

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KÜLTÜREL ZEKA VE DUYGUSAL ZEKANIN İŞ
TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE YAPILAN BİR
ÇALIŞMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rabia ÇEKMEZ

İstanbul

Ağustos-2021

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

KÜLTÜREL ZEKA VE DUYGUSAL ZEKANIN İŞ TATMİNİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE
YAPILAN BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rabia ÇEKMEZ

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

İstanbul
Ağustos-2021

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

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

Danışman Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Üye Dr. Öğr. Üye. Tuğçenur EKİNCİ FURTANA

Üye Dr. Öğr. Üye. Ercan ÖGE

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘Kültürel Zeka ve Duygusal Zekanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Çalışma’ başlıklı çalışmam, bilimsel ahlak ve gelenekler çerçevesinde yazılmış olup, faydalandığım eserler kaynakçada yer almaktadır. Kaynakçada yer alan eserlere atıf yaparak intihal olmaksızın yararlandığımı belirtirim.

Rabia ÇEKMEZ

ÖN SÖZ

Öncelikle çalışmamın en başından sonuna kadar geçen bu uzun süreçte bana yol gösteren, engin bilgilerinden faydalandığım, her aşamada bana yardımcı olan tez danışmanım Doç. Dr. Özgür KÖKALAN hocama, yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen eşime ve tek başladığım bu yolda bana yoldaşlık eden canım kızım Meryem Ada'ya, eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, beni teşvik eden özellikle anneme, babama ve aileme, üzerimde emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Rabia ÇEKMEZ

İstanbul-2021

ÖZET

**KÜLTÜREL ZEKA VE DUYGUSAL ZEKANIN İŞ TATMINİ
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE
YAPILAN BİR ÇALIŞMA**

Rabia ÇEKMEZ

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

Ağustos, 2021 – 101 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, kültürel zekanın ve duygusal zekanın iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu araştırma, kültürel zeka kavramını konu edinen ve yurt dışında bulunmanın kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeyine etkisi üzerine yapılan sınırlı sayıda çalışmalara katkı sağlayacaktır. Araştırma, Türkiye’de eğitim veren devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 440 Türk ve yabancı öğretim üyesi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda, akademisyenlerin kültürel zeka ve duygusal zeka düzeylerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Türk akademisyenlerin duygusal zeka ve iş tatmin düzeylerinin yabancı akademisyenlerden daha yüksek olduğu, kültürel zeka düzeylerinin ise daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin diğer akademisyenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Fakat yurtdışında bulunmanın duygusal zeka ve iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilememiştir.

Akademisyenlerin konuştukları yabancı dil sayısına göre kültürel zeka ve iş tatmini düzeyleri anlamlı farklılıklar gösterirken, duygusal zeka düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Zeka, Duygusal Zeka, Kültürel Zeka, İş Tatmini

ABSTRACT

**THE EFFECTS OF CULTURAL INTELLIGENCE AND
EMOTIONAL INTELLIGENCE ON JOB SATISFACTION: THE
STUDY ON ACADEMICIANS**

Rabia ÇEKMEZ

Master, Business Administration

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Özgür KÖKALAN

August, 2021 – 101 Pages

The purpose of this research is to determine the effect of cultural intelligence and emotional intelligence on the level of job satisfaction. This research will contribute to a limited number of studies on the concept of cultural intelligence and the effect of being abroad on cultural intelligence, emotional intelligence and job satisfaction. The research was carried out on 440 Turkish and foreign faculty members working at state and foundation universities in Turkey.

As a result of the research, it was determined that the cultural intelligence and emotional intelligence levels of academicians had a significant and positive effect on job satisfaction. It was concluded that the emotional intelligence and job satisfaction levels of Turkish academicians are higher than foreign academicians. However, their cultural intelligence levels are lower.

It has been determined that the cultural intelligence levels of academicians who have lived in a foreign country for at least 6 months are higher than other academicians. However, it has not been determined that being abroad has a significant effect on emotional intelligence and job satisfaction.

While cultural intelligence and job satisfaction levels showed significant differences according to the number of foreign languages spoken by academicians, no significant differences were found on emotional intelligence levels.

Keywords: Intelligence, Emotional Intelligence, Cultural Intelligence, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.3. Araştırmanın Varsayımları.....	4

İKİNCİ BÖLÜM

ZEKA, DUYGUSAL ZEKA, KÜLTÜREL ZEKA VE İŞ TATMİNİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ.....	5
2.1 Zeka	5
2.1.1. Zeka Kavramı ve Önemi	5
2.1.2. Zeka Kuramları	6
2.1.2.1 Charles Spearman'ın Çift Faktör Kuramı (1863-1945)	6
2.1.2.2. Edward L. Thorndike Çok Faktör Kuramı	7
2.1.2.3. Howard Gardner'ın Çoklu Zeka Kuramı	7

2.1.2.4 Robert Sternberg'in Üçlü Saç Ayağı Kuramı	10
2.2. Duygusal Zeka	14
2.2.1. Duygusal Zeka Tanımı ve Önemi	14
2.2.2 Duygusal Zeka Modelleri.....	15
2.2.2.1. Daniel Goleman'ın Duygusal Zeka Modeli	17
2.2.2.3. Mayer, Salovey Duygusal Zeka Modeli.....	20
2.3. Kültürel Zeka	23
2.3.1. Kültürel Zeka Tanımı ve Önemi	23
2.3.2. Kültürel Zeka Boyutları	24
2.3.2.1. Motive Edici Kültürel Zeka.....	25
2.3.2.2. Bilişsel Kültürel Zeka.....	25
2.3.2.3. Üst Bilişsel Kültürel Zeka	25
2.3.2.4. Davranışsal Kültürel Zeka.....	26
2.3.3. Kültürel Farklılıkların Olumlu Yönleri.....	29
2.3.4. Kültürel Farklılıkların Olumsuz Yönleri.....	31
2.4. İş Tatmini	33
2.4.1. İş Tatminin Tanımı ve Önemi	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	38
3.1. Veri Toplama Aracı.....	38
3.2. Veri Analiz Metotları	39
3.3. Araştırma Evreni	39
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI.....	45
4.1. Kültürel Zeka Ölçüm Modeli	46
4.2. Duygusal Zeka Ölçeği Ölçüm Modeli	50
4.3. Kültürel Zeka, Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Bu Kavramların Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistiki Bilgiler	53
4.4. Korelasyon Analizleri	54
4.4.1. Kültürel Zeka ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi	54
4.4.2. Duygusal Zeka ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi	55
4.4.3. Kültürel Zeka ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin Analizi	56
4.5. Hipotez Testleri.....	57
4.5.1. Ana Hipotezlere İlişkin Yapısal Eşitlik Modellemesi.....	57
4.5.2. Alt Hipotezlere İlişkin Yapısal Eşitlik Modellemesi	60
4.6. Duygusal Zeka ile İş Tatmini Arasında Kültürel Zekanın Düzenleyici Rolü	65
4.7. Türk ve Yabancı Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	67
4.8. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	68
4.9. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Türk Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	69
4.10. Konuştukları Yabancı Dil Sayısına Göre Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	70
4.11. Hipotezler Sonuç Tablosu	71

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
KAYNAKÇA	78

EKLER.....	84
ANKET FORMU	84
ÖZGEÇMİŞ.....	88



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Zekanın Başlıca Alternatif Metaforları	11
Tablo 2.2: Thurstone Birincil Yetenekler Teorisi	12
Tablo 2.3: Duygusal Zeka Modelleri	16
Tablo 2.4: Goleman Duygusal Zeka Modeli	18
Tablo 2.5: Bar-On Duygusal Zeka Modeli	19
Tablo 2.6: Van Dyne vd.'nin Kültürel Zeka Boyutları	26
Tablo 2.7: Kültürel Zeka İle İlgili Bazı Tanımlar	27
Tablo 2.8: Duygusal Zeka ve Kültürel Zeka Üzerine Yapılan Çalışmalar	33
Tablo 3.1: Çalışmaya katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri	40
Tablo 4.1: Uyum Ölçüleri ve Kesim Noktaları	45
Tablo 4.2: Kültürel Zeka Ölçeği İçin Harman Tek Faktör Testi	46
Tablo 4.3: Kültürel Zeka Ölçeği Katsayıları	48
Tablo 4.4 : Kültürel Zeka Geçerlilik ve Güvenirlilik Değerleri	50
Tablo 4.5: Duygusal Zeka Ölçeği İçin Tek Faktör Testi	50
Tablo 4.6: Duygusal Zeka Ölçeği Katsayıları	51
Tablo 4.7: Duygusal Zeka Geçerlilik ve Güvenirlilik Değerleri	53
Tablo 4.8: Kültürel Zeka, Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Bu Kavramların Alt boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bilgiler	53
Tablo 4.9: Kültürel Zeka ve Alt Boyutlarının İş Tatmini ile İlişkisi	55
Tablo 4.10: Duygusal Zeka ve Alt Boyutlarının İş Tatmini ile İlişkisi	55
Tablo 4.11: Kültürel Zeka ve Alt Boyutları ile Duygusal Zeka ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	56
Tablo 4.12: Ana Hipotezlere İlişkin İlişkiler ve Katsayı	59
Tablo 4.13: Alt Hipotezlere İlişkin İlişkiler ve Katsayı	62
Tablo 4.14: Kültürel Zekanın Düzenleyici Etkisi Ölçüm Modeli İlişkileri ve Katsayıları	66
Tablo 4.15. Türk ve Yabancı Akademisyelerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	67
Tablo 4.16. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	68

Tablo 4.17. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Türk Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	69
Tablo 4.18. Konuştukları Yabancı Dil Sayısına Göre Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması	70
Tablo 4.19: Araştırma Sonuçların Teorik Sonuçlarla Karşılaştırılması.....	71



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Christen, Iyer ve Soberman'ın İş Tatmin Modeli (Christen, Iyer, & Soberman, 2006: 138)	35
Şekil 3.1. Araştırma Modeli	42
Şekil 4.1: Kültürel Zeka Ölçeği İlk Ölçüm Modeli.....	47
Şekil 4.2: Kültürel Zeka Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli	49
Şekil 4.3: Duygusal Zeka Ölçeği İlk Ölçüm Modeli.....	51
Şekil 4.4: Duygusal Zeka Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli	52
Şekil 4.5: Ana Hipotezlere İlişkin Model	58
Şekil 4.6: Ana Hipotezlere İlişkin Nihai Model.....	60
Şekil 4.7: Alt Hipotezlere İlişkin Model	61
Şekil 4.8: Alt Hipotezlere İlişkin Nihai Model	64
Şekil 4.9: Kültürel Zekanın Düzenleyici Etkisi Ölçüm Modeli	65
Şekil 4.10: Kültürel Zekanın, Duygusal Zeka ile İş Tatmini Arasındaki Düzenleyici Etkisi	66

KISALTMALAR LİSTESİ

A.g.e. : Adı Geçen Eser

DZ : Duygusal Zeka

KZ : Kültürel Zeka

CQS : Cultural Intelligence Scale

SPSS : (Statistic Packets For Social Seciencies) Sosyal Araştırmalar İçin
İstatistiksel Program Paketi



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin etkisi ve artan rekabet ortamıyla birlikte örgütler, faaliyet gösterdikleri ulusal sınırları aşp farklı kültürel ortamlarda da faaliyet göstermeye başlamışlardır. Aynı zamanda yerel pazarın dışına çıkan çok uluslu örgütler ortaya çıkmıştır. Örneğin, şirket evlilikleri ve sınır ötesi birleşmeler çalışanların farklı kültürlerden kişilerle iletişim halinde olmasını gerektirmiştir. Buna benzer olarak üniversitelerde öğrenci, öğretim elemanı değişim programları ile kişilerin farklı kültürlere uyum sağlama becerisini ortaya çıkarmıştır. Bu ve benzeri durumlarda ortaya çıkan kültürel farklılıklar iş ve eğitim yaşamında olmakla beraber hemen her alanda etkisini hissettirmektedir. Globalleşme ile birlikte çok kültürlü ortamlarda bulunan kişilerin diğer kültürlerden gelen bireyler ile iletişime geçmeleri kültürel zeka kavramının öğrenilmesini ve kazanılmasını tetiklemiştir.

İnsan, doğası gereği biyolojik, kültürel ve sosyal üç ana boyuttan oluşan biyo-kültürel ve sosyal bir varlık olarak tanımlanmaktadır (Demirel & Kaya, 2006: 6). Günümüzde teknoloji ile birlikte kültürel ve sosyal boyutlarda çeşitli değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimler sadece bireylerde değil bireylerin önemli rol oynadığı eğitim kurumları da dahil birçok alanda etkisini göstermektedir. Bireylerden oluşan organizasyonlar, kişinin bilişsel boyutunun ötesinde kültürel ve sosyal boyutlarını da değerlendirmektedirler. Organizasyonlar küreselleştikçe ve iş gücü çeşitli hale geldikçe, farklı durumlarda bazı bireylerin duygusal ve kültürel olarak diğer bireylere göre daha etkili bir şekilde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Nitekim, duygusal ve kültürel boyutların zeka kavramıyla birleşmesi ile birlikte değişen dünya ortamında bu kavramlar bir ihtiyaç haline gelmiştir.

İlk araştırmalar, zekayı sadece akademik ortamda kavramları kavrama ve sorunları çözme yeteneği olarak tanımlarken, daha sonraları bu dar görüş yıkılmış ve zekanın sınıf dışındaki yerlerde de karşımıza çıkabileceğine dair fikirler gelişmiştir. Early ve Ang (2003), gerçek dünya zekasına artan ilginin, sosyal zeka, duygusal zeka ve pratik zeka gibi belirli içerik alanlarına odaklanan yeni zeka türlerinin çıkmasına neden olduğunu vurgulamıştır.

Kültürel zeka ile ilgili yapılan araştırmalar, bazı insanların kültürel açıdan farklı ortamlarda başarılı olurken, diğeri insanların bu ortamlarda başarısız olabileceklerini açıklamayı amaçlar. Kültürel açıdan farklı ortamlarda etkili bir şekilde görevini yerine getirmek ve yönetmek için bir bireyin kabiliyeti olarak tanımlanan kültürel zeka, Schmidt and Hunter (2000)'in kavramlar ve sorunları çözmekle birlikte doğru kavrayabilme ve doğru anlayabilme yeteneği olan genel zeka tanımı ile örtüşmektedir (Ang & Van Dyne, 2015). Schmidt ve Hunter (2000) tarafından kültürel zeka, kültürel çeşitlilik ile tanımlanan durumlarda kişinin yeteneğini doğru bir şekilde kavrayabilme becerisi olarak adlandırılıp, zekanın özel bir biçimi olarak tanımlanmıştır. Tıpkı duygusal zekanın (EQ) bilişsel zekayı (IQ) tamamladığı gibi bir bireyin gittikçe birbirine bağımlı hale gelen bir dünyada kişisel ilişkilerinde ve iş yerinde başarı elde etmesi de birbirlerini tamamlar. Toplumsal etkileşim normları kültürden kültüre değiştikten, bilişsel zeka, duygusal zeka veya sosyal zekanın direkt olarak kültürler arası uyum ve etkileşime dönüşeceği ihtimal dahilinde değildir.

Early ve Ang (2003), sadece bilişsel becerilerle değil bilişsel becerilerin ötesine geçmesi konusunda yaptığı bu araştırmalar sonucunda (Ackerman, 1996: Gardner 1993) kültürel zekanın, bilişötesi, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutlarını içeren çok boyutlu bir kavram olduğunu kuramlaştırmışlardır. Çok faktörlü bir yapı olarak kültürel zeka, Stenberg ve Detterman'ın (1986) zekanın çoklu odak noktasının çerçevesine dayanır.

Bireylerin sosyal yaşamlarını iyi yönetmelerinde sadece duygu yeterli değildir. Bir kişinin duygularını tanımlama, anlama, kullanma ve yönetme becerisi, hemen hemen her alanda kişinin başarılı olmasında etkili olan duygusal ve sosyal yeterliliklerinin temelini oluşturur. Daniel Goleman'a göre duygusal zeka, kendi duygularımızı ve başkalarının duygularını tanıma, duygularımızı ilişkilerimizde iyi yönetme ve kendimizi motive etme kapasitesidir.

Yukarıda bahsedilen kavramlar çerçevesinde bu araştırma, yurtdışında eğitim alan akademisyenler ile yurtdışında eğitim almayan akademisyenlerin kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmini düzeylerine etkisini ölçmeyi hedeflemektedir.

Birinci bölüm; zeka, duygusal zeka, kültürel zeka ve iş tatmini tanımlarının yer aldığı kavramsal çerçeveden oluşur. Duygusal zeka ve kültürel zeka modelleri açıklanmıştır.

Her iki kavramla ilgili yapılan çalışmalarından bazılarına yer verilmiştir. Ayrıca, iş tatmini üzerine yapılan bazı çalışmaların sonuçları da örneklendirilmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı ve nemi

Bu araştırma, Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka ve duygusal zeka düzeylerinin, iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında ayrıca Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin, duygusal zekaları ile iş tatminleri arasında düzenleyici etkiye sahip olup olmadığı incelenecektir. Araştırma kapsamında bu üç kavram arasındaki ilişkiler derinlemesine analiz edilmiş ve kavramlar arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri açısında bu değişkenler arasında farklılıklar olup olmadığı analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın, son yıllarda önem kazanan bir kavram olan kültürel zeka ve duygusal zeka konusu üzerinde yapılacak gelecek araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, ğretim üyelerinin yurt dışında bulunmalarının kültürel zeka düzeylerine etkisine yönelik sayılı çalışmalardan biri olması, bu araştırmanın önemini artırmaktadır.

Kültürel zeka ve duygusal zeka kavramı son yıllarda araştırmalara konu olan iki önemli kavramdır. Literatürde kültürel zeka ve duygusal zeka kavramlarının liderlik, iş performansı ve iş tatmini gibi konularla birlikte çalışıldığı görülmektedir. Ancak zeka türlerinden özellikle kültürel zeka ile ilgili sınırlı çalışma bulunmaktadır.

Günümüzde kültürel farklılık neredeyse tüm örgütlerde kendini göstermektedir. Ayrıca birçok kurum ve kuruluşlarda buna bağlı olarak bazı sorunlar yaşanmaktadır. Çok kültürlü bir yapıya sahip olan örgütlerden biri de eğitim kurumlarıdır. Üniversiteler hem bir çalışma ortamıdır hem de yüksek düzeyde eğitim verilen bir ğretim kurumudur. Üniversitelerde gerek yurt iinden gerekse yurt dışından gelen ğrenci ve akademisyenler göz önünde bulundurulduğunda, eğitim kurumlarının birçok farklı kültürü barındırdığı görülmektedir. Özellikle farklı eğitim kurumları arasında yapılan ortak çalışmalar ve değişim programları ile birlikte eğitim kurumlarında çok kltrllkte artış görülmektedir. Bu nedenle eğitim kurumları çok kültürlü bir yapıya sahip olduklarından, kültürel zeka kavramı büyük önem taşımaktadır. Kültür farklılığı sadece farklı toplumlardan gelen insanların oluşturduğu

örgütlerde değil, aynı toplumda yaşayan ancak farklı yörelerde yetişmiş insanlar arasında da görülebilir. Kültürel zeka, farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkili bir biçimde ilişki kurarak çalışma yeteneğimizi destekler. Kültürel zekaya sahip bir kişi, çok kültürlü ortamlarda, bu kültür farklılıklarını stratejik olarak nasıl daha iyi kullanacağını bilerek yenilikçi çözümler getirebilir. Üniversitelerde de akademisyenlerin kültürel zekaya sahip olması, öğrencilerini ve çalışma arkadaşlarını daha iyi anlayıp, verdiği eğitimin kalitesini artıracaktır.

1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma evreninden elde edilen veriler kapsamında yapılan analiz sonuçları, örnekleme dahil edilen bireylere göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle araştırma, verilerin elde edildiği örneklem ile sınırlıdır. Sosyal bilimler için geçerli olan genel sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.

