

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**YURT DIŞINDA BULUNAN TÜRK ÇALIŞANLARIN
KÜLTÜREL ZEKÂLARININ MUTLULUK DÜZEYLERİ
İLE İLİŞKİSİ VE YURT DIŞI DENEYİMLERİNİN
MODERATÖR ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed Mustafa BALÇİÇEK

İstanbul

Mart, 2020

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

YURT DIŞINDA BULUNAN TÜRK ÇALIŞANLARIN
KÜLTÜREL ZEKÂLARININ MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE
İLİŞKİSİ VE YURT DIŞI DENEYİMLERİNİN
MODERATÖR ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed Mustafa BALÇIÇEK

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

İstanbul

Mart, 2020

TEZ ONAYI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından oy çokluğuyla/oy birliğiyle İşletme Anabilim Dalı,
İşletme Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Üye Doç. Dr. Yasemin BAL

Üye Dr. Öğr. Üyesi Haşmet GÖKIRMAK

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Yurt Dışında Bulunan Türk Çalışanların Kültürel Zekalarının Mutluluk Düzeyleri ile İlişkisi ve Yurt Dışı Deneyimlerinin Moderatör Rolü**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza

Muhammed Mustafa BALÇIÇEK

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın konu seçimi, ölçek hazırlanması, anket uygulamasından başlamak üzere çalışmanın her aşamasında hiçbir konuda yardımını esirgemeyen değerli tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN'e ve bu süre zarfında beni yalnız bırakmayan tüm iş arkadaşlarıma ve hayatlarımdan eksik olduğumu hissettirmeden tebessüm etmeye devam eden çocuklarım Ahmet ve Esmanur'a teşekkürlerimi sunarım.

Muhammed Mustafa BALÇİÇEK

İstanbul-2020

ÖZET

YURT DIŞINDA BULUNAN TÜRK ÇALIŞANLARIN KÜLTÜREL ZEKÂLARININ MUTLULUK DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ VE YURT DIŞI DENEYİMLERİNİN MODERATÖR ROLÜ

Muhammed Mustafa BALÇİÇEK

Yüksek Lisans, İŞletme Yönetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Mart-2020, 78 Sayfa

Yapılan bu araştırmada, çalışmamızın kapsadığı alan dâhilinde olmak üzere yurt dışında bulunan eğitim sektöründeki Türk çalışanların mutluluk ve kültürel zekâ düzeylerini saptamak, aralarındaki ilişkiyi ve bu ilişki üzerindeki yurt dışı deneyiminin şartlı değişken olarak etkisini analiz etmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda, belirlenmiş cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ifa edilen görev, çalışılan ülke ve yurt dışı tecrübesinin kültürel zekâ ile mutluluk düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın kapsamını yurt dışında görev yapan ulaşabildiğimiz 354 Türk eğitimci oluşturmaktadır. Resmî sayı elimizde bulunmadığı için yüzdeler olarak belirleme yapılamamış ayrıca bu konu ile ilgili herhangi bir sınırlamaya da gidilmemiştir. Verilerin toplanmasında Kültürel Zekâ Ölçeği, Oxford Mutluluk Ölçeği ve Yurt Dışı Deneyimini ölçen tek soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Değişkenlerin yapısının, birbirleri üzerindeki etkisinin ve farklarının ölçülmesi için t testi, Anova, Keşfedici Faktör Analizi ile korelasyon ve regresyon analizleri tercih edilmiştir. Araştırmada, çalışma yaptığımız kapsam içerisinde yer alan Türk eğitim sektörü çalışanları için; kültürel zekâ düzeyleri nedir, mutluluk seviyeleri hangi düzeydedir, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan öğretim kademelerine yani genel olarak demografik özelliklerine göre kültürel zekâ düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir, yurt dışı deneyimi kültürel zekâ düzeyi veya mutluluk seviyesi üzerinde etkili midir sorularının cevapları aranmıştır.

Yapılan incelemeler neticesinde, bu çalışmaya konu olarak seçilen yurt dışında bulunan eğitim sektöründe çalışan Türklerin mutluluk düzeylerinin medeni duruma

göre değiştiği,medeni durum dışındaki araştırma faktörlerinin mutluluk seviyesi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı; kültürel zekâ düzeyi ile yaş, cinsiyet, medenî durum, yurt dışı deneyimi ve eğitim düzeyleri arasında da herhangi bir ilişkinin bulunmadığı ayrıca kültürel zekanın mutluluk düzeyini anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Yurtdışı deneyiminin moderatör etkisi doğrulanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Zekâ, Mutluluk, Yurt Dışı Deneyimi



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CULTURAL INTELLIGENCE AND HAPPINESS LEVELS OF TURKISH EMPLOYEES WORKING ABROAD AND THE MODERATOR ROLE OF WORK EXPERIENCE ABROAD

Muhammed Mustafa BALÇIÇEK

Master, Business Management

Thesis advisor: Dr. Mehmet ÇETİN

March-2020, 78 Pages

This study aims to identify the happiness and intelligence levels of the Turkish employees working in education sector abroad, and to analyze this relationship and the effect of work experience abroad as an independent variable. In this context, it also investigates that gender, marital status, education level, position, country and work experience abroad have any influence on cultural intelligence and happiness levels. The population of this research consists of 354 Turkish educators working abroad. It was hard to determine the percentages since the official numbers were not available and there were no restrictions on this issue.

Cultural Intelligence Scale, Oxford Happiness Scale and Work Experience Abroad were used in a single-question scale model. To measure the structures, differences and interactions of the variables, t-test, Anova, Explanatory Factor Analysis and Regression and correlation analysis were used. This research seeks to answer the following questions related to Turkish employees working in education sector abroad: What is their cultural intelligence level? What is their happiness level? Do cultural intelligence levels differ according to gender, marital status and educational levels? Does work experience abroad influence intelligence and happiness levels?

In the result of our study, it is revealed that the happiness levels of Turkish employees working in educational sector change according to marital status, the research factors except marital status have no influence on happiness level, there is no relationship between cultural intelligence and such factors as age, gender, marital

status, work experience abroad and educational level. Cultural intelligence significantly effects the happiness levels of employees. The moderator effect of work experience abroad is not supported.

Key Words: Cultural Intelligence, Happiness, Work Experience Abroad



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	6

İKİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL ZEKA İLE MUTLULUK DÜZEYİNİN İLİŞKİSİ VE YURT DIŞI DENEYİMLERİNİN MODERATÖR ROLÜ	8
2.1. Kültür	8
2.1.1. Güç Mesafesi	11
2.1.2. Bireycilik ve Toplulukçuluk	13

2.1.3. Erkeklik ve Kadınlık.....	14
2.1.4. Belirsizlikten Kaçınma	15
2.1.5. Uzun ve Kısa Döneme Yönelme.....	18
2.2. Kültürel Zekâ ve Kuramları	18
2.2.1. Zekâ Kavramı	18
2.2.2. Zekâ Kuramları	19
2.2.3. Zekâ Türleri	22
2.2.4. Kültürel Zekânın Kuramı ve Boyutları.....	23
2.2.6. Kültürel Zekâ ile İlgili Çalışmalar	31
2.3. Mutluluk.....	35
2.3.1. Mutluluğu Etkileyen Faktörler.....	37
2.3.2. Mutluluk ile İlgili Yapılan Çalışmalar	38
2.4. Yurt Dışı Deneyimi	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	45
3.1. Araştırmanın Modeli	45
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
3.3. Veri Toplama Araçları	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI.....	49
4.1. Demografik Bulgular	49
4.2. Faktör Analizi.....	54
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	63

5.1. Sonuç.....	63
5.2. Öneri.....	65
KAYNAKÇA	67
EKLER.....	74
ÖZGEÇMİŞ.....	79



TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1.1.1: Yüksek ve Düşük Güç Mesafeli Kültürler Arasındaki Farklılıklar	12
Tablo 2.1.4.1: Yüksek ve Düşük Belirsizlikten Kaçınma Derecesine Sahip Kültürler Arasındaki Farklılıklar	17
Tablo 4.1.1: Katılımcıların Cinsiyet ve Yüzde Dağılımı	49
Tablo 4.1.2: Katılımcıların Medeni Durumu ve Yüzde Dağılımı	50
Tablo 4.1.3: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri ve Yüzde Dağılımı	50
Tablo 4.1.4: Katılımcıların Görev ve Yüzde Dağılımları	51
Tablo 4.1.5: Katılımcıların Buldukları Ülkeler ve Yüzde Dağılımları	51
Tablo 4.2.1: Kaiser-Meyer-Olkin Değerleri İçin Bir Sınıflandırma	54
Tablo 4.2.2: KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları (Kültürel Zekâ)	55
Tablo 4.2.3: Toplam Varyansın Açıklanma Oranı	55
Tablo 4.2.4: Döndürülmüş Bileşen Matrisi (Kültürel Zekâ)	56
Tablo 4.2.5: Kültürel Zekâ Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları	57
Tablo 4.2.6: Açıklanan Toplam Varyans	57
Tablo 4.2.7: Mutluluk ile Kültürel Zekâ ve Kültürel Zekanın Boyutları arasındaki İlişki	59
Tablo 4.2.8: Regresyon Analizi Anova Tablosu (Kültürel Zeka)	60
Tablo 4.2.9: Hiyerarşik Regresyon Analizi Anova Tablosu	61
Tablo 4.2.10: Medeni Durumlara Göre Mutluluk Düzeyleri ve Kültürel Zekâ Düzeyleri Arasındaki Farklılık İçin T-Testi	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.2.1: Araştırma Modeli..... 4



KISALTMALAR LİSTESİ

KZ	: Kültürel Zeka
KMO	: Kaiser – Meyer – Olkin
KZÖ	: Kültürel Zeka Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vd.	: Ve Diğerleri
SPSS	: Statistic Packets For Social Scieences
K. Yüzde	: Kümülatif Yüzde

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada, ülkeler ve bölgeler arasındaki sınırların bir anlam ifade etmediği yeni dünya vizyonu ile hareket ederken, bireylerin hayatının her aşamasında başarıya ve kaliteye ulaşabilmelerinde en büyük etkenlerden biri olan kültür faktörünün öneminin her geçen gün daha da belirgin hâle geldiği bilinmektedir. Kültürü, bir topluma ait tüm dinamiklerin ne şekilde bir arada yer aldığını, birbirleriyle nasıl bir ilişki içerisinde olduklarını gösteren sanal bir yansıma olarak tanımlayabiliriz. Sınırların yavaş yavaş hükmünün kaybolduğu, ulaşım ile iletişimin bu kadar hızlı ve erişilebilir hâle geldiği bir dünyada birbirine uzak gibi görünen kültürlerin de yakınlaşacağı, bundan dolayı kültür uyumunun da çok hızlı gerçekleşmesinin gerektiği açıkça görülmektedir. Çünkü kültür, topluma huzur, mutluluk ve güven veren bir yapıdır. Kültür, bireylerin yaşadıkları topluma olan bakış açısını, tutum ve davranışlarını etkilerken, ikili ilişkilerdeki anlama, kavrama, yöntem ve mantalitesini de etkileyecektir (Earley ve Mosakowski, 2004: 139-146). Zekâ kavramı, en genel tanımla, insanın yaşadığı, bulunduğu ortama adaptasyon yeteneğidir. Bir başka tanım olarak zekâ, sistem içerisine dâhil olan tüm olayları anlama, kavrama, akıl yürütme ve gözlem yoluyla çözüm geliştirmeyi öğrenme yetisidir (Stalinski 2004: 55-67).

Bu yapıyı kısa zamanda kavramanın, benimsemenin, içselleştirmenin ve çok daha kolay anlamının gerekliliği günümüzde zorunlu hâle geldiğini söylemek mümkündür. Değişik davranışları aynı bedende bir araya getirmenin, çok hızlı bir şekilde uyum sağlamanın literatürdeki kavramsal karşılığı kültürel zekâ olarak ifade edilmektedir. Yani yapılmış olan tanımdan da anlaşılacağı üzere kültürel zekâ bir refleks değil, bir yetenektir. Bu bağlamda farklı kültürlerle çabuk uyum gösterebilen bireylerin duygusal durumları bu uyumu, daha geç yakalayabilen veya hiç yakalayamayan bireylerden farklı mıdır? Bu durumun yurt dışında görevlendirilecek Türk çalışanların seçiminde büyük rol oynayacak olması nedeniyle işe alım süreçlerine

kültürel zekâ düzey ölçüm yönteminin dâhil edilmesi seçme yerleştirme süreçleri açısından yeni bir kriter haline gelebilir.

Hatta kültürel zekâ olarak ifade edilen zekâ türü, kişinin aile hayatını da etkileyeceği için kültürel zekâ düzeyi belirli bir seviyede olmayan kişilerin bu tür görevlerden uzak tutulması hem ilgili kişi hem de ilgili kurum adına fayda sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırmada yurt dışında yaşamının, çalışmanın, farklılıklara alışmanın çok zor olduğu varsayımından yola çıkılarak bu durumu yaşayan ayrıca kültür uyumu da yavaş olan çalışanların, bu alışma sürecindeki mutluluk seviyelerinde ve enerjilerinde herhangi bir düşüşün olup olmadığı ve bu çalışmada yer verilen söz konusu iki kavramın eğitim sektöründe çalışanlar üzerindeki muhtemel değişimi veya etkisi incelenmekte olup, tüm dünya için büyük önem arz eden eğitim ve öğretime yansımalarının tespit edilmesi planlanmaktadır. Bugüne kadar nitel olarak gözlemlenen gerçek olaylardan ulaşılan genel kanı; farklı kültürlerle merak duyan ve hızlı uyum sağlayan kişilerin buldukları yerde ve görevde daha mutlu ve etkin olduğu yönünde eğilim gösterdiğiidir. Tabi bu durumu etkileyen diğer etmenlerin de önemi azımsanmayacak kadar büyüktür. Bunları kısaca medeni hâl, eğitim durumu, cinsiyet ve yurt dışı deneyimi olarak farklı kavramlarla örneklendirebiliriz. Belirtmiş olduğumuz kapsama dâhil olan çalışanlar için hazırlanan inceleme sonucunda Kültürel Zekâ Düzeyi, Mutluluk Düzeyi ve Yurt Dışı Deneyimi faktörlerinin ilişkili olup olmadığı incelenecektir.

1.1. Problem

Yurt dışında yaşamının, çalışmanın, farklılıklara alışmanın zor olduğu varsayımından yola çıkarak bu durumu yaşayan, eğitim sektöründeki Türk çalışanlarda, gözlemlenen bu alışma sürecinde, mutluluk seviyelerinde ve enerjilerinde düşüşün olup olmaması ile bu çalışmada yapılan iki olgunun eğitim sektöründe çalışanlar üzerindeki değişimi ve etkisi incelenmekte olup tüm dünya için büyük önem arz eden eğitim ve öğretime yansımalarının anlaşılmasına çalışılacaktır. Bugüne kadar nitel olarak gözlemlenen kanı; farklı kültürlerle merak duyan ve hızlı

uyum sağlayan kişilerin, buldukları yerde ve görevde daha mutlu ve etkin olduğu yönündedir. Tabi bu durumu etkileyen diğer etkenlerin de önemi azımsanmayacak kadar yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Bunları kısaca; medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet ve yurt dışı deneyimi gibi örneklendirebiliriz. Bu örneklemin içerdiği geniş çaplı bir inceleme ile eğitim sektöründe Kültürel Zekâ, Mutluluk Düzeyi ve Yurt Dışı Deneyimi gibi değişkenlerin önemli olup olmadığı incelenecektir.

Eğitim sektörünün önemli ve zorluklar içeren bir çalışma alanı olmasına ek olarak, araştırmaya katılanların kendi ölkelerinden çok uzakta çalışıyor olması, mutluluk kavramının bu örnekleme üzerinde incelenmesini önemli kılmaktadır. Bu durum örneklemin mutluluk düzeylerinin analizini başlı başına anlamlı hâle getirmektedir. Bu noktada kültürel zekâ, mutluluğun yordayıcısı olarak ele alınacaktır.

Çalışmanın amacı, kapsam dahilimizde bulunan yurt dışında 71 farklı ölkede eğitim sektöründe görev yapmakta olan Türk çalışanların mutluluk ve kültürel zekâ düzeylerini saptamak, aralarındaki ilişkiyi ve bu ilişki üzerinde mevcut yurt dışı deneyiminin etkisini analiz etmektir. Ayrıca, kültürel zekâ ve mutluluk ilişkisi çalışmanın ana eksenini oluştururken yurt dışı deneyimlerinin bu ilişkideki rolü de bu kapsamda detaylıca incelenecektir. Bu yolla yurt dışı deneyimi içeren eğitim faaliyetleri için eğitim sektörüne önemli öneriler sunmak amaçlanmaktadır.

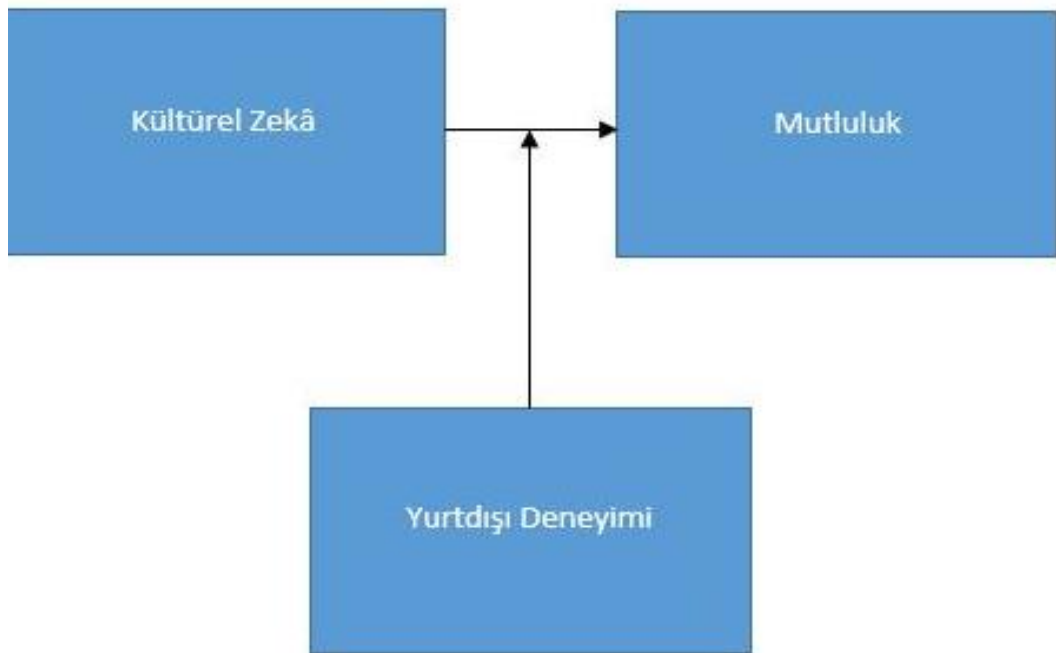
1.2. Amaç

Çalışmanın temel amacı, yurt dışında 65-70 civarında farklı ölkede eğitim sektöründe görev yapmakta olan Türk çalışanların mutluluk ve kültürel zekâ düzeylerini saptamak, aralarındaki ilişkiyi ve bu ilişki üzerinde mevcut yurt dışı deneyiminin etkisini analiz etmektir. Eğitimin önemli ve zorluklar içeren bir çalışma alanı olmasına ek olarak, araştırmaya katılanların kendi ölkelerinden uzakta çalışıyor olması, mutluluk kavramının bu örnekleme üzerinde incelenmesini önemli kılmaktadır. Bu durum örneklemin mutluluk düzeylerinin analizini başlı başına anlamlı hale getirmektedir. Bu noktada kültürel zekâ mutluluğun yordayıcısı olarak ele alınmıştır. Kültürel zekâ ve mutluluk ilişkisi çalışmanın ana eksenini oluştururken yurt dışı deneyimlerinin bu ilişkideki rolü de araştırmanın kapsamı içindedir. Bu yolla yurt dışı

deneyimi içeren eğitim faaliyetleri için eğitim sektöründeki yöneticilere önemli öneriler sunmak amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırmaya ait model Şekil 1.2.1'deki gibi olup aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

- 1- Çalışılması planlanan alan kapsamında yurt dışında çalışan Türklerin kültürel zekâ düzeyleri nedir?
- 2- Çalışılması planlanan evren kapsamında yurt dışında çalışan Türklerin mutluluk düzeyleri nedir?
- 3- Çalışılması planlanan konu kapsamında cinsiyet, medeni durum, mezun olunan öğretim kademelerine göre kültürel zekâ düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4- Yurt dışında çalışan Türklerin mutluluk düzeyleri ile kültürel zekâ düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Varsa yurt dışı deneyiminin bu ilişki üzerinde etkisi nedir?

