döneminde giden öğrenci sayısı, gelen öğrenci sayısının yaklaşık 3.5 katı kadarken; 2006-2007 döneminde bu rakam 3.3'tür. 2011-2012 döneminde ise bu oran azalarak 2.2 olmuştur. 2004-2005 döneminden 2011-2012 dönemine kadar Türkiye'ye gelen öğrenci sayısı ise yaklaşık 17 kat artmıştır. Bu anlamda Erasmus Programı'nın Türkiye'nin Avrupa'ya açılan önemli kapılarından biri olduğu ve Türkiye ile AB ülkeleri arasında önemli bağlar kurulmasına katkıda bulunduğu söylenebilir.

2007-2008 döneminden 2011-2012 dönemine kadar Erasmus programı değişim hareketleri için Türkiye'ye ayrılan bütçe Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.Dönemlere Göre Erasmus Değişim Hareketleri İçin Türkiye'ye Ayrılan Bütçe

Dönem	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Bütçe (Avro)	22.559.310	24.718.000	25.191.000	27.194.000	29.958.000

(Kaynak:http://ec.europa.eu/education/library/statistics/aggregates-time-series/country-statistics_en.pdf)

Erasmus programından faydalanan öğrencilerin her dönem artışına paralel olarak Türkiye'ye ayrılan bütçe de artış göstermiştir. Bu bütçe yardımıyla Erasmus programı ile yurt dışına çıkan öğrencilere yıllara göre değişen aylık ödemeler yapılmış ve değişimlerin sürekliliği sağlanmıştır.

250.000'e yakın öğrencinin faydalandığı ve toplam bütçesi yarım milyar dolara yakın olan bu değişim programı, Avrupa Birliği'nin katılımcı ülkelere ayırdığı fonlar tarafından finanse edilmektedir. Katılımcılar programa en az 3 en fazla 12 ay olmak üzere, toplam 24 ay katılabilmektedirler. Fakat yalnızca 1 defa, Avrupa hibe programından yararlanılabilmektedirler.

3.2.Erasmus Programı'nın Amacı

Programın amaçları arasında, Avrupa'da yükseköğretimin kalitesini arttırmak, Avrupa Birliği ülkeleriyle aday ülkelerin yükseköğretim kurumlarının işbirliği içinde çalışmasını sağlayarak ortak projeler geliştirmek, öğrenci, öğretim elemanı ve personel değişimi yapmak, yurtdışında yapılan çalışmaların ve alınan derecelerin kendi ülkesine döndüğünde akademik olarak tanınmasını sağlamak gibi önemli konular yer almaktadır. Ayrıca, öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği, kültürlerarası etkileşimi güçlendireceğinden, önyargıların ortadan kaldırılmasına ve farklı kültürlerden gelenlere karşı daha toleranslı yaklaşılmaya katkıda bulunacaktır. Bunların yanı sıra öğrenci ve öğretim üyelerinin 3-12 ay arasında yurtdışı deneyimi yaşamaları, farklı kültür ve yaşam stillerinin tanınması ve bunlara karşı hoşgörünün geliştirilmesi ve katılımcıların yabancı dil becerilerinin geliştirilmesi de programın amaçları arasında yer almaktadır.

Değişim programları ile öğrencilerde, yabancı bir kültürle karşılaştığında görülebilen davranışları içeren kültürlerarası yeterlikler geliştirilir. Bu yeterlikler gelişimsel bir süreç izler. Bunlar,

- Farklılıkları reddetme,
- Farklılıklara karşı kendi kültürünü savunma,
- Ortak kültürel özellikleri öne çıkarma,
- Farklılıkları kabul etme,
- Farklı kültürlerle uyumu kabul etme ve
- Farklı kültürle birlikte yaşamayı kabul etme (Hammer vd.,2003) biçiminde altı aşamada açıklanmaktadır.

3.3.Erasmus Programı'nın Özellikleri

Programa katılmaya hak kazanan öğrencilerin bilmesi gereken bazı önemli noktalar ise şu şekilde:

- Erasmus Programı ile gidilen staj ya da eğitim programı kapsamındaki çalışma ve dersler, öğrencinin üniversitesinde tanınmaktadır,
- Program sırasında dil becerisi için destek sağlanmaktadır,
- Gidilen ülkede eğitim harcı ödenmiyor; ancak Türkiye'deki üniversiteye kayıt yaptırılmakta ve bu üniversitenin harcı ödenmektedir,

- Programa katılan öğrenciler en az 30 ECTS Kredisi ders almak zorundadırlar. Ders seçimi için ise ECTS Koordinatörlüğü'ne başvurmalıdırlar,
- Program boyunca alınan yabancı dil dersleri yalnızca istek dâhilinde transkripte yer almakta ve öğrencinin not ortalamasını etkilememektedir,
- Program sırasında öğrenci geçemediği dersleri, Türkiye'deki üniversitede tekrar almaktadır,
- Programa katılan öğrenciler her ay, ülkeye göre 300, 400, 500 ve 600 Euro olarak değişen Erasmus hibesi almaktadır,
- Öğrencilerin Türkiye'deki burs ve kredileri kesilmemektedir,
- Erasmus Programı ile 1 dönemi ya da yılı dolan öğrenciler, anlaşmalarını ve belgelerini yenileyerek bir sonraki dönem veya yıl gittikleri üniversitede eğitimlerine devam edebilmektedirler; ancak Avrupa hibesinden yararlanamamaktadırlar,
- Öğrencinin gideceği üniversite kesinleştikten sonra, Avrupa hibesinin %80'i öğrenciye ödenmekte, kalan %20'si ise öğrenci dönüp, gerekli belgelerini teslim ettikten sonra ödenmektedir,
- Programa katılan öğrenciler kalacakları yeri kendileri bulmakta; ancak genelde gittikleri üniversite bu konuda yardımcı olmaktadır.

3.4.Erasmus Programı ve Türkiye

Türkiye'nin 2004 yılında katıldığı Erasmus Programı, son 5 senede çok hızlı bir gelişim göstermiştir. Üniversitelerin farklılaşma konusunda önemli bir koz olarak kullandığı Erasmus Programı ile, 5 senede ülkemizden Avrupa'ya giden öğrenci sayısı 2.852'den 10.095'e sıçramıştır. Değişime katılan öğrenci sayısı tüm Erasmus programlarında %8.5 civarında büyürken ülkemizde programdan faydalanan öğrenci sayısı %15 yükseldi. Erasmus programları ile ülkemize gelen öğrenci sayısı ise 4.288 oldu. Ülkemize gelen yabancı öğrenci sayısında görülen %30'luk artış ise diğer bir önemli nokta olarak göze çarpmaktadır.

3.5.Erasmus Programında Öne Çıkan Ülke ve Üniversiteler

Erasmus Programı ile en çok öğrenci kabul eden ülkelerin İspanya, Almanya, İngiltere, Fransa ve İtalya olduğu görülmektedir. Yurt dışına en çok öğrenci gönderen ülkeler ise sırasıyla İspanya, Fransa, Almanya, İtalya ve Polonya'dır.

İspanya'nın ülke olarak ön plana çıkmasının doğal sonucu olarak en çok Erasmus öğrencisi kabul eden 5 üniversiteden 4'ü de İspanya'da yer almaktadır. Bunlar Granada Üniversitesi, Valencia Üniversitesi, Madrid Complutense Üniversitesi ve Sevilla Üniversitesi'dir. İlk 5'e İspanya dışında giriş yapabilen tek üniversite ise İtalya'da bulunan Bologna Üniversitesi'dir.

3.6.Erasmus Programı'na Katılan Ülkeler

Erasmus programı, Avrupa Birliği üyesi 27 ülke, Avrupa Birliğine üye olmayıp Avrupa Ekonomik Alanı üyesi İzlanda, Lihtenştayn, Norveç ve Avrupa Birliğine üye olmaya aday Türkiye, Hırvatistan ve Makedonya için yükseköğretim kurumlarının istifadesine açıktır.

3.7.Erasmus+ (Erasmus Plus)

2007-2013 yılları arasında uygulanan Hayat Boyu Öğrenme ve Gençlik Programları, 2014 yılından itibaren yerini Erasmus+ programına bırakmıştır. 2014-2020 yılları arasında uygulanmakta olan Erasmus+ Programı ile kişilere, yaş ve eğitim geçmişlerine bakılmaksızın yeni beceriler kazandırılması, onların kişisel gelişimlerinin güçlendirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması amaçlanmaktadır (Ulusal Ajans, 2016).

Erasmus+ Programı; eğitim, öğretim, gençlik ve spor alanlarını kapsamaktadır. Erasmus+ Programı'na bu adın verilmesindeki ana sebep, kamuoyunda daha fazla tanınan, yurtdışında eğitim ve Avrupa işbirliği ile güçlü bir şekilde özdeşleştirilen önceki Erasmus programının bilinirliğinden faydalanmaktır. Erasmus+ ile çok dilliliğe de vurgu yapılmış ve programın özel amaçları arasında dil öğreniminin teşvik edilmesi de sayılmıştır. AB Eğitim ve Gençlik Programlarına katılmanın önündeki büyük engellerden birinin de dil becerilerindeki eksiklik olduğu vurgulanmıştır (Ulusal Ajans, 2016). Nitekim Türkiye, öğrenci ve personel hareketliliği konusunda çok yol kat etmiş olsa da istatistikler diğer Avrupa ülkelerinin gerisinde olduğumuzu göstermektedir. Bunun sebeplerinden biri Türk öğrencilerin yabancı dil becerilerinin istenen düzeyde olmaması olabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde bulunan lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 31.986 kişi bulunmaktadır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anketle veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Anket, basit rastgele örnekleme yöntemi ile araştırmacılar tarafından bizzat kendilerine ulaşılarak uygulanmıştır. Gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda 455 kişiye anket ulaştırılmıştır. Geri dönen anket sayısı 317 dir. 7 anket soruların bir kısmına cevap verilmediğinden çalışma dışı bırakılmıştır. Böylece araştırmanın örneklemi 310 öğrenciden oluşmaktadır. Katılımcılara, kişisel bilgilerin gizli kalacağı ve elde edilen verinin bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı taahhüdü verilmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

4.2.1. Kültürel Zekâ Ölçeği

Kültürel Zekâ Ölçeği Ang vd. (2007) tarafından geliştirilmiş ve ulusal kültüre Aksoy (2015) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek orijinalinde 20 madde içermektedir. Ölçeğin Üstbilişsel, Bilişsel, Motivasyonel ve Davranışsal olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. 1, 2, 3, 4 maddeler Üstbilişsel KZ yı, 5, 6, 7, 8, 9, 10 maddeler Bilişsel KZ yı, 11, 12, 13, 14, 15 maddeler Motivasyonel KZ yı, 16, 17, 18, 19, 20 maddeler ise Davranışsal KZ yı ölçmektedir. Bu maddelerin analizi için, 7'li Likert tipi ölçek (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 7: Kesinlikle Katılıyorum) göre katılımcılar tarafından cevaplandırılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalaması, kültürel zekânın ilgili boyutunda sahip olduğu yetenek düzeyini yansıtmaktadır. Puanların yüksek olması, ilgili yeteneğin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada, kültürel zekâ ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach alfa cinsinden güvenilirlik katsayısının .70'in üzerinde olduğu görülmüştür (üstbilişsel boyutunun $\alpha=.71$, bilişsel boyutunun $\alpha=.81$, motivasyonel boyutunun $\alpha=.83$ ve davranışsal boyutunun $\alpha=.71$).