Araştırma kapsamında uygulanan anket, yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Ayrıca, öğretim üyelerinin daha önce kültürel zeka konusunda yaptıkları çalışma ya da edindikleri bilgi varsayımı, katılımcıların anket sorularına objektif cevap vermekten kaçınmalarına ve gerçek düşüncelerini ifade etmemelerine sebep olabilir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada, Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka ve duygusal zeka düzeylerinin iş tatmin düzeylerine olan etkisini incelemek için,

- Dağıtılan anketlerin öğretim üyeleri tarafından kavrandığı,
- Örnekleme alınan kişilerin evreni temsil ettiği
- Dağıtılan anketlerin gerçek duruma uygun olarak doldurulduğu varsayılmıştır.

Ayrıca Türkiye’de bulunan üniversitelerde yapılan anketlerde elde edilen örneklem sayısının evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

ZEKA, DUYGUSAL ZEKA, KÜLTÜREL ZEKA VE İŞ TATMİNİ KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

Bu kısımda zekanın tanımı ve zeka kuramları açıklanmaya çalışılmış, zeka türlerinden bahsedilmiştir. Kuramsal açıdan Thurstone'ın, Gardner'ın, Sternberg'in zeka modelleri incelenmiştir. Duygusal zeka, kültürel zeka ve iş tatmini kavramları açıklanmıştır.

2.1 Zeka

2.1.1. Zeka Kavramı ve Önemi

İnsanı birbirinden ayıran temel özelliklerinden biri zekadır. Zeka, yıllardır tartışılan ve üzerine birçok araştırma yapılan bir konudur. İnsan davranışlarındaki değişiklikler ve karmaşıklıklar, araştırmacıların zeka ile ilgili çeşitli çalışmalar yapmasına neden olmuştur.

İlk olarak filozoflar tarafından incelenen zeka kavramı, uzun süren yıllar boyunca araştırılmış olsa da, zeka hakkında bildiklerimizin çoğu on dokuzuncu yüzyılın sonlarından bu yana ortaya çıkmıştır (Sü Eröz, 2013: 214). Zekanın soyut bir kavram oluşu uzun yıllardır araştırmalara konu olmasına sebep olmuştur. Araştırmacılar zeka kavramını sorgulamışlar ve belirli bir kalıba oturtmaya çalışmışlardır.

Zekayı ölçmeye çalışan ilk araştırmacı Galton'dur (Okay, 2010: 49). Galton'a göre, zihnin kalıtsal farklılıkları kişilerin entelektüel başarılarındaki bireysel farklılıklara sebep olmaktadır (Cudeck & MacCallum, 2007: 208).

Psikolog Louis L. Thurstone (1887-1955) zekayı, tek bir genel yetenek olarak görmek yerine, sözlü kavrayış, muhakeme, algı hızı, sayısal yetenek, akıcılık, ilişkisel bellek ve mekansal görüntülemeye oluşan yedi farklı temel zihinsel yetenek olarak tanımlamıştır (Sternberg R. J., 2006: 37).

Psikolog Robert Sternberg, bireyin zihinsel özyönetiminin zekayı oluşturduğunu belirtmiştir. Sternberg'in bu anlayışı, zeka ve yönetim arasında benzerlik olduğunu, bireyin düşünceleri ile eylemlerinin uyumlu olduğunu vurgulamaktadır. Sternberg,

hem içsel ihtiyaçlarımıza hem de çevrenin ihtiyaçlarına karşı hassas olabilmenin gereğinin zekayı bir araç olarak kullanarak kendimizi yönetmek olduğunu ifade etmiştir (Sternberg R. J., 1997: 49).

Zeka denince aklımıza ilk olarak IQ testi kavramı gelebilir. Çünkü zeka genellikle doğuştan gelen, ölçülebilen bir şey ve değişmesi zor bir kapasite gibi algılanır ve entelektüel potansiyel olarak tanımlanır. Zekanın, bir takım kalıtsal özelliklere sahip olduğu fakat yaşam deneyimleri ile birlikte değiştirilebildiği fikri öne atılmıştır. Howard Gardner, Thorndike, Thurstone, Guilford ve Sternberg gibi araştırmacılar zeka kavramına yönelik çoğulcu teoriler önermişlerdir (Calik & Birgili, 2013).

2.1.2. Zeka Kuramları

2.1.2.1 Charles Spearman'ın Çift Faktör Kuramı (1863-1945)

Charles Edward Spearman, yaygın olarak kullanılan ölçme araçlarını ve faktör analizi olarak bilinen istatistiksel yöntemi ilk tanımlayan etkin bir psikologdur. İnsan yeteneklerinin doğası üzerine yaptığı çalışmalar ile iki faktörlü zeka kuramının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Petscher, Schatschneider, & Compton, 2013: 171).

Birçok psikoloğun inancına göre zihinsel (mental) yetenekler birbirinden bağımsız çeşitli faktörler tarafından belirlenmektedir. Ancak Spearman, genel yetenek (g) ve özel yeteneklerin (s) tek bir faktör ile değişen derecelerde ilişkilendirildiği sonucuna varmıştır. Bu kurama göre kişi bir alanda başarılı ise diğer alanlarda da başarılıdır. Spearman'ın çalışmaları, zeka testi için teorik gerekçe haline gelmiştir. Spearman, istatistiksel yöntemleri kullanarak genel yetenek (g) faktörünün, bellek, fiziksel yetenek ve duyudan ayrı zihinsel yöntemlerle ilişkili olduğunu bulmuştur. Genel yetenek ölçümüne ek olarak zeka testlerinin, sözel, matematiksel, ve sanatsal beceriler gibi özel yetenekleri (s) ölçtüğünü de belirtmiştir (Spearman, 1927). Bu da Spearman'ın iki faktörlü zeka kuramını oluşturmaktadır. Spearman'ın iki faktörlü zeka kuramı başta Thorndike olmak üzere Gardner, Sternberg gibi diğer birçok bilim adamı tarafından kabul görmemiştir.

Spearman'ın zeka kuramı bilim insanları tarafından eleştirilse de, psikolojide istatistiksel faktör analizi için temel oluşturmuştur.

2.1.2.2. Edward L. Thorndike Çok Faktör Kuramı

Thorndike zekanın tek bir faktör ile açıklanamayacağını, mental problemlerin çözümlenmesinde birden fazla faktörün etkili olabileceğini öne sürmüştür. Yani, zekayı ölçmek için genel yetenek gibi bir şeyin yeterli olmadığı, her zihinsel aktivitenin bir takım farklı yetenekler gerektirdiğini savunmuştur.

Modern eğitim psikolojisinin kurucusu olan Edward Lee Thondike, Spearman'ın yapmış olduğu çalışmalarını tekrarlayarak, zekanın birbirinden bağımsız faktörlerden oluştuğunu öne sürmüştür (Toker, Kuzgun, Cebe, & Uçkunkaya, 1968).

Thorndike'nin sosyal zeka ifadesi, araştırmamıza konu olan duygusal zeka kavramının gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Thorndike'ye göre zeka üç boyuttan oluşmaktadır (Gürel & Tat, 2010):

Soyut Zeka: Sayı ve kelimeleri anlama, kavrama ve kullanma becerisini ifade eder. Sözlü ve sembolik düşünme yeteneğidir.

Sosyal Zeka: Kişileri anlama, etkin bir şekilde iletişime geçebilme becerisini ifade eder. Sosyal ilişkilerde performans gösterme yeteneğidir.

Mekanik Zeka: Araç-gereç, motor gibi nesneleri anlama, kavrama ve kullanma becerisini ifade eder. Ayrıca, vücudumuzu etkili bir şekilde kontrol etme yeteneğidir.

2.1.2.3. Howard Gardner'ın Çoklu Zeka Kuramı

Howard Gardner, tekli zeka modeline karşı çıkmış, sözel ve sayısal yetenekleri ölçmek amacıyla yapılan IQ testlerinin aslında kişinin zeka potansiyelini tam olarak ortaya koymadığını belirterek eleştirmiştir. Gardner, çeşitli IQ testlerinden alınan puanların analizine odaklanmak yerine, insan zekasının sayısal ifadelerin ötesinde, kişinin yeteneklerini eksiksiz ve doğru bir şekilde tasvir etmediğine odaklanmasını önermiştir (Gürel & Tat, 2010: 345).

Bu teori geleneksel psikometrik görüşlerin çok sınırlı olduğunu ileri sürmektedir. Gardner, zeka modelini ilk olarak 1983 tarihinde "Zihnin Çerçevesi: Çoklu Zeka Teorisi" adlı kitabında ana hatlarıyla belirtmiş ve tüm insanların farklı zeka türlerine sahip olduğunu ileri sürmüştür (Altan, 2011: 54).

Gardner, sekiz zekanın varlığından bahsetmiş ve “varoluşçu zeka” olarak bilinen dokuzuncu zeka türünün eklenmesi gerektiğini belirtmiştir. Gardner’a göre, insanların sahip olduğu yetenek ve kabiliyetlerin tümünü elde edebilmek için, yalnızca bir entelektüel kapasiteye sahip olmak yeterli değildir. Çünkü, müzik, sosyal, görsel-uzamsal ve dilsel gibi birçok zeka türüne sahip olmanın gerektiğini kuramsallaştırmıştır (Altan, 2011).

Gardner’ın çoklu zeka kuramı, farklı kültürlerde değer verilen becerilere ve yeteneklere dayalı sekiz farklı zeka türünü ele almaktadır (Christodoulou, Davis, Gardner, & Seider, 2011: 488).

Sözel-Dilsel Zeka : Sözcükler zekası olarak da adlandırılan bu zeka türünde güçlü olan insanlar, hem yazarken hem de konuşurken kelimeleri iyi kullanırlar. Ayrıca, güçlü iletişim kurma yeteneklerine sahiptirler. Bu bireyler genellikle hikayeler yazma, bilgi ezberleme ve okuma alanında çok iyidirler. Yazarlar, gazeteciler, avukatlar ve öğretmenler sözel-dilsel zekasını üst düzeyde kullanırlar. Sözel zekası yüksek olan bireyler, yazılı ve sözlü bilgiyi hatırlamada iyidirler, tartışma ve ikna edici konuşmalar yaparlar, hikaye anlatırken genellikle mizah kullanırlar.

Görsel-Uzamsal Zeka: Görsel-uzamsal zekası güçlü olan insanlar, görsel dünyayı iyi algılamada ve herhangi bir şeyi gözünde canlandırmada başarılıdırlar. Bu kişiler genellikle yönlerde olduğu kadar haritalar, grafikler, videolar ve resimlerde de iyidirler. Mimarlar, sanatçılar ve mühendisler görsel- uzamsal zekalarını üst düzeyde kullanırlar. Görsel zekası yüksek olan bireyler, yap-boz parçaları ile vakit geçirmekten hoşlanırlar. Resimleri, grafikleri ve tabloları yorumlamada başarılıdırlar. Resim, çizim yapma ve görsel sanatlar ilgi alanları olabilir. Ayrıca, modelleri kolayca anlayabilirler.

Bedensel-Kinestetik Zeka: Bedensel-kinestetik zekası yüksek olan insanların vücut hareketlerini kullanma, fiziksel denetimde ve hareketleri gerçekleştirme konusunda başarılıdırlar. Mükemmel el-göz koordinasyonuna ve becerisine sahiptirler. Aynı zamanda beden-zihin uyumu sağladıkları belirtilir. Dansçı ve sporcular, elleriyle bir şeyler yaratmaktan zevk alanlar, işitmekten ya da görmekten ziyade hatırlayarak faaliyet gösterme eğilimindedirler. Dansçılar, inşaatçılar, heykeltıraşlar, aktörler bu zeka tipine örnek gösterilebilir (Altan, 2011).

Mantıksal-Matematiksel Zeka: Mantıksal-matematiksel zekası güçlü olan insanlar, mantık yürütme, kalıpları tanıma ve problemleri mantıksal olarak analiz etme konusunda iyidirler. Bu bireyler tümdengelim ve tümevarım kullanan, kavramsal olarak sayılar ve modeller arasındaki karmaşık ilişkiyi anlama becerisi olan kişilerdir. Bilim insanları, matematikçiler, bilgisayar programcıları, mühendisler ve muhasebeciler mantıksal-matematiksel zekalarını üst düzeyde kullanırlar. Mantıksal zekası yüksek olan bireyler, karmaşık hesaplamaları çözme ve ileri problem çözme yeteneğine sahiptirler ve soyut fikirler hakkında düşünmekten hoşlanırlar. Bilimsel deneyler üretmeyi severler.

Kişilerarası Zeka: Güçlü sosyal zekaya sahip olan kişiler, diğer insanlarla ilişki kurma ve etkileşimde bulunma konusunda iyidirler. Bu kişiler çevrelerindeki kişilerin duygularını, motivasyonlarını, isteklerini ve amaçlarını değerlendirmede başarılıdırlar. Psikologlar, filozoflar, danışmanlar, satış elemanları, politikacılar bu zeka türüne örnek olarak verilebilir. Sosyal zekası yüksek olan bireyler, sözlü ve sözsüz iletişim kurma konusunda başarılıdırlar. Olaylara farklı açılardan yaklaşırlar. Grup anlaşmazlıklarında arabuluculuk rolü üstlenirler (Altan, 2011).

Müziksel-Ritmik Zeka: Güçlü müzikal zekaya sahip olan kişiler, modelleri, tonları, ritimleri ve sesleri ayırt etmede iyidirler. Bu kişiler müziğe karşı aşırı beğeni duyarlar ve müzik besteleme ve gösterisinde genellikle iyidirler. Müzisyenler, besteciler, şarkıcılar, müzik öğretmenleri ve orkestra şefleri bu zeka tipine örnek olarak gösterilebilir. Müzik zekası yüksek olan bireyler, müzik aleti çalmaktan hoşlanırlar. Müzik kalıplarını ve tonlarını kolayca ayırt edebilirler. Şarkıları ve melodileri hatırlamada iyidirler.

İçsel Zeka: İçedönük zeka tipinde güçlü olan kişiler, kendi duygularının ve duygusal durumlarının, motivasyonlarının farkında olmada, yani kendini tanımada iyidirler. Bu kişiler, başkalarıyla olan ilişkileri keşfetmek ve kişisel güçlerini belirlemek gibi kendini yansıtmaya ve analizden zevk alırlar. Filozoflar, yazarlar, kuramcılar, bilim insanları bu zeka türüne örnek olarak gösterilebilir. İçsel zekası yüksek olan bireyler, kişinin güçlü ve zayıf yönlerini analiz etmede iyidirler. Teorileri ve fikirleri analiz ederler. Öz farkındalıkları yüksektir. Kendi motivasyon kaynaklarını kendileri oluşturmaktadır.

Doğa Zekası: Doğa zekası güçlü olan kişiler doğa ile daha uyumludur ve genellikle bitki yetiştirme, hayvan besleme, çevreyi keşfetmeyi ve diğer türler hakkında bilgi

sahibi olmayı ve sınıflandırmayı severler. Bu kişiler, çevredeki doğal dünyayı algılar ve küçük değişikliklerin farkında olurlar. Biyologlar, doğacılar, bahçıvanlar, çiftçiler bu zeka türüne örnek olarak gösterilebilir. Doğa zekası yüksek olan bireyler, botanik, biyolojik ve zooloji gibi konulara ilgi duyarlar. Bilgiyi kolayca kategorize edebilirler. Kamp yapmak, bahçe işleri ile uğraşmak, yürüyüş yapmak ve dışarıdaki yerleri keşfetmek ilgi alanlarıdır.

2.1.2.4 Robert Sternberg'in Üçlü Saç Ayağı Kuramı

Stenberg, Gardner'ın kuramında bahsettiği zekanın, tek bir yetenek değil daha genel bir yetenek olduğu düşüncesi ile aynı fikirdedir. Ancak bunun yanında Gardner'ın modelindeki bazı zeka türlerinin bireysel yetenekler olarak daha iyi incelenmesini önermiştir. Yani Stenberg'in triarşik zeka kuramına göre, zeka, tek bir yetenek olarak değil, farklı bileşenler göz önünde alınarak tanımlar. Bu doğrultuda, zekanın düzgün bir şekilde tanımlanıp ölçülmesi halinde, gerçek hayatta başarıya dönüşeceğine inanmaktadır (Tok & Sevinç, 2010: 64).

Sternberg Triarşik kuramı ile çeşitli zeka teorilerini sentezlemek için önemli bir çaba göstermiştir. 1980'lerde Robert Sternberg tarafından formüle edilen "başarılı zeka" olarak adlandırdığı 'Triarşik Zekâ Teorisi (Triarchic Intelligence Theory)' nde üç farklı faktör vardır: soyut düşünme ve bilgiyi değerlendirme yeteneği olan **analitik zeka**; yaratıcılık, yeni çözümler veya fikirler icat etme yeteneği olan **yaratıcı zeka**; ve somut durumlarla başa çıkmayı sağlayan **pratik zeka** (Gürel & Tat, 2010: 346).

Analitik zeka (Componential): Analitik zeka aslında zekanın standart tanımı ile benzerdir. Bireyin sorun çözme becerilerini ifade eder. Yani bir kişinin bilgiyi nasıl işlediği ve analiz ettiği ile ilgilidir. Stenberg analitik zekanın meta bileşenlerinin, performans bileşenlerinin ve zekanın bilgi edinme bileşenlerinin ortak operasyonlarına dayandığına inanmaktadır (Tok & Sevinç, 2010).

Yaratıcı zeka (Experiential): Geçmiş tecrübeler ile mevcut becerileri kullanarak yeni durumlarla baş etme kapasitesidir (A.g.e).

Pratik zeka (Contextual): Değişen sosyo-kültürel çevreye uyum sağlamasına yardımcı olan pratik düşünme yeteneğidir (A.g.e).

Zekanın doğasını yorumlamak için uzun yıllardır süregelen birçok çalışma vardır. Sternberg (1992)'in 'Metaphors of Mind: Conceptions of the Nature of Intelligence'

kitabında zekaya ilişkin alternatif metaforlar Tablo 2.1’de gösterildiği şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 2.1. Zekanın Başlıca Alternatif Metaforları

Metafor	Temel Soru	İkincil Soru	Kuramlar	Kuramcılar
Coğrafik	Zekanın bireyin iç dünyası ile ilişkisi nedir?	Zihnin haritasını ne şekillendirir?	-İki faktör -Birincil zihinsel yeterlikler -Aklın yapısı -Hiyerarşik	Spearman Thurstone Guilfort Cattell- Vernon
Bilişsel	Zekanın bireyin iç dünyası ile ilişkisi nedir?	Zeki düşüncenin altında yatan bilgi işleme programları nelerdir?	-Sözel yeterlik -Bileşensel	Hunt Stenberg
Biyolojik	Zekanın bireyin iç dünyası ile ilişkisi nedir?	Beynin ve merkezi sinir sisteminin anatomisi ve fizyolojisi zeki düşünceyi nasıl açıklar?	-Beyin yarım küresinin yerini belirleme -Sinirsel iletim hızı -Sinirsel iletimin doğruluğu	Levi Jensen Eysenck
Epistemolojik	Zekanın bireyin iç dünyası ile ilişkisi nedir?	Bilgi ve zihinsel süreçlerin organize edildiği zihinsel yapılar nelerdir?	-Genetik epistemolojik	Piaget
Antropolojik	Zekanın bireyin iç dünyası ile ilişkisi nedir?	Zeka, kültürel bir icat olarak hangi biçimleri alır?	-Radikal kültürel görecelik -Koşullu karşılaştırmacılık -Etolojik	Berry Cole Charlesworth

Sosyolojik	Zekanın bireyin iç dünyası ile ilişkisi nedir?	Gelişimdeki sosyal süreçler nasıl içselleştirilir?	-Proksimal gelişim bölgesi -Aracılı öğrenme deneyimi	Vygotsky Feuerstein
Sistem	Zekanın bireyin iç dünyası ile ilişkisi nedir?	Zihni, metaforları kesen bir sistem olarak nasıl anlayabiliriz?	-Çoklu zeka -Triarşik	Gardner Sternberg

Kaynak: (A.g.e.)