Şekil 1.2.1: Araştırma Modeli



1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın önemi, ülkemizden yurt dışına giden, eğitim sektöründe idari ve eğitim kadrolarına dahil edilerek dünyada Türkiye'yi temsil edecek çalışanların seçimlerinde belirlenmiş olan kriterlere göre, günümüzde popüler hale gelmiş olan kültürel zekâ ve alt boyutlarının, temsil eden kişilerin mutluluk düzeyleri ile ilişkisini ölçmek ve daha önce yurt dışı deneyimi edinen bireyler ile yurt dışı deneyimi olmayanlar arasındaki farkı anlamak üzere Asya, Avrupa, Amerika, Afrika, Balkanlar olmak üzere toplamda 5 farklı bölgeden yaklaşık 65-70 ülkeden seçilmesi mümkün olan 350-400 aktif çalışan Türk'ü kapsayan bir çalışma olarak planlanmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda, günümüzde popüler hale gelen kültürel zekâ ve alt boyutlarının insanların başarılı olmasında büyük rolü olan mutluluk kavramı ile arasındaki bağın ne derece önemli olduğu gün yüzüne çıkarılacak ve bu iki önemli kavramın performansı artırıcı özellikler arasına dahil edilmesi suretiyle personel seçme ve yerleştirme için kullanılması da planlanmaktadır.

Ayrıca çalışmaya özgünlük katacak olan en önemli husus; dünyanın 5 farklı bölgesinde yaklaşık 65-70 farklı ülkede çalışan 400 Türk üzerinde bir çalışma olmasıdır. Şimdiye kadar yazılan tez ve makalelerde, bu veya benzer alanda, bu kadar geniş çaplı ve kapsamlı bir örnekleme ulaşılamamıştır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmada, kapsam dahilinde bulunan yurt dışında çalışan Türk eğitimcilerin kültürel zekâ düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve yurt dışı deneyiminin bu durumlar üzerindeki etkisini anlamak amacıyla, Kültürel Zekâ ve Oxford Mutluluk ölçeklerinden oluşturulan anket hazırlanarak kapsam dahilindeki çalışanların görüşlerine başvurulmuştur. Belirtilen ölçeklere verilen cevapların samimi ve doğru olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Yapılan bu araştırma seçmiş olduğumuz ülkelerde eğitim sektöründe görev yapmakta olan kapsam çerçevesine dahil edilebilen Türk eğitimcilerle sınırlıdır. Ayrıca bu araştırma; kuramsal çerçeve bakımından ulaşılabilen literatürle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kültür, bir topluma ait tüm farklılıkların bir arada bulunduğu, kimi durumlarda toplumları anlamak ve tanımak için bakılan kriterlerin bütünüdür. Türk Dil Kurumu, kültürü Fransızcadan gelen bir sözcük olduğunu ifade ederek şu şekilde tanımlamaktadır (TDK, 2005).

Kültür genel olarak, öğrenilen, aktarılan, ortak davranış biçimi ve belli başlı özelliklerin birleştirilmiş hali olarak belirtilmiştir (Koçel, 2003: 29). Kültür ile ilgili resmi bilimsel sonuçlar olmamakla birlikte soydan soya aktarıldığı görüşleri mevcuttur. Akay (2005: 108-120), kültürün geçmişini inceleyip bilimsel olarak açıklamaya çalışmayı planlamış fakat herhangi bir bilimsel kanıt, oluşmadığı için bu yapının anlaşılmasının zor olduğundan bahsetmiştir.

Binet (1905)'e göre zekâ, belirlenmiş hedefe meyiletmek ve bu hedefe ulaşabilmek amacıyla, yeni yollar, yeni yöntemler keşfetmek veya geliştirme girişimi olarak tanımlamıştır (Gardner, 1999:11). Bu tanımdan yola çıkarak, zekâ için hedefe götürmesi mümkün yolları keşfetme sanatı şeklinde tanımlama yapılması mümkündür.

Kültürel zekâ, sosyal zekâ ile bazı durumlarda birbirlerine benzer özellikler gösteren, bazı durumlarda sosyal zekâ ile açıklanamayan durumları açıklamak üzere araştırılan ve gelişim aşamasında olan bir zekâ türü olarak literatürdeki yerini almıştır. Kültürel zekâ ölçeğinin Türkiye'deki güvenilirlik kontrolü İlhan ve Çetin (2014b) tarafından yapılmış ve bu değer 0,85 olarak bulunmuştur. Bu tanımdan yola çıkarak kültürel zekânın, farklı ortamlarda farklı durumlarda veya farklı kültürlerle hızlı uyum ve karşılaşılan sorunlara hızlı çözüm bulabilme yeteneğidir şeklinde açıklanması mümkündür.

Duygusal Zekâ, bireyin kendi duygu ve düşünceleri ile ortak paydada bulunduğu bireylerin duygu ve düşüncelerini anlayarak düşünceler arasındaki farkları analiz ederek tüm bu farklı düşünceleri kendi davranışına aktarabilmesidir (Mayer ve Salovey, 1990: 185-211). Bu tanımdan yola çıkarak, diğer insanların yaşadıklarını yaşamaya çalışarak onları anlama ve durumu fark etme durumudur şeklinde ifade edilebilir.

Sosyal Zekâ konusunda, bireyin ortak paydada bulunduğu kişiler için gösterdiği hassasiyet ve empati kurabilme becerisini, geneli ilgilendiren konulardaki bilgi birikimini ve farklı ortamlardaki rahatlığını kapsadığı şeklinde bir tanım geliştirmiştir (İlhan ve Çetin, 2014a).

Mutluluk, yaşanan hayatın gerektiği şekilde yaşanması ve yeteri kadar memnuniyet duyulması sürecidir. Mutluluk tek boyutlu bir haz alma durumu olmayıp yaşanan hayatın ve ülkenin Sosyo-ekonomik durumunun bir yansımasıdır (Veenhoven, 1996).

İKİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL ZEKA İLE MUTLULUK DÜZEYİNİN İLİŞKİSİ VE YURT DIŞI DENEYİMLERİNİN MODERATÖR ROLÜ

Bu bölümde çalışmanın temel amacını oluşturan kültürel zekâ, mutluluk ve yurt dışı deneyimi kavramları üzerinde durulmuş, alt başlıklar marifetiyle genel anlamda literatür taraması yapılmış daha önce yapılan çalışmalardan yararlanılmış ve tüm çalışmalardan faydalanarak bu araştırma detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmış ve konuyla ilgili bilgiler sunulmuştur.

2.1. Kültür

Kültür, bir topluma ait tüm farklılıkların bir arada bulunduğu, kimi durumlarda toplumları anlamak ve tanımak için bakılan kriterler bütünüdür. Türk Dil Kurumu kültürün, Fransızcadan gelen bir sözcük olduğunu ifade ederek onu şu şekilde tanımlamaktadır. Bir topluma veya halk topluluğuna özgü düşünce ve sanat eserlerinin bütünüdür (TDK, 2005). TDK'nin yapmış olduğu tanımda kültür kavramının neye karşılık geldiği açıkça anlatılmakta olup, bunun farklı toplumlardaki anlamına bakarak da benzer sonuçlar çıkarmak mümkün olabilmektedir.

Kültür, bir toplumla ilgili geçmişe ve geleceğe dair tüm yaşam faaliyetlerinde kaynak sağlayan yazısız kaynaktır. Aynı kültürde yaşayan insanlar incelendiğinde hassasiyetlerinin birbirleriyle örtüştüğü, hayata hangi pencereden baktıkları kolay bir şekilde anlaşılabilir. Kültür, yıllar sonra bile aynı kalabilen bir şey değil; tüm yaşanmışlıkların sonucunda değişim ve gelişim gösterebilen bir yapıdır. Geçmişte yaşamış tüm medeniyetlere ait kültürel bilgilere ulaşabilip, bazılarının hâlen aynı soydan gelen kitleler üzerinde etkili olduğunu görebiliriz. Yahut en genel ifadeyle

açıklamaya çalışırsak, aynı ortamda yaşayan tüm bireylerin kesişim noktasıdır, şeklinde ifade edilebilir.

Kültür ile ilgili olan birkaç kavrama bakacak olursak, hangi tür farklılaşmadan bahsettiğimiz daha açık bir şekilde anlaşılacaktır. Kültürlenme, Kültürleşme, Kültür Şoku, Kültürel Yozlaşma, Kültürel Çözülme vb. kavramlar kültürün yaşayan bir organizma gibi bireyden topluma hareket ettiği her alanı etkilediği, zaman zaman değiştiği, kişinin veya toplumun günlük yaşamını, aile yaşamını iş ve sosyal yaşamını kimi zaman kısıtlayan kimi zaman serbest bırakan bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Kültür genel olarak, öğrenilen, aktarılan, ortak davranış biçimi ve belli başlı özelliklerin birleştirilmiş hâli olarak belirtilmiştir (Koçel, 2003: 127). Kültür, hayatın içerisindeki tüm maddi ve manevi değerleri barındırarak, eş zamanlı biçimde bunlar arasındaki ilişkiyi de açıklamaya çalışır. Günümüz şartlarında kültürün özel bir kesime hitap etme gücünün azaldığını, daha geniş ve kapsamlı hâle büründüğünü söylemek mümkündür. Yani yaşamış olduğu mahalleyi, köyü, şehri, ülkeyi değiştiren insanlar gittiği yere kültürün tamamını taşıyamayacağı için yeni hayatında mevcut olan kültürün sadece kendine uygun olan kısımlarına dâhil olacak ve yeni bir kültüre geçmiş olacaktır.

Maznevski (2006) ise kültürü, ait olunan toplumun veya grubun belirli durum ve konularda birbirleri ile nasıl bir etkileşim içerisinde olacağı ve hangi yaklaşımlarda bulunacaklarını belirleyen değerler olarak ifade etmektedir. Gardner'e (1993) göre kültür, belirli kesimler arasında farklılık; aynı kesim içinde ise benzerlik gösteren yeni birikim ve yargı oluşumudur. Tayeb (1992), kültürün geçmişini inceleyip bilimsel olarak açıklamaya çalışmayı planlamış, fakat herhangi bir bilimsel kanıt oluşmadığı için bu yapının anlaşılmasının zor olduğundan bahsetmiştir. Çünkü kültür denilen yapının içerisinde neden sorusunun cevabının olmadığı birçok etmen ve birçok bağ bulunmaktadır. Bununla birlikte bir önemli durum da aradaki bağların kültürün kendi yapısıyla mı; yoksa bileşenleri aracılığıyla mı kurulduğudur. Bu araştırmaya da cevap bulunamamıştır. Tayeb'e (1992:121) göre kültürü oluşturan çok fazla etmen olmakla birlikte en belirgin faktörler ve organizasyonlar; aile, din, dil, eğitim, yaşam çevresi ve politik sistemlerdir.

Bahsi geçen faktörleri ve organizasyonları aşağıdaki gibi açıklamıştır:

Yaşam Çevresi: Kültürün oluşumunda ve olgunlaşmasında yaşanan çevre ile bu çevreye ait iklimin etkin olduğunu ifade etmiştir. Buradaki iklimden kasıt ekonomik yaşamın şekillenmesi için seçilecek iş ve yaşam modelidir. Tarım imkânı varsa ona göre bir kültür meydana gelecek, kurak bir yerde yaşıyor ise ticaretin hüküm sürdüğü bir kültür modeli oluşacaktır. Yani kültürlerin oluşumunda önemli olan maddi etkenler yaşanacak hayatı Sosyo-ekonomik açıdan etkilemiş olacaktır.

Aile: Kültürün aktarımının gerçekleştiği en önemli kültür öğretim alanı olarak tanımlanabilir. Aile büyüklerinden öğrenilen her şey bireyin yaşamında etkisini göstereceği için bu aktarım çok ciddi önem arz etmektedir. Kültür değişimi aile büyükleri değişmeden farklılaşması imkânsız gibi bir olaydır; çünkü aile yapısında kültür, yazısız aile kanunları gibidir. Birey bulunmuş olduğu ailenin bireylerine ve büyüklere nasıl davranması gerektiğini, ahlaki olarak hangi durumlara önem vereceğini kültürel açıdan tamamen olmasa da çoğunlukla öğrenecektir.

Din: İnsanların değerlerinin oluşmasında büyük öneme sahip bir etkendir. Hayatta nelerin doğru, nelerin yanlış olduğunu anlamak için gerekli rehber, yol haritasıdır.

Eğitim: Düzenli bir şekilde tasarlanmış başarılı bir eğitim öğretim sistemine sahip olan toplumlarda, eğitimin kültür oluşum ve dönüşümünde büyük önemi vardır.

Politik Sistem: Bunun dışındaki sosyal sistemler gibi politik sistem de toplumun kültürünü oluşturan, var olan kültürden etkilenen; ama içerisinde yaşanan veya yaşanacak kültür ve kültürel faktörleri barındıran bir sistemdir. Bu sistemler incelendiğinde topluma ait kültür veya kültüre ait faktörlerin etkileri bulunabilir.

Kültür yapısını etkilen birçok faktörün varlığı görüldüğü üzere kültürün de üzerinde etkili olduğu birçok sistem mevcuttur. Bu durumu açıklayan birçok etkenin olduğu ve bu etkenlerin kendi aralarında sarmal bir yapıya büründüğü gerçeğini de unutmamak faydalı olacaktır. Kültürü oluşturan ana unsurları başlıklar hâlinde kısaca göstermek istersek; tarih, örf, dil, sanat, din şeklinde bir sıralama yapılabilir.

Kültür, birbiriyle ilişkili veya ilişkisi olmayan birçok etkenden oluşur. Daha önce bahsettiğimiz durumlardan anlaşılacağı üzere bu etkenler iki ana başlık altında

toplanabilmektedir. Bu etkenler kültür kavramını oluşturan, ayakta tutan diğer nesillere aktarılmasını sağlayan ve daha önemlisi bireyler ve topluluklar arasında kültürü tüm unsurları ile kabul ettiren durumlardan ibarettir. Bu etkenler manevi ve maddi unsurlar şeklinde aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Manevi Unsurlar: Dil, din ve inançlar, gelenek ve görenekler, ahlak kuralları, hukuk kuralları, siyasal örgütlenme, düşünce yapısı, komşu kültürler.

Maddi Unsurlar: Coğrafi konum, iklim, yer şekilleri, su özellikleri, toprak özellikleri, simgesel değerler (yapılar, el ve süsleme sanatları, giyim kuşam gibi).

Bu durumda kültür için iki ana kola ayrılır veya iki ana koldan oluşur yorumu yapılabilir. Çünkü yukarıda bahsi geçen iki başlık altında toplanan tüm kollar kültür oluşumu ve aktarımı için olmazsa olmaz hususlardır. Özellikle kültür denilen kavramın devamı ve düzgün bir şekilde aktarımı için manevi unsurların yaşatılması gerekmektedir. Yani hiçbir yerde yazılı olmamasına rağmen herkes tarafından uyulan ahlak kuralları kültürün yapı taşını oluşturmaktadır. Bu durumda her iki ana başlık altında oluşan etkenler kültür kavramına can veren etkenlerdir şeklinde yorum yapılması mümkündür.

Bazı bilim adamları, kültür kavramını farklı boyutlarda bazıları benzer boyutlarda açıklamışlardır. Aslında tüm boyutlar birbirini türeten yapılardan ibarettir. Yani başlıklar içerikler farklı gibi görünse de netice olarak kültürün temel kriterlerini yansıtmak durumunda kalmışlardır. Bu kısımda Geert Hofstede'nin kültür kavramı ile ilgili görüşlerinden bahsedeceğiz. Geert Hofstede kültür kavramını beş farklı boyutta açıklayama çalışmıştır. Takip eden bölümde bu kavramlar sırasıyla ele alınmıştır (Hofstede, 2011).

2.1.1. Güç Mesafesi

Güç mesafesi denilen kültür alt boyutu, belirli bir toplumda bulunan zayıf bireylerin, güçlü olan bireyler ile ilişkisi üzerinde durur. Bu parametre genel manada dar güç mesafesi ve geniş güç mesafesi olarak ikiye ayrılır. Dar güç mesafesinin bulunduğu yerlerde bireyler arasındaki ilişki düzeyi birbirine çok yakın ve daha

demokratiktir. Burada ast üst ilişkisi biraz daha gri tona bürünür, yakın ve samimi ilişkiler kurulmaya olanak sağlanır. Bu da gelişimi daha hızlı ve etkin hâle getirmek için bir imkân olan eleştiri gerçeğini kullanılabilir pozisyona dönüştürür. Herkes birbirini çekinmeden eleştirebilir ve yeni fikirler beyan edebilir. Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmalara göre dar güç aralığı, dünyanın batı kısmında bulunan ülkelerde daha fazla görülürken, geniş güç mesafesi daha çok dünyanın güney kısmında veya Asya ülkelerinde görülür. Geniş güç mesafesi bulunan yerlerde adaletten, hukuktan söz edilmez, yukarıda bir otorite vardır ve denilen her şey şartsız koşulsuz kabul edilir. Bu parametre daha çok askeri düzeni benimsemiş veya sömürülmeye alışmış olan toplumlarda aktif olarak kullanılır.

Hofstede'nin farklı eserlerinde yer verdiği açıklamalar doğrultusunda, güç mesafesi yüksek ve düşük olan kültürler arasındaki bazı önemli farklar aşağıdaki şekilde birbirinden ayrılmaktadır. Tablo 2.1.1.1' de yüksek ve düşük güç mesafeli kültürler arasındaki farklılıklar karşılıklı olarak sıralanmıştır.

Tablo 2.1.1.1: Yüksek ve Düşük Güç Mesafeli Kültürler Arasındaki Farklılıklar

Yüksek Güç Mesafesi	Düşük Güç Mesafesi
Bireyler arası eşitsizlik olması beklenir ve istenir.	Eşitliğe değer verilir, eşitsizlik azaltılır.
Yönetilenler yönetenlere bağımlıdır.	Yönetilenler ile yönetenler karşılıklı bağımlıdır.
Ebeveynler çocuklarına itaat etmeyi öğretirler.	Ebeveynler çocuklarına eşitlikçi davranırlar.
Büyüklerle saygı temel ve yaşam boyu süren erdemdir.	Çocuklar büyüklerine eşitlikçi davranırlar.
Çocuklar ebeveynlerin yaşlılık dönemi için bir kaynaktır.	Çocuklar ebeveynlerin yaşlılık dönemi için bir garanti rolü oynamaz.
Öğrenme öğretmenin mükemmelliğine bağlıdır.	Öğrenme sınıf içinde çift yönlü iletişime ve öğrencinin mükemmelliğine bağlıdır.

Toplumun temel gerçeği güçtür, meşrulukla ilgisi yoktur.	Gücün Kullanımı meşru olmalıdır ve yargılamaya açıktır.
--	---

Kaynak: (Hofstede, 1980: 46)

Tablo 2.1.1.1' deki verilere bakıldığında, yüksek güç mesafesinde keskin bir hiyerarşik bir çizgi bulunurken düşük güç mesafesinde ise daha demokratik yapı tercih edilmiş. Bir başka karşılaştırmada yüksek güç mesafesinde güçlü olanın haklı olduğu tür bir düzen düşük güç mesafesinde ise adil bir yargı sisteminin olması gerektiğinden herkesin yargı önünde eşit olması gerektiği vurgulanmıştır.

Bazı toplumlara mensup bireyler, sahip olunan gücün farklı oranlarda dağılımını normal görürken, bazıları bu durumu kabullenmekten imtina ederek bu durumla savaşmayı tercih etmektedir. Bu tür durumlarda bireylerin durumu kabullenme veya kabullenmeme tercihlerine göre kişiler güç mesafeleri hakkında yorum yapılabilmektedir. Sahip oldukları güç mesafeleri düşük olan bireyler statü farklarını olağan karşılamazken, güç mesafesi yüksek olanlar ise olağan karşılamaktadır (Güvenç, 2002).

Güç mesafesi denilen parametre hem topluluk düzeyinde hem de birey düzeyinde değerlendirilebilmektedir. Bireyin toplum içerisindeki durumlara dayanma eşiği ile toplumun sahip olduğu dayanma eşiği farklılık gösterebilmektedir. Yani buradan anlaşılan toplumun güç mesafesi düzeyi ile bireyin sahip olduğu güç mesafesi arasında farklılık gözlenebilmektedir (Akyol, 2009).

2.1.2. Bireycilik ve Toplulukçuluk

Bu kültür alt boyutu aynı kültürde yaşayan üyelerin kendilerini nasıl ifade ettikleri ile ilgilidir. Bireycilik anlayışına sahip kişiler kendilerini toplumdan ayrı ve bağımsız olarak tanımlar, kendilerine ait bir yol haritası çizerler ve hedefleri doğrultusunda hareket etmeyi tercih ederler. Bunlar toplumdan etkilenmez; ama toplum içindeki bireylerin toplulukçu yaklaşımdan uzaklaşmasına sebep olabilirler. Ayrıca bireyciliğin baskın olduğu topluluklarda birey, toplumdan önce gelmektedir.