4.2.2. Demografik Değişkenler

Çalışmada katılımcıların demografik özellikleri konusunda da veri toplanmıştır. Bu özellikler; katılımcıların cinsiyeti, okudukları fakülte, bildikleri yabancı diller, yurtdışına gidip gitmedikleri, çok kültürlü ortamda bulunup bulunmadıkları, Erasmus' a giden öğrenciler için hangi ülkeye gittikleri ve ne kadar süre kaldıkları değişkenleri kullanılmıştır.

4.3. İstatistiksel Analiz

Araştırmada kültürel zekâ düzeyi bağımlı değişken olarak ele alınmış ve Erasmus programına katılan ve katılmayan öğrencilerde kültürel zekâ düzeyinin demografik özellikler bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda öncelikli olarak araştırmada kullanılan kültürel zekâ ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu testin öncesinde veri setinde yer alan kayıp veriler SPSS programı yardımıyla seri ortalaması (mean) ölçütü temel alınarak giderilmiştir. Daha sonrasında yapı geçerliliği için Amos ve SPSS programları kullanılarak doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizi için ise Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Kültürel Zekâ ölçeğinin alt boyutları doğrulandıktan sonra SPSS programı kullanılarak araştırma değişkenleri oluşturulmuştur. Bu değişkenlerin dağılımlarını tespit edebilmek için normallik testi uygulanmış ve demografik değişkenlerin araştırma değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ve regresyon analizi ile test edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada araştırma sorularına cevap arama öncesinde, kullanılan kültürel zekâ ölçeğinin teorik olarak geliştirilen ve sonradan uyarlanan yapısının seçilen örnekleme ne derece uygun olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analiz bulguları aşağıda sunulmuştur.

4.4.1. Kültürel Zekâ Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

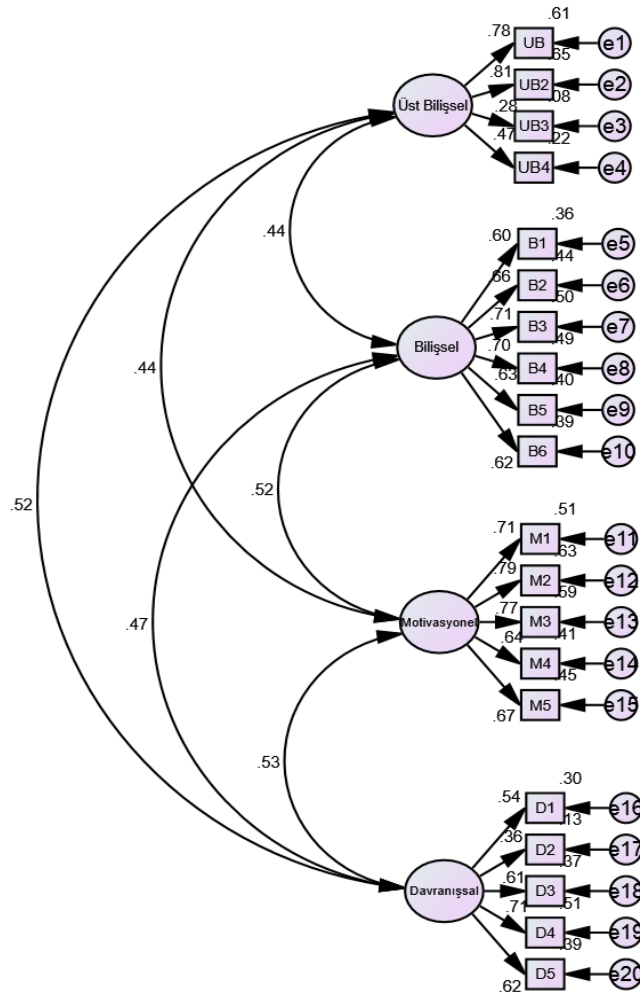
KZ ölçeği, önceki çalışmalarda teorik ve yapı olarak dört farklı alt boyut içermektedir. Bu sonuçlar ışığında çalışmada öncelikli olarak bu boyutların seçtiğimiz örneklem için yapısal olarak uygun olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede öncelikli

olarak ölçeğin 20 maddelik dört boyutlu yapısına doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için Amos 21.0 programı kullanılmıştır. Analizde kestirim yöntemi olarak en yüksek olabilirlik (*maximum likelihood*) yöntemi esas alınmıştır. Böylelikle mevcut verinin teorik olarak öngörülen yapıya ne derece uygun olup olmadığı test edilmiştir. Test edilen yapısal modellerin değerlendirmeleri için birçok uyum değerleri bulunmaktadır. Çalışmada bu değerlerden en açıklayıcı ve yapı geçerliliğine uygun olan üç temel değer esas alınmıştır. Bu değerlerden birisi Kikare'nin serbestlik derecesine oranıdır (χ^2/sd). Bu değer için modelin çok iyi uyum sağladığı durumlarda 2'den, kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu zaman 5'den küçük olması beklenmektedir. Bir diğer uyum değeri Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) olarak ifade edilen modelin arzu edilen teorik yapıya ne kadar iyi uyum sağladığını gösteren bir değerdir. Bu indeksin değerlendirmesinde değerin 0.90'dan yüksek olması kabul edilebilir uyum değerini gösterirken; değerin 0.95'den büyük olması çok iyi uyum değerini göstermektedir. Bu değerin 1'e yaklaşması modelin mükemmel uyum sağladığını göstermektedir. Son kriter aldığımız değer ise Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) olarak ifade edilen modeldeki hata ile ilgilidir. Bu değer için kabul edilebilir sınırlar ise 0.08 olarak, çok iyi uyum sağlanan koşullarda ise 0.05 olarak değişmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 3.Model İyiliği Uyum İndeksi

İndeks	Çok iyi uyum değeri	Kabul Edilebilir uyum değeri
χ^2	$p>0.05$	-
χ^2/sd	<2	<5
GFI	>0.95	>0.90
AGFI	>0.95	>0.90
CFI	>0.95	>0.90
RMSEA/	<0.05	<0.08

Amos 21.0 programıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, KZ ölçeğinin uyarlama sürecindeki doğrulanan yapısı dikkate alınarak; 1, 2, 3, 4 sorular Üstbilişsel, 5, 6, 7, 8, 9, 10 sorular Bilişsel, 11, 12, 13, 14, 15 sorular Motivasyonel, 16, 17, 18, 19, 20 sorular Davranışsal olarak dört farklı faktör yapısı oluşturulmuştur. Faktörler arasında kovaryans oku da çizilerek birinci seviye doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Böylelikle yapısal açıdan faktörlerin birbirinden ayrışma ve yaklaşma geçerliliği test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda maddelerin faktör yükleri 0.36 ile 0.81 arasında değiştiği gözlemlenmiştir (Şekil 2).



Şekil 2. Birinci Kademe Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Analiz sonucunda elde edilen model uyum değerleri ise Tablo 4’de sunulmuştur. Elde edilen değerler incelendiğinde ki-karenin serbestlik derecesine oranı 2,631 (kabul edilebilir değerin 5’ten küçük olması gerekmektedir), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) 0.073 (kabul edilebilir değerin 0,08’den küçük olması gerekmektedir) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) 0,868 (kabul edilebilir değerin 0,90’dan büyük olması gerekmektedir) olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan bu değerler kültürel zekâ ölçeğinin yapı geçerliliğinin bu biçimde sağlanmadığını göstermektedir.

Tablo 4.Kültürel Zekâ Ölçeği Uyum Değerleri

	X²	Df	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kültürel Zekâ	431.45	164	2.631	0.876	0.842	0.868	0.847	0.073

Bu aşamada doğrulayıcı faktör analizi sonrasında iyi uyum sağlamayan uyarlanmış ölçek yapısı için keşfedici faktör analizinin yapılması gerekmektedir. Keşfedici faktör analizi genel olarak yapısal biçimi daha önceden bilinmeyen veya doğrulayıcı faktör analizi sonrasında yapısı orijinal biçimiyle doğrulanmayan yapılar için kullanılmaktadır. Ancak keşfedici faktör analizinin yapılabilmesi için veri setinin keşfedici analize uygun olması gerekmektedir(Gürbüz ve Şahin,2014:303). Bu kapsamda SPSS programı yardımıyla 20 maddelik ölçek yapısı için hesaplanan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) istatistiği 0,853 olarak hesaplanmıştır (0,80’nin üstünde olması faktör analizi için kabul edilebilir. (Kalaycı, 2006)). Bu sonuç veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiş ve SPSS programında temel bileşenler yöntemi, faktör yükleri ve 0,30’ un altında kalan faktör yükleri çıkarılarak analiz yapılmıştır.

Yapılan analiz sonrasında ölçekte beş faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 5 de verilmiştir.

Tablo 5.Birinci Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	1	2	3	4	5
UB1				.770	
UB2				.744	
UB3				.509	.302
UB4				.657	
B1		.671			
B2		.753			
B3		.741			
B4		.805			
B5		.528	.404	.355	
B6		.540	.388		
M1	.708				
M2	.790				
M3	.795				
M4	.711				
M5	.696				
D1	.425				.581
D2					.774
D3			.571		
D4			.811		
D5			.798		

Keşfedici faktör analizi sonucunda beşinci boyutta sadece iki madde bulunması nedeniyle D1 ve D2 sorularının analizden çıkartılmasına karar verilmiş ve sorular çıkartılarak tekrar keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6 de verilmiştir.

SPSS programı yardımıyla 18 maddelik ölçek yapısı için hesaplanan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) istatistiği 0,847 olarak hesaplanmıştır (0,80'nin üstünde olması faktör analizi için kabul edilebilir, Kalaycı, 2006). Bu sonuç veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiş ve SPSS programında temel bileşenler yöntemi, faktör yükleri ve 0,30' un altında kalan faktör yükleri çıkarılarak analiz yapılmıştır.