Charles Spearman' ın genel zeka kuramının tersine, Louis Leon Thurstone (1938) zekanın belirli bir sayıda temel yeteneğe ayrılabilirliğini, zekanın bir yetenekler kümesi olduğunu belirtmiştir. Thurstone'un Birincil Yetenekler Teorisi olarak da bilinen teorisinde yaptığı testler ve istatistiksel çalışmalar neticesinde zekanın yedi temel yetenektan oluştuğunu öne sürmüştür (Sternberg R. J., 1985: 5). Kişiler arasındaki zihinsel farklılıklara bağımsız yedi yeteneğin sebep olduğunu belirterek, zekayı değerlendirmek için grup faktörleri kuramını geliştirmiştir. Bu temel zihinsel yetenekler Tablo 2.2'de gösterilmiştir.

Tablo 1.2. Thurstone Birincil Yetenekler Teorisi

Faktör	Tanım
Kelime Bilgisi	Kelimeleri, cümleleri ve sözlü diğer materyalleri hızlı bir şekilde üretme becerisidir.
Sözel Yetenek	Kelimeleri tanımlama ve kavrama becerisidir. Kişinin sözlü materyalleri anlama yeteneğini ifade eder.
Uzaysal Görselleştirme	Şekillerin, nesnelerin birbiriyle ilişkisini görselleştirebilme yeteneğidir.
Sayısal Yetenek	Temel aritmetik problemleri çözme ve hızlı aritmetik hesaplama becerisidir.

Akıl Yürütme	Özelden genele kuralları bulma becerisidir.
Algısal Hız	Nesneler arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri görme becerisini ifade eder.
Bellek	Daha önce öğrenilmiş olan öğeleri hatırlama, ezberleme ve ilişkilendirme yeteneğidir.

Kaynak: (A.g.e)

Harvard'dan mezun olan 95 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada, öğrenim boyunca en yüksek puanları alan kişilerin, ilerleyen dönemlerde daha düşük puan alan arkadaşlarına göre, maaş, konum ve verimlilik açısından daha başarılı olmadıkları gözlemlenmiştir. Akademik zeka, kişinin karşısına çıkabilecek herhangi bir değişikliğe ya da olanaklara hazırlıklı olmayı öğretmez. Aslında duygusal zekaya ve kültürel zekaya ihtiyaç duyulan temel nokta budur. Kişinin geleceğini belirleyen en önemli unsurlardan biri olan duygusal zekanın ve kişiler arası uyum için ihtiyaç duyulan kültürel zekanın göz ardı edilip, okullarda ve iş yaşamında akademik becerilerin temel unsur oluşturulduğu bilinmektedir (Goleman, 2016: 63).

Binet, Guilford, Terman, ve yukarıda bahsetmiş olduğumuz birçok araştırmacı yüzyıllar öncesinde zekayı tanımlamaya çalışmış ve birçok araştırma yapmıştır. John Berry, Howard Gardner, John Mayer ve Peter Salovey, Robert Sternberg ve diğer birçok araştırmacı çeşitli zeka modelleri tasarlamışlardır. Araştırmacılar, sosyal zekayı, duygusal zekayı, fiziksel zekayı, sanatsal zekayı ve pratik zekayı tanımlamak için çeşitli yaklaşımlar ortaya atmışlardır. Bu yaklaşımlar, kişiler arası etkileşimleri anlamak amacıyla birçok yeni ve önemli bilginin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Çalışmanın gerekliliği göz önüne alınarak zeka türlerinden duygusal zeka ve kültürel zeka kavramlarına aşağıda yer verilmiştir.

2.2. Duygusal Zeka

2.2.1. Duygusal Zeka Tanımı ve Önemi

Tüm bireylerde bulunan duygu kavramı, iş ve sosyal yaşantımızda başarıya ulaşmak ve ilişkilerimizi iyi yönetmek için tek başına yeterli değildir. 1980’li yıllarda psikologlar, duyguların düşünce ile nasıl etkileşime girdiğini araştırmaya başlamışlardır. Bu sayede duygunun zeka ile birlikte kullanılabileceği fikri ortaya çıkmaya başlamıştır. Literatürde karşımıza Emotional Quotient (EQ) olarak çıkan duygusal zeka ilk olarak John D. Mayer ve Peter Salovey (1990) tarafından kullanılmıştır (Gürel & Tat, 2010: 345).

Duygusal zekanın temeli 1920 yılında Edward Thorndike’nin sosyal zeka üzerine yaptığı çalışmalara dayanmaktadır. Araştırmacılar zamanla, sosyal zekayı tanımlamaktan ve değerlendirmekten ziyade, kişilerarası davranışın amacını ve efektif bir biçimde adapte olma sürecinde oynadığı rolü anlama üzerine çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Gül, İnce, & Korkmaz, 2014: 32).

Salovey ve Mayer, birinin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, aralarında ayırım yapma ve edindiği bilgileri kullanma becerisini içeren, sosyal zekanın alt kümesi olarak duygusal zekayı tanımlamıştır (Gürel & Tat, 2010: 343).

Kişinin kendi duygularının ve başkalarının duygularının farkında olması, iş ve sosyal yaşamında bunları etkin bir biçimde kullanması tüm modellerin ortak yaklaşımı olarak ifade edilebilir (Aslan Ş. , 2013: 35).

Duygusal zeka ile birlikte bireyler, kendi duygularını ve başkalarının duygularını daha iyi anlayabilir ve duygularını doğru bir şekilde yönetebilirler. İş hayatında, okulda, sosyal yaşamda insanlar arasında oluşan olumsuzlukları engellemek ve insan ilişkilerini daha olumlu bir yere taşımak için insan duygularını anlama amacıyla birçok bilimsel araştırma yapılmıştır (Somuncuoğlu, 2005).

Bir kişinin duygularını tanımlama, anlama, kullanma ve yönetme becerisi, hemen hemen her alanda kişinin başarılı olmasında etkili olan duygusal ve sosyal yeterliliklerinin temelini oluşturur. Aslında işin karmaşıklığı arttıkça duygusal zekanın önemi de artmaktadır. Bu sebeple literatürde, akademik başarıyı artırmak ve işverenlerin istediği becerilere sahip mezunlar yetiştirmek için birçok uygulama vardır. Duygusal zekanın ve diğer bileşenlerin aktif kullanımı, mesleki ve pedagojik

niteliklerin, yeterliliklerin, öğretmen eğitiminin gelişmesine ve bunların bir bütün olarak iyileştirilmesine katkıda bulunur. Yapılan birçok araştırmaya göre, duygusal zeka testlerinden yüksek alanlar, diğer kişilere göre daha iyi kişiler arası beceriye sahiptir. Ayrıca bu kişilerin, iş yerinde daha iyi sosyal etkileşimde oldukları meslektaşları tarafından olumlu değerlendirildiği belirtilmiştir.

Girgin(2009), duygusal zekayı şu şekilde ifade etmiştir: Kişinin duygularını ifade edebilmesi, başkalarının duygularını anlaması, diğer bireylere karşı saygı duyması, sorunları çözebilmesi, ilgili durumlarda nezaket göstermesi vb. nitelikler ancak duygusal zeka ile elde edilebilir. Girgin(2009), öğretmen adaylarının duygusal zeka düzeyleri üzerinde yaptığı çalışmada, çatışma durumunda sessiz kalırım seçeneğini işaretleyen adayların duygusal zeka düzeylerinin diğerlerinden önemli düzeyde düşük olduğunu ifade etmiştir (Girgin, 2009).

Duygusal zekanın toplum içerisinde geliştirilmesinde öğretmenler ve akademisyenler büyük rol oynamaktadır. Kişinin kendisinden farklı düşüncelere sahip olan kişilere saygı gösterebilmesinde ve öğrencinin yeteneklerinin farkına varmasında, eksik yönlerini desteklemesinde ve özgüven geliştirilmesinde akademisyenlerin becerisi etkili olacaktır. Ayrıca, bu gibi etmenlerin dikkate alındığı bir ortamda öğrenme eylemi daha kolay gerçekleşebilir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, duygusal zeka düzeyi yüksek olan öğrenciler, duygusal zeka düzeyi düşük olan öğrencilere kıyasla daha az davranış bozuklukları göstermektedir (Girgin, 2009).

Duygusal zeka özellikle son yıllarda önem kazanmış bir kavram olarak, iş yerlerinde, okullarda ve psikoloji gibi birçok alanda karşımıza çıkmaktadır. Duygusal zekanın, yüksek öğretimde akademik liderlik ile ilişkili ve önemli bir gereklilik olduğu kabul edilmektedir. Duygusal zekanın empati ile ilgili özellikleri, akademik liderlerin başkalarına yol göstermesi, ilham vermesi ve kendi kendini sorumlu bir şekilde yönetmesinde, etkili ve sorunsuz çalışmalarında katkı sağlamaktadır.

2.2.2 Duygusal Zeka Modelleri

Duygusal zeka ile ilgili yapılan araştırmaları incelediğimizde karşımıza, Karma Model ve Yetenek Model'i olmak üzere iki model çıkmaktadır (Gül, İnce, & Korkmaz, 2014: 33). Duygusal zeka modelleri Tablo 2.3 ile gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Duygusal Zeka Modelleri

MODEL	TANIM
YETENEK	
	Duyguları algılama ve ifade edebilme (kendinin ve başkasının duygularını tanımlama ve ifade etme) Mayer, Salovey ve Caruso (2000)
	Duyguları düşüncüyü kolaylaştırmak için kullanma becerisi (duyguları temel duyumlarla ilişkilendirme, duyguları yargılama ve hafıza için kullanma)
	Duyguları ve anlamlarını anlama becerisi (karmaşık duyguları ve bir duygudan diğerine geçişleri anlama)
	Duyguları düzenleme becerisi (kişisel gelişime katkıda bulunmak için kendi içindeki ve diğerlerindeki duyguları yönetme).
KARMA	
A	İçsel beceriler (duygusal öz-farkındalık, atılganlık, özsaygı, kendini gerçekleştirme, bağımsızlık) Bar-On (2005)
	Kişilerarası beceriler (sosyal ilişkiler, empati)
	Adapte olabilme becerisi (problem çözme, gerçeklik testi, esneklik)
	Stres yönetimi (stres toleransı, dürtü kontrolü)
	Genel ruh hali (mutluluk, iyimserlik)
B	
	Öz farkındalık (kişinin duygularını izleme) Goleman (1996)
	Duyguların düzenlenmesi (kendini kontrol etme yeteneği)
	Motivasyon (hazzı ertelemek, bir amaç için duyguları kontrol etmek).
	Empati (başkalarının duygularına duyarlı olmak)
	Sosyal ilişkiler (başkalarıyla iyi ilişkiler kurmak, başkalarının duygularını yönetmek)

Kaynak: (HAFIZOĞLU, 2007: 10)

2.2.2.1. Daniel Goleman'ın Duygusal Zeka Modeli

Goleman, duygusal zekanın sadece soyut boyutunun olmadığını, buna ek olarak nöro-psikolojik ve fizyolojik boyutlarının olduğunu belirtmiştir. Goleman'a göre duygusal cehalet; akıl hastalığı, suç ve eğitimsel başarısızlık dahil olmak üzere birçok sosyal kötülüğün kaynağıdır (Somuncuoğlu, 2005: 271).

Bireylerin potansiyelleri altında başarı göstermelerini de duygularını yönetememelerine bağlamaktadır. Duygularını yönetemeyen bireylerin, iş ortamında arkadaşları ile gereksiz çatışmalarından, öz haklarını savunamamasından ve duygularını başkalarına aktaramamasından dolayı iş tatmin düzeylerinin ve üretkenliklerinin tehdit altında olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, başarılı bir yaşam sürebilmek için duygusal zekanın bilişsel zekadan daha önemli olduğunu vurgulamıştır (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2009: 9).

Goleman'ın duygusal zeka modeli iki temel boyuttan oluşmaktadır. Kendimizi nasıl yönettiğimizi belirleyen kişisel yeterlilik boyutu, **özbilinç** (duyguları tanıma ve anlama, kişinin eylemlerinin, ruh halinin ve başkalarının duygularının nasıl etkilendiğinin farkında olma, özgüven), **kendine yön verme** (esnek olma, değişimle başa çıkma, çatışmayı yönetme, zor veya gergin durumları dağıtma), **motivasyon** (para, ün, popülerite gibi dış ödüllerden ziyade kişisel ihtiyaçlar ve hedefler doğrultusunda hareket etme, iç motivasyon, kararlı olma ve inisiyatif alma) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Aslan Ş. , 2013: 60).

İlişkileri nasıl yönettiğimizi belirleyen sosyal yeterlilik boyutu, **empati** (diğer insanların nasıl hissettiğini anlama, sosyal ilişkilerde özellikle de işyeri ilişkilerinde otorite dengesini sağlama, otorite dengelerinin duyguları ve davranışları nasıl etkilediğini anlama), **sosyal beceriler** (insanlarla iyi iletişim kurma, sözlü-sözlü olmayan iletişim becerileri, liderlik ve ilişki geliştirme, aktif dinleme) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır (A.g.e.).

Goleman'ın duygusal zeka modeli Tablo 2.4 ile verilmiştir.

Tablo 2.3. Goleman Duygusal Zeka Modeli

Kişisel Yeterlilik	Özbilinç Kendine Yön Verme Motivasyon
Sosyal Yeterlilik	Empati Sosyal Beceriler

Kaynak: (Doğan & Şahin, 2007: 237)

2.2.2.2. Reuven Bar-On Duygusal Zeka Modeli

Bar-On'a göre duygusal-sosyal zeka, kendimizi ve başkalarını ne kadar efektif bir şekilde anladığımızla ilişkilidir ve duygusal, sosyal yetkinlikleri içeren birbirine bağlı bir davranış sistemi olarak tanımlanabilir (Gürbüz & Yüksel, 2008: 177).

Bar-On, duygusal ve sosyal yetkinliklerin performans üzerinde etkili olduğu kanaatindedir. Bu modele göre, bireyin duygusal ve sosyal yetkinlikleri kişinin kendini ifade etmesi üzerinde etkilidir. Ayrıca, diğer bireyleri anlaması ve ilişki kurması, baskı halinde duygularını etkin bir biçimde yöneterek başa çıkmasında da önemli rol oynamaktadır (Bar-On, 2006: 14).

Bu modele uygun olarak duygusal ve sosyal açıdan zeki olmak, kendini etkili bir şekilde anlamak ve ifade etmek, başkalarını iyi anlamak ve onlarla ilişki kurmak ve günlük talepler, zorluklar ve baskılarla başarılı bir şekilde başa çıkmaktır. Bu, her şeyden önce, kişinin kendisinin farkında olma, güçlü ve zayıf yönlerini anlama ve duygu ve düşüncelerini yıkıcı olmayan bir şekilde ifade etme içsel becerisine dayanır (Gül, İnce, & Korkmaz, 2014: 32).

Kişilerarası düzeyde duygusal ve sosyal açıdan zeki olmak, başkalarının duygularının ve ihtiyaçlarının farkında olma ve iş birliğine dayalı, yapıcı ve karşılıklı olarak tatmin edici ilişkiler kurma ve sürdürme becerisini kapsar. Nihayetinde, duygusal ve sosyal olarak zeki olmak, acil durumlarda gerçekçi ve esnek bir şekilde başa çıkarak, sorunları çözerek ve kararlar alarak kişisel, sosyal ve çevresel değişimi etkili bir şekilde yönetmek anlamına gelir. Bunu yapmak için duyguları, bize karşı değil, bizim

için işe yarayacak şekilde yönetmemiz gerekir. Ayrıca birey, yeterince iyimser, olumlu olmalıdır ve kendi kendini motive edebilmelidir.

Bar-On'un duygusal zeka modeli, kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali olmak üzere beş temel boyuttan ve on beş alt boyuttan oluşmaktadır. Tablo 2.5, Bar-On'un duygual zeka modelinin temel ve alt boyutlarını özetlemektedir (Aslan Ş. , 2013).

Tablo 2.4. Bar-On Duygusal Zeka Modeli

TEMEL BOYUTLAR	ALT BOYUTLAR	TANIM
KİŞİSEL YETENEKLER	Duygusal Öz Farkındalık	Kişinin, kendi duygularını anlama yeteneğidir.
	Dışavurum	Kişinin, duygularını ve düşüncelerini etkin bir şekilde anlatabilmesi yeteneğidir.
	Öz Saygı	Kişinin, kendinin farkında olması, kabullenmesi ve saygı duyması yeteneğidir.
	Kendini Gerçekleştirme	Kişinin, kabiliyetlerinin farkına varması yeteneğidir.
	Bağımsızlık	Kişinin, düşünce ve hareketlerini kontrol edebilmesi ve duygusal olarak kimseye bağımlı olmamasıdır.
KİŞİLERARASI YETENEKLER	Empati	Kişinin, başkalarının duygularının farkında olması yeteneğidir.
	Kişilerarası İlişkiler	Duygusal yakınlık kurarak tatminkar ilişkiler kurabilme ve sürdürebilme yeteneğidir.
	Sosyal Sorumluluk	Kişinin, kendini bir sosyal grubun üyesi olarak değerlendirip işbirlikçi ve katkı sağlayıcı davranma yeteneğidir.
UYUM	Problem Çözme	Kişinin, problemleri anlama ve efektif çözümler üretilme yeteneğidir.

	Gerçeklik Ölçüsü	Kişinin, geçmişte yaşadığı deneyimler ile şu an yaşanan olayları objektif olarak değerlendirebilme yeteneğidir.
	Esneklik	Kişinin, değişen koşullara göre duygu, düşünce ve davranışlarını uyarlama yeteneğidir.
STRES YÖNETİMİ	Stres Toleransı	Kişinin, stresle etkin bir şekilde başa çıkabilme yeteneğidir.
	Dürtü Kontrolü	Bir dürtünün kontrol edilebilmesi, engellenebilmesi veya ertelenebilmesi yeteneğidir.
GENEL RUH HALİ	Mutluluk	Kişinin, yaşamdan tatmin duyması, olumlu duyguları sıklıkla hissetmesini ifade eder.
	İyimserlik	Yaşama mutluluk veren iyi tarafından bakabilme ve her koşulda olumlu davranış gösterebilme yeteneğidir.

Kaynak: (Aslan Ş. , 2013: 56-57)

2.2.2.3. Mayer, Salovey Duygusal Zeka Modeli

Kişinin kendi ve başkalarının duygularını tanıyarak, anlayarak ve yöneterek, duygu yüklü sorunları çözmesini ve davranışlarını düzenlemesini ifade eder. Sosyal, pratik ve kişisel zekanın yanı sıra ortaya çıkan bir bilişsel yetenek grubunun üyesidir (Salovey, Kokkonen, Lopes, & Mayer, 2001) .

Bu modele göre, duyguları kavrayarak ve yöneterek elde edilen bilgiler, düşünmeyi kolaylaştırır ve karar vermede kişiye rehberlik eder. Model 4 temel bileşenden oluşmaktadır (Doğan & Şahin, 2007: 240-241).

Duyguları Algılama: Kişinin kendisinin ve başkalarının yüz ve duruş ifadelerinden duygularını tanımlama ve algılama becerisidir. Kişi, surat ifadesi ve ses tonu yoluyla iletişim kurarken, sözel olmayan algıyı ve duygusal ifadeyi kullanır. Bu bileşenle beraber, kişinin öz farkındalığı ve başkalarının hislerine karşı hassasiyeti artabilir.

Düşünceyi Kolaylaştırma: Kolay düşünebilir ve bir iletişim aracı olarak duyguları kullanabilir. Kişinin, problemleri çözmeye olan yaklaşımı duygusal durumlarına göre farklılık gösterir.