Bu anlayışın hâkim olduğu topluluklarda yaşam içerisindeki her şey tüm bireyler için eşit olmalıdır.

Bireyciliğin baskın olduğu toplumlarda kişinin topluluğa faydasının olabilmesi için kendisinin maksimum düzeyde çıkara sahip olması gerekmektedir. Toplulukçu kültürlerde yaşayan kişiler için kendileri, aileleri veya yaşadığı toplulukların bir parçası, üyesi olurlar. Tüm durumlarda toplumu kendilerinden daha önemli bir yere koyarlar. Eski medeniyetlerin kültür yapılarının toplulukçu anlayışa yakın olduğunu söylemek mümkündür. Bireycilik ve Toplulukçuluk şeklinde adlandırılan kültür alt boyutu hem kuramsal hem ampirik çalışmalarda en fazla tercih edilen kültürel farklılaşma boyutlarından birisidir (Göregenli, 1995: 101).

Aidiyet ve bağımsızlık ikilemi, toplulukçuluk kavramının baskın olduğu bir kitlede bireyin hangi imkanlara sahip olacağı, hangi sosyal yaşama dâhil edileceği, belli başlı kriterler (yaş, cinsiyet, doğum yeri) göz önüne alınarak içinde bulunacağı grup ve Sosyo kültürel yaşam biçimi şekillerinden dolayı doğuştan itibaren belirlidir. Belirtilen bu değişkenler, bireyler ve toplumlar arasında farklılık gösterebilmekte; ancak kişilerin veya toplumların bu değişkenler üzerinde herhangi bir etkisinin bulunması söz konusu olmamaktadır (Triandis, 1989:157).

Toplumsal uyum ve kişisel hedefler ikilemi, bireycilik kavramının baskın olduğu topluluklarda yaşayan bireyler, toplumun planladığı hedeften çok kendi hedefleri ile ilgilenirler. Kendi kazançları, toplumun kazancının üzerinde ise bu kazanımı bireysel yeteneklerine bağlarlar (Triandis, 1989: 189). Aynı toplumda yaşayan bireyler zaman zaman farklı yeteneklere sahip olabilmekte ve bu yeteneklerinden dolayı kişisel başarılar elde edebilmektedirler. Elde etmiş oldukları başarıların bulunmuş oldukları toplumun başarı ortalamasından yüksek olması, kişinin kendinden kaynaklı bazı yeteneklerinin olduğunu fark etmesine de yol açmaktadır.

2.1.3. Erkekçilik ve Kadıncılık

Kültürün erkekçilik alt boyutunda, erkek bireylere has üst düzey hırs, inatçılık ve rekabet gibi kriterlerin, kadıncılıkta ise daha çok ikili ilişkilerin, hayat standartlarının, yaşam kalitesinin, eşitlik gibi kavramların ortaya çıktığı

görülmektedir. Erkeksilikte, ön planda olan genel kriterler kazanma duygusu, başarı ve güçtür. Eğer bir toplumda erkeksilik yaygınsa kadın ile erkek yaşamları arasında keskin ve kati ayrımlar mevcuttur.

Bahsi geçen kültür alt boyutunda yaşanan tüm olaylara ait sorunlar ve uyuşmazlıklar, konuşularak çözülür. Kadınsılığın baskın olduğu topluluklarda ise bireyler arası ahenk ve mutabakat önem arz eder. Burada ön planda hırs ve güç kriterleri olmayıp, mutlu ve huzurlu bir hayat ilk tercihler arasındadır.

2.1.4. Belirsizlikten Kaçınma

Belirsizlikten kaçınma kültür alt boyutu, aynı kültüre mensup birey veya topluluklara ait korku ve tedirginlik derecesini ölçmektedir. Genel olarak insanlar belirli olmayan durumlara karşı güvensiz ve mesafeli durmaktadırlar. Bu durumun yaşandığı yerlerde veya topluluklarda uyum sağlanma hızı, her şeyi belirli olan topluluklara göre daha yavaş olmaktadır. Belirsizlik düzeyinin düşürülmediği durumlarda bireyler kendilerini güvende hissedecekleri, sığınabilecekleri bir liman arayarak bu belirsizliği azaltmaya çalışırlar ki; bu durum neticesinde terör veya ekonomik kriz gibi olgular kargaşa meydana getirebilmektedir (Sargut, 2002: 294).

Belirsizlikten kaçınma alt boyutunun yüksek olduğu toplumlarda yaşayan bireyler tüm kuralların belirgin ve açık olmasını isterler. Bu süreç bireylerin tüm hayatında etkisini gösterir. Örneğin; iş arama sürecinin belirsiz bir süreç olmasından dolayı başladıkları işte uzun süre çalışmayı tercih ederler. Bu kültür alt boyutunun zayıf olduğu topluluklarda ise esnek yapılar, değişken kararların olması ve gri kurallar bireyleri rahatsız etmez.

Bahsi geçen alt boyutun baskın olduğu yerlerde iş değiştirme belirsizlik gibi algılanmadığı için daha fazla iş değişimi gösterirler. Belirsizlikten kaçınma durumları itibarıyla aralarında fark oluşan topluluklarda bulunan yöneticilere ait davranışlarda ayrımlar ortaya çıkabilmektedir. Belirsizlikten uzak durmayı tercih eden topluluklarda bulunan yöneticilerde, şekilcilik ve kuralcılık hususlarında engellenemeyen bir tedirginlik söz konusu olabilmektedir. Belirsizlikten düşük seviyede kaçınan topluluklarda ise tercih edilen düzen, güven esastır. Belirsizlikten kaçınma durumu

düşük olan yöneticiler, doğru ve kesin olan bilgi ile belgeye daha çok önem vermektedir. Belirsizlikten kaçınma düzeyi yükseldikçe daha uygun, daha ılımlı ve daha güvenli bir yaşama ortamı oluşmaktadır. Ayrıca belirsizlikten kaçınma durumunun birçok süreç üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bunları kısaca şu şekilde sıralayabiliriz:

- Yönetici Davranışlarında
- Liderlik Süreçlerinde
- Motivasyon Süreçlerinde
- Problem Çözme Sürecinde
- Performans Sürecinde
- Karar Verme Sürecinde
- Yönetimsel Bilgi İşlem Sürecinde
- İletişim sürecinde

Yukarıda listelenen tüm süreçlerin kalitesi ve devamı için bireylerin belirsiz kalan tüm durumları neticelendirmesinin elzem olduğu açıkça görülmektedir. Bu süreçlerin tamamı bireyden başlayarak topluma yayılan, etki alanı toplumla başlayıp uluslararası vizyona doğru açılan belli başlı çalışmalardır. Bahsi geçen tüm süreçlerde belirsiz olması muhtemel durumlarda bu kültür alt boyutunun ne derece anlamlı olduğu görülmektedir. Çünkü sıralanmış tüm süreçler hayatta karşılaşması muhtemel tüm süreçleri karşılamaktadır. Bu nedenle belirsizlikten kaçınma kültür alt boyutunu benimseyecek toplumlar bu süreçlerle ilgili yaklaşımlarını önceden belirlemek zorundadır. Örneğin tüm insanlar için lider ile karşı karşıya kalma durumu kaçınılmazdır. Bu karşılaşma neticesinde belirsiz durumlarda ne yapılması gerektiğini daha önceden planlaması veya bu tür belirsizlikten kaynaklı çıkacak sonuçları kabul etmesi gerekecektir.

Sonuç olarak bu durumların etkili bir biçimde hayata geçirilebilmesi için birey ve toplum nezdinde herhangi bir belirsizliğin kalmaması gerekmektedir. Tablo 2.1.4.1'de yüksek ve düşük belirsizlikten kaçınma derecesine sahip kültürler arasındaki farklılıklar karşılıklı olarak sıralanmıştır.

Tablo 1.1.4.1: Yüksek ve Düşük Belirsizlikten Kaçınma Derecesine Sahip Kültürler Arasındaki Farklılıklar

Güçlü Belirsizlikten Kaçınma	Zayıf Belirsizlikten Kaçınma
Yaşamdaki belirsizlik savaşılmaması gereken sürekli bir tehdittir.	Belirsizlik yaşamın normal bir unsurudur.
Yüksek stres, kaygı ve sinirlilik.	Düşük stres ve kaygı.
Öfkenin ve güçlü duyguların gerektiğinde gösterilmesi.	Öfkenin ve güçlü duyguların gizlenmesi.
Farklı olandan korkma.	Farklı olanı merak etme.
Tabulara ilişkin güçlü kurallar.	Tabulara ilişkin yumuşak kurallar.
Stresli aile yaşantısı.	Rahat aile yaşantısı.
Tartışma ve rekabet öfke doğurabilir bu nedenle kaçınılmalıdır.	Tartışma ve rekabet adilane ele alınır.
Yazılı kurallar ve düzenlemeler.	Mümkün olduğunca az kural.
Kurallar işlemiyorsa insanlar hatalıdır.	Kurallar işlemiyorsa değiştirilebilir.
Sıradan vatandaş devlet karşısında Yetersizdir.	Devlet vatandaşa hizmet etmek için vardır.

Kaynak: (Hofstede,1980: 47)

2.1.5. Uzun ve Kısa Döneme Yönelme

Daha önce bahsetmiş olduğumuz kültüre ait alt boyutlardan daha sonraki zamanda yapılan çalışmalar neticesinde eklenen bu alt boyut, özellikle Asya bölgesinde yaşayan toplulukların sahip oldukları dinamikleri önemsemektedir. Uzun ve kısa döneme yönelme, etki alanı olan Asya'yı her konuda etkileyen bilim adamlarından Konfüçyüs'ün ilkelerini kendisinde prensip edinmesinden dolayı "Konfüçyüs Dinamizmi" olarak da adlandırılmaktadır. Bu kültür alt boyutunun önemi, gelecek ile geçmiş arasındaki önem farkından anlaşılacaktır. Uzun döneme yönelen toplumlarda yaşan bireyler için öncelik gelecek ile ilgili sürecin hazır hâle gelmesidir. Bu toplumlarda bulunan baskın kavramlar; kararlılık, hırs, kanaat ve utanç olarak ifade edilmektedir.

Kısa döneme yönelen toplumlarda yaşayan bireyler için öncelikler biraz daha farklı olup geçmişe, kültüre, örf ve adete bağlılık yüksektir. Önemli olan bugün ve geçmiş ile ilgili tavır ve davranışlar olup, geçmişten alışlagelmiş durumların devam etmesi yönünde sıkı bir irade gösterir ve değişimleri olumlu karşılamazlar. Kısa döneme yönelmeler daha çok kültürün baskın olarak; değişimin nadir yaşandığı kültürel kesimlerde görülmektedir.

2.2. Kültürel Zekâ ve Kuramları

2.2.1. Zekâ Kavramı

Zekâ; kavrayabilme, kavramlar arasında ilişkiyi kurabilme ve muhakeme edebilme yetisi olarak ifade edilmektedir. Zekânın farklı türleri vardır ve bu türlerden bazıları bizim çalışmamızda anlamayı amaçladığımız kısımları daha net hâle getirmekte faydalı olacaktır.

Zekâyı ilk açıklamaya çalışan Binet zekâyı, belirlenmiş hedefe meyretmek suretiyle, bu hedefe ulaşabilmek için yeni yollar, yeni yöntemler keşfetme veya geliştirme eğilimi olarak tanımlanmıştır. İlk tanımdan farklı olarak Binet zekâyı; akıl yürütebilme, kullanışlı ve doğru netice alabilme ve tüm konularda hem kendisi hem

diğer kişi ve durumlar için objektif olabilme olarak başka bir şekilde de ifade etmiştir. Binet, yapmış olduğu araştırmada zekanın altı farklı özelliğe sahip olduğunu ifade etmiş ve aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Toker, vd., 1968: 22-23).

- Kavramak,
- Karar vermek,
- Muhakeme etmek,
- Fikre yeni yol haritası çizmek ve sürdürmek,
- Düşünceyi istenen hedefin gerçekleştirilmesine intibak ettirmek,
- Öz eleştiri ihtiyaçlarımızı karşılamak, hedefimize ulaşma çabalarımızı

istihbarat tanımı ışığında göstermek; yaşadığımız çevreye uyum sağlama, yenilikleri öğrenme ve uygulama, kişinin bilişsel işlevlerini geçmişten günümüze ölçme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Dahası burada konu olan zekâ, kişinin bilişsel işlevlerinin konusu olan IQ ile ölçülür (Bar- On, 1997).

Gardner'e (1993) göre zekâ, benzer veya farklı kültürel yapı içinde farklı ürünler üretmek veya hâli hazırda olan ürünleri, yöntemleri geliştirmek, karşılaşılan farklı durum ve kültürlerdeki değişikliklere uyum sağlamak, yeni ürünler üretmek, hayatın farklı evrelerinde karşılaşılan sorunlara değişik ve etkin çözümler geliştirebilme becerisidir (Özbay, 2005: 177-184).

Thurstone (1938) zekâyı, farklı boyutları ile incelemiş ve her boyutun bir algı ve düşünce görevinin yerine geldiği alana ait yetenekler gurubu olduğunu ifade etmiş ve ayrıca kavrama ve işlev yeteneği, kelimelerin hızlı anlaşılma yeteneği, hafıza, parçaları birleştirme yeteneği, algılama hızı ve algısal hız ve yapısal algı olmak üzere zekâyı yedi farklı boyutta incelemeyi tercih etmiştir.

2.2.2. Zekâ Kuramları

Tüm bireyler arasında, çevreyi analiz etme, olayları açıklama, uyum sağlama ve problem çözme yöntemlerinden öğrenme ve öğretme açısından farklılıklar bulunmaktadır. Bahsi geçen durumlar yalnızca farklı ortamlarda yaşanıldığı için de farklılık gösterebilir. Bu gibi durumları açıklamak ve kategorilendirmek için zekâ

kavramını kullanmak uygun bir yöntem olacaktır. Zekâ, düşünme, akıl yürütme, fikir geliştirme, gerçekleri farklı boyutlarla algılama, karar verme gibi yetenekler şeklinde ifade edilmiştir (Toker, vd., 1968: 22-23). Ayrıca zekâ, tek tarafa doğru gelişen bir yapıdan değil birden çok yönde geliştirilebilen yapıdan meydana gelir. Bu nedenle zekâ ile ilgili olarak sosyal, ekonomik, kültürel yani birçok açıdan ve durumdan etkilenecek meydana geldiği ve kendisini yenilediğini söylemek mümkündür.

2.2.2.1. Spearman Çift Faktör Kuramı

Charles Spearman'ın 1904 yılında öne sürdüğü çift faktör kuramıyla birlikte zekanın genel bir yapısı olduğuna ve bu yapının tez-antitez modelinde ilerlediğine dikkat çekmiştir. Zekayı, general ability yani genel yetenek olarak tanımlayan Spearman, aynı anda zekâ olgusunun birçok kavramla olumlu etkileşim içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Spearman'ın teorisi birçok araştırmacı tarafından eleştirilmekte ancak burada önemli olan zekanın yalın bir yapıda olmadığı ortak kanaatidir (Daniel, 1997: 1038-1045).

2.2.2.2. Thorndike Çok Faktör Kuramı

Thorndike, Spearman'ın kuramını reddetmiş ancak o da diğerleri gibi zekanın çok faktörlü bir yapıdan meydana geldiği konusunu vurgulamıştır. Thorndike, 1909 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde bir makale yazmış içeriğinde öğretmen ve öğrencilerin duyuşsal zekâları ile ilgili olarak zekâ üzerinde birçok faktörün belirleyici olduğunu belirtmiştir. Yani model olarak zekânın yapısı atomik bir yapıdır. Bu yapıdan da temel olarak soyut ve sözlü zekâ, pratik zekâ ve toplumsal zekâ olarak üç zekâ türünün ortaya çıktığından bahsetmiştir (Davies, vd., 1998: 989-1015). Bu zekâ türlerini ilgili alana göre dağıtmaya çalışmış ve şöyle bir sonuç elde ettiğini ifade etmiştir. Soyut zekânın, dünyada var olmayan, sembolik düşünme gücü yüksek olan bir zekâ türü olduğu, bu zekâ türünün gelişmiş olduğu bireylerin matematik, uzay bilimleri gibi alanlarda başarılı olabileceğini ifade etmiştir. Pratik zekânın, bireyin teknik becerisini ne denli kullandığı ile ilgili olduğunu söylemiş ve yap boz mantığındaki daha çok el göz koordinasyonunda başarıyı sağlayan zekâ türü olduğunu

belirtmiştir. Toplumsal zekanın ise, bireyin sosyal hayatındaki ilişkilerinde başarılı olmasına hizmet eden bir zekâ türü olduğunu belirtmiştir (Davies, vd., 1998:989-1015). Thorndike araştırmalarında zekâ kavramının tek yönlü olmadığı varsayımına önem vermiş çalışmasında duygusal alanı da dahil ederek zekanın çok faktörlü bir yapıdan geldiğini ortaya çıkarmıştır.

2.2.2.3. Thurstone Grup Faktör Kuramı

Thurstone, Spearman'ın çift faktörlü zekâ teorisine karşı grup faktörleri kuramını öne sürmüştür. Bu kuramın mantığı, zekanın çok boyutlu yapılardan oluştuğu ve yapıyı oluşturan her bir olgunun yeni yetenekler için bir basamak olduğudur. Thurstone'nun öne sürdüğü zekâ kuramında 6 tane zekâ faktörü bulunmaktadır (Sternberg, 1996: 208).

Bu faktörler şu şekildedir:

Sözel Yetenek: Zihnin sözel alanı ile ilgili daha çok kelimeler ile ilgili becerileri ifade eder.

Sayısal Yetenek: Sayısal işlemlere hitap eden becerileri ifade eder.

Muhakeme Yeteneği: Birden fazla olay karşısında doğruyu yanlış ayırt etmeye yarayan becerileri ifade eder.

Mekân İlişkileri: Üç boyutlu alanları kavrama becerileri ile ilgili becerileri ifade eder.

Bellek Faktörü: Hafıza ile ilgili sayısal ve sözel kavramları akılda tutmaya yardımcı olan becerileri ifade eder.

Mekanik Beceri: Daha çok el göz koordinasyonunun başarılı bir şekilde tutturmaya yarayan becerileri ifade eder. Netice olarak, Thurstone (1938) zekanın birden çok yönde gelişebileceğini tek bir faktörün zekanın çoklu yapısını anlatmakta yetersiz kaldığını ifade etmiştir.

2.2.2.4. Stenberg Üçlü Saç Ayağı Kuramı

Robert J. Stenberg, zekanın, analitik zekâ, yaratıcı zekâ ve pratik zekâ olmak üzere üç ayaktan oluştuğunu ve bu üç ayağın birbiriyle etkileşim içerisinde bulunduğunu ve bunlar bir arada olduğu sürece zekânın gerçek gücünü yakaladığını ifade etmiştir. Zekânın üçlü saç ayağı bileşenlerinin faktörlerini şu şekilde açıklamaya çalışmıştır (Washburn,1994:141-143). Analitik zekâ türünün bazı testlerle derecesinin ölçülebildiği ve bireyin karşılaştığı durumlar için analiz yapmasını sağlayan beceri olduğunu savunmuştur. Yaratıcı zekanın, bireyin hayal gücünü veya keşif yeteneğine hizmet eden becerilerden oluştuğunu savunmuştur. Pratik zekanın, bireyin karşılaştığı durumlar karşısında kolay çözümler bulmasına hizmet eden becerilerden oluştuğunu savunmuştur.

2.2.3. Zekâ Türleri

Yapmış olduğumuz çalışmaya katkı sağlayacak birçok kaynaktan edindiğimiz izlenim, zekânın çok fazla türe ayrıldığıdır. Araştırmış olduğumuz literatür çalışmasında karşımıza çıkan zekâ türlerinin konumuz ile bağlantılı olan kısımları çalışmamıza dâhil edilmesi uygun olacaktır.

2.2.3.1. Duygusal Zekâ

İnsanın bedenini ve zihnini yönettiği düşünülen bir zekâ türü olup son zamanlarda çok önem kazanmıştır. Duygusal zekâ, empati yöntemi kullanarak karşıdaki insanı anlamak ve çözümlenmek olarak açıklanabilir. Bu konuda Psikolog Salovey ve Mayer fikirlerini şu şekilde ifade etmişlerdir: Bireyin kendi duygu ve düşünceleri ile ortak paydada bulunduğu bireylerin duygu ve düşüncelerini anlayarak düşünceler arasındaki farkları analiz ederek tüm bu farklı düşünceleri kendi davranışına aktarabilmesidir (Mayer ve Salovey, 1990: 188).