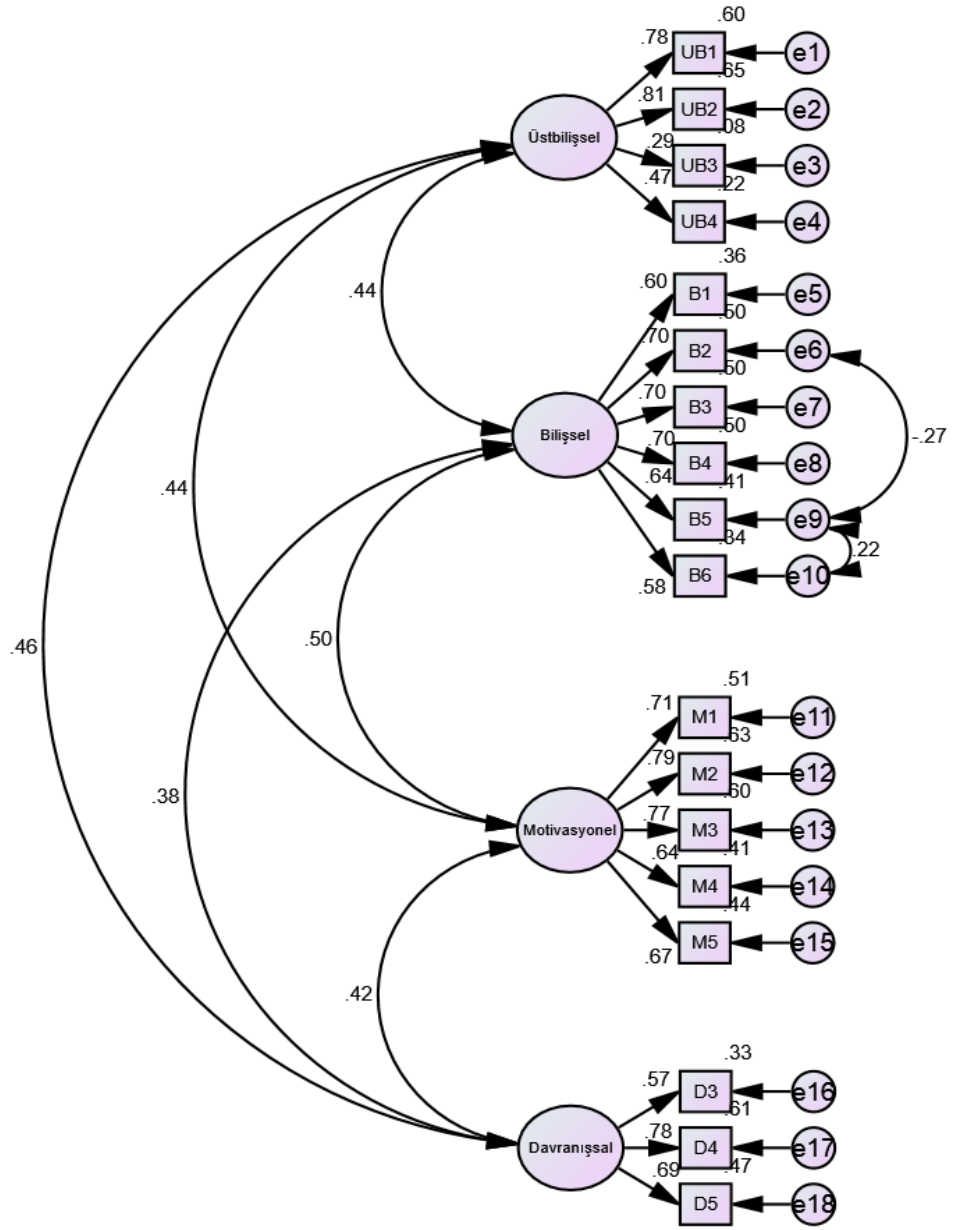
Tablo 6.İkinci Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	1	2	3	4
UB1				.788
UB2				.761
UB3				.456
UB4				.656
B1		.670		
B2		.756		
B3		.746		
B4		.804		
B5		.525	.392	.333
B6		.540	.383	
M1	.723			
M2	.799			
M3	.797			
M4	.706			
M5	.690			
D3			.608	
D4			.813	
D5			.810	

Ölçeğin elde edilen dört boyutlu yeni yapısını doğrulamak için Amos programı kullanılmıştır. Analizde 1, 2, 3, 4 numaralı maddeler üst bilişsel, 5, 6, 7, 8, 9, 10 numaralı maddeler bilişsel, 11, 12, 13, 14, 15 numaralı maddeler motivasyonel ve 18, 19, 20 numaralı maddeler davranışsal olarak gruplanmıştır.

Ancak bu aşamada elde edilen uyum değerleri arzu edilen uyum değerleri sınırlarının altında kaldığından ($\chi^2/sd = 2,574$ RMSEA = 0,071, CFI = 0,891), uyum iyiliği artırmak için Amos programının sunduğu iyileştirme değerleri incelenmiştir. Bu aşamada, ölçekten maddeleri çıkarmak yerine, hata değişkenlerini birbirleriyle ilişkilendirilerek modelin her seferinden tekrar test edilmesi yaklaşımı kabul edilmiştir(Gürbüz ve Şahin,2014:330). Daha sonrasında ise uyumsuzluğun kaynağı olarak görülen maddeler arasında iki ilişkilendirme sonrasında model uyum değerleri kabul edilebilir değerlere ($\chi^2/sd = 2,377$, RMSEA = 0,067, CFI = 0,906) ulaşmıştır (Şekil 3).

Böylelikle kültürel zekâ ölçeği dört farklı alt boyutla doğrulanmıştır. Bunlardan birinci boyut üstbilişsel kz; ikinci boyut bilişsel kz, üçüncü boyut motivasyonel kz ve dördüncü boyut davranışsal kz.



Şekil 3.İkinci Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğin bütün uyum iyiliği değerleri Tablo 7 de verilmiştir.

Tablo 7.Uyum İyiliği Değerleri

	X²	Df	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kültürel Zekâ	301.909	127	2.377	0.905	0.872	0.906	0.887	0.067

Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçeğin güvenilirliği için elde edilen alt boyutların ve ölçeğin tamamının Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre üstbilişsel kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,471; bilişsel kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,815; motivasyonel kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,837; davranışsal kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,718; ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alfa değeri ise 0,823 olarak bulunmuştur. Üstbilişsel kz alt boyutunun UB3 maddesi çıkartıldığında Cronbach Alfa değerinin 0,714 olacağı görülmüş ve bu madde çıkarılmıştır.

SPSS programı yardımıyla 17 maddelik ölçek yapısı için hesaplanan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) istatistiği 0,846 olarak hesaplanmıştır (0,80'nin üstünde olması faktör analizi için kabul edilebilir, Kalaycı, 2006). Bu sonuç veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiş ve SPSS programında temel bileşenler yöntemi, faktör yükleri ve 0,30' un altında kalan faktör yükleri çıkarılarak analiz yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 8 da verilmiştir.

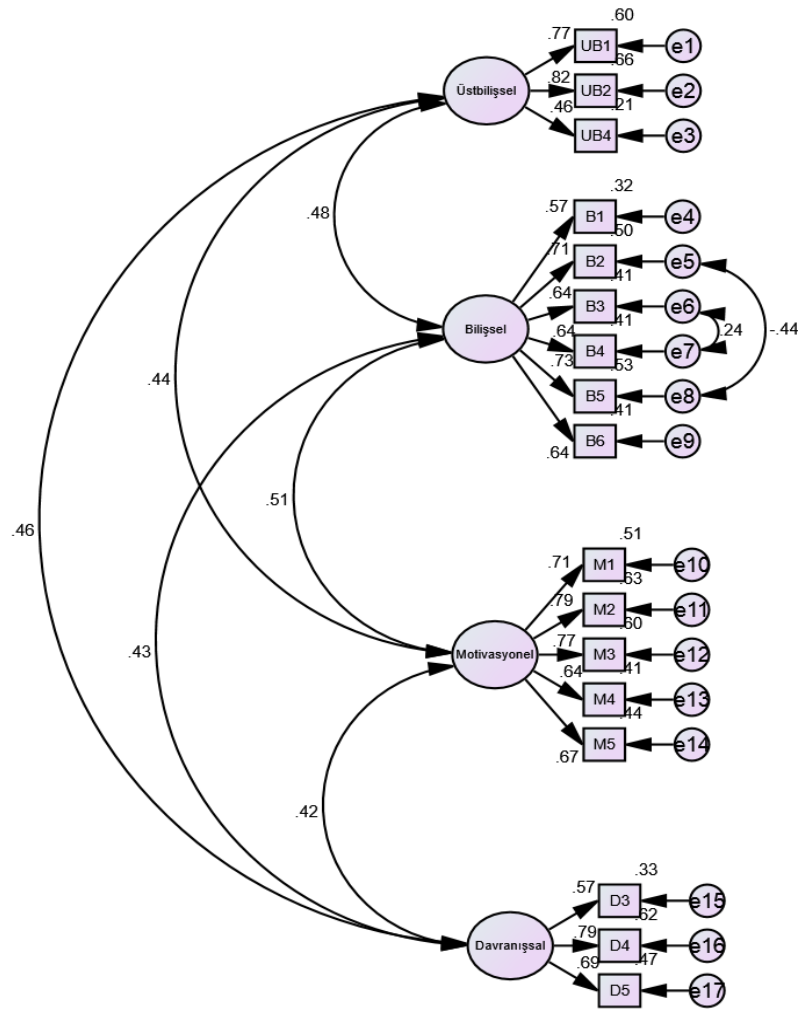
Tablo 8.Üçüncü Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	1	2	3	4
UB1				.812
UB2				.779
UB4				.657
B1		.668		
B2		.757		
B3		.744		
B4		.805		
B5		.524	.399	.338
B6		.541	.385	
M1	.714			
M2	.792			
M3	.792			
M4	.718			
M5	.692			
D3			.611	
D4			.817	
D5			.809	

Ölçeğin elde edilen dört boyutlu yeni yapısını doğrulamak için Amos programı kullanılmıştır. Analizde 1, 2, 4 numaralı maddeler üstbilişsel, 5, 6, 7, 8, 9, 10 numaralı maddeler bilişsel, 11, 12, 13, 14, 15 numaralı maddeler motivasyonel ve 18, 19, 20 numaralı maddeler davranışsal olarak gruplanmıştır.

Ancak bu aşamada elde edilen uyum değerleri arzu edilen uyum değerleri sınırlarının altında kaldığından ($\chi^2/sd = 2,878$ RMSEA = 0,078, CFI = 0,886), uyum iyiliği artırmak için Amos programının sunduğu iyileştirme değerleri incelenmiştir. Bu aşamada, ölçekten

maddeleri çıkarmak yerine, hata değişkenlerini birbirleriyle ilişkilendirilerek modelin her seferinden tekrar test edilmesi yaklaşımı kabul edilmiştir. Daha sonrasında ise uyumsuzluğun kaynağı olarak görülen maddeler arasında iki ilişkilendirme sonrasında model uyum değerleri kabul edilebilir değerlere ($\chi^2/sd= 2,62$, RMSEA = 0,072, CFI = 0,903) ulaşmıştır (Şekil 4). Böylelikle kültürel zekâ ölçeği dört farklı alt boyutla doğrulanmıştır. Bunlardan birinci boyut üstbilişsel kz; ikinci boyut bilişsel kz, üçüncü boyut motivasyonel kz ve dördüncü boyut davranışsal kz.