Duyguları Anlama: Duygular arasında ilişkiyi ve duygudaki muhtemel eğilimleri anlama becerisidir. Duyguları anlama ve analiz edebilme yeteneğine sahip bireyler farklı duygu durumlarını daha rahat ifade edebilirler.

Duyguları Yönetme: Kişinin kendi farkındalığını ve sosyal farkındalığını kullanarak duygularını yönetme becerisidir. Kişi duygularını yönetme becerisini kullanırken, olumsuz duyguların etkisini azaltarak olumlu duygular ile kendisinin ve başkalarının duygularını yönetir.

Girgin (2009) ‘Öğretmenler Adaylarında Duygusal Zekanın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi’ adlı çalışmada, Özabacı, İşmen ve Ergin tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan duygusal zeka ölçeğini Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören 196 öğretmen adayına uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre, cinsiyet değişkeni ile duygusal zeka ortalamaları arasında önemli farklılıklara rastlanmamıştır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler, duygusal zeka açısından daha şanslıdır. Öğrencilerin sorunlarını çözeceğinden emin olan adayların duygusal zeka düzeyi açısından daha şanslı olduğu sonucuna varılmıştır (Girgin, 2009).

Çarıkçı, Kanten ve Kanten (2010) ‘Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma’ adlı çalışmalarında, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesinde görev yapan 142 akademik personele anket formu uygulanmıştır. Araştırma bulguları, akademisyenlerin kişilik özellikleri ile duygusal zekaları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Akademisyenlerin duygusal zekaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda, akademisyenlerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır (Çarıkçı, Kanten, & Kanten, 2010).

Taşlıyan, Hırlak ve Çitfçi (2014) ‘Akademisyenlerin Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki’ isimli makalelerinde, çeşitli üniversitelerde görev yapan 291 akademik personel örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmada Chan (2004 ve 2006) EI12 tarafından geliştirilen duygusal zeka ölçeğinden faydalanılmıştır.

Akademik personelin iş tatmini düzeylerini belirlemek için 1967 yılında D. J. Weiss, R.V. Dawis, G. W. England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal zekanın tüm boyutları ile iş tatmini ve tükenmişliğin tüm boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ek olarak, akademisyenlerin kadro unvanları ve çalıştığı üniversite ile duygusal zekanın tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Taşlıyan, Hırlak, & Çiftçi, 2014).

‘Akademisyenlerde Duygusal Zeka Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği’ adlı çalışmada Konakay (2013), Chan tarafından geliştirilen EI12 ölçeğini ve Maslach’ın Tükenmişlik Envanterini sosyal ve fen bilimleri alanında görev yapan 300 akademisyen üzerinde uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre, zekanın alt boyutları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin unvanları ile duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki araştırma bulgularındandır (Konakay, 2013).

Sudak ve Zehir (2013) ‘Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma’ isimli çalışmaları, Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 748 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, akademisyenlerin duygusal zeka düzeylerini ölçmek amacıyla Chi-Sum Wong’un ölçeği, akademisyenlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla Minnesota ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yüksek duygusal zekanın iş tatmin düzeyini önemli oranda artırdığı belirlenmiştir. Uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyim kişilik tiplerinin duygusal zeka üzerinde yüksek oranda pozitif etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Sudak & Zehir, 2013).

‘Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia’ isimli çalışmada Chong, Falahat ve Lee (2020), özel yükseköğretim kurumlarında görev yapan 368 akademisyenin duygusal zeka düzeylerinin iş performansına olan etkisini araştırmışlardır. Beş duygusal zeka boyutundan biri olan genel ruh hali değişkeninin iş performansı ile yüksek oranda ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Chong, Falahat, & Lee, 2020).

2.3. Kültürel Zeka

2.3.1. Kültürel Zeka Tanımı ve Önemi

Kültür kelime olarak herkese tanıdık gelse de, kesin anlamını tanımlamak zor olabilir. Sosyal bilimci Geert Hofstede kültürü, bireylerin çevrelerine tepkilerini belirleyen ortak zihinsel programlar bütünü olarak tanımlamıştır (Thomas & Inkson, 2008: 34).

Kültürler coğrafya, inanç, cinsiyet, nesil, örgüt ve sektörlerden oluşur. Kültür, insanın öğrendiği, bilgi, sanat, gelenek ve görenek gibi bir takım yeteneklerin, becerilerin ve alışkanlıkların oluşturduğu karmaşık bir bütündür (Demirel & Kaya, 2006: 3).

Aynı zamanda kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve anlam taşıyan semboller toplamı olarak da ifade edilebilir (Koçel, 1989).

İletişim teknolojisi ile birlikte küresel ticaret, sadece birkaç büyük örgütün bir parçası olmakla kalmayıp, giderek daha küçük işletmelerin ve bireylerin hedefi haline gelmiştir. Bu küreselleşme ile birlikte birçok alanda, bireylerin bilişsel zekası gibi sayısal olarak kesin ifade edilemeyen kültürel zeka kavramına ihtiyaç duyulmuştur.

Örgütleri tek bir konuma indirmeden dinamik bir yapı sağlamak, aslında daha fazla kaynağa, bilgiye ve yeteneğe ulaşmak demektir. Bunun yanı sıra, örgütlerin çok kültürlü hale gelmesi farklı kültür ve gelenekler açısından bilgi boşluklarına daha fazla maruz kalmak anlamına gelir.

Araştırma kapsamına aldığımız evren göz önüne alınırsa, akademisyenlerin çalışma ortamında yarattıkları kültürel boşluklar, öğrencilerin moral ve isteklerini etkileyebilir, öğretmen öğrenci ilişkisinde bölünmeler yaşanabilir. Bunların hepsi aslında işin kalitesini etkileyebilir, yani eğitimin başarısını. Bu nedenle, değişim ve erasmus programları gibi çeşitli faaliyetlerle küresel bir organizasyon haline gelen üniversitelerde kültürel zekayı teşvik etmek oldukça önemlidir.

Kültürel zeka sadece bir kurumda kritik olan kültürel farkındalık ve duyarlılıktan daha fazlasıdır. Kültürel olarak farklı durumlarda ilişki kurma ve aynı zamanda etkin bir şekilde çalışma becerisidir. Yüksek kültürel zekaya sahip bir eğitici, kültürel şartlar ne olursa olsun saygılı ve verimli bir şekilde hedefleri daha iyi yerine getirir. Kültürel zeka, kişinin farklı kültürlerden gelen insanlarla pozitif ve sevecen bir şekilde çalışmasını ve kültürlerin daha iyi anlaşılmasını sağlar. Kültürel zekanın gelişimini sağlamak sadece öğretmen öğrenci arasındaki doğru ve etkin iletişimi sağlamak için

değil, eğitimin daha kaliteli hale getirilmesi, başarının artması, öğretmenin öğrenci üzerindeki etkisi ve eğitim gibi tartışmalı ve kritik öneme sahip bir alanda etnik ayrımcılığı ortadan kaldırmak adına yatırım yapmaya değer bir süreçtir.

Early ve Ang (2003) kültürel zekayı bir kişinin yeni kültürel ortamlara etkin bir şekilde uyum sağlama yeteneği olarak tanımlamıştır (Özaslan, 2017: 27). Örneğin, bir bireyin davranışları kendi kültürü içinde yüksek sosyal zekaya sahip bir kişi tarafından kolaylıkla anlaşılabilirken, başka bir kültürde tamamen yanıltıcı ya da alakasız olabilir.

Bir kişi geçici olarak yurt dışında bulunduğu anda, bu yeni kültüre aşina olmadığından, kültüre has davranışları anlaması zor olabilir, bu yüzden tamamen yeni yorumlama ve tutum gerektirir. İşte bu yeni yorum ve tutumları üretebilmek için bireyler kültürel zekaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Cristopher Early ve Soon Ang'ın çalışması insanların yeni kültürlerle uyum sağlama yeteneklerinde neden çok fazla değişiklik olduğunu anlamak için kullanılabilecek ilk yapıdır. Bu yapının kuramsal modeli kültürel zekanın nasıl işlediğini açıklayan çoklu yönlerden oluşur (Çetin Karataş, 2014: 141).

Bir kişinin yabancı bir iş ortamında karşılaştığı insan davranışları, jestleri ve mimikleri, konuşma kalıpları yanlış anlaşılmalara yol açabilir ve iş birliğini imkansız hale getirebilir. Örneğin sınır geçişlerinde kültürel zeka oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu gibi durumların yaşanmaması için organizasyonlar ve örgütler son yıllarda kültürel zeka çalışmalarına ağırlık vermiştir.

2.3.2. Kültürel Zeka Boyutları

Kültürel zekanın dört faktörü her zaman belirli bir düzen içerisinde gelişmese de Van Dyne ve Ang (2008), kültürel zekayı geliştirmek için dört adımın faydalı olabileceğini önermektedir. Early ve Ang'a göre kültürel zeka farklı dört niteliksel yeteneklerden oluşur ve bu dört niteliksel yeteneğin her biri birbiriyle ilişkilidir. Kültürel zekanın dört faktörü şunlardır (Moon, 2010):

2.3.2.1. Motive Edici Kültürel Zeka

Kültürel zekanın motivasyon faktörü, bireyin kültürler arası uyum sağlamaya yönelik ilgi, dürtü (drive) ve enerjisini ifade eder. Motivasyonel kültürel zeka, kültürel açıdan farklı durumlarda keyif alma derecesi olan *içsel motivasyonu*, kültürel açıdan farklı deneyimlerden elde edilen somut yararlar olan *dışsal motivasyonu* ve kültürler arası bir karşılaşmada etkili olan kişinin kendine olan güveni yani *öz yeterliliği* içerir.

2.3.2.2. Bilişsel Kültürel Zeka

Bilişsel kültürel zeka, kültürel zekanın bilgi boyutudur. Bu, kişinin kültürel durumlarda iş yapma yöntemini düzenlemede ve başkalarıyla etkileşim kurmada kültür ve kültürün rolünü anlama düzeyini ifade eder. Kişinin bilişsel kültürel zekası ya da bilgisi, kültür fikrini ne derece anladığını, düşünme ve davranış biçimini nasıl modellediğini temel alır. Ayrıca kültürlerin bir durumdan diğerine nasıl değiştiğine dair genel anlayışı da içerir. Bilişsel kültürel zekanın en önemli bölümlerinden biri, kültürel grupların ve farklı toplumlarla ilişkili kültürel normların ve değerlerin anlaşılmasıdır (Moon, 2010).

2.3.2.3. Üst Bilişsel Kültürel Zeka

Kültürel zekanın üst bilişsel faktörü, kişinin kültür geçişinde strateji oluşturma kabiliyetini ifade eder. Kendi fikir süreçlerimizi düşünme ve kültürel bilgilerimizi kullanarak farklı bir kültürel durumu anlama ve bu durumda sorunları çözme becerisidir. Kültürel bilgimizi, uygun bir strateji planlamak için kullanıp kullanmayacağımızı, kültürler arası bir durumda neler olduğunu doğru bir şekilde değerlendirip beklentilerimizin doğru olup olmadığını kontrol etmeyi ya da belirli bir kişinin ve kültürün zihinsel modelinin gözden geçirilmesini kapsar (Doğan & Karakuş Uysal, 2020).

Üst bilişsel bilgi, farkındalık, planlama ve denetleme içerir. Farkındalık, kişinin kendinde ve başkalarında olup bitenlerle uyum içinde olması anlamına gelir. Planlama, insanlara konunun ve durumun nasıl ilerleyeceğini tahmin ederek kültürler arası bir rastlantıya hazırlanmak için zaman ayırmaktır. Denetleme, yaptığınız plan ve beklentilerin uygun olup olmadığını görmek için etkileşimlere girdiğinizde yaptığınız

izlemedir. Yani gerçekte olan şeylerle beklentilerin karşılaştırılmasıdır (İlhan & Çetin, 2014).

2.3.2.4. Davranışsal Kültürel Zeka

Davranışsal kültürel zeka, kültürel zekanın eylem boyutudur. Yani kişinin çeşitli kültürler arası durumlarda uygun bir şekilde hareket etme kabiliyetini ifade eder. Davranışsal kültürel zeka, kültürler arası durumlarda farklı normlar ışığında performans hedeflerimizi etkili bir şekilde başarıp başaramayacağımızı etkiler. Davranışsal kültürel zekanın en önemli yönlerinden biri, başa bir kültüre ne zaman uyum sağlayacağınızı ve bunu ne zaman yapmayacağınızı bilmenizdir. Dolayısıyla, davranışsal kültürel zeka belirli kültürel bağlamlara uyarlanmış esnek eylemler içerir. Kültürel zekanın davranışsal faktörü, kültürel zekanın eylem boyutu, kişinin çeşitli kültürler arası durumlarda uygun bir şekilde hareket etme kabiliyetini ifade eder. Ayrıca, sözlü ve sözsüz olmayan eylemlerde değişken olma kabiliyetini içerir.

(Thomas, ve diğerleri, 2008) kültürel zekayı, etkileşimli yetenekler sistemi olarak tanımlamışlardır.

Van Dyne vd. (2012), kültürel zekanın dört boyutunun alt boyutlarını açıklamışlardır. Bu boyutlar Tablo 2.6’da özetlenmiştir.

Tablo 2.5. Van Dyne vd.’nin Kültürel Zeka Boyutları

TEMEL BOYUT	ALT BOYUT
Motive Edici	İçsel İlgi
	Dışsal İlgi
	Özyeterlilik
Bilişsel	Kültür-genel bilgi
	Kapsam-spesifik
Üstbilişsel	Planlama
	Farkındalık
	Kontrol
Davranışsal	Sözel davranışlar
	Sözel olmayan
	davranışlar

Kaynak: (Çetin Karataş, 2014: 137)

Bazı araştırmacıların kültürel zeka ile ilgili tanımlarına Tablo 2.7’de yer verilmiştir.

Tablo 2.6. Kültürel Zeka İle İlgili Bazı Tanımlar

KAYNAK	TANIM	BİLEŞENLER	KULLANIM ALANLARI
Earley, 2002; Earley & Ang, 2003	Bir kişinin yeni kültürel durumlara etkin bir şekilde uyum sağlama yeteneği.	Bilişsel (Üst bilişsel dahil), Motive Davranışsal	Küresel görev başarısı Değişik türden görevler Eğitim metodları
Thomas & Inkson, 2003	Kültürlerarası etkileşimin temellerini anlamayı, kültürlerarası etkileşimlere bilinçli bir yaklaşım geliştirmeyi ve farklı kültürlerarası durumlarda etkili olacak şekilde uyarlanabilir beceriler ve bir davranış repertuarı oluşturmayı içerir.	Bilgi, Farkındalık, Davranışsal Beceriler	Kültürler arası karar verme Kültürler arası iletişim Kültürlerarası liderlik Çok kültürlü ekipler Uluslararası kariyer
Earley & Mosakowski, 2004	Birinin, alışılmamış ve belirsiz hareketlerini o	Bilişsel, Fiziksel, Duygusal/Motivasyonel	Yeni kültüre uygun davranış

	kişinin yurttaşları ve meslektaşları gibi yorumlama yeteneğini içerir.		
Earley & Peterson, 2004	Bir kişinin kültürel veya çok kültürlü bir durumda etkin bir biçimde uyum sağlaması için temelde farklı ipuçlarını toplama, yorumlama ve bu doğrultuda hareket etme yeteneğidir.	Üstbilişsel/Bilişsel, Motivasyon, Davranış	Kültürlerarası eğitim Çok uluslu takımlar
Earley, Ang & Tan, 2006	Bir kişinin yeni kültürel ortamlara, yani kültürel durumlarda, alışılmadık ortamlara başarılı bir şekilde uyum sağlama yeteneğidir.	Kültürel stratejik düşünme, Motivasyon, Davranış	Değişik türden görevler Küresel iş görevleri Küresel takımlar Küresel liderlik
Thomas, 2006	Kültürel olarak farklı insanlarla etkin bir şekilde etkileşim kurma yeteneğidir.	Bilgi, Farkındalık, Davranış	Geliştirme Değerlendirme
Ang vd. 2007	Bir bireyin kültürel olarak farklı ortamlarda etkin bir şekilde işlev görme	Biliş, Üstbiliş, Motivasyon, Davranış	Kültürel yargı ve karar verme

ve idare etme
yeteneğidir.

Kültürel
adaptasyon ve
performans

Thomas vd. 2008	İnsanların çevrelerinin kültürel yönlerine uyum sağlamasına, seçmesine ve şekillendirmesine olanak tanıyan, kültürel üstbilişle bağlantılı, etkileşimli bir bilgi ve beceri sistemidir.	Kültürel Bilgi Kültürlerarası beceriler Kültürel üstbiliş	Etkin kültürlerarası etkileşimler (kişisel uyum, kişilerarası ilişki geliştirme, görev performansı)
--------------------	---	---	--

Kaynak: (Thomas, ve diğerleri, 2008: 126)

(Thomas & Inkson, 2008) ‘Cultural Intelligence: People Skills for Global Business’ kitabında, küresel yöneticilerin karşılaşacağı her yeni kültürel duruma bilgisi ve duyarlılığı ile uyum sağlayabilmeli ve esnek olmalıdırlar.

2.3.3. Kültürel Farklılıkların Olumlu Yönleri

Literatürde kültürel farklılıkların toplumlara ve örgütlere sağladığı yararlar üzerine bir çok araştırma yapılmıştır.

Farklı kültürel yapıdan kişilerin oluşturduğu örgütlerin performansını, kültürel farklılığın pozitif olarak etkilediği iddia edilmiştir. Elron (1999)’a göre, üst yönetim grubunun performansındaki pozitif değişimin kültürel farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Elron, Shamir, & Ben-Ari, 1999).

Grupların olayları değerlendirme çeşitli bakış açıları ve çözüm yolları üretme konusunda ayrıışmaktadır. Farklı kültürlerden oluşan grubun yakın kültürlerden insanların oluşturduğu gruba göre daha verimli çalışmalarda bulunduğu çeşitli araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır.

Maznevski ve DiStefano, farklı kùltùrlere ait kişilerin oluşturduğu grupların örgùtsel sorunlara olan yaklaşımları ve üretilen çözümleri ağısından daha farklı yollar sunarak büyük bir potansiyele sahip olduklarını belirtmiştir (Maznevski & DiStefano, 2000).

Dalyan (2004), örgùtlerde yaratıcılığın artması, doğru kararlar alınması ve etkin bir performans sağlamada çok kùltùrlùlùėün etkili olduğunu ifade etmiştir (Dalyan, 2004).

Çok kùltùrlù bir organizasyonun sağladığı en temel avantaj çok çeşitli fikirlerin üretilmesidir. Doğru kararların alınması, fikirlerin çeşitliliği ve çözüm önerilerinin fazlalığı ile paraleldir.

Adler(1986), çok kùltùrlù örgùtlerin yeni fikir ve düşüncelere daha ağık olduklarını belirtmiştir. Aynı zamanda benzer kùltùrlerden oluşan bir grupta, fikirlere itiraz edememe, alınan kararları sorgulamadan kabul etme ve kendi görüşlerini ağık bir şekilde ifade edememe gibi sorunlar oluşurken, çok kùltùrlù gruplarda öneriler, kararlar sorgulanıp kişiler kendi fikirleri rahatlıkla ifade ettiğinden karar alma süreci uzamasıyla birlikte doğru bir karar olması daha muhtemeldir (Adler, Doktor, & Redding).

Küreselleşme ile birlikte dünyanın tek pazar haline gelmesi, rekabeti artırmıştır. Artık sadece ulusal rakipler değil uluslararası rakipler de rekabete dahil olmuştur. Örgùtler arası etkileşimin arttığı bu rekabet ortamında çok kùltùrlù olmanın insan kaynakları zenginliği ağısından büyük önemi vardır. Farklı kùltùrlerden oluşan bir işletme, ulusal pazarları daha iyi anlayabilir, pazara giriş stratejilerinde daha avantajlı durumda olabilir. Örgùtlerde farklı kùltùrlerden kişilerin çalışması, çeşitli kùltùrlerden sağlanacak müşterileri de beraberinde getirecektir. Çünkü diğer pazarları, politik, sosyal, ekonomik çevre hakkında daha detaylı bilgiye sahip olacaktır.