Duygusal zekânın çalışmamızın temelini oluşturan bağımsız değişkenlerden kültürel zekâyâ en çok destek verecek zekâ türlerinden biri olması nedeniyle biraz daha

önemli olduğunu vurgulamalıyız; çünkü duygusal zekâsı gelişmiş insanların empati yöntemiyle karşısındaki insanın iç dünyasını ve kültürüne ait felsefesini anlayıp ona göre yaklaşım ve çözüm yöntemi geliştirebileceği düşüncesi, kültürel zekânın temel taşlarından biri olduğunu açıkça göstermektedir.

2.2.3.2. Sosyal Zekâ

Sosyal zekâ, çok uzun zamandır hayatımızın içinde olan ve en erken fark edilen zekâ türlerinden biridir. Bu zekâ türü hayatta başarılı olabilmenin nedenleri arasında görülmesinden dolayı diğerlerinden daha fazla dikkat çekmektedir. Bu konu ilk olarak Thorndike tarafından öne sürülmüştür. Bu kavramı ortaya atanın Thorndike olmasına rağmen, sosyal zekâyla kavramı ile ilgili ciddi sayılarda araştırma yapılmış fakat genel kabul gören bir tanımlama yapılamamıştır (Doğan ve Çetin, 2008: 1-19).

Yapılan çalışmaların sonuçsuz kalmasına rağmen Marlowe (1986) yeni bir çalışma başlatarak bu kavramla ilgili, bireyin ortak paydada bulunduğu bireyler için gösterdiği hassasiyet ve empati kurabilme becerisini, geneli ilgilendiren konulardaki bilgi birikimini ve farklı ortamlardaki rahatlığını kapsadığı şeklinde bir tanım geliştirmiştir. Marlowe (1986:52-58) yapmış olduğu açıklamalarda, sosyal zekayla ilgili birbirine benzetmek suretiyle birden fazla tanımlama yapmıştır:

- Organizmaya ait vizyonel gelişim ve vizyonu hedefleyen etkinliklerde bulunma becerisi,
- Bireysel özgüven ve başarı gösterme vizyonu,
- Sosyal yaklaşım açısından faydalı davranışları yerine getirmede etkili olmak,
- Zekaya ait alt boyutlardan bilişsel zekâ, duyuşsal zekâ ve davranışsal zekâ, beceri biçimi ortaya çıkan karakter yapısı.

2.2.4. Kültürel Zekânın Kuramı ve Boyutları

Daha önce anlatıldığı üzere kültürel zekâ kavramı, ilk kez Son Ang ve Christopher Earley tarafından farklı kültürlerin ve zekâ türlerinin araştırmalarından yola çıkarak gün yüzüne çıkan bir çalışma ürünüdür. Yapılan araştırmalar sırasında

farklı kültürlerde yaşamak durumunda kalan bazı bireyler hiç sorun yaşamadan direkt olarak hayatına kaldığı yerden devam ederken bazı bireylerde duraklama ve gerileme olduğunu fark edilmiştir. Bu tespit neticesinde farklı kültürlere adaptasyonla ilgili olarak farklı etkilerin olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu esnada farklı nedenlerle dünyanın birçok yerinden farklı insanlarla farklı iş dallarında bir araya gelmiş gelen kişilerin dünya çapında bilinen zekâları kanıtlanmış insanlar olmalarında rağmen kendi profesyonel iş alanları ile ilgili çözüm bulamadıkları fark edilmiş. Bu durumu araştırma konusu haline getiren Son Ang ve asistanı Christopher Earley, çalışma neticesinde kültürel zekâ kavramını geliştirmiştir. Daha önce belirtildiği üzere geleneksel yaklaşımda zekâ kavramı yalnızca analitik zekayı karşılamaktadır. Ancak aynı konu üzere çalışmalar yapan Gardner ise zekayı sadece kalıtsal olarak kazanılabilen bir beceri türü olarak değil bireysel olarak geliştirilmesi mümkün olan bir potansiyel olarak ifade etmektedir. Gardner'in bu yaklaşımına dayanarak geliştirilme potansiyeline sahip duygusal ve sosyal zekâ gibi kültürel zekâ da aynı yapıdan beslenmektedir (Plum, 2008: 43).

Kültürel zekanın birçok zekâ ile bağlantılı ancak daha geniş bir yapıya sahip zekâ türü olduğu ve bu zekâ türünün duygusal ve sosyal zekaya göre kültüre dayalı bir kavram olduğunu insanların kültürel altyapısından beslendiği ifade edilmiştir (Plum, 2008: 20). Çünkü burada ifade edilen yaklaşım veya yaklaşımlar her kültürde aynı sonucu vermeyebiliyor. Benzer durumun sosyal zekâ için de geçerli olduğunu belirten Early ve Ang, duygusal ve sosyal zekanın farklı kültürlerde yetersiz kalacağını düşünerek kültürel zekâ kavramını geliştirmişlerdir. Kültürel zekâ kuramının geliştirilmesinde can alıcı soru, neden bazı birey ve toplumların farklı kültürlerle karşılaştıklarında olağan bir şekilde ilerleyebilirken bazıları bunu başaramıyor? Bu sorunun doğru soru olduğu, bireylerin sahip oldukları pek çok yetenek farklı kültürler içinde yetersiz veya anlamsız kalması sonucundan anlaşılabilir. Early ve Ang farkına varmış oldukları bu soruna çözüm üretebilmek için yapmış oldukları araştırmalar neticesinde özet olarak bireyin tanımadığı yeni kültüre etkili uyum sağlama yeteneği olarak tanımlamıştır (Early ve Ang, 2003:174).

Kültürel zekâ, sosyal zekâ ile bazı durumlarda birbirlerine benzer özellikler gösteren, bazı durumlarda sosyal zekâ ile açıklanamayan durumları açıklamak üzere araştırılan ve gelişim aşamasında olan bir zekâ türü olarak literatürdeki yerini almıştır.

Bu durum İlhan ve Çetin (2014a) tarafından yapılan araştırmada çıkan istatistiki sonuç ile desteklenmektedir. Yapılan bu araştırmanın amacı bireylerin sahip oldukları sosyal zekâ ve kültürel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu, Diyarbakır'da bulunan Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde öğrenim gören 243 eğitim fakültesi öğrencisi oluşturmaktadır. Yapılan bu çalışmada son zamanlarda çok sık rastlanan ölçeklerden kültürel zekâ ve sosyal zekâ ölçeğinden yararlanılmıştır. İncelenen kısımları ise şu şekilde sıralamak mümkündür; sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık gibi değişkenlerden oluşmuş ve kültürel zekâ kodlu örtük değişkeni ile arasında bağlantı olup, bu inceleme için yapısal eşitlik modeli tercih edilmiştir. Toplanan verilere istinaden çıkan analiz neticesinde, kültürel zekâ ile sosyal zekâ arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır ki daha önce kültürel zekâyı tanımlarken, kültürel zekanın diğer tüm zekalarla bağlantılı olduğunu yeni bir kavram ancak eski türlerin karmasından oluştuğu ifade edilmişti.

Kültürel zekâ, değişik kültüre ait bir kişinin alışık olmadığı ve tanımadığı ortamlarda, sözlü veya sözsüz davranış biçimlerini o kişinin yakın çevresi veya aynı kültüre sahip bireyler gibi anlaması ve yorumlaması olarak ifade edilmiştir. (Early ve Mosakowski, 2004:139). Kültürel zekâyâ ait başka bir tanım ise şu şekildedir: Kültür bağlamında bireyin değişik kültürlerde iş yapabilmesi, hayatını idame ettirebilmesi, çevreye uyum sağlayabilmesi ve kültürlerarası farklılıklar ile baş edebilmesidir (Ang vd., 2007: 336).

Mazneski (2006) kültürel zekâyı, bireyin gerçek kimliğini dışarı çıkarma, aynı zamanda karşısındaki bireylerin de kendileri olmalarına izin verilmesi, tüm davranış ve fikirlere saygı duyup değer vermek olarak tanımlamıştır. Kültürel zekânın incelenmeye başlandığında tek başına bir kavram olmadığı birden fazla boyutunun olduğu fark edilmiş ve çok boyutlu bir kavram olarak inceleme süreci devam etmiştir. Literatüre baktığımızda bu konu üzerinde yapılan araştırma ve incelemelerden ortaya çıkan sonuç kültürel zekânın üç ya da dört boyuttan oluştuğu kanaatidir.

Earley ve Mosakowski (2004: 140), kültürel zekâyı üç farklı boyuta dağıtarak, zihinsel, fiziksel ve duygusal olarak incelemiştir. Earley ve Ang (2003) ise bu kavramı farklı boyutlara paylaşmış ve dört ayrı şekilde açıklamaya çalışmıştır. Farklı kişiler tarafından belirlenen kültürel zekâyâ ait alt boyutlara bakıldığında isim olarak ayrı görünseler de belirtilen boyutlar birbirleri ile örtüşmektedir.

Bu çalışmada ise yalnızca Earley ve Ang (2003:174)'in araştırmasından faydalanılacak olup bahsi geçen alt boyutlar şu şekilde sıralanabilir:

- Meta-bilişsel Kültürel Zekâ
- Bilişsel Kültürel Zekâ
- Motivasyonel Kültürel Zekâ
- Davranışsal Kültürel Zekâ

Earley ve Ang (2003)'in incelemiş olduğu kültürel zekanın alt boyutların ne anlam ifade ettiğini aşağıda açıklanmıştır.

2.2.4.1.Meta-Bilişsel Kültürel Zekâ

Meta-bilişsel kültürel zekâ, yeni olaylarla, farklı kültürlerle karşı karşıya kalındığı anda öncelikle mekanizmayı anlayıp daha sonra sürdürebilme çalışmalarında bulunma, yeni geliştirmeler yapabilme, başka bir anlamda yeni yöntemler geliştirme sürecine verilen addır. Bu durum, karşı karşıya kalınan süreç veya kişiyle nasıl baş edilebileceği, hangi yöntemler geliştirebileceği konusunda sahip olunan beceri olarak da tanımlanabilir. Yani bir anlamda hangi usul ve yöntemlerin bulunup uygulanacağı takip edilirken bir yandan bireyin bu usul ve yöntemler üzerindeki etki ve beceri düzeyi takip altına alınmış olacaktır; çünkü yaşadığımız hayatın her evresinde hatta farklı bir durumla yahut farklı bir kültürle karşı karşıya kalınmasa bile bilinen ve yaşanması muhtemel olaylar karşısında bulunması gereken çözümlerde bu konunun içerisinde yer almaktadır. Ancak bireylerin yeni çözümler veya geliştirmeler yapmadan önce daha önce yapılan, geliştirilen yöntem ve usulleri araştırıp onların üzerine bir şeyler katabilmesi meta-bilişsel kültürel zekanın doğasına daha uygun olacaktır; çünkü bu konunun doğası aşırı olağandan ziyade daha gelişmiş ve üst düzey durumlar için ihtiyaç duyulan geliştirmelerden oluşmaktadır.

Meta-bilişsel kültürel zekâ veya yeni yöntem geliştirme, diğer insanların hangi durumlar karşısında nasıl tepki verdiğini anlama, anlamlandırma, benzer ilişkiler kurabilme, yeni teknikler geliştirip bu teknikleri karşı karşıya kalınan farklı durumlarda ve kültürlerde kullanabilme ve çözüm üretme becerisidir. (Van Dyne, Ang ve Livermore, 2012: 126-144).

2.2.4.2. Bilişsel Kültürel Zekâ

Yukarıda meta-bilişsel kültürel zekâyı anlatırken üzerinde durulan noktalara baktığımızda daha çok üst düzey bilişsel durumları konu edindiği görülürken, bilişsel kültürel zekânın ise kişinin almış olduğu eğitimden kaynaklı kazandığı bilgi ve deneyim aracılığıyla edindiği değişik kültürlere ait ölçüt, aksiyonlar ve adetler ile ilgili bilgiler üzerinde durduğu görülmektedir.

Belirtilen zekâ türü, farklı kültürlerin ve bu kültürlere ait alt kültürlerin, sosyal denge, siyasi bakış, ekonomik ve kültürel değerleri hakkında bilgi sahibi olmayı ifade etmektedir. Bu zekâ türü yüksek olan kişiler, yeni ortamlara ve yeni kültürlere, sahip olduğu merak sayesinde çok hızlı aşına olacak ve tüm kültürel bilgi eksiğini kapatarak yeni geliştirmeler ve benzetmeler yapabilecektir. Ayrıca aynı kişiler bu sayede bilgisi dâhilinde olan tüm kültürleri ve kültürlere ait durumları iyi bir şekilde kavrayarak karşılaştığı olayları hızlı bir şekilde analiz edebilecek kapasiteye sahiplerdir. Yani bilişsel boyut, bireyin temas ettiği kültürler üzerinde uzmanlık derecesinde bilgi sahibi olmasını, diğer kültürler ile benzerlik ve farklılıkların anlaşılabilmesini ve bu boyuta ait kültürün diğer kültürlere sahip toplumlar üzerinde nasıl algılandığını açıklamıştır (Livermore, vd., 2012: 295-313).

2.2.4.3. Motivasyonel Kültürel Zekâ

Motivasyonel kültürel zekâ boyutu, farklı ortam ve kültürlerde yeni etkinliklerde bulunma veya hedefini bu doğrultuya çevirebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Bu kültürel zekâ boyutu yüksek olan bireyler, karakterlerinde bulunan merak duygusundan dolayı tüm dikkatini ayrı kültürlerin ortak ve farklı yönlerine kanalize edebilmekte ve bu durumun neticesinde başarılı ve güzel sonuçlar elde edebilmektedirler. Yani buradan ulaşılan sonuç; bireylerin farklı durumlarda hem kaliteli hem de başarı odaklı çözümler üretebilmesi ve üretilen bu çözümlerin etkili olabilmesi için yaşanan ortama, karşılaşılan farklılığa sempati duyabilmesinden kaynaklanmaktadır. Birey kendini ait hissetmediği bir ortama çok hızlı bir şekilde motive olabiliyor, durumu kavrayabiliyor ve tüm sürece motivasyonel kültürel zekâ

düzeıı düşük bireylere nazaran daha fazla merak duyuyorsa, bahsi geçen kişinin motivasyonel kültürel zekâ düzeyi normalden yüksektir diyebiliriz. Ayrıca hiçbir başarının, kazanımın ve gelişimin motivasyonsuz bir durumda ve ortamda elde edilemeyeceği aşıkardır.

Geçmişe dönük yapılan icatlar ve buluşların defalarca deneme yanılma yoluyla elde edilmiş olmasının ilgili kişilerin yüksek düzeyde motivasyona sahip olmasından kaynaklı olduğunu söylenilebilir. Bu kültürel zekâ boyutunun dışarıya yansması ise farklı kültürlerin bir arada olduğu ortamlarda öğrenme edimi ve başarıma enerjisi ile bağlantılıdır (Van Dyne, vd., 2012: 295-313).

2.2.4.4. Davranış Bağlantılı Kültürel Zekâ

Kültürel zekanın alt boyutlarından davranış bağlantılı kültürel zekâ, başka kültürlere sahip bireylerle kurulan iletişim veya etkileşimlerinde hangi tür davranış biçiminin uygun olduğunu gösterebilme ve uygulayabilme yeteneğidir. Yani bir anlamda bu kültürel zekâ boyutunun oranı yüksek olan bireyler; hangi ortamda, hangi kültürde hangi davranışlar daha uygun ve etkili olacaktır sorusunun cevabını verebilir ve çıkan cevaba göre uygun yeteneğini kolay bir şekilde sergileyebilirler. Yani bu durumun aslında motivasyonel kültürel zekâ ile bağlantılı olduğunu söylemek mümkündür; çünkü daha önceden tanınmayan bir ortama girildiği anda ortamda bulunan bireylerin davranışlarını benimseyen ve içinde bulunulan duruma dâhil olup hangi tür davranışlarda bulunması gerektiğini çözümleyen bireyin, eş zamanlı olarak motivasyonel kültürel zekâ düzeyinin normalin üzerinde olduğunu söylemek mümkündür.

Bu duruma örnek vermek gerekirse; girilen farklı kültür ortamlarında kültürel hareket veya davranış yetenekleri doğrultusunda, benzerlik gösteren durumlara ve ortama göre kullanılan uygun kelimeler, beden hareketleri, yüz ifadeleri, ses tonu ve mimikler olarak kısaca bahsedilebilir. Yani bazı kültürlerde eski dil, eski adetler, çekingen tavırlar ve sert bakışlar önem arz ederken; bazılarında çağa göre değişim göstermiş, kültürel değişim durumlarında yeni kelimeler, daha yumuşak ve samimi yaklaşım çekici ve önemli hâle gelmiştir.

2.2.5. Kültürel Zekanın Elde Edilmesi ve Geliştirilmesi

Sahip olunan kültürel zekânın geliştirilmesi veya elde edilmesi, global dünya vizyonunun hüküm sürdüğü, sınırların soyutlaştığı, dillerin ortak hâle geldiği; konu, yaşam şartlarının ortak payda olarak şekillendiği bir ortamda kaçınılmaz bir hâl almıştır. Bu zekâ türünün geliştirilmesi ve kullanılmasının günümüz dünyasında çok ciddi önem arz etmesinin bir nedeni de farklı kültürlerin aynı düzlemde buluşturulup gerek siyasi gerekse ekonomik başarının elde edilmesi için şart oluşudur.

Triandis (2006), yapmış olduğu çalışmada kültürel zekânın elde edilebilmesi ve geliştirilebilmesi için bazı yetkinliklere haiz olunması gerektiğinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu yetkinliklerden en önemlisi, farklı çevre ve bireyler hakkında yeterince bilgi sahibi olunmadan, ortamı ve kültürel değerleri öğrenmeden herhangi bir sonuca varılmaması ve karar alınmaması gerektiğidir, çünkü bilinen şeyler üzerinde bile doğru kararın alınmasının ne kadar zor olduğu açıkça görülmekteyken, yeni ortam ve kültürlerin iyice öğrenilip ihtiyaç hissedilen tüm bilgilere sahip olunmasının ardından doğru kararlar alınabilir. Kültür denilen kavram insanların hayata bakışını, algı biçimini ve davranışlarını etkilediği için ayrı kültürlerdeki insanlar bazı noktalarda açıkça farklılık göstermektedirler. Bu kısımdaki önemli hususlardan bir tanesi de kültürleri birbirinden ayıran temel unsurların ayrıştırılmasıdır. Örneğin bazı toplumlara ait olan kültürler toplulukçu yapıya hitap ederken, bazı topluluklara ait kültürler ise bireylere hitap eder. Bu ayrışma kültür modellerinin fark edilmesi için en önemli unsurlardan bir tanesidir. Triandis (2006: 20-23), kültürel zekânın artırılabilmesi için yaşanılan kültürün veya kültürlerin olumlu ve olumsuz yanlarının detaylı bir şekilde tetkik edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Early ve Ang (2003: 116), kültürel zekânın doğuştan gelen bir yeti olmadığını; gelişimi için zihinsel, duygusal ve davranışsal alanda eğitim alınması gerekliliğini ifade etmişlerdir.

Zihinsel eğitim birçok yol kullanılarak gerçekleştirilebilir. Burada kültürün her noktaya temas ettiğini görebilmek için bireylerin etrafında bulunan kavram, madde ve yaşamı nasıl farklı veya aynı şekilde kategorize ettiğini incelemek yeterli olacaktır. Farklı kültüre ait bireyler aynı yaşamsal faaliyetleri farklı şekilde kategorize edecektir ki; buradan hareketle bu olgunun kültüre etkisini anlamak zor olmayacaktır. Davranışsal eğitim, bireylerin bazı davranışları yapabileme olasılıklarını artırırken bazı

davranışların gerçekleştirilme oranını düşürmeyi amaçlamaktadır. Buradaki amaç ait olunan veya yeni dâhil olunan ortamdaki farklı davranışların çözümlenmesini sağlayarak diğer bireyler arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılmasını gerçekleştirmektir.

Early ve Mosakowski (2004), karaktere ait başka özelliklere göre sahip olduğu kültürel zekâsını geliştirebilecek kişilerin zihinsel olarak sağlıklı ve diğerlerine göre daha fazla yeteneğe sahip olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

Yani kültürel zekânın tek başına bir ürün olmayıp diğer zekâ türleri ve yeteneklerin etkisiyle gelişebileceği söylenmektedir. Early ve Mosakowski (2004: 68), sahip olunan kültürel zekâyı geliştirme şeklinin birkaç adımdan oluşabileceğini ifade etmişlerdir.