Şekil 4.Üçüncü Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin bütün uyum iyiliği değerleri Tablo 9 de verilmiştir.

Tablo 9.Uyum İyiliği Değerleri

	X²	Df	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kültürel Zekâ	290.798	111	2.62	0.90	0.862	0.903	0.881	0.072

Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin elde edilen sonuçlar ışığında ölçeğin güvenilirliği için elde edilen alt boyutların ve ölçeğin tamamının Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre üstbilişsel kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,714; bilişsel kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,815; motivasyonel kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,837; davranışsal kz için hesaplanan Cronbach Alfa değeri 0,718; ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach Alfa değeri ise 0,823 olarak bulunmuştur. Daha sonra normallik testi yapılmış ve bütün faktörlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında değer aldığı görüldüğünden verinin normal dağıldığı varsayılmıştır.

4.4.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Çalışmada katılımcıların fakültelere ilişkin frekansları incelendiğinde (Tablo10); katılımcıların % 16,5 ‘ i (51) kişi eğitim fakültesinde, %27’i (84) kişi mühendislik fakültesinde, % 29’u (92) kişi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde, %13,5’i (42) kişi hukuk fakültesinde, %5,8’i (18) kişi mimarlık fakültesinde, %2,3’ü (7) kişi fen edebiyat fakültesinde, %1,9’u (6) kişi sağlık bilimleri fakültesinde, %2,3’ü (7) kişi tıp fakültesinde, %0,9’u (3) kişi BESYO’ da okumaktadır.

Tablo 10.Okunan Fakültelere Göre Frekanslar

Fakülte	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eēitim	51	16,5	16,5
Mühendislik	84	27,1	43,6
İktisadi ve İdari Bilimler	92	29,7	73,3
Hukuk	42	13,5	86,8
Mimarlık	18	5,8	92,6
Fen Edebiyat	7	2,3	94,9
Saēlık Bilimleri	6	1,9	96,8
Tıp	7	2,3	99,1
Besyo	3	0,9	100,0
Toplam	310	100,0	

Tablo 11’de katılımcıların Erasmus için gidilen ülkelere iliēkin daēılımları incelendiēinde katılımcıların %1,3’ (4 kiēi) Almanya da, %3,9’u (12 kiēi) ek Cumhuriyetinde, %0,3’ (1 kiēi) Estonya da, %0,6’sı (2 kiēi) İngiltere de, %1,9’u (6 kiēi) İspanya da, %0,6’sı (2 kiēi) İsveç te, %8,4’ (26 kiēi) İtalya da, %2,3’ (7 kiēi) Litvanya da, % 0,9’u (3 kiēi) Macaristan da, % 1,3’ (4 kiēi) Makedonya da, % 18’ si (56 kiēi) Polonya da, %0,3’ (1 kiēi) Portekiz de, % 4,2’si (13 kiēi) Romanya da, %0,9’u (3 kiēi) Ukrayna da bulunmuētur.

Tablo 11.Erasmus İçin Gidilen Ülkelere İlişkin Frekanslar

Ülke	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Almanya	4	1,3	1,3
Çek Cumhuriyeti	12	3,9	5,2
Estonya	1	0,3	5,5
İngiltere	2	0,6	6,1
İspanya	6	1,9	8
İsveç	2	0,6	8,6
İtalya	26	8,4	17
Litvanya	7	2,3	19,3
Macaristan	3	0,9	20,2
Makedonya	4	1,3	21,5
Polonya	56	18,0	39,5
Portekiz	1	0,3	39,8
Romanya	13	4,2	44
Ukrayna	3	0,9	44,9
Toplam	140	44,9	

Çalışmada katılımcıların cinsiyete ilişkin dağılımları incelendiğinde (Tablo12); %53,9'nun kadın (n=167) %46,1'nin (n=143) erkeklerden oluştuğu görülebilir. Araştırma bu bağlamda kadın yoğun bir örnekleme yapılmıştır.

Tablo 12.Örneklemin Cinsiyete göre Frekansları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	167	53,9	53,9
Erkek	143	46,1	100,0
Toplam	310	100,0	

Çalışmada katılımcıların yabancı dil bilme sayısına göre veriler incelendiğinde (Tablo13); % 87,7'si (272 kişi) bir dil bilenler, %12,3'ü (38 kişi) iki ve daha fazla dil bilenleri oluşturduğu gözlemlenebilir.

Tablo 13.Yabancı Dil Bilme Sayısına İlişkin Bilgiler

Yabancı Dil Bilme	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bir dil bilenler	272	87,7	87,7
2 ve üzeri dil bilenler	38	12,3	100,0
Toplam	310	100,0	

Tablo14' ye baktığımızda daha önce (Erasmus'a gitmeden önce) yurt dışında bulunup bulunmama durumunda; % 26,1'i (81 kişi) yurt dışında bulunanlar, %73,9 (229 kişi) yurt dışında bulunmadıkları görülmektedir.

Tablo 14.Daha Önce Yurt Dışında Bulunma İle İlgili Veriler

Yurt dışında bulunma	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yurt dışında bulunanlar	81	26,1	26,1
Yurt dışında bulunmayanlar	229	73,9	100,0
Toplam	310	100,0	

Çalışmada katılımcıların çok kültürlü ortamda bulunma ile ilgili dağılımları incelendiğinde (Tablo15); %69’nun çok kültürlü ortamda bulunanları (214 kişi), %31’nin çok kültürlü ortamda bulunmayanları(96 kişi) Erasmus’a gitmeden önce çok kültürlü ortamda bulunduklarını ifade etmektedir.

Tablo 15.Çok Kültürlü Ortamda Bulunma İle İlgili Veriler

Ortam	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çokkültürlü ortamda bulunanlar	214	69,0	69,0
Çokkültürlü ortamda bulunmayanlar	96	31,0	100,0
Toplam	310	100,0	

4.4.3. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Erasmus'a gidip gitmeme durumuna göre kültürel zekâ seviyeleri arasında anlamlı fark olup olmadığına yönelik ilişkili örneklem t testi sonucu Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16. Erasmusa Gidip Gitmeme Durumuna Göre Kz Seviyesinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin T Testi Sonuçları

Kz Boyutları		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	140	3,7161	,55959	308	-,577	,564
	Gitmeyen	170	3,7746	1,08827			
Bilişsel KZ	Giden	140	3,3179	,59134	308	6,371	,000
	Gitmeyen	170	2,8324	,72444			
Motivasyonel KZ	Giden	140	4,1814	,60544	308	7,193	,000
	Gitmeyen	170	3,6282	,72530			
Davranışsal KZ	Giden	140	3,2429	,62052	308	,044	,965
	Gitmeyen	170	3,2392	,79299			

Elde edilen bulgulara göre Erasmus'a gidenler ve gitmeyenlerin Kültürel zekâ seviyelerinin Bilişsel ve Motivasyonel kz boyutlarında gidenler lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ve gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$). Bu bulgudan sonra Erasmusa gidip gitmemenin demografik özellikler bağlamında kültürel zekâ seviyesini farklılaştırıp farklılaşmadığını tespit etmek için ayrıntılı analizler yapılmıştır.

Tablo 17. Kadınların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus’a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Cinsiyet(Kadınlar)		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	72	3,6597	,49345	165	-,146	,884
	Gitmeyen	95	3,6737	,69004			
Bilişsel KZ	Giden	72	3,2199	,55229	165	5,530	,000
	Gitmeyen	95	2,6544	,72209			
Motivasyonel KZ	Giden	72	4,1222	,55620	165	4,804	,000
	Gitmeyen	95	3,6147	,75413			
Davranışsal KZ	Giden	72	3,2083	,63649	165	,537	,592
	Gitmeyen	95	3,1439	,85559			

Elde edilen bulgulara göre Erasmusa gidenler ve gitmeyenler kadınlar arasında Bilişsel ve Motivasyonel kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ile gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 18. Erkeklerin Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus’a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Cinsiyet(Erkekler)		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	68	3,7757	,62015	141	,079	,937
	Gitmeyen	75	3,7667	,73214			
Bilişsel KZ	Giden	68	3,4632	,65544	141	3,291	,001
	Gitmeyen	75	3,0600	,79466			
Motivasyonel KZ	Giden	68	4,2441	,65184	141	5,313	,000
	Gitmeyen	75	3,6453	,69171			
Davranışsal KZ	Giden	68	3,2794	,67128	141	-,853	,395
	Gitmeyen	75	3,3867	,81611			

Elde edilen bulgulara göre Erasmusa gidenler ve gitmeyen erkekler arasında Bilişsel ve Motivasyonel kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ile gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$). Ayrıca, tablolar incelendiğinde Erkeklerin Kz seviyelerinin Kadınlara göre tüm Kz boyutları açısından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 17 ve 18 incelendiğinde kültürel zekânın Bilişsel ve Motivasyonel boyutlarında Erasmus’a gidenlerde her iki cinsiyet grubunda da artış vardır. Ancak, kadınlarda bu artışın her iki boyutta da daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Bir Yabancı Dil Bilenlerin Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus’a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Bir dil bilenler		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	119	3,6912	,51637	270	,458	,647
	Gitmeyen	153	3,6565	,68964			
Bilişsel KZ	Giden	119	3,2927	,56705	270	6,494	,000
	Gitmeyen	153	2,7745	,71238			
Motivasyonel KZ	Giden	119	4,1832	,51918	270	7,691	,000
	Gitmeyen	153	3,5856	,71308			
Davranışsal KZ	Giden	119	3,2689	,60952	270	,637	,525
	Gitmeyen	153	3,2135	,78138			

Elde edilen bulgulara göre bir yabancı dil bilenlerden Erasmus’a gidenler ve gitmeyenler arasında Bilişsel ve Motivasyonel kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ile gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 20. İki'den Fazla Yabancı Dil Bilenlerin Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus'a Gidip Gitmeme Durumuna Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

İki ve üzeri dil bilenler		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	21	3,8571	,76064	36	-1,661	,105
	Gitmeyen	17	4,8382	2,57988			
Bilişsel KZ	Giden	21	3,4603	,71279	36	,485	,631
	Gitmeyen	17	3,3529	,63433			
Motivasyonel KZ	Giden	21	4,1714	,97834	36	,555	,582
	Gitmeyen	17	4,0118	,74320			
Davranışsal KZ	Giden	21	3,0952	,67612	36	-1,485	,146
	Gitmeyen	17	3,4706	,88238			