Bassett-Jones (2005), örgùtlerde çok kùltùrlùlùėün yaratıcılık ve yenilikçilik için temel oluşturduğunu ve bunun da rekabet üstünlüğü sağlandığını ifade etmiştir. Teknoloji ve bilgi çağında olduğumuz bu dönemde çok kùltùrlù organizasyonların bir diğer avantajı yenilikçi ve yaratıcı olmalarıdır (Bassett-Jones, 2005: 169).

(Yeşil, 2009), farklı bölgelerde kullanılan araştırma teknikleri ve teknolojik özellikler çeşitli olduğundan bunun örgùte uyarlanması daha kolay ve başarılı sağlanabilir. Dolayısıyla bir organizasyonda yaşanacak olan problemlerin farklı bakış açıları ile

çözümlemeye çalışılacak ve değişime açık bir organizasyon haline gelecektir (Yeşil, 2009: 116).

Kültürel zekanın önemini hem türk araştırmacılar hem de yabancı araştırmacılar vurgulamıştır.

Kültürler arası becerilerin araştırılması ve geliştirilmesi, kültürler arası ilişkilerin daha etkili bir şekilde kurulmasına yardımcı olur

Triandis (2006), kültürel zekanın farklı kültürlerde etkin bir iletişim kurmak için gerekli olduğunu ifade etmiştir (Triandis, 2006).

Tan (2004), çok kültürlü bir işletmede çalışan kişilerin, çalışma arkadaşlarıyla daha verimli iletişim kurmaları için farklı kültürden olan bireylere karşı daha duyarlı olmaları ve kişileri analiz ederek hareket edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bunların gerçekleştirilmesi için kişilerin kültürel zekaya ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir (Yeşil, 2009: 101)

Yukarıdaki pek çok araştırmacının da değindiği konular göz önüne alındığında, bir örgüt ya da organizasyonda çok kültürlülük bilinçli bir şekilde kullanılırsa büyük bir fayda sağlayacaktır. Kültürel farklılıkların her durumda ve koşulda şüphesiz fayda sağlayacağı söylenemez. Ancak örgütler ulusal pazarda yer alıp rekabet üstünlüğü sağlamak istiyorlarsa çok kültürlülük üzerine çalışmalar yapması gerekmektedir.

2.3.4. Kültürel Farklılıkların Olumsuz Yönleri

Kültürel farklılıkların bilinçli yönetilmemesi durumunda avantaj olarak değerlendirilen bu tanım dezavantaja dönüşebilir.

Bazı araştırmacılar çok kültürlü örgütlerde, kültürel farklılıklardan kaynaklı olarak iletişim, bütünleşme ve çatışma sorunları ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir.

Dalyan (2004), çok kültürlü grupların kültürel farklılıklardan ötürü kişiler arası bütünleşme, birbirlerini algılama, iletişim gibi konularda sorunlar yaşandığı görüşündedir (Dalyan, 2004).

Bassett-Jones (2005), işletmelerde yanlış anlaşılmaların, endişelerin, kalite düşüklüğünün, moral bozukluğunun ve rekabetçi tutumların kaybının kültürel farklılıktan kaynaklandığını belirtmiştir. Aksine Harrison et al. kültürel farklılıkların

olmadığı bir grupta kişiler arası iletişimin daha kolay olduğunu belirtmiştir. Adler kültürel farklılıkların örgütlerde zorlaştırıcı etkisi olduğunu söylemiştir (Bassett-Jones, 2005: 169).

Kültürel olarak benzer olan örgütlerde iletişim daha kolay ve sağlıklı kurulabilir. Ancak kültürel farklılığın bulunduğu örgütlerde sorunların yaşanma ihtimali daha fazladır.

Hall (1995), grup ve örgütlerde kültürel farklılıklara bağlı olarak bir takım yanlış anlaşılmanın ve karmaşıklığın yaşanabileceğini ifade etmiştir (Hall & Ames, 1995).

Ayrıca literatüre bakıldığında farklı kültürlerden olan insanlara karşı ön yargının fazla, yaklaşımının ise az olduğu sonucu çıkarılmaktadır (Yeşil, 2009: 118).

Sezen-Gültekin vd, Balıkesir ilinin Altıeylül ilçesinde göre yapan 12 öğretmenin çok kültürlülük kavramı ile ilgili fikirlerini ortaya koymak için çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, katılımcıların bazıları çok kültürlülük kavramını çeşitlilik olarak tanımlarken bazıları uyum olarak tanımlamıştır. Çok kültürlülüğün avantajları olarak, katılımcılar tarafından hoşgörülü olma ve olaylara farklı açılardan bakabilme kavramları belirtilmiştir. Dezavantaj olarak, çeşitli kültürel farklılıkların ve çatışmaların yaşanabileceği, negatif duyguların ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir (Bursalı, 2018).

(Aslan & Kozikoğlu, 2017), ‘Öğretmenlerin çokkültürlü eğitime yönelik tutumları: Van ili örneği’ adlı araştırmasında, Van ilinde görev yapan öğretmenlerin çok kültürlü eğitim ile ilgili fikirlerini ölçmek amacıyla Yazıcı, Başol ve Toprak (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Öğretmelerin Çokkültürlü Tutum Ölçeği (ÖÇTÖ) ” ni 201 öğretmen üzerinde uygulamıştır. Araştırma sonuçları, örnekleme dahil edilen öğretmenlerin çok kültürlü eğitime bakış açılarının olumlu olduğunu göstermektedir. Cinsiyet demografik değişkeni ele alındığında, araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Sosyal bilimler branşından olan öğretmenlerin diğer branş öğretmenlerine göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yabancı dil bilgisi olan öğretmenlerin tek dil bilgisi olan öğretmenlere göre daha olumlu tutum sergiledikleri bir diğer araştırma sonucudur.

İncelemiş olduğumuz duygusal zeka ve kültürel zeka kavramları her ne kadar farklı iki kavram olarak karşımıza çıksa da literatürde araştırmacıların bu iki kavramı

ilişkilendirdiği çalışmalar mevcuttur. Tablo 2.8’de duygusal zeka ve kültürel zekanın ilişkilendirilmesi ile ilgili bazı araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2.7. Duygusal Zeka ve Kültürel Zeka Üzerine Yapılan Çalışmalar

YAZAR	ÖLÇEK	SONUÇ
Moon(2010a)	CQS	KZ ve DZ farklı fakat ilişkili kavramlardır.
Crowne(2013)	CQS	KZ ve DZ ayrışık fakat ilişkili kavramlardır.
Şahin vd.(2013a)	CQS-Türkçe	KZ ölçeği DZ ve sosyal zeka ile ayrışım geçerliliği tespit edilmiştir.
Putranto vd.(2018)	CQS	KZ ve KZ bileşenleri DZ ile pozitif yönlü pozitif yönlü korelasyon içindedir.

Kaynak: (Doğan & Karakuş Uysal, 2020: 152)

2.4. İş Tatmini

2.4.1. İş Tatminin Tanımı ve Önemi

Çocukluktan yetişkinliğe tüm dönemler göz önüne alındığında, temelde mutlu olabileceğimiz işi yapmak için kariyer gelişimi hayatımızın büyük bir kısmını kaplamaktadır. Öyle ki, yetişkin bireyler günlük yaşamda vakitlerinin çoğunu çalışma ortamlarında geçirir. Uyanık oldukları zamanın neredeyse tamamını çalışmaya ayırırlar.

Bireyin çalışma ortamında memnuniyet duygusunu etkileyecek birden fazla unsur vardır. Bu unsurlar, kişilerin yaptığı iş sonucunda maddi-manevi tatmin duymasını tetikleyerek günlük yaşamını büyük oranda etkileyecektir. Bu nedenle, kişinin işinden memnuniyet duyması önemlidir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kişilik özellikleri gibi birçok etmen bireyin memnuniyet duygusunu etkilemektedir.

Literatür taraması sonucunda, iş tatmini ile ilgili yapılan ilk çalışmaların “Taylor ve Gilberth tarafından, I. Dünya savaşı sırasında fabrikada en iyi fakat en az stres ve yorgunluk yaratacak çalışma metodunun araştırılması ile başladığı kabul edilir. İş

tatmini ile ilgili yapılan esas bilimsel çalışmalar ise 1920’li yıllarda Alton Mayo önderliğinde yapılan Hawthorne araştırmalarıdır (Sökmen, 2019: 920).

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı olumlu veya olumsuz duygu ve duygular barındırmasını ifade eder. Yapılan araştırmalarda, iş tatmin düzeyleri düşük olan bireylerin işten ayrılma niyetlerini yüksek düzeyde etkilediği belirlenmiştir (Karatepe, Uludağ, Menevis, Hadzimehmedagic, & Baddar, 2006).

İş tatmini, kişisel refahın dışında üretkenlikle de doğrudan ilgilidir. Memnun alışanların üretken oldukları fikri 1970’li yıllara dayanmaktadır (Christen, Iyer, & Soberman, 2006: 138).

Bireyin işini keyif alarak yapması işteki başarısını ve başarma duygusunu etkiler. Çalışanın işinden tatmin olması hemen her kurumda çok önemlidir. Çünkü, kişinin memnuniyet duygusu işin kalitesini, işine olan bağlılığını ve üretkenliğini etkileyecektir. Literatürde iş tatmini ölçümleri örgütsel araştırmalar için önemli bir uygulama alanına sahiptir.

Hoppock’a göre, kişinin işinden gerçekten memnun olmasını etkileyen psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların kombinasyonu iş tatminini ifade eder. Birden fazla faktör tatmin duygusuna sebep olabilir (Aziri, 2011).

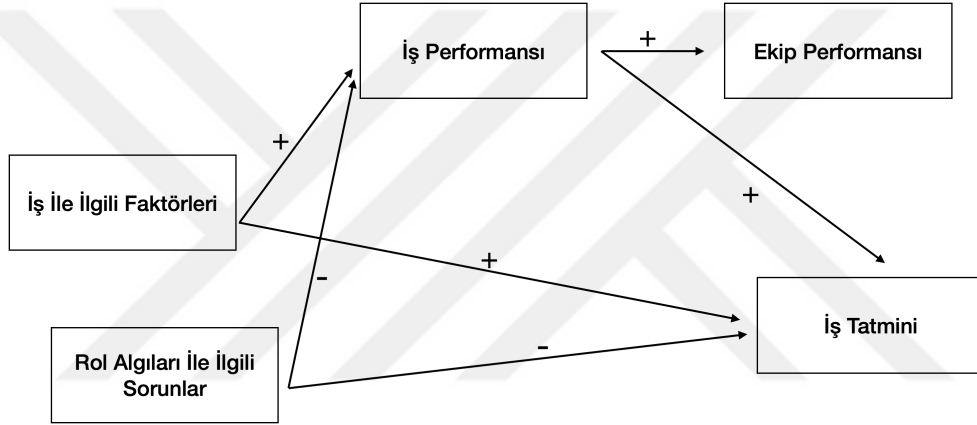
İş tatmini kısaca, insanların işlerini sevmeye derecesi olarak ifade edilebilir. Bazı insanlar işlerini hayatın merkezine koyarak çalışmaktan zevk alırken, bazıları işlerini sadece mecbur oldukları için yaparlar. Bu farklı tutumların nedenlerini ve sonuçlarını anlamak için örgütsel davranış alanında birçok araştırma yapılmıştır. İş tatminin önemli kılan nedenlerden biri, iyi bir muamelenin yansımaya olmasıdır. Hatta ruhsal sağlığın bir göstergesi olarak kabul edilebilir. İnsanların işini sevmeye (tatmin) ve sevmeme (tatminsizlik) derecesi iş tatminini ifade eder. İş tatmini etkileyen faktörler, fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlar dışında bilişsel süreçleri kapsar. Spector, iş tatmininin dokuz yönünü aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (Spector, 1997: 2):

- Maaş
- Terfi
- Denetim
- Yan haklar
- Koşullu dller
- Çalışma koşulları

- İş arkadaşları
- İşin niteliği
- İletişim

Beklentilerin ne ölçüde olduğunu ifade eden iş tatmini, bireyin iş yerindeki davranışlarıyla yakından ilgilidir. Bir iş organizasyonunun verimliliğinde ve etkinliğinde çalışanların iş tatminleri önemli rol oynar. Çalışanın yapmakta olduğu işten memnuniyet duyması beraberinde mutlu olmasını tetikleyecek ve mutlu bir çalışan başarıyı getirecektir (Aziri, 2011).

Christen, Iyer ve Soberman (2006), Şekil 2.1’de verilmiş olan unsurları içeren bir iş tatmini modeli sunmuştur.



Şekil 2.1. Christen, Iyer ve Soberman’ın İş Tatmin Modeli (Christen, Iyer, & Soberman, 2006: 138)

İş tatmini kavramının gelişmesinde rol oynayan temel iki unsur vardır. Bunlardan birincisi, çalışanın devamsızlığı ve işten ayrılma isteğidir. İnsanlar, bir iş sonucunda değer verdikleri ödüller ile mükafatlandırılacaklarını düşündüklerinde o işi yapmak için daha fazla motive olurlar. Sonuç olarak çalışanların motive ve tatmin olması işe devamsızlığın ve iş devrinin önüne geçecektir. Bir diğer unsur iş performansıdır. Çalışanlar, bir iş sonucunda istedikleri şeylerin sağlanması durumunda işlerinden memnun olurlar ve bu memnuniyetle beraber etkin bir şekilde performans gösterirler (Lawler & Porter, 1967: 23)

Bireylerin iş tatmininin sağlanmadığı durumlarda kuruma olan sadakat eksikliği, yabancılaşma, stres ve çatışmaların olduğu bir iş ortamı ortaya çıkabilir. Bu gibi durumların yaşanması, kurumlarda olumsuz sonuçlara yol açacaktır. Kişilerin ya da

örgütlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek için literatürde birçok çalışma yapılmıştır (Karaman & Altunoğlu).

Hodgetts (1991)'e göre iş tatmini, bireylerin işlerine karşı olan tutumlarını ifade eder. Çekmecelioğlu (2005)'na göre iş tatmini, normlar, değerler beklentiler sisteminden geçen bireyin, işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkidir (Bayar & Öztürk, 2017).

Literatüre bakıldığında, iş tatminini etkileyen unsurları bireysel ve örgütsel olarak iki boyutta inceleyebiliriz. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, deneyim, tanınma, değer verilme, özerklik gibi unsurlar bireysel unsurlardır. Ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, iş yerinin fiziki koşulları, yönetim politikaları, çalışma saatleri, iş arkadaşları, akademik ortam, ödül gibi unsurlar örgütsel unsurlardır.

İnsanların vakitlerinin çoğunu geçirmiş olduğu çalışma ortamlarının sağlıklı bir şekilde yönetilememesi iş tatminsizliğine yol açarak, iş görenin fiziksel ve ruhsal durumuna olumsuz etki edecektir.

Castillo ve Cano (2004), Herzberg ve Mausner tarafından ortaya koyulmuş olan iş tatmin modelini akademisyenler üzerinde uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, demografik özelliklerin iş tatmin düzeyleri ile düşük düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Campbell vd. (2004), organizasyonlarda ast-üst ilişkisi olmaksızın iş görenlerin birbiriyle iletişimde olabildikleri, alınan kararlarda söz sahibi olabildikleri örgütsel yapılarda iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu vurgulamıştır.

İş tatmini ile ilgili son yıllarda çalışmalar artmıştır. İş tatmini kavramı Herzberg (1968)'in iki faktörlü teorisi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Herzberg'in çift faktör kuramı, içsel (motivasyonel) ve dışsal (hijyen) faktörler olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. İçsel faktörler, başarı, tanınma, sorumluluk alma, terfi olanağı gibi etkenlerden oluşur. Dışsal faktörler ise, işin fizyolojik, güvenlik ve sosyal gereksinimleri gibi etmenlerden oluşur (Kaya, Yıldız, & Yıldız, 2013).

Literatürde yapılan birçok araştırma, yüksek düzeyde duygusal zekaya sahip olan kişilerin, çalışma ortamlarında daha yüksek performansa sahip olduklarını göstermektedir. Kişi duygularını iyi yönetebildiğinden stres ve çatışma ortamını etkin bir şekilde yönetebilir, bu da daha iyi iş performansını desteklemektedir (Kafetsios & Zampetakis, 2008).

Tett (1993), duygusal zekası yüksek bireylerin iş tatminlerinin daha yüksek olabileceğini iddia etmiştir (Tett & MEYER, 1993).

Genel olarak şunu söyleyebiliriz ki; kişilerin iş doyumları duygusal zeka düzeyleri ile ilişkilidir. Bireyler, stresle başa çıkma, duygularını yönetme gibi yeteneklerini çalışma ortamlarında etkin bir şekilde kullanabilirlerse, oluşabilecek herhangi bir stres ortamında yeni stratejiler geliştirecektir. Bununla beraber çalışma arkadaşlarını da pozitif yönde etkileyecektir. Bu gibi etkenler işin genel durumunu pozitif yönde etkileyerek olumlu sonuçlar çıkmasına yol açacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemi ele alınmaktadır. Araştırmanın modeli, araştırma evreni, araştırma örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve veri analiz metotları ilgili detaylı bilgilere yer verilecektir.

3.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın kapsamında, duygusal zeka, kültürel zeka ve iş tatminini belirlemeyi amaçlayan üç ölçekten ve 7 adet sosyo-demografik sorudan oluşan bir anket oluşturulmuştur. Bu anket, Türkiye’de çalışan Türk ve yabancı akademisyenlere, Google Form aracılığı ile elektronik olarak dağıtılmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan "Kültürel Zeka Ölçeği" (Cultural Intelligence Scale) Ang ve arkadaşları tarafından 2007’de geliştirilmiş, İlhan ve Çetin tarafından 2014 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 20 maddeden ve üst bilişsel zeka, bilişsel zeka, motivasyonel zeka ve davranışsal zeka olarak adlandırılan 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin 1-4 arası üst bilişsel zekayı, 5-10 arası ifadeler bilişsel zekayı ve 11-15 arası ifadeler motivasyonel zekayı ve 16-20 arasındaki ifadeler davranışsal zekayı ölçmektedir. “Alışkın olmadığım kültürden birileriyle etkileşime geçtiğimde kültürel bilgimi duruma uygun olarak kullanırım”, “Başka kültürlerden insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırım” ve “Alışkın olmadığım bir kültürde yerel insanlarla kaynaşabileceğime eminim”, şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Kültürel zeka ölçeği Cronbach Alfa değeri 0.90 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kapsamında kullanılan “Duygusal Zeka Ölçeği” (Emotional Intelligence Scale) ölçeği, Chan tarafından 2004 yılında geliştirilmiştir. Ölçek, her bir boyut üç madde olmak üzere 12 maddeden ve duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların olumlu kullanımı olarak adlandırılan dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin 1-3 arası duygusal değerlendirme boyutunu, 4-6 arası maddeler empatik duyarlılık boyutunu ve 7-9 arası maddeler

pozitif duygusal yönetim boyutunu ve 10-12 arasındaki maddeler ise duyguların olumlu kullanımı boyutunu ölçmektedir. “Olumlu ruh halindeyken yeni fikirler üretebilirim”, “İnsanların yüz ifadelerinden duygularını anlayabilirim” ve “Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayım”, şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Duygusal zeka ölçeği Cronbach Alfa değeri 0.88 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada kullanılan “İş Tatmini Ölçeği” (Job Satisfaction Scale), 6 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler bir kişinin genel iş tatminini ölçmek için 1992 yılında Agho, Price and Mueller tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, “İşimi keyif alarak yapıyorum”, “İşimi ortalama bir çalışanın sevdiğinden daha çok seviyorum” ve “Nadiren işimden sıkılırım”, şeklinde ifadeler bulunmaktadır. İş tatmini ölçeği Cronbach Alfa değeri 0.81 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan tüm ölçeklerde 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte "1= Kesinlikle Katılmıyorum" ve "5=Kesinlikle Katılıyorum" olarak kodlanmıştır. Araştırma kapsamında dağıtılan anket EK 1’de yer almaktadır.