İlk aşamada, kişilerin kültürel zekâ düzeylerinin hangi noktalarının geliştirilebileceğini anlamak için bireye ait güçlü ve zayıf yönlerin analiz edilmesi gerekmektedir. Early ve Mosakowski dışında da önceki çalışmalarda bu analizin yapılabilmesi için çeşitli araçlar geliştirilmiştir. Early ve Mosakowski (2004: 95), bu analizi yapabilmek için kültürel zekâyı ait farklı boyutları ölçebilmek amacıyla birtakım sorular geliştirmiş ve bu sorulara verilen cevaplara göre bireyin güçlü ve zayıf yönleri anlaşılmış, kültürel anlamda hangi konularda eğitime ihtiyacının olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. İkinci aşamada, verilen cevaplar neticesinde tespit edilen zayıf yanları güçlendirmek amacıyla eğitim yöntemleri seçilmektedir. Üçüncü aşamada, bireye veya bireylere özel olarak tasarlanan eğitim modeline göre çalışmaya başlanır. Dördüncü aşamada, birey fark etmiş olduğu zayıf noktaları aktif hâle getirmek ve güçlendirmek için uhdesinde bulunan imkanları etrafında toplaması gerekir. Yani bulunduğu tüm ortamlar, bu gelişim için seferber olmalı ve gerekli imkanları sağlamalıdır. Beşinci aşamada, birey hayatını sürdürmek zorunda olduğu çevreye girer ve çevreye ait kültüre dahil olur. Birey bu aşamaya kadar öğrendiği tüm süreçleri kullanacak, sahip olduğu kültürel zekâ tabanlı güçlü yanlarını ön plana çıkaracak ve bunu yaparken zayıf kalan yönler de onu takip edecektir. Altıncı aşama, kişinin kültürle bağlantılı eksik yanlarını tespit edip geliştirdiği kısımları değerlendirme aşamasıdır. Tabii bu değerlendirme kişinin kendisi tarafından yapılamayacağı için bununla ilgili olarak hem değerlendirme hem geribildirim alabileceği kişilerden bir grup oluşturulması gerekir.

Belirlenen bu gurubun yapacağı değerlendirme ve vereceği geri bildirim sayesinde verilen eğitimlerin yeterli olup olmadığı veya daha başka eğitime ihtiyacının bulunup bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Thomas ve Inkson (2004: 125), yapmış oldukları çalışmada kültürel zekânın gelişimi için çok fazla eğitim metodu olmasına rağmen, tecrübeye dayalı öğrenme metodunun daha etkili olduğunu belirtmişlerdir. Yani kişilere teorik bilgi vererek bu gelişimin yetersiz kalacağı, yerinde ve görerek öğretimle daha etkili bir öğrenme ve gelişme olacağı söylenmektedir. Ayrıca yurt dışına çıkış sıklığı fazla olan bazı bireylerin kültürel zekâ düzeylerinin diğer bireylere göre daha hızlı gelişmesi, bilimsel olarak anlaşılabilir bir durum olacaktır. Yukarıda tek tek açıklamaya çalıştığımız üç zekâ türü hem birbirlerine çok benzer hem de farklı özellikleri barındırırlar. Bunlar arasındaki ilişkinin nasıl olduğu, kısaca yapmış olduğumuz veya yapılmış olan tanımlardan faydalanarak açıklanacaktır.

Kültürel zekâ, farklı ortamlara hızlı uyum sağlama; sosyal zekâ, insanları anlama ve idare etme; duygusal zekâ ise bireylerin hislerine tercümanlık yaparak duygusal açıdan onları anlama yeteneğidir. Duygusal zekâ ve sosyal zekânın, kültürel zekâ üzerindeki etkisi büyüktür ki, kapsam olarak farklı olsalar da içerik olarak birbirlerine benzerlik gösterirler. Duygusal zekâ benzer kültürdeki bireyler üzerinde çalışırken, kültürel zekâ ise farklı kültürden insanlar veya farklı kültürlü ortamlarda çalışacaktır. Sosyal zekânın kullanım alanı diğer ikisine göre daha kapsamlı olacak gibi görünse de bireyleri anlama ve idare etme yeteneğini, temasta olduğu kişinin kültürünü ve kültürüne ait duygularını bilmeden veya tahmin edemeden kullanamayacaktır. Bu nedenle bu iki zekâ türünü kültürel zekânın gelişimi için ön şart olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Kültürel zekânın bu zekâ türleri ile benzerlik gösterdiği görülmektedir ki; buradan anlaşılan kültürel zekanın davranıştan çok yetenek olduğudur (Mayer vd., 2000: 267).

2.2.6. Kültürel Zekâ ile İlgili Çalışmalar

Kültürel zekânın tanımı çok eskilere dayansa da etki düzeyinin ölçülmeye başlanma süreci yakın tarihte aktif hâle gelmiştir. Bu nedenle araştırma ihtiyacı duyulan bir konu olarak, belli başlı çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam edecektir.

Bu durumda çalışmaya katkı sağlayacak araştırmalardan faydalanmak üzere derleme yapılmıştır. şahin vd., (2013: 135-144) yapmış oldukları çalışmanın merkezi kültürel zekâ ile kişilik, duygusal zekâ ile performans arasındaki ilişki olarak seçilmiştir.

Bu çalışmanın örneklemini araştırmacı tarafından belirlenen üniversite ve bu üniversitede okuyan öğrencilerdir. Çalışmanın ilk basamağında öleğın geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi anlaşılmaaya çalışılmış, öleğın güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Diğerk basamağında ise kültürel zekâyı oluşturan tüm faktörler ile başka bir zekâ türü olan duygusal zekayla aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu, eş zamanlı olarak görev performansı ile kültürel zekâ boyutlarından üst bilişsel zekâ ve davranışsal kültürel zekâ arasında da anlamlı bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmıştır.

Mercan (2016), yapmış olduğu çalışmada alan olarak Edremit Körfezi'nde yer alan konaklama işletmelerinin çalışanlarını seçmiş ve bu çalışanlara ait kültürel zekâ düzeylerinin belirlenmesini ve buna bağlı olarak ölçülen kültürel zekâ düzeyleri ile kültürlerine karşı etkileşimin olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırmada kullanılan yöntem ise anket yöntemidir. Yapılan anket çalışmasında alan dâhilinde çalışan 617 kişiye ulaşılmış ve anketler yüz yüze yöntemi ile doldurulmuştur. Anketin tamamlanmasının akabinde elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırma neticesinde, seçilen alan kapsamında belirlenen bireylerin kültürel zekânın alt boyutları olan bilişsel kültürel zekâ ve davranışsal kültürel zekâ boyutlarına ilişkin bakış açılarının, yaşları bakımından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya dâhil olan kişilerin daha önce bahsedilen kültürel zekânın alt boyutlarından davranışsal kültürel zekâ boyutu, bilişsel kültürel zekâ boyutu ve motivasyonel kültürel zekâ boyutu ile yaşanılan kültürlere ait duyarlılık boyutlarından kültürlerarası ilişkilerde sorumluluklar, farklı kültürlere saygı ve ilişkilerde özgüven boyutuna ait görüşleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, yapılan analiz neticesinde kültürel zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarını arttırdığı tespit edilmiştir.

Tarique ve Takeuchi (2008: 56-70), yaptıkları çalışmada yurt dışı seyahatlerinin ve çalışma dışı yaşam deneyiminin kültürel zekâ üzerindeki rolünü anlamaya çalışmışlardır. Gerçekleştirdikleri araştırmada Kültürel Zekâ Ölçeğini kullanmışlardır. Yapılan inceleme neticesinde yurt dışında çalışma dışı yaşam

deneyiminin kültürel zekânın sahip olduğu dört alt boyutla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Ang vd. (2007), yaptıkları çalışmada kültürel zekânın bileşenleri ile farklı kültürlerle yapılan etkinlik sonuçları arasındaki ilişkileri belirten bir model geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın kapsamı ABD’de eğitim gören 235, Singapur’da eğitim gören 350 yüksek lisans ve doktora öğrenimi gören öğrenci ve 108 kişiden oluşan uzman ile onların denetleyicilerinden oluşmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda, kültürel zekânın, farklı kültürlerle kurulan ilişkiyi etkileyen bazı kişisel özellikler incelendiğinde, kültürlerarasında yapılan etkinliği belirlemede kuvvetli bir açıklayıcı olduğu anlaşılmaktadır.

Shokef ve Erez (2008) gerçekleştirdikleri çalışmada birden fazla kültürlü takımlarda küresel kimlik ile kültürel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın kapsamı İspanya ve İsrailinde aralarında bulunduğu 5 farklı ülkeden gelen yaklaşık 190 işletme yüksek lisans eğitimini sürdürmekte olan öğrenci ile yaklaşık bir aylık soft ortamda kurulmuş olan çok uluslu işletme yönetimi projesi dâhilinde gerçekleşmiştir. Yapılan istatistikî inceleme neticesinde en güçlü ilişki küresel kimlik ile motivasyonel kültürel zekâ arasında bulunmuştur. Yapılan analizlerde ortaya çıkan sonuçlardan bir tanesi ise uluslararası işletmelerde edinilen deneyim neticesinde çalışmaya dahil olanların global kimlik, üst bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ seviyesinde gözlemlenen artıştır (Shokef ve Erez, 2008: 177- 191).

Flaherty (2008), çalışmasında farklı ulusların bir araya gelmesiyle oluşturulan işletmelerde kültürel zekânın bağlı bulunulan takıma kabulü ve hızlı içselleştirme üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada, Kültürel Zekâ Ölçeğini kullanmışlar ve yapılan istatistikî analiz neticesinde şu sonuçlara varılmıştır: Araştırma sonucunda yeni bireylerin belli bir guruba ve takıma dahil edilebilmesi ile kültürel zekâ düzeyi arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Lugo vd. (2008), araştırmalarında duygusal ve kültürel zekâların, transformasyonel liderlik becerilerin, benlik ve sosyal faktörlerin aralarındaki ilişkilerin gücünü ve yönünü belirlemeyi hedeflemişlerdir. Yapılan bu araştırmada kapsam olarak İsviçre’de bulunan Les Roches uluslararası otelcilik okulunda eğitim

gören yaklaşık 170 öğrenci belirlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, kültürel zekâ becerileri ile sahip oldukları liderlik yetenekleri arasında sosyal açıdan bir ilişki bulunmuş; ancak kültürel zekâ ve benlik boyutları arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bir diğer çalışmada kültürel zekâ boyutları ile grup etkinliği arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Yapılan çalışmanın kapsamı; belirlenen çelik şirketinde çalışanlardan bir araya getirilmiş 47 takımdan oluşmaktadır. Yapılan inceleme neticesinde bireylerin sahip oldukları motivasyon seviyesinin ve kültürel zekâ boyutlarından davranışsal kültürel zekâ boyutunun grup etkinliğini açıklayabildiği belirlenmiştir. Yapılan bu grup etkinliğinden alınan bir diğer sonuç, kültürel zekâsı yüksek olan bireyler kültürel zorlukları daha kolay ve hızlı çözebildikleri yönündedir.

Ghonsooly ve Ehsan (2013), gerçekleştirdikleri çalışmada ikinci dil eğitimi alan öğrencilere ait yazılı performansları üzerine kültürel zekânın bir etkisinin olup olmadığını anlamayı amaçlamışlardır. Bu çalışma için rastgele ikinci dili öğrenme aşamasında olan 104 katılımcı ile görüşülerek veri toplanmıştır. Toplanan bu veriler ile yapılan istatistiki analiz neticesinde, katılımcılardan kültürel zekâsı yüksek olanların ikinci dil eğitimi sırasında yazılı performanslarının da bu durumdan olumlu etkilendiği gözlemlenmiştir.

Wageeh (2013), tarafından yapılan incelemede kültürel zekânın 4 faktör modeli ile birey performansını karşılaştırmış ve aradaki ilişkiyi anlamaya çalışmıştır. Yapılan bu inceleme, Arabistan'da bulunan birden fazla ulustan kişilerin oluşturduğu sağlık işletmesinde çalışan yaklaşık 301 kişilik bir grubu kapsamaktadır. Alınan verilerin istatistiki olarak incelenmesi neticesinde, kültürel zekâ düzeyinin çalışan performansını pozitif yönde etkilediği anlaşılmıştır.

Eskandarpur vd. (2013), gerçekleştirdikleri çalışmada kültürel zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın kapsamı İran'da bulunan bir üniversitede çalışmakta olan ve rastgele seçilen 100 çalışandan ibarettir. Toplanan veriler ve yapılan inceleme neticesinde elde edilen sonuç, örgütsel bağlılık ile kültürel zekânın bilgi, motivasyon ve davranış boyutları arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ve kültürel farklılıklar hakkında bilgi arttıkça örgüte bağlılığında o oranda artacağı gerçeğidir. Yapılan araştırmaların tamamına ulaşılamamakla birlikte, kültürel zekâ konusunun birçok değişken üzerinde etkisinin olduğu düşünülmekte ve tüm noktalara

değnilmek istendiği anlaşılmaktadır. Biz de literatür taraması yaptığımızda mutluluk gibi hayatın her alanını etkileyen bir duygunun kültürel zekâ ile bir ilişkisinin olup olmadığının veya bu konunun araştırılmadığının farkına varıp bilim dünyasına katkımızın olmasını hedefleyerek bunlarla ilgili bir çalışma yapmayı planlamış hatta bunun dışında, alan olarak kullanılması düşünölen yurt dışında edinilen tecrübenin kültürel zekâ düzeyine veya mutluluk düzeyine bir etkisi olabilir mi sorusunun da yanıtını anlamak üzere bu konu araştırmaya dâhil edilmiştir.

2.3. Mutluluk

Mutluluk, bireyin beklediği, istediği bir olgunun gerçekleşmesi hâlinde hissedilen sevinç durumu olarak ifade edilmektedir. Türk Dil Kurumu mutluluğu, bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık şeklinde tanımlamıştır. Yani genel anlamda bir doygunluğa ulaşma hâli de denilebilir. Buradan çıkan sonuç mutluluk denilen sevinç hâlinin sürekli olmadığıdır; çünkü insan hiçbir zaman tam doygunluğa ulaşamayacağı ve hep daha fazlasını isteyeceği için beklentisinin karşılandığı anda bir yandan mutlu olurken bir yandan yeni beklentiler içerisine girecektir. Mutluluk alanında yapılan bazı araştırmalar ışığında, mutluluğun sürekli olmadığı, kişilerin mutluluğu yakaladıktan sonra mutluluğa yönelik verdikleri değerlerin azaldığı ve nihayetinde kendilerini mutlu hissetmedikleri sonucuna ulaşılmıştır (Mausbach vd., 2011).

Mutluluk, sabit bir yapı olmadığı için kişiden kişiye değişiklik gösterecektir ki; buradan anlaşılan mutluluğun tek ve doğru bir tanımını mevcut değerildir. Mutluluk kavramının tek boyutlu bir yapı olmadığı bilinmektedir. Mausbach vd., (2011) olumlu ve olumsuz duygular üzerine yaptıkları araştırmalarında, olumlu duygulanımın davranışsal yapılarla, olumsuz duygulanımın ise bilişsel yapılarla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. İbni Sina mutluluğu; sıradan duyulan hazdan ziyade, dini-metafizik yetkinliği yakalamış bireylerin sahip olabildiği üst düzey haz ve memnunluk şeklinde ifade etmiştir (Tarhan, 2005:162). Ayrıca mutluluğa, hayatı değiştirmeye çalışmak yerine bireyin kendi hayatını değiştirmeye çalışması ile ulaşılabilirliğini öne sürmektedir. Yapılmış olan tanımlardan ve benzetmelerden yola çıkarak mutluluğun,

başkasının elindekinden değil kendi elimizdekenden meydana getirilmesinin gerekliliği anlaşılmaktadır.

Socrates ve Aristoteles gibi düşünürler, insanların erdemli bir yaşam peşinden gitmeleri durumunda mutlu olabileceklerini savunmuşlardır. Tabi bu bakış çok felsefi bir bakıştır ki; bireyler için mutlu olabilme nedenlerinde herhangi bir sınır olmayabilir. Yani bazı bireyler için mutluluk nedeni para iken bazıları için başarı, bazıları için ise sessiz bir doğa yürüyüşü olabilmektedir. Genel çerçeveden bakıldığında mutluluk, bireylerin enerji düzeyini, yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği için onun hem özel hem sosyal hem de iş hayatına olumlu yönde katkı sağlayacağını söyleyebiliriz. Yani mutluluk düzeyi yüksek olan bireylerin hem çevresine hem de kendi hayatına daha faydalı olabileceği söylenebilir. Yapılmış olan tanımlamalardan mutluluğa ulaşmanın ve mutluluk düzeyinin, bireyin zihin dünyasındaki mutluluk tanımı ile bağlantılı olduğu söylenebilir; çünkü aynı kaide farklı duygusal sonuçlara yol açabiliyorsa bunun en önemli nedeni sonuç ile beklenti arasındaki düzey farkıdır. Baştan beri anlatılan çok farklı tanımlardan, fikirlerden oluşan mutluluk kavramını nasıl ölçebiliriz ve tüm sonuçlar her birey için aynı anlam ifade eder mi?

Bu konuda yapılan araştırmalara bakacak olursak; Watson, vd. (1988) tarafından geliştirilen, Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği; Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen, Yaşam Doyumu Ölçeği; Bradburn (1969) tarafından geliştirilen, Etki Denge Ölçeği ve Otantik Mutluluk Ölçeği; Lyubomirsky ve Lepper (1999) tarafından geliştirilen, Öznel Mutluluk Ölçeği; McGreal ve Joseph (1993) tarafından geliştirilen, Depresyon-Mutluluk Ölçeği gibi ölçme araçlarının sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Fakat en çok tercih edilen ölçek bizim de çalışmamızda kullanmayı planladığımız Oxford Mutluluk Ölçeğidir. Mutluluk ile ilgili yapılan araştırmalardan yola çıkarak bu kavramın ekonomik, sosyal ve siyasal alanda da etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Mutluluk kavramı ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında bu alanla ilgili olarak 18 yaş üstü bireyler (Akın ve Şentürk, 2012), genç yetişkinler (Gülcan, 2014) ve üniversite öğrencileri (Karahan, Dicle ve Eplikoç, 2007; Özdemir ve Koruklu, 2011; Çetin, 2013) gibi örneklemeler üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmada İngilizce veya Türkçe olarak mutluluk ve kültürel zekâ kavramının bir arada işlenmediği görülmektedir. Bu iki kavramının birçok kavrama etki ettiği ve birçok olgunun da bu kavramları etkilediği söylenebilir. Araştırmalarda birçok

bağımsız değişkene göre mutluluk düzeyi ölçülerek anlaşılmaya çalışılmıştır. Bizim çalışmamızda da medeni durum, eğitim düzeyi, cinsiyet, yurt dışı deneyimi gibi bağımsız değişkenlere yer verilecektir.

2.3.1. Mutluluğu Etkileyen Faktörler

Rath ve Harter (2010) önem sırasını gözeterek mutluluk kavramının etkilendiği beş faktörü belirtmişlerdir:

- *Kariyer iyilik hâli*: Sahip olunan vaktin nasıl ve nerede tüketildiğiyle ilgilenir.
- *Sosyal iyilik hâli*: Özel hayattaki pozitif hâli kapsar.
- *Finansal iyilik hâli*: Şahsi olarak mal varlığı boyutunu veya kazanç durumunu karşılar.
- *Fiziksel iyilik hâli*: Anlık sağlık durumunu ifade eder.
- *Toplumsal iyilik hâli*: Sosyal hayatı ve etki derecesini içerir.

Yukarıda belirtilen beş faktör (Rath ve Harter, 2010: 123) belirli bir önem sırası gözetilerek dizilmiş olsa da bu faktörlerden herhangi birinin etki düzeyinin diğerlerinden fazla olması durumunda genel mutluluk düzeyinin düşeceğini, genel mutluluk düzeyinin yüksek olması içinse tüm faktörlerin eşit düzeyde arzu edilmesi gerektiğini vurgulanmışlardır.

Mutluluk ve Sosyo demografik özellikler bağlamında Bülbül ve Giray (2011) tarafından yapılan araştırma neticesinde sahip olunan eğitim seviyesinin mutluluk düzeyine hâkim olan kıstasları etkilediği ortaya çıkmıştır. Yani ayrı eğitim düzeyine sahip kişiler için mutluluk kıstasları farklılaşmıştır. Bunların yanı sıra eğitim durumları neticelenmemiş veya devam eden bireyler için mutluluk kıstası olarak güç ve başarı ölçütlerinin ilk sırada yer aldığı görülmüştür.

Demografik özelliklerden olan medeni duruma göre bakıldığında, bekar bireyler mutluluk kaynağı olarak kendilerini görürken, boşanmış bireyler ise sahip oldukları kariyeri mutluluk kaynağı olarak görmektedirler. Yapılan çalışma neticesinde demografik değişkenlerin kişilerin mutluluk düzeyleri üzerinde %50 oranında etkili olduğu anlaşılmıştır.