Elde edilen bulgulara göre iki ve daha fazla yabancı dil bilenlerden Erasmus'a gidenler ve gitmeyenler arasında Kültürel Zekânın tüm boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Ayrıca, tablolar incelendiğinde birden fazla yabancı dil bilenlerin Kz seviyelerinin tek yabancı dil bilenlere göre tüm Kz boyutları açısından yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Daha Önce (Erasmus’a Gitmeden Önce) Yurt Dışına Çıkanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus’a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Daha önce Yurt dışına çıkanlar		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	50	3,8550	,63102	79	-1,180	,242
	Gitmeyen	31	4,2177	2,02766			
Bilişsel KZ	Giden	50	3,4467	,58848	79	2,468	,016
	Gitmeyen	31	3,1129	,59689			
Motivasyonel KZ	Giden	50	4,1280	,73040	79	1,928	,058
	Gitmeyen	31	3,8323	,56118			
Davranışsal KZ	Giden	50	3,2933	,65514	79	,019	,985
	Gitmeyen	31	3,2903	,77336			

Elde edilen bulgulara göre Erasmus’a gitmeden önce yurt dışına çıkanlardan Erasmus’a gidenler ve gitmeyenler arasında Kültürel Zekânın tüm boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 22. Daha Önce (Erasmus’a Gitmeden Önce) Yurt Dışına Çıkmayanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus’a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Daha önce Yurt dışına çıkmayanlar		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	90	3,6389	,50296	227	-,429	,668
	Gitmeyen	139	3,6758	,70897			
Bilişsel KZ	Giden	90	3,2463	,58392	227	5,169	,000
	Gitmeyen	139	2,7698	,73732			
Motivasyonel KZ	Giden	90	4,2111	,52562	227	6,913	,000
	Gitmeyen	139	3,5827	,75122			
Davranışsal KZ	Giden	90	3,2148	,60235	227	-,132	,895
	Gitmeyen	139	3,2278	,79959			

Elde edilen bulgulara göre Erasmus’a gitmeden önce yurt dışına çıkanlar, yani Erasmus nedeniyle ilk defa yurt dışına çıkanlardan Erasmus’a gidenler ve gitmeyenler arasında Bilişsel ve Motivasyonel kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ile gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$). Ayrıca, Tablolar incelendiğinde daha önce yurt dışına çıkanların Kz seviyelerinin daha önce yurt dışına çıkmayanlara göre tüm Kz boyutları açısından yüksek olduğu görülmektedir. Bunun dışında, daha önce başka kültürlerle tanışmamış ve Erasmus nedeniyle ilk defa yurt dışına çıkanlarda kültürel zekânın iki boyutu açısından gelişme görülmüştür.

Tablo 23. Daha Önce (Erasmus’a Gitmeden Önce) Çok Kültürlü Ortamda Bulunanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus’a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Çok kültürlü ortamda bulunanlar		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	86	3,8488	,57686	212	-,985	,326
	Gitmeyen	126	3,9800	1,13956			
Bilişsel KZ	Giden	86	3,3605	,61509	212	4,486	,000
	Gitmeyen	126	2,9401	,70764			
Motivasyonel KZ	Giden	86	4,1442	,66414	212	4,332	,000
	Gitmeyen	126	3,7359	,68364			
Davranışsal KZ	Giden	86	3,2868	,68248	212	-,683	,495
	Gitmeyen	126	3,3568	,76697			

Elde edilen bulgulara göre Erasmus’a gitmeden önce çok kültürlü ortamda bulunanlardan Erasmus’a gidenler ve gitmeyenler arasında Bilişsel ve Motivasyonel kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ile gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 24. Daha Önce (Erasmus’a Gitmeden Önce) Çok Kültürlü Ortamda Bulunmayanların Kültürel Zekâ Düzeylerinin Erasmus’a Gidip Gitmeme durumuna göre Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik T Testi Sonuçları

Çok kültürlü ortamda bulunmayanlar		N	Ort.	S.S.	S.D.	T	P
Üstbilişsel KZ	Giden	54	3,5046	,46198	94	3,374	,001
	Gitmeyen	42	3,1488	,57132			
Bilişsel KZ	Giden	54	3,2500	,55016	94	5,932	,000
	Gitmeyen	42	2,5040	,68223			
Motivasyonel KZ	Giden	54	4,2407	,49812	94	7,319	,000
	Gitmeyen	42	3,3000	,75772			
Davranışsal KZ	Giden	54	3,1728	,50466	94	2,234	,028
	Gitmeyen	42	2,8810	,77152			

Elde edilen bulgulara göre Erasmus’a gitmeden önce çok kültürlü ortamda bulunmayanlardan Erasmus’a gidenler ve gitmeyenler arasında Üstbilişsel, Bilişsel, Motivasyonel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Ayrıca, tablolar incelendiğinde daha önce çok kültürlü ortamda bulunanların Kz seviyelerinin çok kültürlü ortamda bulunmayanlara göre tüm Kz boyutları açısından yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, uygulanan Erasmus programı nedeniyle daha önce çok kültürlü ortamda bulunmayanlarda kültürel zekânın bütün boyutlarında gelişme olduğu görülmektedir.

Erasmus nedeniyle yurt dışında kalınan sürenin kültürel zekâyı etkileyip etkilemediğini görebilmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılarak sonuçları Tablo 25’de sunulmuştur.

Tablo 25. Yurt Dışında Kalınan Sürenin Kültürel Zekâyı Etkileyip Etkilemediğine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Düzeltilmiş R Kare	T	Sig.
Üstbilişsel Kz	Sabit Terim	3,658	,165		22,153	,000
	Süre	,059	,102	-,002	,577	,564
Bilişsel Kz	Sabit Terim	3,803	,124		30,689	,000
	Süre	-,486	,076	,114	-6,371	,000
Motivasyonel Kz	Sabit Terim	4,735	,125		37,853	,000
	Süre	-,553	,077	,141	-7,193	,000
Davranışsal Kz	Sabit Terim	3,246	,134		24,283	,000
	Süre	-,004	,082	-,003	-,044	,965

Elde edilen bulgulara göre kalınan sürenin üstbilişsel ve davranışsal kültürel zekâyı etkilemediği, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâyı negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Her birey kendi yaşadığı çevreden edindiği bilgi, tecrübe, düşünce ve inançlarıyla kısaca kendi oluşturduğu ya da içinde yaşadığı kültürüyle bir organizasyona katılmaktadır. Her insan birbirinden farklı olduğundan örgütler de farklı kültür mozağine sahip toplumlardan oluşmaktadır. Organizasyon içinde ortak amaçlar ve değerlere sahip olan bu bireyler örgüt kültürünün sağlam temellere dayanmadığı çok kültürlü toplumlarda bir takım sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Özellikle küreselleşme ile ulusal boyuttan uluslararası boyuta taşınan toplumlar ile kültürel farklılıklar yönetilmesi gereken önemli bir konu durumuna gelmiştir. Burada kilit nokta, kültürel farklılıklara sahip bireylerden oluşan toplumların amaçları doğrultusunda yöneltme ve yönetme görevi olan kişilerdir.

Bu konuda çok kültürlü toplumların kültürel farklılıkları yönetebilmek ve bu farklılıkları avantaja dönüştürebilmek için uyguladıkları birçok strateji bulunmaktadır. Bu stratejilerden biri de henüz ulusal yazında ve uygulamada çok yeni olan kültürel zekâdır. Farklı kültürel çevrelerde ya da çok kültürlü ortamlarda, etkin olmak farklı kültürleri anlamak ve uygun davranış ve iletişim becerilerini geliştirmek yüksek kültürel zekâ sayesinde olabilmektedir. Çok kültürlü ortamlarda farklı kültürlerle uyum sağlamak ve yaşamak için kültürel zekâ gibi yeni yeteneklerin kazanılması gerekmektedir.

Özellikle Ang ve Van Dyne (2008), Earley ve Ang (2003)'ün kültürel zekâ üzerine yapmış olduğu çalışmalar diğer çalışmalara da temel oluşturmuştur. Kültürel zekâ olgusu ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmasına rağmen ülkemizde konu yeni yeni dikkat çekmeye başlamıştır. Literatürde yer alan çalışmalarda genellikle uluslararası görevli askeri personel (Şahin vd., 2014), turizm alanında Ersoy (2014), Aksoy (2015), Mercan (2015) sayılı çalışmalar ve tezler bulunmaktadır. Kültürel zekâ alanında yapılan araştırmaların artmasının konunun daha iyi anlaşılması açısından önemli bulunmaktadır.

Sonuç olarak ifade etmek gerekirse, kültürel zekânın elde edilmesi, geliştirilmesi ve etkin bir şekilde kullanılması başarılı kültürlerarası ilişkilerin temelini teşkil edecektir. Kültürel zekâyâ sahip bireylerin kültürel farklılıklar sonucu ortaya çıkabilecek sorunların

üstesinden rahatlıkla gelebilecekler ve aynı zamanda kültürel farklılıkların pozitif etkilerinden en iyi şekilde yararlanabileceklerdir. Kişilerin çok kültürlü ortamlarda etkin ve başarılı olabilmeleri bir anlamda kültürel zekâ bakımından iyi bireylere sahip olmalarına bağlı olacaktır. Geleceğin başarılı bireyleri örgütsel bağlamda kültürel zekâ kapasitelerini artıran kişiler olacaklardır. Bu yüzden günümüzde Erasmus programlarıyla birlikte gerek kurumlar ve gerekse öğrenciler olarak, kültürel zekâ becerisini en kısa zamanda elde etmeli, geliştirmeli ve etkin bir şekilde kullanmalıdırlar.

Bu çalışma; üzerinde çok çalışılmamış, güncel bir konu olan ve çok kültürlü çevrelerinde önemi daha da artan kültürel zekâ kavramını incelemekle kuramsal katkı sağlamayı hedeflerken, farklı kültürlerle birebir etkileşimi gerektiren Erasmus öğrencileri için bir farkındalık oluşturmaya hedeflemektedir.