3.2. Veri Analiz Metotları

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde nicel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Veri analizi, SPSS 23 ve AMOS 23 istatistiksel paket programları ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde, betimleyici istatistikler, fark testleri, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

3.3. Araştırma Evreni

Araştırma toplam 440 Türk ve yabancı akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma pandemi döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, araştırma kapsamında bir online anket oluşturulmuş ve bu anket Türkiye’de çalışan Türk ve yabancı akademisyenlere mail yoluyla ulaştırılmıştır. Araştırma katılan akademisyenlerin Sosyo-demografik özellikleri Tablo 3.1’de listelenmiştir.

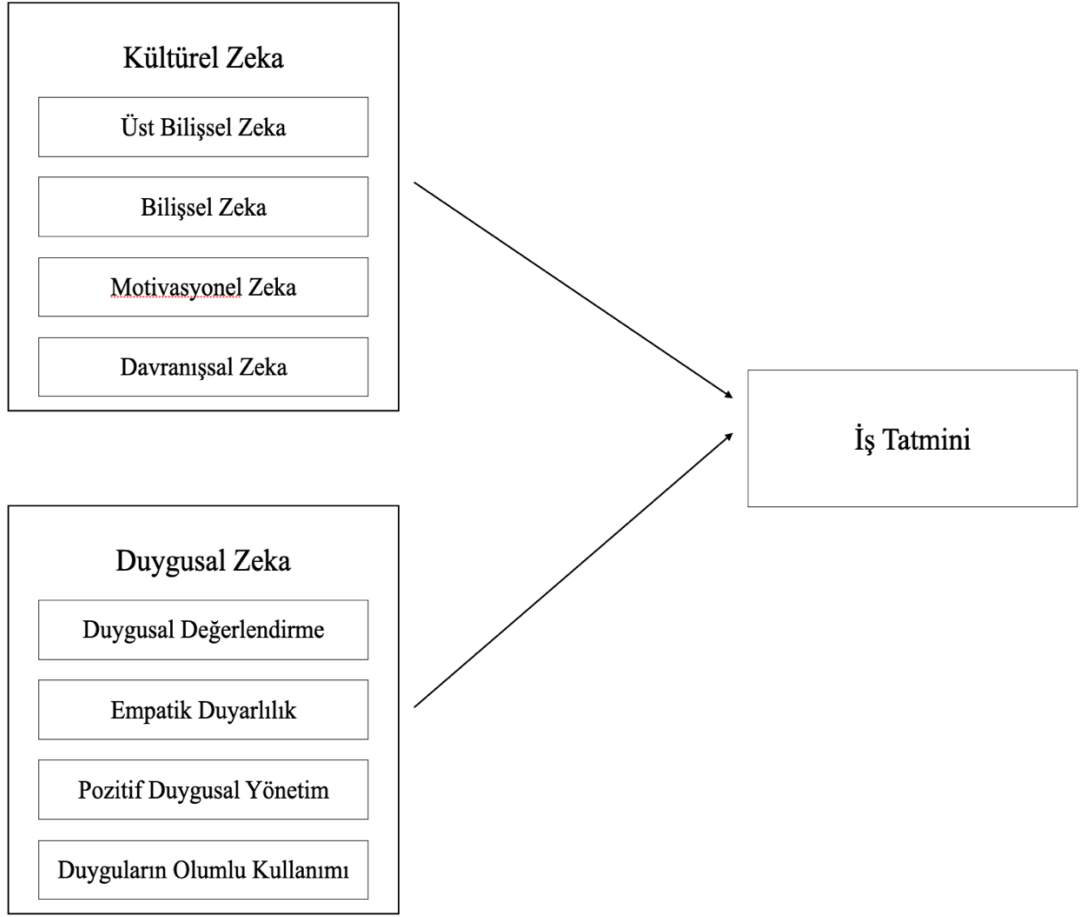
Tablo 3.1. Çalışmaya katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellikler	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	234	53,2
	Erkek	206	46,8
	Toplam	440	100,0
Yaş	25 – 35 yaş	180	40,9
	36 - 45 yaş	125	28,4
	46 yaş ve üzeri	135	30,7
	Toplam	440	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	16	3,6
	Yüksek Lisans	119	27,0
	Doktora	305	69,3
	Toplam	440	100
Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	111	25,2
	Öğretim Görevlisi	97	22,0
	Dr. Öğr. Üye.	129	29,3
	Doç. Dr.	35	8,0
	Prof. Dr.	68	15,5
	Toplam	440	100
Uyruğu	T.C.	326	74,1
	Yabancı	114	25,9
	Toplam	440	100
Bilinen Yabancı Dil Sayısı	1	208	47,3
	2	142	32,3
	3 ve üstü	90	20,5
	Toplam	440	100
Eğitim için yurtdışında bulunma durumu	Evet	250	56,8
	Hayır	190	43,2
	Toplam	440	100

Araştırma katılımcılarının cinsiyetlere göre dağılımlarını incelendiğinde, araştırmaya katılan 440 çalışanın 234'ünün (%53.2) kadın, 206'sının (%46,6) erkek olduğu görülmektedir. Araştırma içerisinde erkek ve kadın akademik personel sayısı hemen hemen aynı düzeylerdedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş dağılımlarına bakıldığında %40,9'unun 25 ile 35 yaş arasında, %28,4'ünün 36-55 yaş arasında, kalan kısmın ise 46 yaşından büyük olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları 3 kategoride incelenmiştir. Araştırma katılımcıların yaklaşık %70'inin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %50'den fazlasının öğretim üyesi olarak görev yaptığı, % 56.8'inin eğitim amacıyla yurtdışına çıktığı ve en az 6 ay yaşadığı, % 50'den fazlasının en az iki yabancı dil konuşabildiği görülmektedir. Araştırma katılımcıların %74.1'inin Türk, %25.9'unun ise yabancı akademisyenlerden oluştuğu saptanmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli ve modele ilişkin hipotezler aşağıda verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmaya ilişkin ana ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir:

H₁: Akademisyenlerin kültürel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Akademisyenlerin üst bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Akademisyenlerin bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Akademisyenlerin motivasyonel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Akademisyenlerin davranışsal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Akademisyenlerin duygusal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Akademisyenlerin duygusal değerlendirme düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Akademisyenlerin empatik farkındalık düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Akademisyenlerin pozitif duygusal yönetim düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2d}: Akademisyenlerin duyguların olumlu kullanımı düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin, duygusal zekaları ile iş tatminleri arasında düzenleyici etkisi vardır.

H₄: Türk ve yabancı akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₅: Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₆: Türk ve yabancı akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₇: En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₈: En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₉: En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₀: En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₁: En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₂: En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₃: Akademisyenlerin konuştıkları yabancı dil sayısına göre iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₄: Akademisyenlerin konuştıkları yabancı dil sayısına göre kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₁₅: Akademisyenlerin konuştıkları yabancı dil sayısına göre duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya ilişkin hipotezlerin analizinden önce araştırma kapsamında kullanılan kültürel ve duygusal zeka ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi AMOS 23 programı ile yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde amaç araştırma kapsamında kullanılan orijinal ölçeğin araştırmadaki veri ile bir kere daha doğrulanmasıdır. Bu çalışmada, ölçeği doğrulamak için seçebileceğimiz pek çok uyum indeksi mevcuttur. Bu çalışmada bu indekslerden normlu ki-kare değeri (χ^2/df), GFI (Uyum iyiliği indeksi), RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi) ve AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi) kullanılmıştır. Bu endekslere ait eşik değerler Tablo 4.1’de yer almaktadır.

Tablo 4.1. Uyum Ölçüleri ve Kesim Noktaları

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA < 0.08$	$0.08 \leq RMSEA < 0.10$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	$0.85 \leq GFI < 0.90$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$	$0.80 \leq AGFI < 0.85$

(Meydan ve Şeşen, 2001)

Çalışmada ayrıca modelin yapı geçerliliği yakınsak geçerlilik ile analiz edilmiştir. Yakınsak geçerlilik kısaca gözlenen değişkenlerin, örtük değişkenin içinde yer alan değişkenliğin ne ölçüde ölçebildiğini gösterir. Yakınsak geçerlilikte, “Çıkarılan Ortalama Varyans” (AVE) değerlerinin 0,50’den büyük olması gerekmektedir. (Hair vd., 2010). Yakınsak geçerlilik dışında, yapı geçerliliği için ayrıca ayırt edici geçerlilik analizi de yapılmalıdır. Bu geçerlilik bir bir örtük değişkenin diğer örtük değişkenlerden ayırt edilebilir olup olmadığını anlamamıza imkan verir. Bu geçerlilik geçerlilik kapsamında “En Büyük Paylaşılan Değişkenlik” (MSV) ve “Ortalama

Paylaşılan Değişkenlik” ve AVE değerleri kullanılmaktadır. Ayırt edici geçerlilik sağlanabilmesi için, AVE değerinin MSV değerinden büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2010).

4.1. Kültürel Zeka Ölçüm Modeli

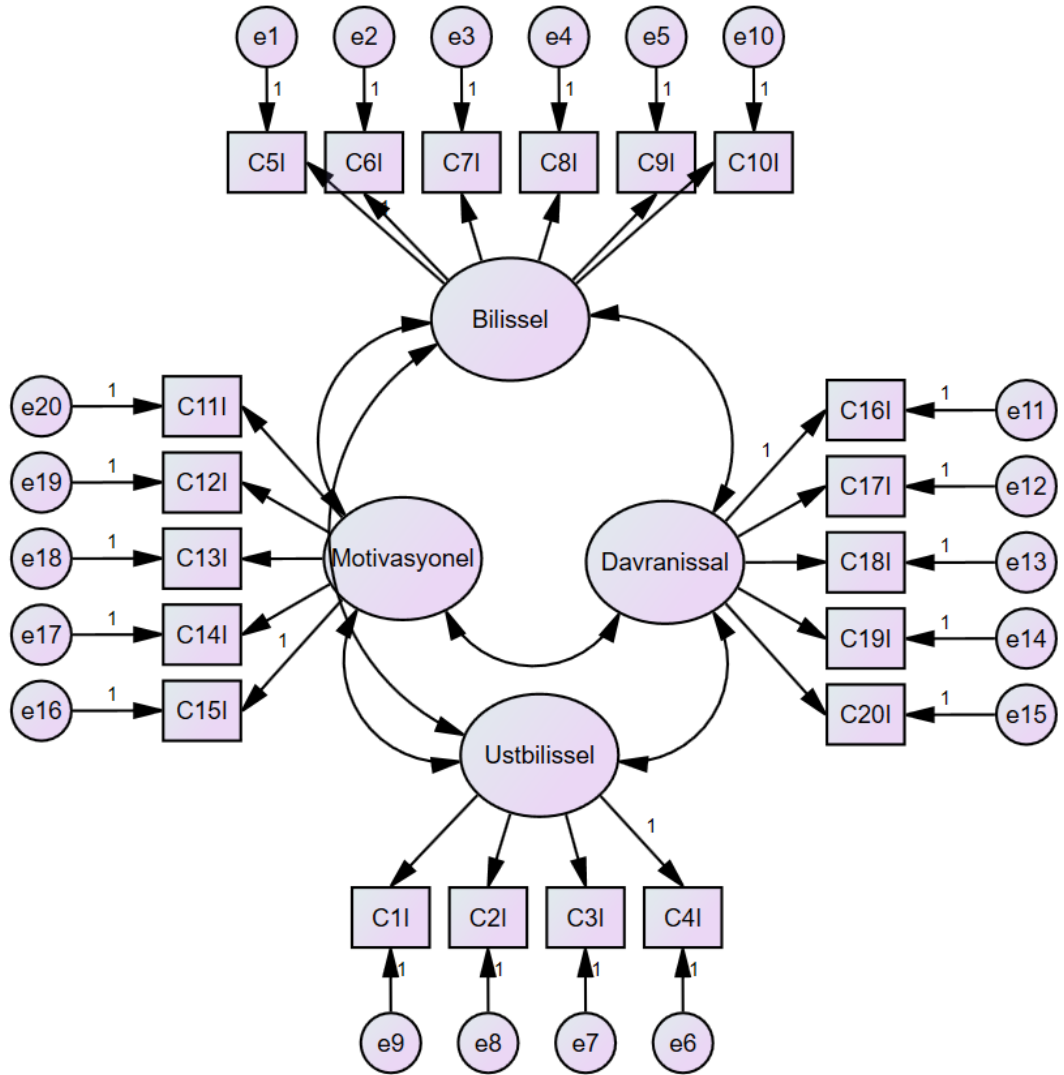
Bu bölümde ilk olarak kültürel zeka ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış. Daha sonra verilerin güvenilirlikleri ve tutarlılığı analiz edilmiştir. Kültürel zeka ölçeğinin üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal olarak adlandırılan dört alt boyutu vardır. Analizin ilk aşamasında Harman Tek Faktör Test ile yaygın metot yanlılığını analiz edilmiştir. Bu testin amacı, kullanılan ölçek tipinin, soruların içeriği cevaplama biçiminin, ölçek uzunluğunun vb. nedenlerin veri setinde oluşabileceği yanlılığı ve değişkenliği test etmektir. Yapılan analizin sonucunda, tek bir faktörün (%43,645) değişkenliğin çoğunu açıklamadığı görülmektedir. Bu durumda yaygın metot yanlılığı olmadığı söylenebilir. Tablo 4.2 ile bu modelin testi gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Kültürel Zeka Ölçeği İçin Harman Tek Faktör Testi

Bileşen	Başlangıç Özvektörleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %
1	5,237	43,645	43,645	5,237	43,645	43,645
2	1,499	12,489	56,134			
3	1,046	8,717	64,851			
4	,873	7,272	72,123			

Bir sonraki aşamada kültürel zeka ölçeğinin güvenilirliği için Cronbach’s Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değeri 0 ile 1 arasında değerler alır. İstatistiki olarak alfa değerinin 0.70’den büyük olması beklenir. 1’e yakın olan alfa katsayısı güvenilir olarak değerlendirilir (Yıldırım, 2007: 134). Kültürel zeka ölçeği Cronbach Alfa değeri 0,901 olarak bulunmuştur. Bu değer sonucunda ölçek oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Doğrulayıcı faktör analizin bir sonraki aşamasında ölçüm modeli AMOS programı ile oluşturulmuş daha sonrasında test edilmiştir. Ölçüm modeli Şekil 4.1’de gösterilmiştir.

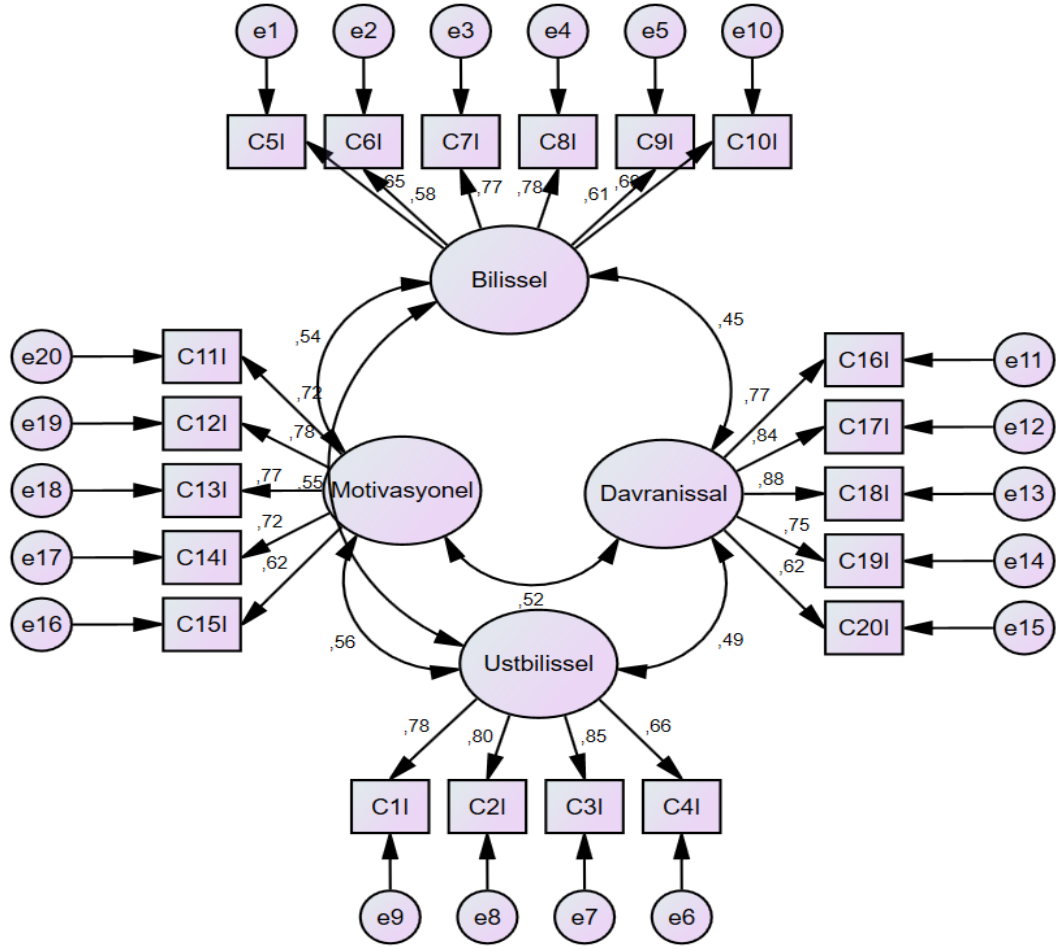


Şekil 4.1. Kültürel Zeka Ölçeği İlk Ölçüm Modeli

Analiz sonucunda uyum indeksleri, $\chi^2 / df = 2.19$; RMSEA = 0.052 ; CFI = 0.953 ; GFI= 0,923 ve AGFI = 0.902 olarak bulunmuştur. Bulunan model uyum endekslerinin sonucu, ölçeğin ana modele oldukça iyi derecede uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4.3'te, ölçeğe ilişkin ilgili tüm değişkenlerin anlamlılık düzeyleri 0,01'den düşük olduğu görülmektedir. Şekil 4.3'te ise ölçüm modelinin son hali yer almaktadır.