2.3.2. Mutluluk ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005), daha önce yapılmış olan araştırmalar üzerinde bir analiz çalışması yaparak mutluluk kavramını oluşturan etkenleri üç başlık altında toplamışlardır. Bu etkenlerden birincisinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaşam alanı gibi demografik değişkenlerden oluştuğu görülmüştür. Belirtilen demografik değişkenlerden en az etki eden etmenin yaşam alanı olduğu tespit edilmiştir. İkincisinin kişilerin sahip olduğu bazı genetik özellikler olduğu anlaşılmış ve çıkan sonuçlarda %50 oranında etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Üçüncüsünün ise bilinçli yapılan etkinliklerin olduğu ve etki düzeyinin ise %40 olduğu sonucuna varılmıştır.

Kiani (2012) çalışmasında mutluluk üzerine, ailenin sosyal sermayesinin etkileri konusunu incelemiştir. Bu çalışmanın türü, İran'da İsfahanlı ailelerde sosyal sermaye ve mutluluğu araştırmak amacıyla hazırlanmış kesitsel bir çalışmadır. Toplanan veriler 2011-2012 yıllarında yapılmış olup yapılan ankete 350 kişi katılmıştır. Elde edilen veriler ile yapılan analiz neticesinde eşitlikteki sosyal sermaye; kişinin yaşı, işinin türü ve gelirini oluşturan değişkenlerin diğer değişkenlere göre mutluluk üzerine sırayla en fazla etkiye sahip olduklarını göstermektedir. Aynı zamanda, cinsiyet ve sosyal sermaye arasında önemli bir fark tespit edilmiştir.

Naser vd. (2013: 2024) yapmış oldukları çalışmada mutluluk duygusu ile beş faktörlü karakteristik özellikler arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmıştır. Bu araştırma, Bijar Payame Noor Üniversitesi'ndeki 100 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Seçilen bu öğrenciler beş faktörlü kişilik testinde 29 maddeden oluşan Oxford Mutluluk Anketi'ni cevaplamışlardır. Toplanan verilerle yapılan istatistiki analiz neticesinde, mutluluk ve dışa dönüklük, açıklık ve vicdanlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilirken, nevrozlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmıştır.

Haring vd. (1984), daha önce yapılmış olan yaklaşık 146 çalışmanın analizini yapmış ve cinsiyet durumunun mutluluk düzeyinin %1'inden daha azını açıkladığını, aradaki farkın mikro düzeyde olmasına rağmen erkeklerin kadınlardan daha mutlu olduğunu tespit etmişlerdir. Başka bir meta analiz neticesinde, Wood vd. (1989),

araştırmayı detaylı bir şekilde incelemiş ve bunun sonucunda kadınların erkeklere nazaran daha yüksek mutluluk düzeyine sahip oldukları anlaşılmıştır.

Stock vd. (1983), yaklaşık olarak 221 araştırmanın meta analizini, yaş ve mutluluk ilişkisi bağlamında gerçekleştirmiş ve devamında diğer değişkenler kontrol edilince, yaşın mutluluk düzeyinin neredeyse %1'inden daha fazlasını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayyash-Abdo ve Alamuddin (2007), yaklaşık olarak 689 aktif üniversite öğrencisi ile yapmış oldukları çalışmada, iyimserlik ile mutluluk bağlamında bir inceleme yapmış ve bu iki değişken arasında pozitif yönde 0,39 düzeyinde korelasyon bulmuştur. Diener vd., (1997), yapmış oldukları çalışmayı 40 ülkeden yaşları 20 ile 80 arasında değişen 6.000 yetişkin üzerinde gerçekleştirmiştir.

Bu çalışma neticesinde ölçümü yapılan üç tane mutlu olma bileşeninden yalnızca duygunun yaşla birlikte azaldığı tespit edilmiştir. Olumsuz duygunun araştırmaya dâhil edilen yaş grupları arasında çok az bir değişim gösterdiği ve yaşam doyumu düzeyinin ise yaş haddi arttıkça az da olsa bir artış sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Witter vd. (1984) yapmış oldukları araştırma mesleki statü, eğitim ve mutluluk düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Toplanan veriler ve yapılan analiz neticesinde mesleki statü kontrol altına alındığında eğitim ve mutluluk ilişkisinin anlamlı düzeyde düşük bir korelasyona sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla eğitim ile mutluluk arasında zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir.

Liz Eckerman (2006), bu çalışmaya Avusturalya'da bulunan Deakin Üniversitesi'nde 2001 yılında başlamış ve yaklaşık olarak 23.000 kişi üzerinde çalışarak, zenginlerin yaşadığı semtte yaşayanların yoksul semtlerde yaşayanlara oranla daha mutsuz olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Chen, Huang ve Cheng (2009), gerçekleştirdikleri çalışmada çok fazla seyahat eden aileler üzerinde mutluluk düzeyi tespitini hedeflemişler. Toplanan veriler ve yapılan analiz neticesinde aile üyeleri ile yapılan seyahatlerin mutluluğu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nawijn vd. 'nin (2010), yapmış oldukları çalışmanın amacı, tatilde bulunan insanların mutluluk durumlarının tatil bitimindeki şeklini anlamaktır. Bu araştırmada, tatilde bulunan insanların mutlu oldukları varsayılmış ve tatile gidecek bireylerin tatil

öncesi gitme planları olmayanlara göre daha mutlu oldukları; ancak tatil dönemi ve sonrasında mutluluk düzeyleri arasında ciddi bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Michâlos (2008), daha önceden yapılan çalışmalardan farklı bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın temelini daha önceden yapılan çalışmalardan derlediği bilgiler oluşturmaktadır. Bu bilgileri kullanarak mutlu insanın psikolojik profilini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Yapmış olduğu çıkarımları şu şekilde yorumlamıştır: Mutlu insanlar düşük düzeyde korku ve öfke duyan, yüksek düzeyde enerjiye sahip olan, özgüvenli, tutarlı bir duygusal yaklaşım sergileyen, tatminkâr, sıcak sosyal ilişkiye sahip, aktif bir yaşam tarzı olan, genel anlamda iyimser ve ânı yaşamayı tercih eden kimselerdir.

Chan ve Wyatt (2007:501-517) tarafından yapılan araştırma birbirinden farklı 8 organizasyonda görev yapan yaklaşık 319 kişiyi kapsamış, bu çalışanlardan yola çıkarak genel anlamda çalışanları mutlu eden kriterlerin genellikle ihtiyaçların karşılanması olduğu yani durumsallık yaklaşımının burada uygulandığı, diğer kriterlerin ise dağınık olarak ekonomik ve Sosyo ekonomik koşullar ile sağlık imkanları olduğu sonucu elde edilmiştir. Bunların dışında ise iş yaşamında mutluluk getiren etkenlerin ise iş-özel yaşam dengesi ve bilgi-tecrübe sahibi olmak şeklinde ifade edilmiştir.

Yüksekbilgili ve Akduman (2016), yaptıkları incelemede, çalışanların sahip oldukları mutluluk düzeyi ile işkoliklik eğilimi arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda işkolikliğin ölçülmesi için DUWAS İşkoliklik Ölçeği ve mutluluk düzeyinin ölçülmesi için de Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırma 218 kişi üzerinde yapılmış olup netice alabilmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler ile yapılan analiz neticesinde bireysel mutluluk düzeyleriyle işkoliklik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tuzgöl (2007), araştırmasında üniversite öğrencilerinin mutluluk düzeylerini 7 farklı değişken bağlamında incelemeye çalışmıştır. Çalışmasında kullanmayı tercih ettiği değişkenler ise cinsiyet, bilimsel başarı, sosyal ve ekonomik durum, ebeveyn davranışı, gelecek beklentisi, inanç ve yalnızlık şeklinde sıralanabilir. Yapılan bu araştırma için seçilen örneklem 2005-2006 yıllarında Hacettepe Üniversitesi'nin farklı

bölümlerinde eğitim gören 400 civarı üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Öncelikle seçilen örnekleme ait öğrencilerin yaşam doyumlarının ölçülmesi amacıyla Yaşam Doyumu Ölçeği, yalnızlık durumlarının tespiti için UCLA Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde öğrencilerin yaşam doyum düzeylerinin yukarıda belirtilen 7 değişkene göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şimşek, Şahin ve Tekindal (2012), tarafından yapılan araştırmada, konaklama tesislerinde tatilini yapan ailelere ait mutluluk düzeyleri ve mutluluk düzeylerini etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmış ve yaşam kalitesinin, yaşı genç olanlarda, öğrenim düzeyi yüksek ve meslek gurubu olarak doktor, avukat vb. olanlar ile gelir düzeyi yüksek olan bireylerde yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Bu sonuçtan yorum yapacak olursak eğlence faaliyetlerinin ailede eşler ve çocuklar arasında kaliteli ve sağlıklı ilişkilerin kurulabilmesi için son derece önemli olduğu söylenebilir. Bu eylemler; en başta tatile çıkma faaliyetinin aile üyeleri ile istişare neticesinde yürütülmesi sonucu gözlemlenen yaşam kalitesi ile pozitif ilişkilidir. Genel olarak yapılan bu araştırmadan çıkan sonuçlar neticesinde, ailelerin sahip oldukları yaşam kalitelerinin artırılması için aile üyelerinin birbirine yeterince zaman ayırması ve tüm faaliyetlerin ortak kanaat sonucu planlanması ve hayata geçirilmesi önerilmiştir.

Tuzgöl (2007) yapmış olduğu çalışmada, Haring vd. (1984)'nin bulduğu sonuca zıt olarak, mutluluk düzeyi cinsiyete göre incelendiğinde, kadınların mutluluk düzeylerinin erkeklerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan incelemeler ve araştırmaları genel olarak yorumlamak gerekirse mutluluğun, her bireyde her toplumda ve her ortamda farklı kriterlerden oluşan ve farklı sonuçlar üreten bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. Bireylerin dahil olduğu tüm yaşam çevrelerinde farklı etkenler ile farklı oranlarda mutlu olabildikleri ve mutluluk için genel beklenti kriterlerinin ise maddi ve sosyal imkanları olduğu söylenebilir.

2.4. Yurt Dışı Deneyimi

Dünya literatüründe şimdilerde yer alan bölgesel sınırların kaldırılması cümlesiyle; dünyanın bölgelere, ülkelere, şehirlere veya farklı yaşam biçimlerine ve kültürlere ayrıştırılmasının herhangi bir öneminin kalmayacağı açıklanmaktadır. Olması beklenen bu evrimin bir anda meydana gelmesi yahut anlamsızca gerçekleşmesi bilimselliğe aykırı olduğundan bunun evrelerinden bahsedilecektir.

Öncelikle gelişen ekonomik düzey, artan eğitim düzeyi ve yükselen ticaret hacmi bu ilerlemenin öncüleri olduğu gerçeğinden bahsetmek yerinde olacaktır. Ekonomik olarak refah seviyesi yüksek olan bireylerin yurt dışına çıkma sıklıkları örneğini Türkiye’den verecek olursak, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan verilere göre 2012 yılında 6.2 milyon civarında gerçekleşen yurt dışına çıkma sıklığı verisi, 2014 yılında 8.3 milyona yükselmiş, bu seyahatlerin nedeni ise gezi ve ticaret olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu verilerden anlaşılacağı üzere dünyanın tüm ülkelerinden diğer ülkelere seyahat miktarının arttığını tahmin etmek zor olmayacaktır. Yani insanlar; farklı ülkelere, farklı yaşamlara, farklı kültürlere ait bilgileri yerinde görme imkânı buldukça, benimsemiş olduğu kısımları kendi ortamlarına çekme işlemine başlamıştır. Bu durum kültürlerarası kaynaşmanın hızlı bir şekilde olma ihtimalini artırırken kültür şoku denilen olayın en aza indirilmesinde önemli görev üstlenmiştir. Bu olayları baz alarak insanların farklı kültürlere alışma hızlarını, değişik durumlara kendini motive etme, mutlu etme ve başarıyı yakalama gibi durumlarını ölçmek mümkün olacaktır.

Çalışmanın temel amacını oluşturan değişkenlerden yurt dışı deneyiminin öneminin, açıklamaya çalıştığımız durumlardan dolayı, üst düzey olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle çok fazla yurt dışına çıkan bireylerin ve daha ziyade gitmiş oldukları ülkelerde belirli bir süre kalarak tüm renklerini tanıma imkânı olan insanların kültür gelişimlerinin hızlanması, kültürlerarası farkların anlaşılır hâle gelmesi, bireylerin tüm ortamlarda nasıl davranılması gerektiğini öğrenmesinden kaynaklı mutluluk düzeyinin diğer bireylere göre yüksek olması ve sahip olduğu kültürel zekâ düzeyinin artmasını beklemek mümkündür.

Kültürel zekâ düzeyi yüksek olan veya yükselme ihtimali olan bireylerin yeni ortamlarda yeni kültürlerle daha çabuk kanalize olması ve bulunmuş olduğu ülkedeki hedeflerine daha hızlı bir şekilde ulaşabilecek olması nedeniyle diğer bireylere nazaran daha mutlu olabileceği öngörülmüştür. Yalnız, yapmış olduğumuz çalışmanın örnekleminin eğitim sektöründe çalışan Türk işçiler olmasından dolayı, tüm sektörlerde ve tüm milletlerde aynı sonuca ulaşılacağı yönünde bir iddia bulunmamaktadır. Çünkü bahsi geçen iki kriterin dünya üzerinde bulunan diğer denklemlere göre çözülmesinin biraz daha güç olduğu aşıkardır. Özellikle Türk denince akla, çok uzun medeniyetler silsilesinden gelen, birçok farklı yaşam görmüş, farklı yapıda insanî değerleri olan bir milleti oluşturan bireyler gelir. Ayrıca çalışılan sektörün eğitim olması da keza aynı şekilde tüm algoritmayı değiştirebilecek bir durum meydana getirebilir.

Eğitim sektöründe çalışan ve çalışacak olanların öncelikle bulunduğu coğrafyayı ve kültürü çok iyi bir şekilde tanınması şarttır, çünkü milletlerin öğrenme şekilleri, öğrenime verdiği değerler ve öğrenimden beklentileri farklı olabilmektedir. Bu sebepten dolayı bu göreve aday olmuş kişilerin çok hızlı bir şekilde kültürlerarası farklılıkları anlaması, kültür şokunu atlatması, mümkünse en kısa sürede kültürel zekâ düzeyini geliştirici faaliyetlerde bulunması gerekecektir. Eğer bu gereksinimler yerine getirilmez ise verilecek eğitim ve sonucu ne çalışanı ne öğrenciyi mutlu edecektir. Daha önce konu ile ilgili literatür araştırmasının yapıldığı dönemde karşımıza çıkan yurt dışına sık seyahat etmiş bireylerin diğer bireylere nazaran kültürel zekalarının ve gelişim hızlarının daha yüksek olduğu sonucu, yurt dışı deneyiminin çalışmamızın ana omurgasını oluşturan kültürel zekâ için temel şartlardan biri olduğunun kanıtıdır. Yani yapılan seyahatlerin amacı veya süresi ne olursa olsun kişilere bu anlamda ciddi bir katkı sağlamaktadır. Bu kısımdan bahsetmişken gerçek olaylardan birkaç durum paylaşımında bulunmak faydalı olacaktır. Görev yapılan kurumdan kaynaklı olarak sık sık yurt dışının farklı ülke ve bölgelerine seyahatlerimiz olmaktadır. Bu esnada görmüş, yaşamış ve dinlemiş olduğumuz olaylar bize yurt dışı deneyiminin ne ölçekte önemli olduğu konusunda fikir vermektedir.

Örneğin yurt dışı deneyimi olmamış bir kişi ile birçok defa yurt dışına çıkmış bir kişi arasında havaalanı bilgisinden tutun güzergahlar, yolda yaşanması muhtemel sorunlar durumunda yapılması gerekenler, ilgili ülkeye ulaşıldığında ilk yapılması

gerekenler gibi yaşanması muhtemel bazı durumları için hazır olmanın ne derece önemli olduğu test edilmiştir.

Bu başlık altında geniş çaplı bir literatür araştırması yapılmış olup daha önce yapılan herhangi bir çalışmaya ise ulaşılammıştır. Bu nedenle yurt dışı deneyimi adı altında açmış olduğumuz başlığımızı özetleyecek olursak, mutluluk için başarı, başarı için kültürel zekâ, kültürel zekâ için de yurt dışı deneyiminin çok önemli olduğu söylenebilir ve bu minvalde araştırmaya başlanabilir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

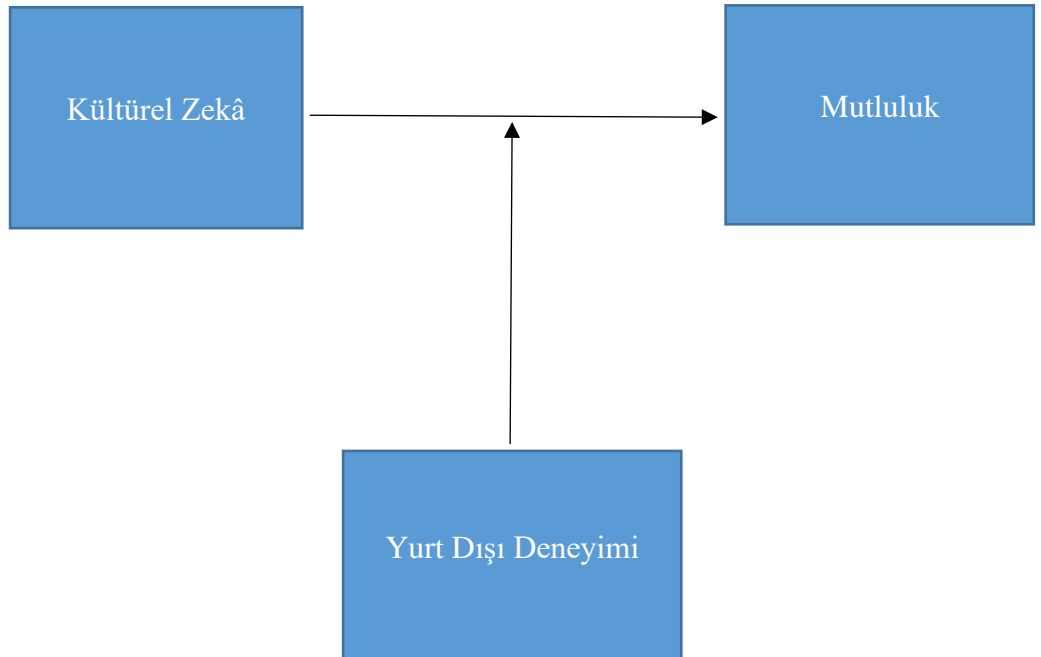
YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemi ele alınmaktadır. Araştırmanın modeli, araştırma evreni, araştırma örneklemi, veri toplama araçları, kullanılacak ölçek ve veri analiz teknikleri ile ilgili detaylı bilgiler aktarılacaktır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Yurt dışında bulunan Türk çalışanların kültürel zekalarının mutluluk düzeyleri ile ilişkisi ve yurt dışı deneyiminin moderatör rolü ele alınmıştır. Araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yöntemi esas alınmıştır.

Şekil 1.2.1: Araştırma Modeli



3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada 71 farklı ülkede yaşayan farklı kurum ve kuruluşlarda görevli eğitim sektöründe çalışan 403 Türk üzerinde gerçekleştirilmiş olup anketin tamamını dolduran 354 kişinin verileri dikkate alınmıştır. Araştırma yapılan coğrafyanın çok geniş ve kapsamlı olması nedeniyle araştırmanın evreni yüzde olarak belirlenememiştir. Çalışmanın örnekleminin seçiminde herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Yapılan bu araştırmanın dayanağı nicel veri analizidir. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Yapılan anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan yedi soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde araştırma kapsamında anketin uygulandığı kişilerdeki “mutluluk” düzeyleri belirlenmiştir. Bu ankette Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmış olup anket 7 sorudan oluşmaktadır. Oxford Mutluluk Ölçeğinde, Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Biraz Katılıyorum (3), Katılmıyorum (2), Hiç Katılmıyorum (1) şeklinde kod verilen ve puanlama sistemine dâhil edilen 5’li likert yöntemi kullanılmıştır.

Oxford Mutluluk Ölçeğinin kısa formu OMÖ-K (Hills ve Argyle, 2002) sahip olunan mutluluk düzeyini gözlemleyip değerlendirebilmek için geliştirilen ve 8 maddeden oluşan bir ölçektir. Yapılan bu çalışmada OMÖ-K Türkçe’ye çevrilmiş ve psikometrik özellikleri incelenmiştir. Bu incelemenin kapsamı, Sakarya Üniversitesi’nde eğitim görmekte olan 532 öğrenciden ibarettir. Veri toplama araçları olarak OMÖ-K ile Yaşam Doyumu Ölçeği, Yaşam Yönelim Testi ve Zung Depresyon Ölçekleri kullanılmıştır. OMÖ-K için yapılan psikometrik özellikler; madde analizi, keşfedici faktör analizi, benzer ölçek geçerliği, iç tutarlık ve test tekrar test yöntemleriyle incelenmiştir.