Yapmış olduğumuz bu araştırmada, Erasmusa giden ve gitmeyen öğrencilerin kültürel zekâ düzeylerinde farklılıklarının olup olmadığına ilişkin araştırma sorusundan yola çıkılarak Gaziantep İlindeki lisans öğrencilerinden 310 veri anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır. Yapılan analizler ile Erasmus programına katılan öğrenciler ile katılmayanların kültürel zekâ seviyelerinin farklılaşıp farklılaşmadıkları ve bu farklılıkların hangi demografik özelliklerde ortaya çıktığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Öğrencilerin Erasmus programına katılmaları nedeniyle kültürel zekâ düzeylerinde bir değişimin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda bilişsel ve motivasyonel kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ve gitmeyenler ile kültürel zekâ boyutları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bilişsel kültürel zekâ genelde okuyarak veya deneyimleyerek kişinin başka kültürler hakkında bilgi sahibi olması sonucu ortaya çıkmaktadır. Motivasyonel kültürel zeka ise başka kültürlerin gereklerine uygun şekilde davranma konusunda kişinin kendisini etkilemesi ile belirgin hale gelmektedir. Erasmus programına katılan öğrenciler başka kültürlerin varlığını ve farklılığını programa katılmadan önce bilseler de, bu kültürler ile Erasmus programı vasıtasıyla tanışmakta ve yüz yüze gelmektedirler. Ayrıca program süresince karşı karşıya oldukları yeni yaşam tarzına uygun davranışları konusunda da kendilerini etkileyebilmektedirler. Bu nedenle iki boyutta anlamlı farklılığın ortaya çıkmış olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu bulgudan sonra Erasmusa gidip gitmemenin demografik özellikler bağlamında kültürel zekâ seviyesini farklılaştırıp farklılaşmadığını tespit etmek için ayrıntılı analizler

yapılmıştır. Öncelikle cinsiyet bağlamında Erasmus programının kültürel zekâ seviyesinin gelişmesine etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Erkek ve kadınlara ayrı ayrı yapılan bu analizler neticesinde; Erasmus programına katılan kadınların Bilişsel ve Motivasyonel kz düzeyinde Erasmus programına gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ile gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$). Erkeklerde de benzeri durum ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular literatürle tutarlıdır. Yapıcı (2016) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Her ne kadar genel olarak erkeklerin kültürel zekâ düzeyleri bütün boyutlarda kadınlara göre başlangıçta ve Erasmus sonrasında yüksek olsa da Erasmus programına katılma nedeniyle kadınların kültürel zekâ düzeylerinde erkeklere nazaran daha fazla gelişme olduğu görülmüştür. Bu durum Erasmus programlarında kadınların erkeklere nazaran daha fazla bilgi edinme ve uyma konusunda kendilerini etkilediğini göstermektedir.

Bilinen yabancı dil sayısının da kültürel zekâyı etkilediği daha önceden yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (İşçi vd., 2013; Şahin, 2011). Ancak Erasmus programına katılanların kültürel zekâ düzeylerine katkısında bilinen yabancı dil sayısının etkisi yeni bir bulgudur. Araştırma kapsamında bir yabancı dil bilenler ve iki ve üzeri yabancı dil bilenler arasında ayrı ayrı yapılan bu analizler neticesinde ise, bir yabancı dil bilenlerden Erasmus'a gidenler ve gitmeyenler arasında Bilişsel ve Motivasyonel kz düzeyinde gidenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Üstbilişsel ve Davranışsal kz düzeyinde gidenler ile gitmeyenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$). İki ve daha fazla yabancı dil bilenlerden Erasmus'a gidenler ve gitmeyenler arasında Kültürel Zekânın tüm boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0.05$). Yapıcı (2016) tarafından yapılan araştırmada ise bilinen yabancı dil sayısına bağlı olarak Üstbilişsel, Bilişsel ve Motivasyonel farklılaşmazken, Davranışsal zekâsı farklılaştığı görülmüştür. Tablolar incelendiğinde birden fazla yabancı dil bilenlerin kültürel zekâ seviyelerinin, tek yabancı dil bilenlere göre tüm kültürel zekâ boyutları açısından yüksek olduğu görülmüştür. Fakat araştırma bulguları tek yabancı dil bilenlerin başka kültürle tanışmalarında kültürel zekâ düzeylerinin gelişim gösterdiği, zaten tüm kültürel zekâ boyutlarında ortalamalar açısından yüksek görünen iki ve yabancı dil bilenlerde bir değişimin olmadığını göstermiştir.

Erasmus programına katılmadan önce yurt dışına çıkanlar ve çıkmayanların kültürel zekâ seviyelerinin Erasmus programına katılıp katılmamam durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analizler neticesinde; daha önce yurt dışına çıkanların kültürel zekâ düzeylerinin Erasmus programına katılmalarından etkilenmediği, yani

gidenlerle gitmeyenler arasında bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Daha önce yurt dışına çıkmamış olanlarda ise gidenler lehine bilişsel ve motivasyonel kz düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Tablolar incelendiğinde ise, daha önce yurt dışına çıkanların kültürel zekâ seviyelerinin daha önce yurt dışına çıkmayanlara göre tüm kültürel zekâ boyutları açısından yüksek olduğu görülmüştür. Geçmiş araştırmalarda (Ang vd., 2007; Ang ve Van Dyne, 2008; Eisenberg vd., 2013; Wood ve Peters, 2014), yurtdışı tecrübesinin kültürel zekâyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Fakat, Erasmus programı nedeniyle ilk defa başka bir kültürle tanışanların kültürel zeka düzeylerinde gelişme olduğu ortaya konulmuştur.

İnsanların yurt dışına çıkmadan da başka kültürlerle tanışabileceği düşünüldüğünden araştırma kapsamında Erasmus programına gitmeden önce çok kültürlü ortamda bulunanlar ve bulunmayanlar açısından kültürel zekâ seviyelerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır. Analiz sonuçları daha önce çok kültürlü ortamda bulunanların bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâ seviyesi açısından Erasmus programına katılanlar lehine farklılaştığı görülmüştür. Erasmus programı nedeniyle ilk defa farklı kültürlerle tanışan ve daha önce çok kültürlü ortamda bulunmayan öğrencilerin kültürel zekâ seviyeleri bütün boyutlar açısından gidenler lehine farklılaştığı belirlenmiştir. Her ne kadar tablolar incelendiğinde, çok kültürlü ortamda bulunanların kültürel zekâ seviyelerinin çok kültürlü ortamda bulunmayanlara göre tüm kültürel zekâ boyutları açısından yüksek olduğu görülse de, Erasmus programının daha önce çok kültürlü ortamda bulunmayanların kültürel zekâ düzeylerinin gelişimine daha fazla katkı sağladığı görülmektedir.

Araştırmamızın önemli bir bulgusu da Erasmus'ta kalınan sürenin kültürel zekâ düzeyini etkileyip etkilemediğine yönelik bulgulardır. Bu etkiyi anlamak amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda Erasmus programı nedeniyle yurt dışında kalınan sürenin üstbilişsel ve davranışsal kültürel zekâyı etkilemediği, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâyı negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Aslında insanlar farklı bir kültürel ortamda ne kadar uzun kalırlarsa kültürel zekâ seviyelerinin daha fazla artacağı düşünülse de sonuç böyle çıkmamıştır. Bu durumun Erasmus programının özelliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Zira bu programda öğrenciler bir ülkeye gitmekte ve bu ülkede programın sonuna kadar kalmaktadırlar. Süre ne kadar uzarsa öğrenciler içinde yaşadıkları kültürü kanıksayabilmekte ve yabancı kültürel ortamda bulunma algısı her geçen gün azalabilmektedir. Bu yüzden kalınan sürenin bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâyı negatif yönde etkilediği düşünülmektedir. Üstbilişsel ve davranışsal kültürel zekâ seviyesinin

kalınan süreden etkilenmemesinin başka kültürel ortamlarının ve yaşam tarzların da olabileceği düşüncesinin ortaya çıkmasından kaynaklandığına inanılmaktadır.

Sonuç olarak yapılan araştırma sonucunda, Erasmus programının daha çok kadınlar, tek yabancı dil bilenler, daha önce yurt dışına çıkmayanlar ve çok kültürlü ortamda bulunmayanların kültürel zekâ düzeylerini farklılaştırdığı ve geliştirdiği tespit edilmiştir. İnsanların başka kültürlerde iş yapma ve başarılı olma yeteneklerinin gelişimine önemli katkıları olan kültürel zekânın gelişimine katkı sağlamak için Erasmus programlarına öğrenci seçimlerinde dikkate alınmasında fayda bulunmaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, gelecek çalışmalar açısından gerek literatüre, gerek katılımcılara yönelik birtakım öneriler geliştirilmiştir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışma, kültürel zekâ konusunun ulusal literatür açısından yeni bir konu olması ve araştırma verilerinin incelenmesi açısından gelecek çalışmalara örnek oluşturmaktadır.

Ayrıca kültürel zekâ kavramının ulusal ve uluslararası yazında Erasmus boyutunun detaylı bir incelemesinin yapılmamış olması da gelecek çalışmalar için başlangıç noktası olabilir.

Gelecek yıllarda yapılacak çalışmalarda, kültürel farklılıkların yönetilmesinde kültürel zekânın etkisini daha net verilerle ölçmek açısından, kültürel farklılıklara yoğun biçimde sahip olan verilerin belirlenmesi ve örnek olay incelemesi kapsamında bir araştırma yapılması önerilebilir. Yapılacak olan çalışmalar farklı nitel ve nicel araştırma yöntemleri ile desteklenerek sonuçlar arası karşılaştırmalar yapılabilir.

Bu çalışma ile de ortaya konulan önemli nokta, kültürel zekânın kültürel farklılıkların yönetimine katkıda bulunmasıdır. Kültürlerarası ortamda bulunan öğrencilerin uyumu adaptasyonu önemi bir husustur. Bu nedenle, çok kültürlü ortamlarda bulunan örgütler kültürel zekâ kavramı üzerinde önemle durmalıdırlar.

5.2.2.Uygulayıcılara Öneriler

Erasmusa gitmeden önce kurum içi eğitim, seminer ve oryantasyon programları ile kültürel farklılıklara değeri verilmesi ve kültürel zeka kavramının anlatılıp benimsetilmesinin, yaşanacak olası sorunların önüne geçme konusunda faydalı olacağı ifade edilebilir.

Benzer şekilde, yurt dışı görev tecrübesi ile yurt dışı eğitim vb. tecrübelerin kültürel zekanın gelişimine katkıda bulunduğu bulgulanmıştır (Ang vd., 2007; Ang ve Van Dyne, 2008). Bu kapsamda katılımcıların bu tür yurt dışı deneyimleri ile farklı kültürel ortamlarda bulunma ve gözlemlene fırsatı bulmaları katılımcıların kültürel yeniliklere açık olmalarını sağlayarak daha kolay uyum sağlayabilme avantajına sahip olabilirler.