Tablo 8. Kültürel Zeka Ölçeği Katsayıları

			Tahmin	Std. Hata	C.R.	P
C5I	<---	Bilissel	1,000			
C6I	<---	Bilissel	,849	,081	10,453	***
C7I	<---	Bilissel	1,028	,078	13,224	***
C8I	<---	Bilissel	1,239	,093	13,382	***
C9I	<---	Bilissel	1,054	,096	11,001	***
C4I	<---	Ustbilissel	1,000			
C3I	<---	Ustbilissel	1,162	,079	14,633	***
C2I	<---	Ustbilissel	1,109	,079	14,032	***
C1I	<---	Ustbilissel	1,108	,080	13,811	***
C10I	<---	Bilissel	1,046	,086	12,110	***
C16I	<---	Davranissal	1,000			
C17I	<---	Davranissal	1,119	,061	18,425	***
C18I	<---	Davranissal	1,139	,059	19,371	***
C19I	<---	Davranissal	,912	,056	16,223	***
C20I	<---	Davranissal	,881	,067	13,107	***
C15I	<---	Motivasyonel	1,000			
C14I	<---	Motivasyonel	1,430	,120	11,934	***
C13I	<---	Motivasyonel	1,285	,103	12,451	***
C12I	<---	Motivasyonel	1,391	,110	12,610	***
C11I	<---	Motivasyonel	1,120	,094	11,894	***



Şekil 4.2. Kültürel Zeka Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli

Bir sonraki aşamada kültürel zeka modelin yapı geçerliliği test edilmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda kültürel zeka ölçeğinin dört alt boyutunun hepsinin AVE değerlerinin 0.50'den ve MSV değerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm alt boyutların Cronbach Alfa değerinin en az 0.840 olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle kültürel zeka ölçeğin güvenilirliği ile ilgili bir problem yoktur. Yapılan yapı geçerliliği testleri sonucunda kültürel zeka ölçeği için yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 9. Kültürel Zeka Geçerlilik ve Güvenirlilik Değerleri

	CR	AVE	MSV	Davranışsal	Bilişsel	Üst Bilişsel	Motivasyonel
Davranışsal	0,883	0,605	0,266	0,778			
Bilişsel	0,840	0,504	0,305	0,453	0,710		
Üst Bilişsel	0,856	0,600	0,308	0,490	0,552	0,775	
Motivasyonel	0,845	0,523	0,308	0,516	0,542	0,555	0,723

4.2. Duygusal Zeka Ölçeği Ölçüm Modeli

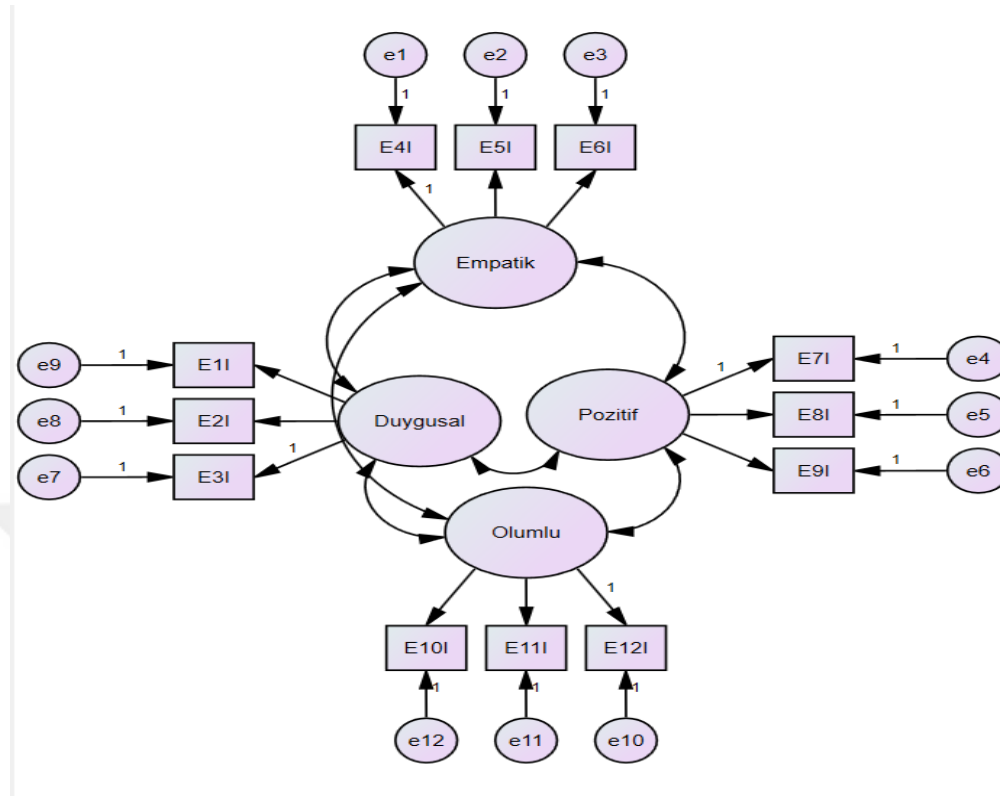
Bu bölümde, araştırma kapsamında kullanılan duygusal zeka ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin ilk aşamasında Harman tek faktör testi ile ölçekte yaygın metot yanlılığı olup olmadığı test edilmiştir. Tablo 4.5’de görüldüğü üzere, ilk faktörün açıkladığı varyans değeri % 43.6’dır. Bu değer % 50’den düşük olduğu için, ölçeğe ilişkin yaygın metot yanlılığı bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 4.5. Duygusal Zeka Ölçeği İçin Tek Faktör Testi

Bileşen	Başlangıç Özvektörleri			Yüklerin Kareler Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %
1	5,237	43,645	43,645	5,237	43,645	43,645
2	1,499	12,489	56,134			
3	1,046	8,717	64,851			
4	,873	7,272	72,123			

Çalışmanın bir sonraki aşamasında ölçeğin içsel güvenilirliğine bakılmıştır. Toplam 12 değişkenin Cronbach Alpha değeri 0,881 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre duygusal zeka ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu söylenebilir.

Yapılan bu analizler sonrasında model AMOS program ile oluşturulmuş ve test edilmiştir. Ölçüm modeli Şekil 4.3’ de gösterilmiştir.



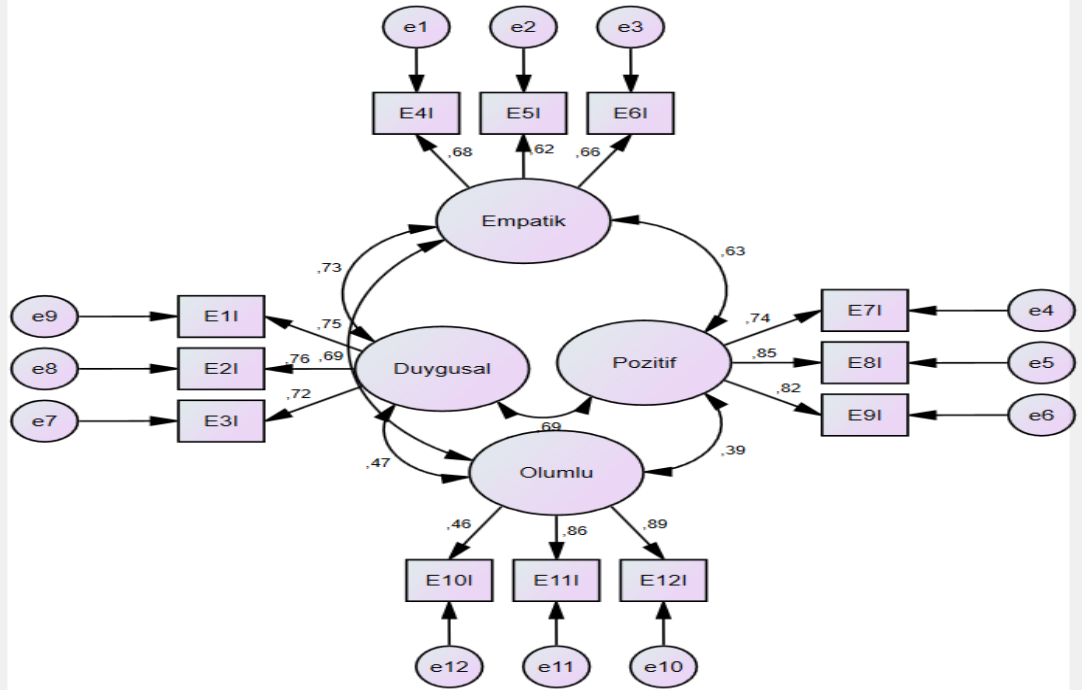
Şekil 4.3. Duygusal Zeka Ölçeği İlk Ölçüm Modeli

Yapılan analizin sonucunda uyum endeks sonuçlarına göre $\chi^2 / df = 5.00$; RMSEA:0,096; CFI: 0,917; GFI: 0,916 ve AGFI: 0,863 olarak bulunmuştur. Hesaplanmış model uyum endekslerinin sonucuna göre, çalışma da kullanılan model ile duygusal zeka modelinin iyi derece uyumlu olduğu görülmektedir. Tablo 4.6’da, ölçeğe ilişkin ilgili tüm değişkenlerin anlamlılık düzeyleri 0,01’den düşük olduğu görülmektedir. Şekil 4.4’de ise ölçüm modelinin son hali yer almaktadır.

Tablo 10. Duygusal Zeka Ölçeği Katsayıları

			Tahmin	Std Hata	C.R.	P
E4I	<---	Empatik	1,000			
E5I	<---	Empatik	,799	,074	10,781	***
E6I	<---	Empatik	,981	,087	11,317	***
E7I	<---	Pozitif	1,000			
E8I	<---	Pozitif	1,315	,079	16,630	***

			Tahmin	Std Hata	C.R.	P
E9I	<---	Pozitif	1,090	,067	16,261	***
E3I	<---	Duygusal	1,000			
E2I	<---	Duygusal	1,022	,075	13,682	***
E1I	<---	Duygusal	1,026	,076	13,507	***
E12I	<---	Olumlu	1,000			
E11I	<---	Olumlu	1,000	,056	17,825	***
E10I	<---	Olumlu	,545	,058	9,451	***



Şekil 4.4. Duygusal Zeka Ölçeği Nihai Ölçüm Modeli

Bir sonraki aşamada duygusal zeka modelin yapı geçerliliği test edilmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda duygusal zeka ölçeğinin dört alt boyutunun hepsinin AVE değerlerinin 0.50'den ve MSV değerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm alt boyutların Cronbach Alfa değerinin en az 0.786 olduğu saptanmıştır. Diğer bir

değişle duygusal zeka ölçeğın güvenilirliğı ile ilgili bir problem yoktur. Yapılan yapı geçerliliğı testleri sonucunda duygusal zeka ölçeğı için yapı geçerliliğının sağlandığı görölmektedir. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Duygusal Zeka Geçerlilik ve Güvenirlilik Değerleri

	CR	AVE	MSV	Duygusal	Empatik	Pozitif	Olumlu
Duygusal	0,786	0,550	0,531	0,742			
Empatik	0,794	0,571	0,531	0,729	0,756		
Pozitif	0,848	0,652	0,482	0,694	0,629	0,807	
Olumlu	0,794	0,579	0,480	0,465	0,693	0,394	0,761

4.3. Kültürel Zeka, Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Bu Kavramların Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistiki Bilgiler

Araştırmanın bu bölümünde kültürel zeka, duygusal zeka, iş tatmini ve bu kavramların alt boyutları ile ilgili aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar test edilmiştir. Ayrıca kullanılan değişkenlerin normallik durumu çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri ile değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.8’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4.8. Kültürel Zeka, Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Bu Kavramların Alt boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistiki Bilgiler

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Kültürel Zeka	440	3,81	0,46	-0,370	1,052
Üst Bilişsel Zeka	440	4,13	0,55	-0,465	1,485
Bilişsel Zeka	440	3,46	0,63	-0,426	0,874
Motivasyonel Zeka	440	3,95	0,60	-0,467	0,462
Davranışsal Zeka	440	3,70	0,64	-0,475	0,875
Duygusal Zeka	440	4,00	0,49	-0,622	1,851
Duygusal Dğerlendirme	440	3,97	0,60	-0,392	1,006
Empatik Duyarlılık	440	3,93	0,63	-0,633	1,060

Pozitif Duygusal Yönetim	440	3,95	0,63	-0,529	1,424
Duyguların Olumlu Kullanımı	440	4,15	0,61	-0,648	1,238
İş Tatmini	440	3,96	0,69	-0,784	1,009

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.8’de yer almaktadır. Tablodaki değerlere göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin, kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Kültürel zeka ve duygusal zekanın alt boyutlarında da benzer bir durum söz konusudur. Değişkenlerin ve değişkenlerin alt boyutlarının normal dağılıp dağılmadığı incelendiğinde, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-1.96) ile (+1.96) arasında olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle araştırma kapsamında kullanılan tüm değişkenlerin normal dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle bu değişkenlerin analizi parametrik testlere gerçekleştirilmiştir.

4.4. Korelasyon Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde, kültürel zeka ve alt boyutları ile duygusal zeka ve alt boyutları ve iş tatmini arasındaki ilişkiler verilerin normal dağılmasından dolayı Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizlerine ait sonuçlarına aşağıdaki başlıklarda ayrı ayrı yer verilmiştir.

4.4.1. Kültürel Zeka ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan kültürel zeka ile iş tatmini değişkenlerinin arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.9’da kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4.9. Kültürel Zeka ve Alt Boyutlarının İş Tatmini ile İlişkisi

		Kültürel Zeka	Üst Bilişsel Zeka	Bilişsel Zeka	Motivasyonel Zeka	Davranışsal Zeka
İş Tatmini	Pearson Kor.	,306**	,285**	,230**	,223**	,203**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	440	440	440	440	440

Tablo 4.9 incelendiğinde, kültürel zeka ile iş tatmini arasında pozitif, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,306$; $p < 0,05$). Kültürel zekanın alt boyutları olan, üst bilişsel zeka ($r = 0,285$; $p < 0,05$), bilişsel zeka ($r = 0,230$; $p < 0,05$), motivasyonel zeka ($r = 0,223$; $p < 0,05$) ve davranışsal zeka ($r = 0,203$; $p < 0,05$) ile iş tatmini arasında pozitif, zayıf, ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

4.4.2. Duygusal Zeka ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan duygusal zeka ile iş tatmini değişkenlerinin arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.10’da kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4.10. Duygusal Zeka ve Alt Boyutlarının İş Tatmini ile İlişkisi

		Duygusal Zeka	Duygusal Değerlendirme	Empatik Duyarlılık	Pozitif Duygusal Yönetim	Duyguların Olumlu Kullanımı
İş Tatmini	Pearson Kor.	,483**	,401**	,464**	,357**	,367**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	440	440	440	440	440

Tablo 4.10 incelendiğinde, duygusal zeka ile iş tatmini arasında pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,483$; $p < 0,05$). Duygusal zekanın alt

boyutları olan, duygusal değerlendirme ($r = 0,401$; $p < 0,05$), empatik duyarlılık ($r = 0,464$; $p < 0,05$), pozitif duygusal yönetim ($r = 0,357$; $p < 0,05$) ve duyguların olumlu kullanımı ($r = 0,367$; $p < 0,05$) ile iş tatmini arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

4.4.3. Kültürel Zeka ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin Analizi

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan kültürel zeka ile duygusal zeka değişkenlerinin arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.11’de kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4.11. Kültürel Zeka ve Alt Boyutları ile Duygusal Zeka ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

		Duygusal Zeka	Duygusal Değerlendirme	Empatik Duyarlılık	Pozitif Duygusal Yönetim	Duyguların Olumlu Kullanımı
Kültürel Zeka	Pearson Kor.	,489**	,411**	,407**	,393**	,350**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	440	440	440	440	440
Üst Bilişsel Zeka	Pearson Kor.	,445**	,451**	,324**	,344**	,301**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	440	440	440	440	440
Bilişsel Zeka	Pearson Kor.	,267**	,217**	,229**	,244**	,160**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001
	N	440	440	440	440	440
Motivasyonel Zeka	Pearson Kor.	,383**	,312**	,341**	,267**	,300**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	440	440	440	440	440
Davranışsal Zeka	Pearson Kor.	,311**	,294**	,354**	,348**	,313**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	440	440	440	440	440

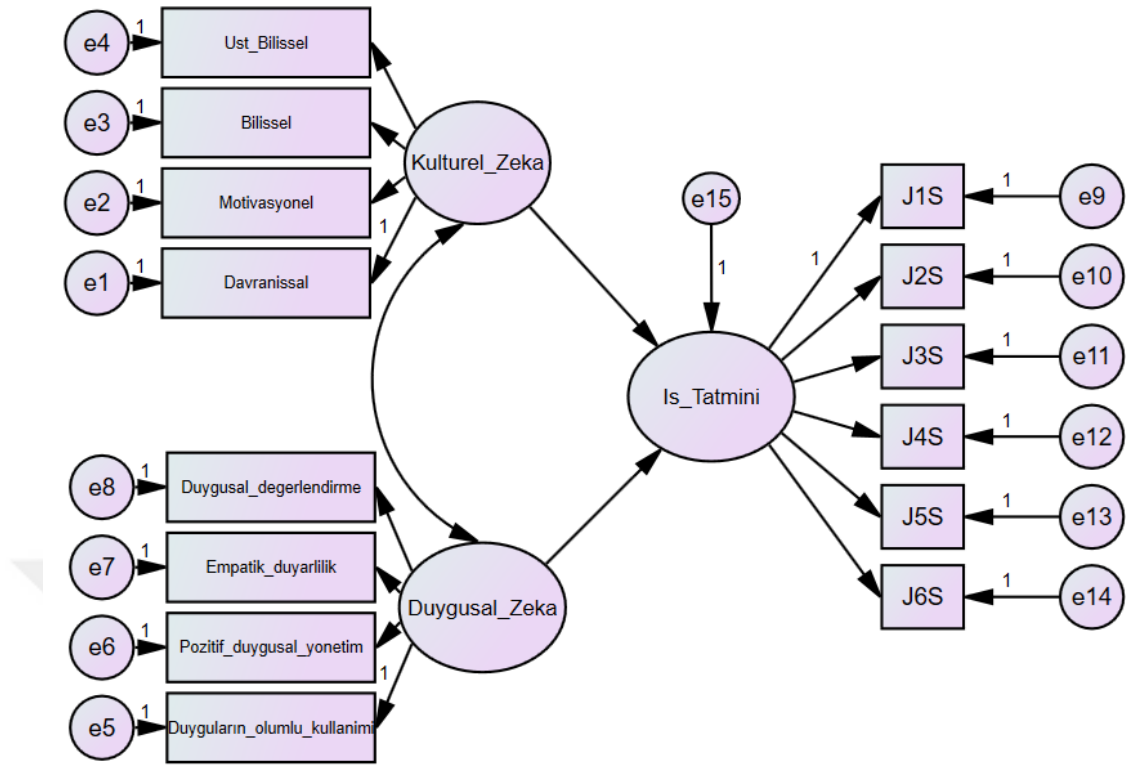
Tablo 4.11 incelendiğinde, kültürel zeka ile duygusal zeka arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,489$; $p < 0,05$). Kültürel zekanın alt boyutları ile duygusal zekanın alt boyutların tümü arasında da pozitif, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

4.5. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında, çalışma kapsamında kurulan hipotezler yapısal eşitlik modellemesi, düzenleyici etki analizi ve fark testleri (bağımsız örnek t testi ve tek yönlü varyans testi) ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ayrı ayrı bölüm başlıklarında kısaca özetlenmiştir.

4.5.1. Ana Hipotezlere İlişkin Yapısal Eşitlik Modellemesi

Bu çalışma, araştırmaya katılan Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka ve duygusal zeka düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Ana hipotezler, bağımsız değişkenler olan kültürel zeka ve duygusal zeka ile bağımlı değişkenler olan iş tatmini arasında kurulmuştur. Hipotezler AMOS ile analiz edilmiştir. Analiz için kurulmuş model Şekil 4.5 'te gösterilmiştir.