Faktör analizi sonuçları ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer ölçek geçerliği kapsamında OMÖ-K ile Yaşam Doyumu Ölçeği ve Yaşam Yönelimi Testi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. OMÖ-K ile Zung Depresyon Ölçeği arasında ise negatif yönde manidar ilişki tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlık ve test tekrar test güvenilirlik katsayıları sırasıyla .74 ve .85 olarak saptanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise Ang vd. tarafından geliştirilen Kültürel Zekâ Ölçeği kullanılmıştır. Kültürel Zekâ Ölçeği, kültürel zekâ düzeyini ölçmek için çok fazla çalışmada kullanılmıştır. Kültürel Zekâ Ölçeği bireylerin kültürel zekâ düzeylerini anlamak için hazırlanmıştır. Bahsi geçen bu ölçek 6'lı likert tipi bir derecelendirme sistemine sahip olup ölçekte 20 madde bulunmaktadır. Ölçeği oluşturan boyutlar; meta biliş boyutu, biliş boyutu, motivasyon boyutu ve davranış boyutu olmak üzere 4 başlıktan oluşmaktadır.

Bireylerin mensup olduğu kültürlere ait bilgi düzeyleri ve bu bilgiler üzerindeki kontrol düzeylerini anlamak için kullanılan meta biliş alt boyutu ile ilgili 4 madde bulunmaktadır.

Örnek Madde: “Kültürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilgimin farkındayım. Bu maddede, örnekleme dahil olan bireyin veya bireylerin değişik kültürlere dahil sahip oldukları bilgi düzeylerinin farkında olduğunu anlamaya çalışılmış olup, sahip olunan bilgi düzeyini gösteren biliş alt boyutunda 6 madde bulunmaktadır.

Örnek Madde: “Diğer kültürlerin dini inançlarını ve kültürel değerlerini bilirim.” Bireylerin dâhil olduğu kültürden farklı kültüre ait olan insanlarla etkileşime girme konusundaki özgüven ve karalılığını yansıtan motivasyon alt boyutuyla ilgili 5 madde bulunmaktadır.

Örnek Madde: Farklı kültürden insanlarla etkileşim kurmaktan zevk alırım. Ölçekte bu kısmı destekleyen 5 madde yer almaktadır.

AFA sonucunda faktör yük değeri düşük olan 20. madde ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 19 maddelik ölçekle yapılan işlem neticesinde faktör yük değeri .52 ile .80 aralığında değişiklik gösteren kuramsal temelle birbirini tamamlayan 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde faktörlere ait korelasyonun .21 ile .45

arasında değiştiği tespit edilmiştir. Güvenilirlik testi neticesinde Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları; meta biliş alt boyutu için .873, biliş alt boyutu için .814, motivasyon alt boyutu için .814 ve davranış alt boyutu için .886 olarak bulunmuştur.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde saha araştırmasının sonucunda elde edilen bulguların analizine yer verilecektir. Öncelikle araştırmada yer alan katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin veriler analiz edilecek, ardından da araştırmanın temel sorusu olan konularla ilgili verilerin analizine geçilecektir.

4.1. Demografik Bulgular

Aşağıda araştırmanın verilerini oluşturan katılımcıların demografik bilgilerine ait tablolar oluşturulmuştur.

Tablo 4.1.1: Katılımcıların Cinsiyet ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	K. Yüzde
Kadın	94	26,6	73,4
Erkek	260	73,4	100,0
Toplam	354	100	

Tablo 4.1.1’de araştırmaya katılan 354 katılımcının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde 94’ünün (%26,6) kadın, 260’ının (%73,4) erkek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.1.2: Katılımcıların Medeni Durumu ve Yüzde Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	K. Yüzde
Evli	233	65,8	73,6
Bekar	121	34,2	100,0
Toplam	354	100	

Tablo 4.1.2’de araştırmaya katılan 354 katılımcının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde 233’ünün (%65,8) evli, 121’inin (%34,2) bekar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.1.3: Katılımcıların Eğitim Düzeyleri ve Yüzde Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	K. Yüzde
Diğer	20	5,6	5,6
Lisans	218	61,6	67,2
Lisansüstü	116	32,8	100,0
Toplam	354	100	

Tablo 4.1.3’te araştırmaya katılan 354 katılımcının eğitim durumunun incelendiğinde 116’sının (%32,8) lisansüstü düzeyinde, 216’sının (%61,6) lisans düzeyinde, 20’sinin (%5,6) ise lise ve altı eğitim düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.1.4: Katılımcıların Görev ve Yüzde Dağılımları

Görev	Frekans	Yüzde	K. Yüzde
Eğitimci	148	41,8	41,8
İdareci	137	38,7	80,5
Diğer	69	19,5	100,0
Toplam	354	100	

Tablo 4.1.4'te araştırmaya katılan 354 katılımcının görev dağılımlarının incelendiğinde 148'inin (%41,8) eğitimci, 137'sinin (%38,7) idareci, 69'unun (%19,5) ise diğer görevlerde bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.1.5'te araştırmaya katılan 354 katılımcının, bulunduğu ülkeler ve dağılımları gösterilmiştir.

Tablo 4.1.5: Katılımcıların Buldukları Ülkeler ve Yüzde Dağılımları

Ülke	Frekans	Yüzde	K. Yüzde
Afganistan	47	13,3	13,3
Almanya	3	0,8	14,1
ABD	3	0,8	15
Arnavutluk	2	0,6	15,5
Avusturya	3	0,8	16,4
Azerbaycan	6	1,7	18,1
Benin	1	0,3	18,4
Birleşik Krallık	1	0,3	18,6
Botswana	1	0,3	18,9
Burkina Faso	2	0,6	19,5

Burundi	1	0,3	19,8
Cibuti	2	0,6	20,3
Çad	7	2	22,3
D. Kongo	1	0,3	22,6
Ekvator Gine	2	0,6	23,2
Endonezya	2	0,6	23,7
Etiyopya	2	0,6	24,3
Fildişi Sahili	2	0,6	24,9
Filistin	2	0,6	25,4
Fransa	11	3,1	28,5
Gabon	1	0,3	28,8
Gambiya	3	0,8	29,7
Gana	3	0,8	30,5
Gine	14	4	34,5
Gine Bissau	1	0,3	34,7
Güney Afrika	1	0,3	35
Gürcistan	15	4,2	39,3
Irak	11	3,1	42,4
İsveç	1	0,3	42,7
İngiltere	2	0,6	43,2
İran	1	0,3	43,5
İtalya	1	0,3	43,8
Japonya	1	0,3	44,1
Kamerun	9	2,5	46,6
Kanada	1	0,3	46,9
Karadağ	1	0,3	47,2
Kazakistan	4	1,1	48,3

Kenya	1	0,3	48,6
Kırgızistan	3	0,8	49,4
KKTC	2	0,6	50
Kongo	2	0,6	50,6
Kosova	6	1,7	52,3
Kuveyt	1	0,3	52,5
Lübnan	1	0,3	52,8
Madagaskar	1	0,3	53,1
Makedonya	3	0,8	54
Mali	19	5,4	59,3
Mısır	1	0,3	59,6
Moğolistan	1	0,3	59,9
Moritanya	11	3,1	63
Nijer	18	5,1	68,1
Nijerya	2	0,6	68,6
Norveç	1	0,3	68,9
Özbekistan	1	0,3	69,2
Pakistan	3	0,8	70,1
Romanya	1	0,3	70,3
Rusya	1	0,3	70,6
Sao Tome	1	0,3	70,9
Senegal	10	2,8	73,7
Sırbistan	1	0,3	74
Somali	21	5,9	79,9
Sudan	17	4,8	84,7
Suriye	6	1,7	86,4
S. Arabistan	21	5,9	92,4

Tanzanya	8	2,3	94,6
Tayland	1	0,3	94,9
Togo	1	0,3	95,2
Tunus	9	2,5	97,7
Uganda	6	1,7	99,4
Ukrayna	1	0,3	99,7
Ürdün	1	0,3	100
Toplam	71	100	

4.2. Faktör Analizi

Yapılan keşfedici faktör analizi uygulamasından önce, kültürel zekâ ve mutluluk faktörlerine ait örneklem büyüklüğünün faktörleştirme konusunda uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. İlk olarak Kültürel Zekâ için yapılan analiz sonucunda KMO değerinin .905 daha sonra yapılan mutluluk için yapılan analiz neticesinde ise .804 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, aşağıdaki Kaiser-Meyer-Olkin değerleri için bir sınıflama çizelgesine bakıldığında, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 3469.464$; $p < .01$).

Tablo 4.2.1: Kaiser-Meyer-Olkin Değerleri İçin Bir Sınıflandırma

KMO Değer	Yorumu
0,80 ve Yukarı	Mükemmel
0,70- 0, 80 Arası	İyi
0,60 – 0,70 Arası	Orta
0,50 – 0,60 Arası	Kötü

Kaynak: (Turgut ve Baykul, 1992:173)

Tablo 4.2.2: KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları (Kültürel Zekâ)

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü	,905
Bartlett 'in küresellik Testi Yaklaşımı Ki-Kare	346,464
Df	171
Sig.	,000

Faktör sayısının belirlenmesi için birçok yöntem kullanmak mümkün olabilmektedir. Öz değer istatistiğinde öz değer 1'den büyük olan faktörleri anlamlı olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2.3'ten anlaşılan, öz değer 1'den büyük olan 4 faktör söz konusudur. Aşağıdaki toplam varyansın açıklanma oran tablosunda görüldüğü üzere, birinci faktör toplam değişkenliğin %18,54'ünü, ikinci faktör %16,88'ini, üçüncü faktör %16,88'ini ve dördüncü faktör %12,99'unu açıklamaktadır. Bu dört faktör, toplam değişkenliğin %65,29'unu açıklayabilmektedir.

Tablo 4.2.3: Toplam Varyansın Açıklanma Oranı

Bileşenler	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1	7,365	38,766	38,766	3,523	18,541	18,541
2	2,109	11,101	49,867	3,208	16,883	35,424
3	1,784	9,388	59,255	3,207	16,881	52,305
4	1,148	6,041	65,296	2,468	12,991	65,296

Tablo 4.2.4: Döndürülmüş Bileşen Matrisi (Kültürel Zekâ)

Bileşenler	1	2	3	4
KZ16b	0,821	0,196	0,093	0,202
KZ17b	0,808	0,103	0,199	0,205
KZ18b	0,75	0,285	0,208	0,191
KZ19b	0,745	0,07	0,197	0,143
KZ15b	0,711	0,095	0,181	0,32
KZ3mc	0,093	0,868	0,172	0,125
KZ1mc	0,17	0,829	0,107	0,168
KZ2mc	0,048	0,816	0,047	0,244
KZ4mc	0,278	0,73	0,105	0,054
KZ8c	0,07	0,075	0,805	0,218
KZ7c	0,234	0,113	0,727	0,154
KZ9c	0,122	-0,022	0,645	0,268
KZ10c	0,124	0,043	0,644	0,268
KZ6c	0,216	0,163	0,628	-0,032
KZ5c	0,135	0,45	0,62	-0,03
KZ12m	0,296	0,145	0,203	0,751
KZ13m	0,225	0,104	0,176	0,724
KZ11m	0,228	0,351	0,161	0,719
KZ14m	0,335	0,148	0,326	0,546

Burada uygulanan rotasyon sonucunda anlamlı faktörler elde edilmek istenmiştir. Yukarıda belirtilen tablo döndürülmüş faktör matrisidir. Bu matrisin anlamı faktör analizinin sonucudur. Verilen bu matrislerde orijinal olan değişken ve ona ait faktör ikilisi arasında ilişki görülmektedir. 0,50 ve üzerindeki ağırlıklar ise oldukça iyi kabul edilir. Sonuç olarak tüm maddeler için faktör yük değerlerinin .50 ve daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2.5: Kültürel Zekâ Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Güvenilirlik İstatistikleri		
Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Metabilişsel	,873	4
Bilişsel	,814	6
Motivasyonel	,813	4
Davranışsal	,886	5

Kültürel zekâya ait boyutların güvenilirlik katsayılarının verildiği Tablo 4.2.5'ten anlaşılan, tamamının yeteri kadar güvenilir olduğudur.

İkinci seferde, mutluluk faktörlerinin örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda KMO değerinin .804 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 400.867$; $p < .01$).

Tablo 4.2.6: Açıklanan Toplam Varyans

İlk Öz Değerler			
Bileşenler	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	2,664	44,408	44,408
2	,825	13,756	58,164
3	,807	13,457	71,620
4	,643	10,724	82,344
5	,574	9,565	91,909
6	,485	8,091	100

Aynı yöntemle faktör sayısını belirleyecek olursak; öz değer istatistiğinde, öz değeri 1'den büyük olan faktörleri anlamlı olarak belirledik bu nedenle öz değeri 1'den büyük olan faktör söz konusudur. Aşağıda açıklanan toplam tablosunda görüldüğü gibi birinci faktör; toplam değişkenliğin %44,4'ünü açıklamaktadır. Diğer bileşenlerin öz değeri 1'den küçük olduğu için dikkate alınmamıştır. Tek faktör toplam değişkenliğin %44,4'ünü açıklayabilmektedir. Ayrıca mutluluk değişkeninin güvenilirlik katsayısı ,737 olduğu için yeteri kadar güvenilirdir denilebilir. Tek faktör altında oluşan ifadelerin her birinin faktör yükü .50'den yüksektir.



Tablo 4.2.7: Mutluluk ile Kültürel Zekâ ve Kültürel Zekanın Boyutları arasındaki İlişki

S. N.	Kavramlar	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1.	Mutluluk	1										
2.	Kültürel Zekâ	,449"	1									
3.	Metabilişsel KZ	,432"	,706"	1								
4.	Bilişsel KZ	,309"	,755"	-,359"	1							
5.	Motivasyonel KZ	,386"	,828"	,446"	,527"	1						
6.	Davranışsal KZ	,275"	,813"	,401"	,470"	,611"	1					
7.	Yaş	,130"	0,06	0,029	0,044"	0,08	0,03	1				
8.	Yurt Dışı Deneyimi	-0,03	0,03	-0,045	0,082"	-117"	-0,018	0,101	1			
9.	Cinsiyet	0,02	0,047	0,018	-0,071	0,01	-0,061	0,263"	-,157"	1		
10.	Medeni Durum	-,188"	,104"	-,123"	-0,057"	-106"	0,043	-,498"	-,169"	,241"	1	
11.	Eğitim Düzeyi	0,028	0,03	0	0,0017"	0,05	0,03	0,01	0,06	-,120"	-0,03	1

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, Mutluluk düzeyi ile kültürel zekâ düzeyi arasında pozitif yönde, orta şiddette bir ilişki olduğu, kültürel zekânın boyutlarından meta bilişsel zeka ile arasında pozitif yönde orta şiddete bir ilişki olduğu, bilişsel kültürel zekâ ile arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu, davranışsal kültürel zekâ ile arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu, motivasyonel kültürel zekâ ile arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu, yurt dışı tecrübesi ile arasında ise bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır. Aynı şekilde kültürel zekâ ile yaş, cinsiyet, yurt dışı tecrübesi, eğitim düzeyi arasında bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.2.8: Regresyon Analizi Anova Tablosu (Kültürel Zekâ)

Değişkenler	B	R (,490)	R ² (,240)	B	T	P
Meta-bilişsel KZ	,221			,313	5,864	,000
Bilişsel KZ	,069			,098	1,718	,087
Motivasyonel KZ	,152			,210	3,265	,001
Davranışsal KZ	-,016			-,025	-,415	,679

Yukarıdaki tabloda kültürel zekânın boyutları mutluluk düzeyindeki değişimin %24 ünü açıklayabilmektedir. Tüm modelin anlamlılığını gösteren F testi sonucu için anlamlılık değeri önemlidir. Eğer F testi değeri anlamlı bulduysa modelimiz tümüyle istatistiksel olarak anlamlıdır sonucuna ulaşmak mümkündür. Yukarıdaki regresyon modeli için sig. değeri 0,000 çıktığı için yani 0,05'ten hatta 0,01'den küçük olduğu için modelin anlamlı olduğu söylenebilir. F istatistiği değeri 27,516'dır. Bu durumda mutluluk düzeyini kültürel zekâ düzeyi ile açıklamaya çalıştığımız regresyon modeli anlamlıdır denilebilir. Mutluluk düzeyinin, meta bilişsel kültürel zekâ düzeyi ile anlamlı bir şekilde açıklandığı, aynı şekilde motivasyonel kültürel zekâ düzeyinin anlamlı bir etkisinin olduğu, bilişsel kültürel zekâ düzeyi ile ve davranışsal kültürel zekâ düzeyine dair anlamlı bir etkinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.2.9: Hiyerarşik Regresyon Analizi Tablosu

Değişkenler	B	R	R ²	β	t	p
Model 1		449	201			0,00
Sabit	1,868				9,007	0,00
Kültürel Zekâ	,399			,449	9,415	0,00
Model 2		449	201			0,00
Sabit	1,877				8,978	0,00
Kültürel Zekâ	,399			,448	9,388	,000
Yurt Dışı Deneyimi	,000			-,018	-,375	,708
Model 3		454	206			0,00
Sabit	1,883				9,015	,000
Kültürel Zekâ	,399			,448	9,392	,000
Yurt Dışı Deneyimi	,000			-,033	-,669	,504
Yurt Dışı Deneyimi Kültürel Zekâ	-,042			-,067	-1,363	,174

F (KZ): 88,645; p:,000

F (KZ,ToplamYurt dışı Deneyimi): 44,285 ; p:,000

F (KZ,ToplamYurt dışı Deneyimi, Moderatör): 30,215 ; p:,000

Tablo 4.2.9’da mutluluk düzeyi değişkenini açıklamak üzere kültürel zekâ düzeyi ve yurt dışı deneyimi ile kurduğumuz hiyerarşik regresyon modelinde önce kültürel zekâ modele dahil edilmiştir. Bu model anlamlı olup, kültürel zekâ değişkeni de mutluluk kavramını anlamlı düzeyde etkilemektedir ($p < 0,05$). İkinci modelde kültürel zekâ ile birlikte (şartlı) moderatör değişkeni modele dahil edilmiştir. Model anlamlı olmakla birlikte yurt dışı deneyimi değişkeni mutluluk kavramını etkilememektedir ($p > 0,05$). Son modelde yurt dışı deneyim değişkeni ile kültürel zekâ

değişkeninin etkileşimi modele dahil edilmiş ve anlamlı bir etki göstermediği bulgulanmıştır. Bu sonuca göre, şartlı değişken hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 4.2.10: Medeni Durumlara Göre Mutluluk Düzeyleri ve Kültürel Zekâ Düzeyleri Arasındaki Farklılık İçin t-testi

Değişkenler	Medeni Durum	N	X	SS	t	P
Mutluluk	Evli	233	3,88	,83	3,59	,000
	Bekâr	121	3,65		3,56	,000
Kültürel Zekâ	Evli	233	4,89	,72	1,96	,050
	Bekâr	121	4,75		1,94	,050

Tablo 4.2.10 incelendiğinde medeni durum açısından mutluluk düzeyleri ve kültürel zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu açıkça görülmektedir ($p<0.1$). Aritmetik ortalamalar çerçevesinde değerlendirildiğinde bu farklılığın evlilerin lehine olduğunu söylenebilir.

(Mutluluk Düzeyi, Evli $X=3,88$; $SS=.86$; $t=-2,725$, $p=,000$; Bekâr: $X=3,65$; $SS=.83$, $t=3,59$, $p=0.00$).

(Kültürel Zekâ Düzeyi, Evli $X=4,89$; $SS=.72$; $t=1,96$, $p=,050$; Erkek: $X=4,75$; $SS=.72$, $t=1,94$, $p<,053$

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Araştırmanın kapsamını ulaşılması mümkün olan dünyanın farklı coğrafyalarında görev yapan 354 kişiden ibaret Türk eğitimciler oluşturmaktadır. Resmî sayı elimizde bulunmadığı için yüzdeler olarak belirleme yapılamamış ayrıca bu konu ile ilgili herhangi bir sınırlamaya da gidilmemiştir. Verilerin toplanmasında Kültürel Zekâ Ölçeği, Oxford Mutluluk Ölçeği ve Yurt Dışı Deneyimi tek soruluk bir ölçek modelinde kullanılmıştır. Değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisinin ölçülmesi için t testi, Anova Keşfedici Faktör Analizi ile korelasyon ve regresyon analizleri tercih edilmiştir.