Kültürler arası ortamlarda önemli bir etken olan yabancı dil de katılımcıların farklı kültürlerdeki insanlarla olan iletişimi açısından önemli bir başarı ölçütüdür. Bu nedenle, katılımcıların yabancı dil bilgisine önem vermeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, T. F. (2001). *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Adkins, J. (2004). Investigating Emotional Intelligence and Social Skills in Home Schooled Students.<http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2112&context=theses>.
- Adler, N. J. (1991). International dimensions of organizational behavior, PWS- Kent Pub. Co. 105. Boston.
- Ajans, U. (2014). <http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program%C4%B1>. 02.25.2014.
- Ajansı, U. (2016). www.ua.gov.tr. 07.11.2016.
- Aksoy, Z. (2015). *Kültürel zekâ kültürler arası iletişim ve yönetimde çağdaş bir yaklaşım* (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- Aksu, A. ve Ehtiyar, R. (2007). *Turizm işletmelerinde çağdaş yönetim teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aksu, N. (2008). Örgüt kültürü bağlamında farklılıkların yönetimi ve bir uygulama. Bursa: Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Akyüz, S. (2008). Çok uluslu otel işletmelerinde verimlilik anlayışı. Balıkesir: İstanbul Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 34.
- Amiri, A. N. *Studying the relationship between cultural intelligence and employees' performance, European journal of scientific research*, 42(3).427-432.
- Ang and Van Dyne. (2008). Handbook of cultural intelligence theory, *Measurement and Applications*. Newyork: Sharpe.
- Ang, S. V. (2004). *The measurement of cultural intelligence. Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, New Orleans, LA*.
- Ang, S., Van Dyne, L., and Koh, C. (2006). Personality correlates of the four factor model of cultural intelligence. 100-123. Group and Organization Management.
- Ang, Soon, Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K., Templer, K. and Tay, C. (2007). Cultural intelligence: its measurement and effects on cultural judgment and decision making,

- cultural adaptation and task performance. *Management and organization review* 3:3 335–371 doi: 10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x
- Armstrong, T. (1994). *Multiple intelligence seven ways to approach curriculum. Educational Leadership.*, 52 (3):26-28.
- Armstrong, T. (1994). *Multiple Intelligences In The Classroom*, Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, United States of America, 154.
- Bacanlı, H. (2001). *Gelişim ve Öğrenme*. . Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakan, İ. (2003). *Dış Ticarete İletişim. H. Ç. Bedestenci, & M. Canitez (Dü) içinde, Dış ticaret işlemler ve uygulamalar*. Konya.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zeka*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory user's manual*, Toronto: MHS Inc.
- Barutçugil, İ. (2011). *Kültürler arası farklılıkların yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Berry, J. and Ward, C. (2006). 1. *Commentary on Redefining interactions across cultures and organizations. Group and Organization Management*, 31, 64-77.
- Björkqvist, K., Österman, K. and Kaukiainen, A. (2000). *Social intelligence-empathy = aggression ? aggression and violent behavior*. 5(2).
- Bozkurt, G. (1995). *Kültür ve Eğitim*. (1. Baskı). Ankara: Gündoğan Yayınevi.
- Brislin, R., Worthley, R. and Macnab, B. (2006). *Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals, group and organization management*, 31: 40-55.
- Bümen, N. T. (2004). *Okulda çoklu zeka kuramı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bümen, N. T. (2005). *Çoklu zeka kuramı ve eğitim: Eğitimde yeni yönelimler*, (Demirel, Ö., Eds.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bümen, T. N. (2001). Gözden geçirme stratejisi ile desteklenmiş çoklu zeka kuramı uygulamalarının eriş, tutum ve kalıcılığa etkisi. Ankara: Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Chapin, F. (1942). *Preliminary standardization of a social insight scale, american sociological review*, 7, 214-225.
- Chen, S. (2011). The relationship between cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture shock: A case from Philippine laborers in Taiwan, *International journal of Intercultural Relations* 35. 246-258.
- Crowne, K. A. (2008). What leads to cultural intelligence? *Kelley school of business, Indiana University. Business Horizons* 51, 391-399.

- Crowne, K. A., Arvind, V., Phatak, S. (2011). Exploring intelligences, organizational skills and leadership in mumbai, india, international journal of business, humanities and technology, 1(2), 45-47.
- Çetin, K. Ç. (2014). Kültürel zekâ: Uzak yol kaptanları ve uzunyol birinci zabıtları üzerinde bir araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16/2, 134-155.
- Çıkrıkçı, D. N. (2008). Zeka konusunda ortak bilimsel sonuçlar. ABD.
- Çilkara, S. U. (2009). Örgütsel açıdan kültürel farklılıklar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: konaklama işletmelerinde bir uygulama.Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Demirel, Ö. (1999). *Planlamadan değerlendirmeye öğretme sanatı*. 304. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2000). *Planlamadan uygulamaya öğretme sanatı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2002). *Eğitimde program geliştirme*. (4. Baskı). 348. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2005). *Bitimde yeni yönelimler*. Ankara: Pegem yayıncılık.
- Dinçer, M. K. (1998). *İş yaşamında ve özel yaşamda kişisel imaj*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal zekâ düzeylerinin depresyon ve bazı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi. 5(2), 1-19.
- Dyne, L. V. (2005). *Cultural intelligence: An essential capability for individuals in contemporary organizations*, *Global EDGE*.
https://globaledge.msu.edu/newsAndViews/views/papers/cultural_intelligence.pdf.
- Earley, P. and Ang (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. palo alto, CA: Stanford University Press.
- Earley, P. (2002). *Redefining interactions across cultures and Organizations: Moving forward with cultural intelligence*. *Research in Organizational Behavior*, 24, 271–299.
- Earley, P. and Mosakowski, E. (2004). *Cultural intelligence: Harvard Business Review*. *Best Practice*.
- Early, P. and Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*, *standford*, CA: Stanford University Press.
- Ehtiyar, R. (2003). Kültürel sinerji : Uluslararası işletmelere yönelik kavramsal bir irdeleme. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 3 (5), 66-78.

- Eisenberg, J., Lee, H., Brück, F., Brenner, B. and Claes, M.T. (2013). *Can business schools make students culturally competent? effects of cross-cultural management courses on cultural intelligence*, *Academy of management learning and Education*.603-621.
- Ergün, M. (1998). *Zekâ testlerinde son gelişmeler ve evde zekâ testi uygulamaları*, iç. *Yaşadıkça Eğitim*, Vol: 59, 2-9, . (<http://www.aoa.edu.tr/cankoy/ZEKÂ.doc>) .
- Ersoy, A. (2014). Kültürel zekânın kültürlerarası liderlik etkinliği üzerindeki rolü: konaklama işletmelerinde nitel bir araştırma. 5999-6108. *Journal of Yasar University*,5999-6108.
- Ferguson, L. (2008). *Çok kültürlülüğe giriş, future worlds center*, editör: yiannis laouris, nicoisa, Cyprus.
- Ford-Martin, P. (2001). *Emotional intelligence, encyclopedia of psychology*.1. <http://www.FindArticles.com> .
- Gardner, H. (1994). *Intelligences in theory and practice: a response to elliot W. Eisner, Robert J. Sternberg, and Henry K. Levin*. *Teachers College Record*, Su V.95:4, 576-584.
- George, J. M. and Gereth, R. J. (1996). *1. Organizational behavior*, addison wesley pub. co. massochosetts.46.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, Ny: Bantam. 213.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri* . (2. Baskı).39. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngör, A., ve Ulusoy, A. (2011). *Kişilik Gelişimi, Eğitim Psikolojisi*.. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Harris, M. (2006). *Cultural skill: An emerging construct for the 21st century*, *Global forum*, 43 (3).
- Hofstede, G. (1980;1984). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills, Calif.: Sage.
- Hofstede, G. (1989). *Organising for cultural diversity*. *europaen management journal*. December, 7-26.
- Hofstede, G. (1994). *Management scientists are human*. *management science*, XL, s.4-131. <http://www.parlaktirgelecek.com/erasmus>. 01. 08.2016
- [http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/halkla-ili%C5%9Fkiler/erasmus-programrehberi-\(tr\).pdf?sfvrsn=0](http://www.ua.gov.tr/docs/default-source/halkla-ili%C5%9Fkiler/erasmus-programrehberi-(tr).pdf?sfvrsn=0) (ET:25.02.2014) [e-kitap].
- http://ec.europa.eu/education/library/statistics/aggregates-time series/countrystatistics_en.pdf
- <http://tdkterim.gov.tr/bts/>. 10.03.2012.
- <http://tdkterim.gov.tr/bts/>. 06.09.2013.

<http://tdkterim.gov.tr/bts/>. 25.04.2014.

http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-647_en.htm). 20.09.2014.

Hüseyinova, K. (2006). Uluslararası ticarete kültürel farklılıklar ve etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Ibraiz, T. and Takeuchi, R. (2008). *Developing cultural intelligence: the roles of international nonwork experiences*, *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications*, Eds. Soon Ang ve Linn Van Dyne, New York, M.E. Sharpe Inc., 56-70.

Kemper, C. (1999). *EQ vs. IQ- Emotional intelligence, intelligence quotient , communication world*, 1-2. <http://www.FindArticles.com>.

Kosmitzki, C. and John, O. P. (1993). *The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. Personality and Individual Differences*, 15, 11-23.

Kulaksızoğlu, A. (2005). *Ergenlik psikolojisi*. (1. Basım). İstanbul: Remzi Kitapevi.

Kuzgun, Y. (2004). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Livermore, D. (2010). *Leading with cultural intelligence: The new secret to success*, New York, Amacom, 25.

Livermore, D. (2011). *The cultural intelligence difference: master the one skill you can't do in today's global economy*, New York, Amacom. 7.

Marlowe, H. (1986). *Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. Journal of Educational Psychology*, 78(1), 52-58.

Mayer, J. C. (2000). *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. intelligence*, 27: 267-298.

Mayer, J. D. (1993). *The intelligence of emotional intelligence. Intelligence*, 17(4), 433-442.

Mayer, J. D., Salovey, P., and Caruso, D. (2000). *Emotional intelligence as zeitgeist as personality, and as mental ability in reuven bar-on; James D. A. Parker (Eds.). The Handbook of Emotional Intelligence (92-117)*. USA: Jossey- Bass.

Mcgarvey, R. (1997). *Final score- emotional intelligence quotient, entrepreneur.1*. <http://www.FindArticles.com>.

Memduhoğlu, H. B. (2008). *Ulusal, küresel ve örgütsel bağlamda farklılıkları yönetme*. Ankara: Pegem Akademi.

Mercan, N. (2015). Çok kültürlü ortamlarda kültürel zekanın kültürler arası duyarlılıkla ilişkisine yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış doktora tezi), Kütahya.

- Meydan, C. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi ve AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moller, C. (1999). *Hearthwork. Hillerod: TMI*. <http://www.duygusalzeka.com/218>.
- Moon, T. (2010). *Emotional intelligence correlates of the four factor model of cultural intelligence*. *Journal of Managerial Psychology*, 876-898.
- Moss, F. and Hunt, T. (1927). *Are you socially intelllgent?* *Scientific American*, 137,108-110.
- Ng, K.-Y. and Early, P.C. (2006). *Culturel intelligence: Old constructs, new frontiers*. *Group and Organization Management*, 31(1), 4-19.
- Ofisi, H. Ü. (2006). *Çalışma Raporu*. Ankara.
- Oral, B. (2004). Eğitimde çoklu zekâ kuramları, XIII. Ulusal eğitim bilimleri kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Malatya.
- Öner, N. (1996). Psikolojik danışmanlıkta yeni ufuklara bir örnek: Duyuşsal zekâ. IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Boğaziçi Üniversitesi.3.
- Özbay, Y. (2001). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Trabzon: Erol Ofset.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Etam A.S Matbaa Tesisleri.
- Palmer, G. (2003). *Diversity management, past, present and future*. *Asia Pacific Journal of Human Resources* , 41 (1), 13-24.
- Plotnik, R. (1996). *Introduction to psychology, Usa: Brook/Cole Publishing Comp*.
- Rothenberg, B. (1970). *Children's social sensitivity and the relationship to interpersonal competence, intrapersonal comfort, and intellectual level, developmental psychology*, 2, 335-350.
- Ruzgis, P. and Grigorenko, E. L. (1994). *Cultural meaning systems, intelligence and personality*. In R.J. Sternberg and P. Ruzgis (Ed.), *Personality and intelligence* (248-270). New York: Cambridge University Press.
- Saban, A. (2001). *Çoklu Zekâ Teorisi ve Eğitim*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Aktuel Bas. Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- Schwartz, S. H. (1994). Cultural dimensions of values: towards an understanding of national differences. In U. Kim, H.C. Trandis, C. Kagitcibasi, S. C. Choi, and G. Yoon. (Eds.), *Individualism and Collectivism: Theoretical and Methodological issues*, 85-119. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Selçuk, Z. (2003). *Sınıf içi Rehberlik Uygulamaları*. (3.baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Seymen, O. A. (2005). Örgütlerde kültürel çeşitlilik olgusu, boyutları ve etkin yönetimi konusunda farklı yaklaşımlar: yazınsal bir derleme. 16 (50). *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* , 3-24.
- Shokef, M. E. (2008). *Cultural intelligence and global identity in multicultural teams, Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*, Eds. Soon Ang ve Linn Van Dyne, New York, M.E. Sharpe Inc., 177-191.
- Silberman, M. (2000). *Peoplesmart: Developing your interpersonal intelligence*. berrett-koeehler publishers Inc.6.
- Silvera, D. M. (2001). *The tromso social intelligence scale, A Self-Report Measure of Social intelligence*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-31.
- Sirer, Z. B. (2009). *Duygusal zekâ (Eq-Emotional Intelligence) ve hayatımızdaki önemi*. 3. [Http://www.sivasram.gov.tr/Arge/Duygusalzeka.htm](http://www.sivasram.gov.tr/Arge/Duygusalzeka.htm).
- Smith, P. (1996). *National culture and the values of organisational employees: A dimensional analysis across 43 nations*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, 231-264.
- Sternberg, J. R. (2011). *Cambridge University Press New York*.
- Sternberg, J. S. (2007). *Intelligence and culture: how culture shapes what intelligence means, and the implications for a science of well-being*, *The Royal society*.
- Sternberg, R. (2006). *Cultural intelligence and successful intelligence*. *group and organization management*, 31, 27-39.
- Sternberg, R. (1997). *Successful intelligence: how practical and creative intelligence determine success in life*. . USA: Plume Pub.
- Sürgevil, O. (2008). Farklılık ve işgücü farklılıklarının yönetimine analitik bir yaklaşım. 118. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Şahin, F. (2011). Liderlerin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumuna üzerine etkisi, *Savunma Bilimleri Dergisi*. Kasım 2011. 10, 2, 80-104.
- Şahin F., Gürbüz, S. ve Köksal, O. (2013). *Measuring cultural intelligence in the Turkish context*, *International Journal of Selection and Assessment*, 135-144.
- Şahin, F. ve Gürbüz S. (2014). Cultural intelligence (cq) in action: the effects of personality and international assignment on the development of cq. 152-163. *International Journal of Intercultural Relations*.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. (1. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taft, R. (1955). *The ability to judge people*, *Psychological Bulletin*, 52, 1-23.

- Tan, J. S. (2004). *Issues and observations: Cultural intelligence and the global economy*, *Leadership In Action*, 24 (5), 19-21.
- Templer, K. T. (2006). *Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview, and crosscultural adjustment. group and organization management* , 31 (1).
- Thomas, D. and Inkson, K. (2004). *Cultural intelligence : people skills for global business*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Thomas, D. (2006). *Domain and development of cultural intelligence: The importance of mindfulness. Group and Organization Management*, 31(1), 78-99.
- Thomas, D. C. (2004). *People skills for global business*. Berrett-Koehler Publishers.
- Thomas, D. C. (2005). *People skills for a global workplace. Consulting to Management*, 16(1), 5-10.
- Thomas, D. C. (2006). *Domain and development of cultural intelligence: the importance of mindfulness. Group and Organization Management*, 31,78– 99.
- Thomas, D. C. (2009). *Cultural intelligence: living and working globally*. Williston, VT, USA: Berrett-Koehler Publishers.
- Thomas, M. A. (2004). *Understanding emotional intelligence can help alter problem behavior, physician executive, s.1*. [Http://:Www.Findarticles.Com](http://www.findarticles.com).
- Thorndike, E. (1920). *Intelligence and its use*, *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Thorndike, E. (1937). *An evaluation of the attempts to measure social intelligence*, *Psychological Bulletin*, 34, 275-285.
- Titrek, O. (2011). *IQ' dan EQ' ya duyguları zekice yönetme*. (3. Basım). 30. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Toker, F. K. (1968). *Zeka kuramları. Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi Araştırma ve Değerlendirme Bürosu*. 39. Ankara.
- Triandis, H. C. (2006). *Cultural intelligence in organisations, Group and Organisations Management*, 31 (1), 20-26.
- Trompenars, F. (1993). *Riding the waves of culture* . London: Brealeyt.
- Ünalp, A. T. (2007). *Küresel işletmeler ve küresel işletmelerde farklılıkların yönetiminde kültürel farklılıkların önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İzmir.

- Van Dyne, L. (2009). *Cultural intelligence: Measurement and scale development*. In M.A. Moodian (Ed.), *Contemporary leadership and intercultural competence: Exploring the cross-cultural dynamics within organizations* (233-254). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Van Dyne, L. A. (2007). *Cultural intelligence*. In S. Clegg and J. Bailey, (Eds.), *International encyclopedia of organization studies*, 1: 345-350. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Van Dyne, L. A. (2008). 'Development and validation of the CQS:The cultural intelligence scale' *handbook of cultural intelligence: Theory, Measurement, and Applications*, Eds. Soon Ang ve Linn Van Dyne, New York,M.E.Sharpe Inc.
- Varol, M. (1993). *Halkla ilişkiler açısından örgüt sosyolojisine giriş: Etkili yönetsel ilişkilerden saygın örgüt kimliğine*. 189. Ankara: Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.
- Vedadi, A. B. (2010). *The relationship between cultural intelligence and achievement: a case study in an Iranian company*. *Iranian Journal Management Studies*, 3(3), 25-40.
- Vernon, P. (1933). *Some characteristics of the good judge of personality*. *journal of social psychology*, 4, 42-57.
- Walker, R. E. (1973). *Social intelligence: Its history and measurement*. *Psychological Reports*, 33, 451-495.
- Wedeck, J. (1947). *The relationship between Personality and "Psychological Ability."* *British Journal of Psychology*, 37, 133-151.
- Weis, S. and Süb, H. M.(2007). *Reviving the search for social intelligence – a multitrait-multimethod study of its structure and construct validity*. *personality and individual differences*, 42, 3-14.
- Willmann, E. and Amelang, M. (1997). *Prototypical behavior patterns of social intelligence: an intercultural comparison between chinese and german subjects*. *international journal of psychology*, 32(5), 329-346.
- Wood, E. V. (2014). *Short-term cross-cultural study tours: Impact on cultural intelligence*, *the international journal of human resource management*, vol.25, No.4, 558-570.
- Yapıcı, Ü. K. (2016). *Toplumsal kültürel değerler bağlamında kültürel zeka*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yeşil, S. (2009). *Kültürel farklılıkların yönetimi ve alternatif bir strateji: Kültürel zekâ*, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*. Sayı:16, Haziran 2009.
- Yeşil, S. (2010). 21. Yüzyılın küresel örgütleri için kültürel zekâ, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 2, 147-168.

Yüksel, Ö. (1999). *Uluslararası işletme yönetimi ve Türkiye uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.



EKLER

EK.1:

ANKET FORMU

AÇIKLAMA

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Nimet KÖSE'nin Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı'nda hazırladığı 'Erasmus programının kültürel zekâ üzerine etkisinde demografik özelliklerin rolü' konulu tez çalışması için veri toplama amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır.

Araştırmanın başarısı sorulara vereceğiniz içten ve samimi cevaplara bağlıdır. Bu çerçevede aşağıdaki anket formunun tarafınızca eksiksiz olarak cevaplanmasını rica eder, çok değerli katkılarınız için teşekkürlerimizi sunarız.

Nimet KÖSE

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

İİBF İşletme Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç.Dr. Mazlum ÇELİK

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

İİBF İşletme Bölümü

Cinsiyetiniz :

Fakülteniz :

Bildiğiniz Yabancı Dil :

Daha önce (Erasmusa gitmeden önce) Yurtdışına çıktınız mı? : ☐ Evet ☐ Hayır

Çok kültürlü ortamda bulundunuz mu? : ☐ Evet ☐ Hayır

Erasmus için gittiğiniz ülke:

Erasmus programında kalınan süre : ☐ Ay

EK:1'nin Devamı

M.No:	Madde	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Bir Ölüde Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilgilerin farkındayım.	1	2	3	4	5
2	Bana yabancı bir kültürden gelen insanlarla etkileşim kurarken kültürel bilgimi ayarlarım.	1	2	3	4	5
3	Kültürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilgimin farkındayım.	1	2	3	4	5
4	Farklı kültürlere sahip insanlarla etkileşim halindeyken, kültürel bilgilerimin doğruluğunu kontrol ederim.	1	2	3	4	5
5	Diğer kültürlerin yasal ve ekonomik sistemlerini bilirim.	1	2	3	4	5
6	Diğer dillerin kurallarını (örneğin; kelime bilgisi, dil bilgisi) bilirim.	1	2	3	4	5
7	Diğer kültürlerin dini inançlarını ve kültürel değerlerini bilirim.	1	2	3	4	5
8	Diğer kültürlerin evlilik yapılarını bilirim.	1	2	3	4	5
9	Diğer kültürlerin sanat ve zanaatlarını bilirim.	1	2	3	4	5
10	Diğer kültürlerin sözel olmayan davranışları (jest ve mimik) ifade etme şekillerini bilirim.	1	2	3	4	5
11	Farklı kültürden insanlarla etkileşim kurmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5
12	Bana yabancı bir kültürün halkı ile karşılaştığımda onlarla kaynaşabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
13	Yeni bir kültüre uyum sağlama sürecinde yaşayacağım stres ile başa çıkabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
14	Yabancı olduğu bir kültürde yaşamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
15	Farklı bir kültürdeki alışveriş koşullarına alışabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5

16	Konuşma davranışlarımı (örneğin; ses tonu, aksan vb.) kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.	1	2	3	4	5
17	Farklı kültürlerarası durumlara uyum sağlamak için duruma göre duraksar ya da sessiz kalırım.	1	2	3	4	5
18	Konuşma hızımı kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5
19	Sözel olmayan davranışlarımı kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5
20	Yüz ifadelerimi kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5