Tüm insanlar, yaşadıkları çevreden edinmiş oldukları birbirinden farklı bilgi, tecrübe, vizyon ve inançla, kısaca kendi oluşturmuş oldukları dünya ile kendilerine uygun bir kültürel yapıya dâhil olmaktadır. İnsanların farklılıklarından dolayı oluşan veya oluşturulan tüm örgütler farklı kültür altyapısına sahiptir. Oluşturulan kültürel yapıların temeli ve oluşumun kendisinin sağlam bir şekilde gerçekleşmediği durumların içinde bulunan bireyler zorlu süreçler geçirmek zorunda kalabilmektedir. Bu tür durumlar genellikle küreselleşme ile sınırların aradan kalktığı ve farklı kesimlerin ortak kültürler oluşturduğu ortamlarda daha çok meydana gelmektedir. Burada önemli olan faktör, farklı kültürlerde yaşamak durumunda kalan bireyleri gerçekleştirilmek istenen hedefe yönlendirecek olan kişilerdir. Bahsetmiş olduğumuz hedeflere doğru yöneltme işlemini gerçekleştirecek kişilerde aranan en önemli özellik çalışmamızın giriş kısmında bahsetmiş olduğumuz henüz literatürde ve genel dünya coğrafyasında yeni yeni tanınan ve birçok alt boyutu olan yeni zekâ türlerinden kültürel zekâdır. Farklı kültürlerde veya çok kültürlü ortamlarda, yaşamı sürdürebilmek, başarılı olabilmek ve beklenen yaşam kalitesini yakalayabilmek ancak kültürel zekâ düzeyinin yüksek olabildiği durumlarda mümkün olabilmektedir.

Burada ortaya çıkan sonuç, farklı kültürlerde veya çok kültürlü ortamlarda yaşayabilmek için kültürel zekâ gibi yeteneklere sahip olunması ve bu yeteneğin

geliştirilmesinin gerektiğidir. Ang vd., (2008) ile Earley ve Ang (2003) kültürel zekâ üzerinde çalışarak genel çerçeveyi en çok etkileyen çalışmaları bu seviyeye getirmişlerdir ve bu çalışmalar daha sonra yapılmış ya da yapılacak olan çalışmalara da zemin hazırlamıştır. Kültürel zekâ olgusunun, dünyada bilinirliğinin olmasına rağmen ülkemizde bu konu yeni yeni dikkat çekmeye başlamıştır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, bazı çalışmaların ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar arasında daha çok birden fazla ulustan oluşmuş bir oluşumda görev yapan askeri personeller (Şahin ve Gürbüz,2012) ile turizm sektörünü konu alan (Aksoy, 2015; Mercan,2015) yapılan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Yapılmış bu çalışmalar, bu çalışmanın temelini omurgasını oluşturan kültürel zekâ alanında yapılacak araştırmaların artması ve konunun daha açık olması açısından oldukça önemlidir.

Sonuç olarak bu çalışmada, güncel bir şekilde sık rastlanan zekâ türlerinden kültürel zekanın etkileme ihtimalinin olduğu mutluluk duygusu ile aradaki ilişkinin incelenmesi ve belirlenen kesimden yurt dışı deneyimi olanların farklı olup olmadıkları araştırılmıştır. Bunun yanı sıra, bahsi geçen zekâ türü olan kültürel zekânın, elde edilmesi, geliştirilmesi ve etkin bir şekilde kullanılmasının sonucunda başarılı ilişkilerin kurulması ve kaliteli bir yaşamın temelini teşkil etmesi öngörülmüştür. Araştırmamızda ulaşılan sonuçlardan biri de kültürel zekâyâ sahip bireylerin kültürel farklılıkların bulunduğu ortamlara daha çabuk uyum sağlayabilecekleri, ortaya çıkabilecek sorunların üstesinden rahatlıkla gelebilecekleri ve aynı zamanda kültürel farklılıkların pozitif etkilerinden en iyi şekilde yararlanabilecekleridir. Buradan yola çıkarak ulaşılan kültürel zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin karşılaştıkları tüm sorunlarla kolay bir şekilde başa çıkabilecekleri, başarı elde edebilecekleri, çok kısa sürede bulunulan ortama uyum sağlayabilecekleri gerçeğinden anlaşılan şudur ki, kültürel zekâsı yüksek olan bireylerin mutluluk düzeyleri de yüksek olacaktır. Çünkü başarı ve uyum kısmen veya tamamen mutluluk düzeyini pozitif yönde artırabilecek bir etken olacaktır.

Özetle, araştırmaya dâhil edilen demografik özellikler ve yurt dışı tecrübesi gibi kriterler sonucunda, çalışma kapsamına giren yurt dışında eğitim sektöründe çalışan Türklerin mutluluk düzeylerinin medeni duruma göre değiştiği, medeni durum dışındaki araştırma faktörlerinin mutluluk düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı, kültürel zekâ düzeyi ile yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyeleri

arasında da bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca ara değişken olarak belirlenen yurt dışı deneyimi, model olarak anlamlı olmakla birlikte yurt dışı deneyimi değişkeni mutluluk kavramına etkisinin bulunmadığı bulgulanmıştır. Kültürel zeka çalışanların mutluluk seviyesini etkilemektedir.

5.2. Öneri

Yapılan araştırmaların neredeyse tamamının ortak noktası kültürel zekanın birçok zekâ türü ile etkileşim içerisinde olduğu gerçeğidir. Bu nedenle yaşamın her alanında etkin olan bu zekâ türünün, etkilediği sosyal yaşamın daha etkili ve daha anlamlı hale getirmek hem rutin süreçlerin toparlanmasında hem de profesyonel anlamda yapılan iş performansını olumlu yönde değişimi için geliştirilme yöntemlerinin kullanılması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırma ile 71 farklı ülkede çalışan farklı yaşta farklı unvanlarda farklı pozisyonda ve farklı medeni durumlarda 354 kişilik bir kesitten, kültürel zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların yeni çevreye kolay alışabildiği daha mutlu olabildiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Hayatın her alanında etkin olan mutluluk düzeyinin artması profesyonel iş hayatını olumlu yönde etkileyebileceği düşüncesiyle farklı kültürlerle uyum hızına ivme kazandırmak yeni çevrelerde mutluluğu çabuk yakalamak ve becerilerimizin tamamını kullanabilmek için kültürel zekâ denilen zekâ türünün gelişmesi için yapılması gerekli tüm işlemlerin devreye alınması gerekmektedir.

Bu tür gelişimi yakalayabilmek için tüm bireylerin zekâ ve zekâ türleri hakkında net bilgiye ulaşma imkanının sağlanması önem arz etmektedir. Çünkü ne işe yaradığı bilinmeyen rutin tanımların dışında yeni bir kavramın gelişmesinin kendisine ve gelecek nesillere nasıl bir katkı sağlayacağını bilmesi ancak bu çabayı göstermesine bağlıdır. Yani öncelikle bu konuların eğitim modelleri kurulmalı, bireylere katma değerleri gerçekçi sonuçlarla anlatılmalı ki gelişim imkânı için gerekli çalışmalara katılım sağlanabilsin. Bu gelişimi sağlamak için örgün eğitimden ziyade bireyleri uluslararası seyahatlere yönlendirmek ve durumu yaşayarak görmelerine sebep olmak eğitim modelleri içinden en hızlı fayda gösteren türü olabilir.

Bireyler yeni kùltürler yeni sorunlar karşısında nasıl yol izlemeleri gerektiği ile ilgili yaklaşım tarzlarını öğrenerek eksiklerini kapatma yolundaki ihtiyaçlarını fark etmeleri neticesinde sürece hızlı bir şekilde dahil olacaktır. Bu gelişim önce bireyi sonra çevreyi ve vakti geldiğinde global düzende payı olan tüm insanlığı etkileyeceği için bireylerde kazanılacak kültürel zekâ sınırları olmayan yeni dünya düzenine daha hızlı uyum sağlamamıza yardımcı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Akay, R. (2005). Kültür, Kimlik ve Kültürler Arası İletişim. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (11): 108-120.
- Akın, H. B. ve Şentürk, E. (2012). Bireylerin Mutluluk Düzeylerinin Ordinal Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi,10 (37): 183-193.
- Aksoy, Z. (2015). *Kültürel Zeka (CQ)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akyol, Ş. (2009). *Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Ang, S., vd. (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.
- Ayyash-Abdo, H. ve Alamuddin, R. (2007). Predictors of Subjective Well-being Among College Youth in Lebanon. *Journal of Social Psychology*, 147 (3): 265–284.
- Bar-On, R. (1997). Emotional Quotient Inventory: Technical Manual. *Toronto: Multi Health Systems*.
- Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological Wellbeing*. Chicago: Aldine.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyo-demografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (Özel Sayı), 113-123.
- Chan, K. W. ve Wyatt, T. A. (2007). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*, 13 (4): 501-517.
- Chen, J. S., Huang, Y. ve Cheng, J. (2009). Vacation Lifestyle and Travel Behaviors. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 494-506.
- Çetin, İ. (2014). Kültürel Zekâ Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 29 (2): 94-114.

- Daniel, M. H. (1997). Intelligence Testing: Status and Trends. *American Psychologist*, 52 (10): 1038-1045.
- Davies, vd. (1998). Emotional Intelligence: In Search of an Clusive Construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (4): 989-1015.
- Diener. E., Emmons R., Larsen, J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Diener, vd. (1997). Focus on Emotion and Adult Development. K.Warner Schaie ve Powell Lawton (Edt.), Subjective Well-Being and Age: An International Analysis, Annual Review of Gerontology and Geriatrics, (17: 304-324).
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Zekâ Düzeylerinin Depresyon ve Bazı Değişkenlerle İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5 (2): 1-19.
- Earley, P. C. ve Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Earley, P. C. ve Mosakowski, E. (2004). Cultural Intelligence. *Harvard Business Review*, 139-146.
- Eckerman, L. (2006). *Money Really Doesn't Buy Happiness*. Study Finds.
- Eskandarpur vd. (2013). The Study of the Relationship between Cultural Intelligence and Organizational Commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(1)823-829
- Flaherty, E. (2008). *The Effects of Cultural Intelligence on Team Member Acceptance and Integration in Multinational Teams*. New York.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences the Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. New York: Basic Books.
- Ghonsooly, B. ve Ehsan, G. S. (2013). Probing the Predictive Power of Cultural Intelligence on Iranian EFL Learner' s Performance on IELTS Writing Test. *Studies in Applied Linguistics*, 3 (7): 3-18.
- Göregenli, M. (1995). Kültürümüz Açısından Bireycilik – Toplulukçuluk Eğilimleri: Bir Başlangıç Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (35):1-14.

- Gülcan, A. (2014). *Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2012). Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çok Uluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 123-140.
- Güvenç, B. (2002). *Kültürün ABC'si*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Haring, vd. (1984). A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being, *Human Relations*, 37 (8): 645-657.
- Hills, P. ve Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale for the Measurement of Psychological Well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014> [19.01.2015].
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills, Calif.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014a). Sosyal ve Kültürel Zekâ Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4-15.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014b). Kültürel Zekâ Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U Journal of Education)*, 2 (29): 94-114.
- Karahan, H., Dicle, N. A. ve Eplikoç, H. (2007). Investigation of the Coping Styles of University Students with Stress According to the Social Skill Levells and Perception of Happiness. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40 (2): 41-61.
- Kiani, M., (2012). Happiness and Social Capital in Iranian Families. *World Applied Sciences Journal*. 18. 10.5829/idosi.wasj.2012.18.08.1545.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Lugo, M. (2008). *An Examination of Cultural and Emotional Intelligences in the Development of Global Transformational Leadership Skills* (Unpublished Doctoral Dissertation). Walden University, Minneapolis.

- Lyubomirsky, S. ve Lepper, H. S. (1999). A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research*, 137–155.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. ve Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9 (2): 111-131.
- Marlowe, H. A. (1986). Social Intelligence: Evidence for Multidimensionality and Construct Independence. *Journal of Educational Psychology*, 78 (1): 52-58.
- Mayer vd. (2000). Emotional Intelligence as Zeitgeist, as Personality, and as a Mental Ability. Sanfrancisco:Josey-Bass.
- Maznevski, M. (2006). *Leading with Cultural Intelligence*.
- McGreal, R., ve Joseph, S. (1993). The Depression Happiness Scale. *Psychological Reports*, 1279- 1282.
- Mercan, N. (2015). *Çok Kültürlü Ortamlarda Kültürel Zekanın Kültürler Arası Duyarlılık ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Mercan, N. (2016). Çok Kültürlü Ortamlarda Kültürel Zekanın Kültürler Arası Duyarlılık ile İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (1): 1-13.
- Michâlos, C. A. (2008). Education, Happiness and Well-Being. *Social Indicators Research*, 87 (3): 347-366.
- Mausbach, B., vd., (2009). Specificity of Cognitive and Behavioral Variables to Positive and Negative Affect. *Behaviour Research and Therapy*, 608-615.
- Naser, vd., (2014). Well-being and the HEXACO model of personality. *Personality and Individual Differences*. 56. 139–142. 10.1016/j.paid.2013.08.037.
- Nawijn, J. (2010). The Holiday Happiness Curve: A Preliminary Investigation into Mood During a Holiday Abroad. *International Journal of Tourism Research*, 12 (3): 281-290.
- Özbay, M. (2005). Ana Dili Öğretiminde Sözel Zekânın Önemi. *Journal of Qafkaz University*, 177-184.
- Özdemir, Y. ve Koruklu, N. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (1): 190-210.

- Plum, E. (2008). *Cultural Intelligence: The Art of Leading Cultural Complexity*. London: Middlesex University Press, 43.
- Rath & Harter (2010) Wellbeing. The Five Essential Elements. GALLUP Press.
- Stalinski, S. (2004). Organizational Intelligence: A System Perspective. *Organization Development Journal*, 22 (2): 55-67.
- Salovey, P. ve Mayer, D. J. (1990). Emotional Intelligence. *Baywood Publishing*, 9 (3): 185-211.
- Sargut, A. S. (2002). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Shokef, E. ve Erez, M. (2008). Cultural Intelligence and Global Identity in Multicultural Teams. In S. Ang, L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications*, Routledge.
- Sternberg, R. J. (1996). *Successful Intelligence: How Practical and Creative Intelligence Determine Success in Life*. New York: Simon and Schuster.
- Stock vd. (1984). A Research Synthesis of Gender and Social Class as Correlates of Subjective Well-Being, *Human Relations*, 37 (8): 645-657.
- Şahin, vd., (2013). Measuring Cultural Intelligence in the Turkish Context. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 135-144
- Şimşek, B. H., Şahin, H. ve Tekindal, A. (2012). Konaklama Tesislerinde Kalan Ailelerin Yaşam Kalitesi. *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 4 (2):233- 246.
- Tarhan, N. (2005). Mutluluk psikolojisi, stresi mutluluğa dönüştürmek. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tarique, I. ve Takeuchi R. (2008). Developing Cultural Intelligence: The Roles of International Nonwork Experiences. In S. Ang, L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications*, Routledge.
- Tayeb, M. H. (1992). *The Global Business Environment*, Sage Publications, London.
- Türk Dil Kurumu (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara. <http://www.tdk.gov.tr/>. [17.06.2005]
- Triandis, H.C. (1989). The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts. *Psychological Review*, 96 (3): 506-520.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization*

Management, 31(1), 20–26.

- Thurstone, L. L. (1938). *Primary Mental Abilities*. Chicago: University of Chicago Press.
- Thomas, D.C., ve Inkson, K., (2004). *Cultural Intelligence. People Skills for Global Business*, San Fransisco, CA: Berret Kohler.
- Turgut, F. ve Baykul, Y. (1992). *Ölçekleme Teknikleri*. Ankara: ÖSYM Yayınları. Ülgen, G. (1996). *Eğitim Psikolojisi*, Lazer Ofset, Ankara
- Tuzgöl, D. M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22):32-143.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Koh, C. (2008). Development and Validation of the CQS: The Cultural Intelligence Scale. In S. Ang and L. Van Dyne (Eds.), *Handbook on Cultural Intelligence: Theory, Measurement and Applications*, Armonk, 126–144.
- Van Dyne, L., vd. (2012). Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence. *Social and Personality Compass*, 6 (4): 295-313.
- Veenhoven, R. (1996). *The Study of Life Satisfaction*. Rotterdam: Eötvös University Press.
- Wasburn, M. (1994). *Transpersonal Psychology in Psychoanalytic Perspective*. New York.
- Witter, vd. (1984). Education and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis, *Education Evaluation and Policy Analysis*, 6 (2): 165- 173.
- Wood, vd. (1989). Sex Differences in Positive Well-Being: A Consideration of Emotional Style and Marital Status, *Psychological Bulletin*, 106 (2): 249-264.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19): 415-440.
- Wageeh, N. (2013). The Impact of Cultural Intelligence on Employee Job Performance: An Empirical Study on King Abdel-Aziz Hospital in Al-Taif Governorate, Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8:26-43.
- Watson, D., Clark, L.A. ve Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The Panas Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1063-1070.

Witter, A. R., vd. (1984). Education and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 6 (2): 165- 173.



EKLER

Aşağıda bulunan demografi özellikleriniz hakkında bilgi edinmek amaçlı soruları cevaplamanızı rica ederiz.	
Sorular	Cevaplar
1- Yaşınız	
2- Cinsiyetiniz	
3- Medeni Durumunuz	
4- Eğitim Düzeyiniz	
5- Görev/Görevleriniz	
6- Görev Yapılan Ülke (Birden Fazla Olabilir)	
7- Yurt Dışı Deneyimi (Ay)	

KÜLTÜREL ZEKA ÖLÇEĞİ FORMU

Aşağıda, kültür konusunda sizi tanımlayan) birtakım özellikler ve davranışlar sunulmaktadır. Lütfen aşağıda yer alan maddelerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını örnek değerlendirmeye göre "X" ile işaretleyiniz.

No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Farklı kültürel geçmişi olan kişilerle birlikteyken kullandığım kültürel bilginin farkındayım.					
2	Alışkın olmadığım kültürden birileriyle etkileşime geçtiğimde kültürel bilgimi duruma uygun olarak kullanırım.					
3	Kültürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilginin farkındayım.					
4	Farklı kültürlerden birileriyle etkileşim halindeyken kültürel bilgimin doğruluğuna dikkat ederim.					

5	Başka kültürlerin yasal ve ekonomik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.					
6	Başka dillerin kurallarını (kelime, gramer vb.) bilirim.					
7	Başka kültürlerin değerleri ve dini inançları hakkında bilgi sahibiyim.					
8	Başka kültürlerin evlilik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.					
9	Başka kültürlerin el sanatları hakkında bilgi sahibiyim.					
10	Başka kültürlerde jest, mimik vb. sözel olmayan davranışların sergileme kurallarını bilirim.					
11	Başka kültürlerden insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırım.					
12	Alışkın olmadığım bir kültürde yerel insanlarla kaynaşabileceğime eminim.					

13	Benim için yeni olan bir kültüre uyum sağlamada karşılaşacağım güçlüklerle başa çıkacağıma eminim.					
14	Farklı bir kültürdeki alışveriş yapma kurallarına alışabileceğime eminim.					
15	Farklı bir kültürdeki alışveriş yapma kurallarına alışabileceğime eminim.					
16	Sözel davranışlarımı (ses tonu, aksan vb.) kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.					
17	Konuşurken tonlama ve duraksamayı, kültürlerarası duruma uygun olarak değişik şekillerde kullanırım.					
18	Konuşma biçimimi kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.					
19	Kültürlerarası iletişimde ne kadar gerekliyse sözel olmayan davranışlarımı ona göre ayarlarım.					
20	Yüz ifademi kültürlerarası iletişimin gereklerine göre değiştiririm.					

OXFROD MUTLULUK ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Aşağıda, mutluluk konusunda sizi tanımlayan birtakım özellikler ve davranışlar sunulmaktadır. Lütfen aşağıda yer alan maddelerin sizi ne oranda yansıttığını ya da yansıtmadığını örnek değerlendirmeye göre "X" ile işaretleyiniz.

No	İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kendimden hoşnut değilim.					
2	Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.					
3	Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.					
4	Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.					
5	Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.					
6	Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissedirim.					
7	Geçmişle ilgili mutlu anılara sahip değilim.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Ad Soyad: Muhammed Mustafa BALÇİÇEK

Doğum Tarihi ve Yeri: 12 Mayıs 1987, Kahramanmaraş

E-mail: mbalcicek@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Yüksek Lisans	İZÜ, İşletme Yönetimi	2017- 2019
Lisans	Trakya Üniversitesi, Fizik	2006-2011
Lise	Kahramanmaraş Kadriye Çalık Anadolu Lisesi	2002-2005

İŞ DENEYİMİ

Türkiye Maarif Vakfı	İnsan Kaynakları Yöneticisi	2017- Halen
Karmod Prefabrik	İnsan Kaynakları Uzmanı	2015-2017
Lutuf Mensucat	Personel Şef Yardımcısı	2013-2015
Pazarcık Devlet Hastanesi	Personel Şefi	2011-2013
MEB	Öğretmen	2011 Eylül-Aralık