Şekil 4.5. Ana Hipotezlere İlişkin Model

Araştırma ilişkin ana hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Akademisyenlerin kültürel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Akademisyenlerin duygusal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum endeksleri, $\chi^2/df:2.61$; RMSEA:0,06; CFI:0,95; GFI:0,94 ve AGFI: 0,91 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar sonucunda modelin iyi derecede uyumlu olduğu saptanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ana hipotezlerin sınanmasına ilişkin bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Ana Hipotezlere İlişkin İlişkiler ve Katsayı

			Tahmin	Std. Hata	C.R.	P
İş Tatmini	<---	Kültürel Zeka	,719	,110	5,064	***
İş Tatmini	<---	Duygusal Zeka	,899	,119	7,544	***
Davranışsal	<---	Kültürel Zeka	1,000			
Motivasyonel	<---	Kültürel Zeka	,982	,089	11,070	***
Bilişsel	<---	Kültürel Zeka	,930	,091	10,267	***
Üst Bilişsel	<---	Kültürel Zeka	,916	,082	11,209	***
Duyguların Olumlu Kullanımı	<---	Duygusal Zeka	1,000			
Pozitif Duygusal Yönetim	<---	Duygusal Zeka	,943	,079	11,881	***
Empatik Duyarlılık	<---	Duygusal Zeka	1,182	,083	14,288	***
Duygusal Değerlendirme	<---	Duygusal Zeka	1,012	,077	13,177	***
J1S	<---	İş Tatmini	1,000			
J2S	<---	İş Tatmini	,962	,055	17,579	***
J3S	<---	İş Tatmini	,549	,081	6,801	***
J4S	<---	İş Tatmini	,938	,090	10,392	***
J5S	<---	İş Tatmini	1,184	,060	19,770	***
J6S	<---	İş Tatmini	1,245	,061	20,331	***

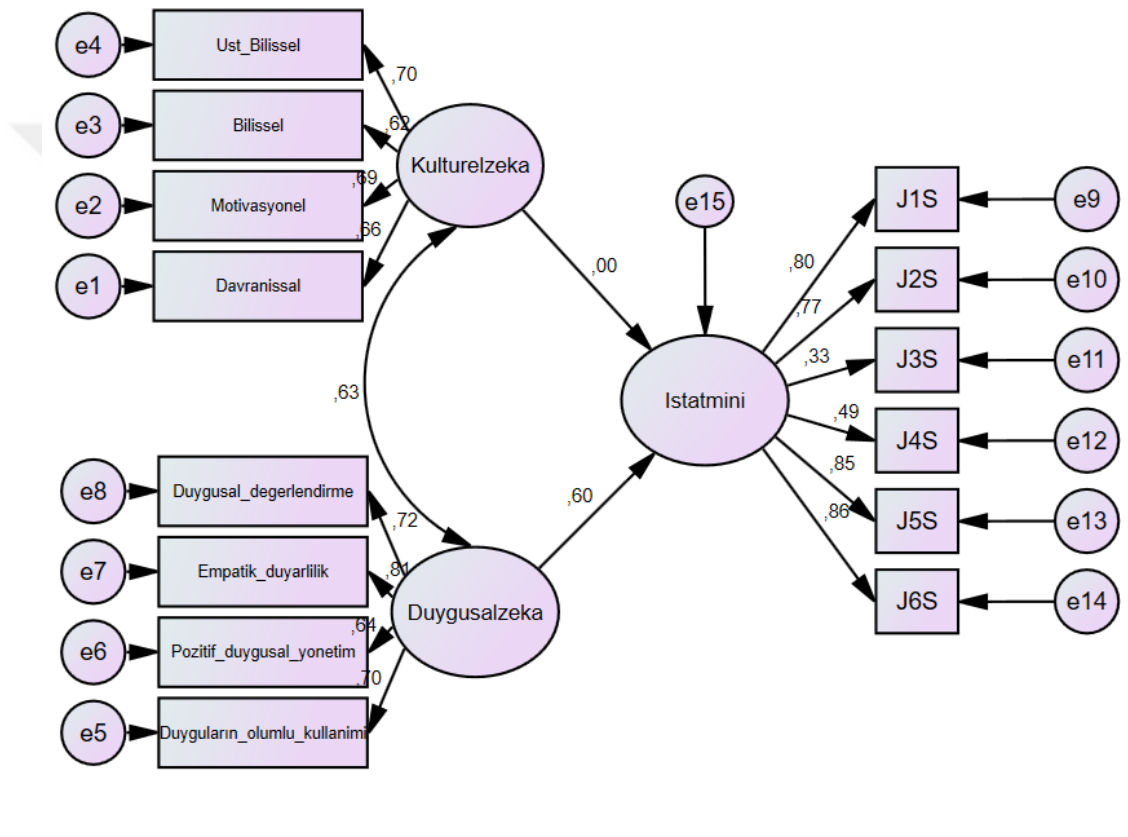
H₁: Akademisyenlerin kültürel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, kültürel zekanın iş tatmini boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = 0.719$) bulunduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: Akademisyenlerin duygusal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Analiz sonucunda, duygusal zekanın iş tatmini boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = 0.899$) bulunduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

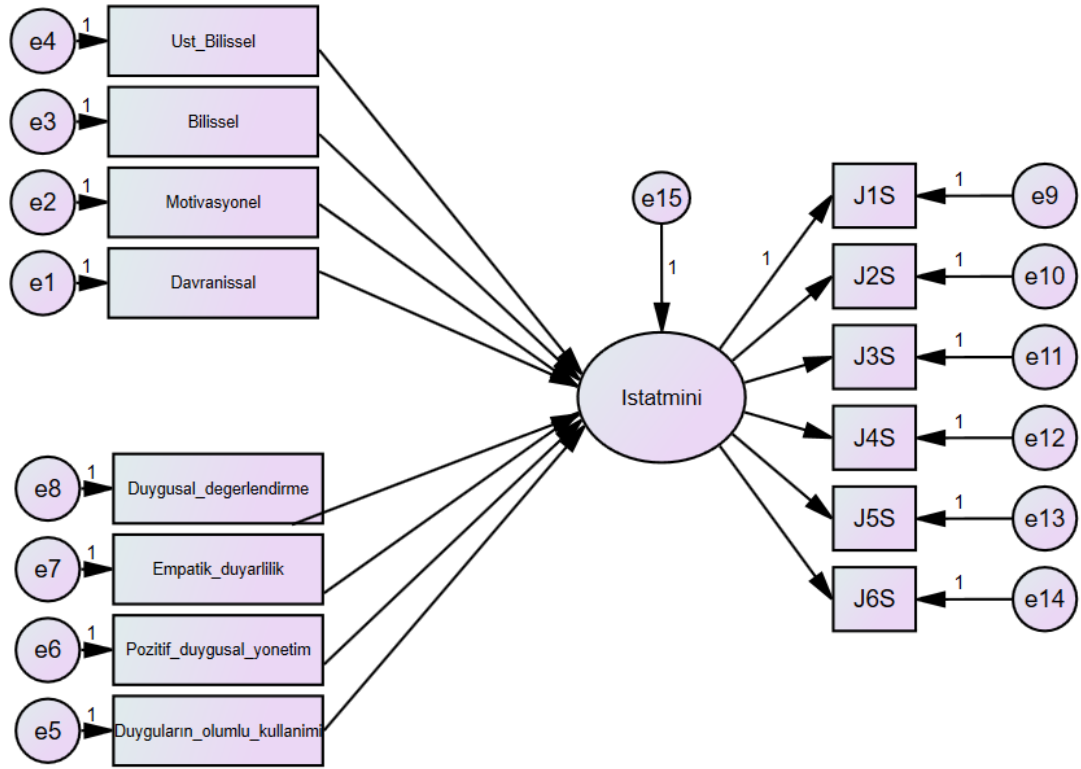
Analiz sonucunda elde edilmiş model Şekil 4.6 'de gösterilmiştir.



Şekil 4.6. Ana Hipotezlere İlişkin Nihai Model

4.5.2. Alt Hipotezlere İlişkin Yapısal Eşitlik Modellemesi

Kültürel ve duygusal zeka alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkileri AMOS ile gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Analiz için kurulmuş model Şekil 4.7 'de gösterilmiştir.



Şekil 4.7. Alt Hipotezlere İlişkin Model

Araştırma ilişkin ana hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_{1a}: Akademisyenlerin üst bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Akademisyenlerin bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1c}: Akademisyenlerin motivasyonel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1d}: Akademisyenlerin davranışsal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Akademisyenlerin duygusal değerlendirme düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H_{2b}: Akademisyenlerin empatik farkındalık düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2c}: Akademisyenlerin pozitif duygusal yönetim düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2d}: Akademisyenlerin duyguların olumlu kullanımı düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, alt hipotezlerin sınanmasına ilişkin bulgular Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Alt Hipotezlere İlişkin İlişkiler ve Katsayı

			Tahmin	Std Hata	C.R.	P
İş Tatmini	<--	Üst Bilişsel	,168	,050	2,379	***
İş Tatmini	<--	Bilişsel	,113	,043	2,609	,009
İş Tatmini	<--	Motivasyonel	,021	,045	,462	,644
İş Tatmini	<--	Davranışsal	,048	,043	1,118	,263
İş Tatmini	<--	Duygusal_Değerlendirme	,164	,046	3,570	***
İş Tatmini	<--	Empatik Duyarlılık	,352	,045	7,757	***
İş Tatmini	<--	Pozitif_Duygusal Yönetim	,014	,043	,316	,752
İş Tatmini	<--	Duyguların Olumlu Kullanımı	,102	,045	2,279	,023
J1S	<--	İş Tatmini	1,000			
J2S	<--	İş Tatmini	,966	,060	16,057	***
J3S	<--	İş Tatmini	,549	,088	6,221	***
J4S	<--	İş Tatmini	,939	,099	9,498	***
J5S	<--	İş Tatmini	1,187	,066	17,962	***
J6S	<--	İş Tatmini	1,246	,068	18,404	***

H_{1a}: Akademisyenlerin üst bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin üst bilişsel zeka düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı ve pozitif etkilediği saptanmıştır ($\beta = 0.168$; $p < 0.05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin üst bilişsel zeka düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1b}: Akademisyenlerin bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin bilişsel zeka düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı ve pozitif etkilediği saptanmıştır ($\beta = 0.113$; $p < 0.05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin bilişsel zeka düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c}: Akademisyenlerin motivasyonel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin motivasyonel zeka düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı olarak etkilemediği saptanmıştır ($\beta = 0.021$; $p > 0.05$). Bu sonuçlara göre, H_{1c} hipotezi kabul edilmemiştir.

H_{1d}: Akademisyenlerin davranışsal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin davranışsal zeka düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı olarak etkilemediği saptanmıştır ($\beta = 0.048$; $p > 0.05$). Bu sonuçlara göre, H_{1d} hipotezi kabul edilmemiştir.

H_{2a}: Akademisyenlerin duygusal değerlendirme düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin duygusal değerlendirme düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı ve pozitif etkilediği saptanmıştır ($\beta = 0.164$; $p < 0.05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin duygusal değerlendirme düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H_{2a} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2b}: Akademisyenlerin empatik farkındalık düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin empatik farkındalık düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı ve pozitif etkilediği saptanmıştır ($\beta = 0.352$; $p < 0.05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin empatik farkındalık düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

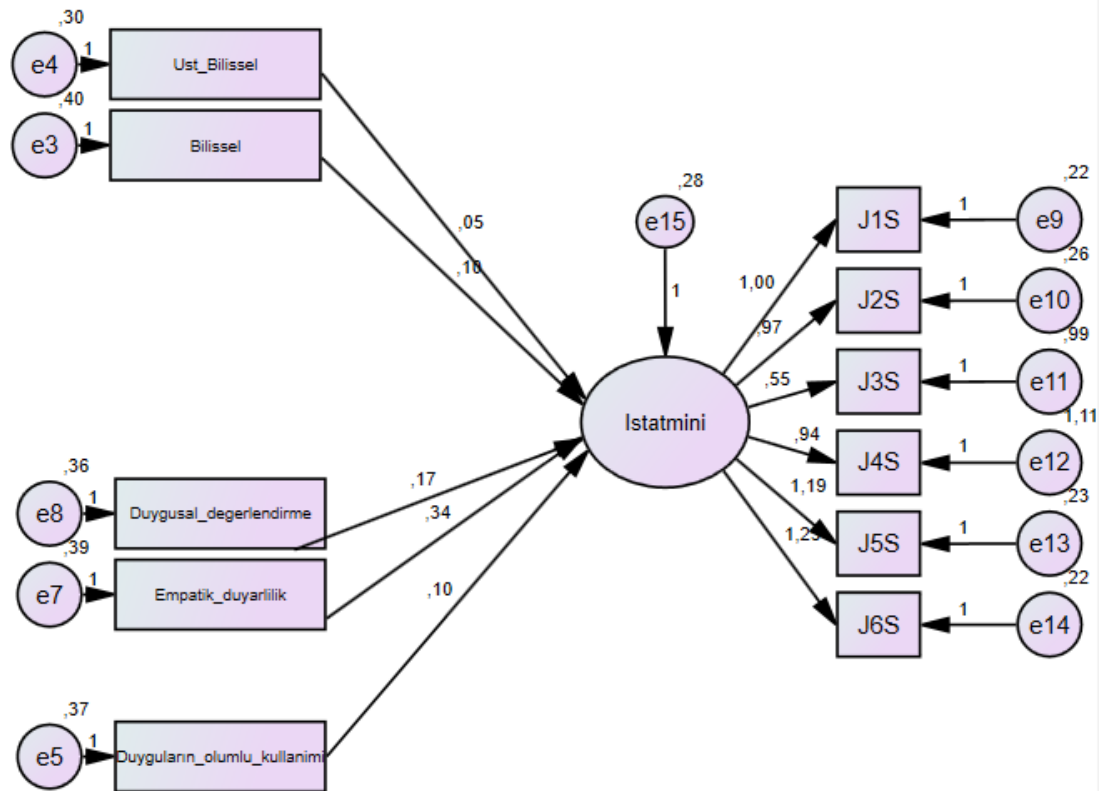
H_{2c}: Akademisyenlerin pozitif duygusal yönetim düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin pozitif duygusal yönetim düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı olarak etkilemediği saptanmıştır ($\beta = 0.014$; $p > 0.05$). Bu sonuçlara göre, H_{2c} hipotezi kabul edilmemiştir.

H_{2d}: Akademisyenlerin duyguların olumlu kullanımı düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan analiz sonucunda, akademisyenlerin duyguların olumlu kullanımı düzeylerinin iş tatminlerini anlamlı ve pozitif etkilediği saptanmıştır ($\beta = 0.102$; $p < 0.05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin duygularını olumlu kullanım düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, H_{2d} hipotezi kabul edilmiştir.

Alt hipotezlerin analizi sonucunda elde edilmiş model Şekil 4.8’de verilmiştir.



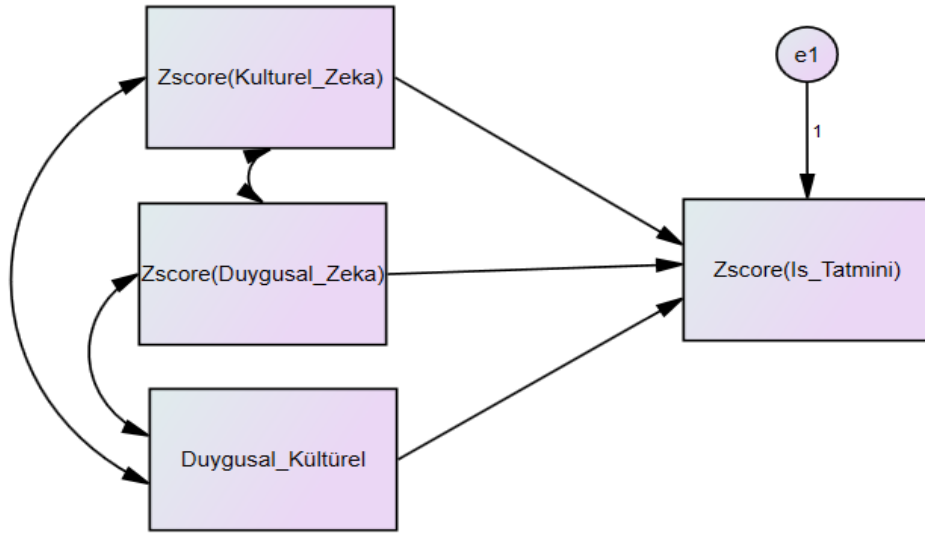
Şekil 4.8. Alt Hipotezlere İlişkin Nihai Model

4.6. Duygusal Zeka ile İş Tatmini Arasında Kültürel Zekanın Düzenleyici Rolü

Araştırmanın bu bölümünde, kültürel zekanın, duygusal zeka ve iş tatmini arasındaki düzenleyici rolü analiz edilmiştir. Bu aşamada araştırma kapsamında kurulan H_3 hipotezi test edilmiştir. H_3 hipotezi şu şekilde kurulmuştur.

H_3 : Akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin, duygusal zekaları ile iş tatminleri arasında düzenleyici etkisi vardır.

Düzenleyici etki analizinde ilk olarak analizde kullanılacak tüm değişkenler standardize edilmiştir. Bir sonraki aşamada standardize edilmiş olan kültürel zeka ve duygusal zeka değişkenleri çarpılmış ve yeni bir bağımsız değişken oluşturulmuştur. En son aşamada, standardize edilmiş kültürel zeka, duygusal zeka ve bu iki değişkenin çarpımından elde edilen üçüncü bağımsız değişken ile iş tatmini arasında Şekil 4.9’da gösterilen model oluşturulmuştur.



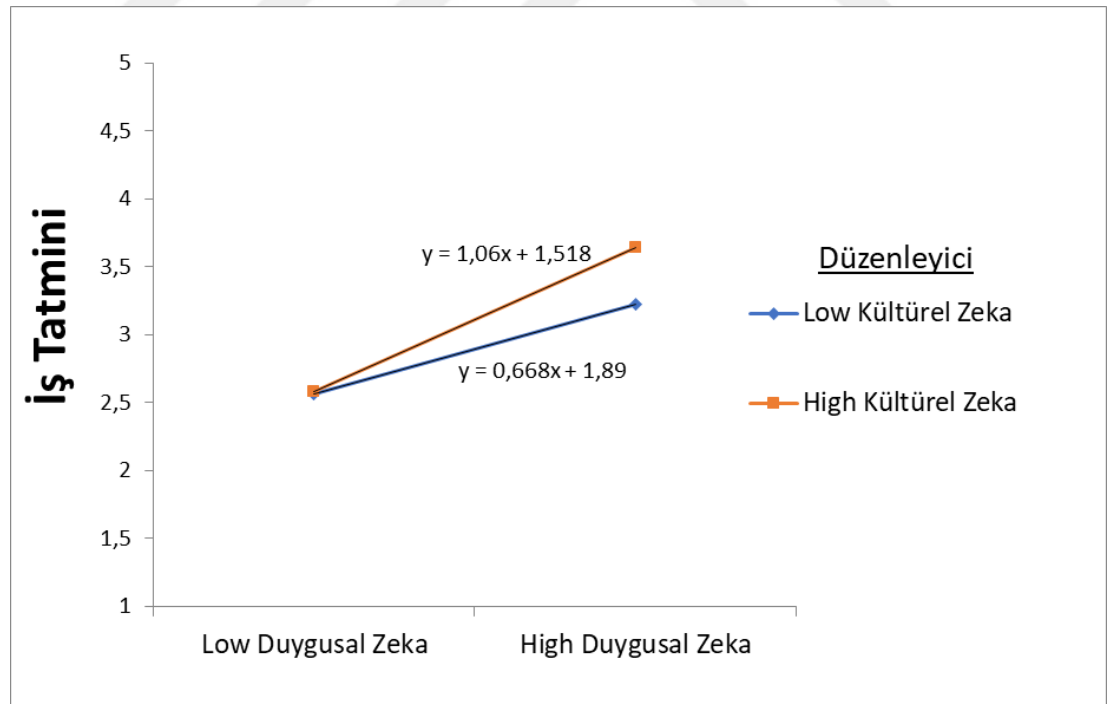
Şekil 4.9. Kültürel Zekanın Düzenleyici Etkisi Ölçüm Modeli

Oluşturulan modelde kültürel zekanın, duygusal zeka ile iş tatmini ilişkisi üzerinde düzenleyici etkisinin anlamlı olup olmadığını incelemek için regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.14’de gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Kültürel Zekanın Düzenleyici Etkisi Ölçüm Modeli İlişkileri ve Katsayıları

			Tahmin	Standart Hata	C.R.	P
ZIs_Tatmini	<---	ZDuygusal_Zeka	,432	,048	8,922	***
ZIs_Tatmini	<---	ZKulturel_Zeka	,108	,048	2,136	,036
ZIs_Tatmini	<---	Duygusal_Kültürel	,098	,026	1,984	,049

Regresyon analizi sonucunda elde edilen değerler kültürel zekanın, duygusal zeka ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamlı şekilde etkilediğini göstermiştir. Kültürel zekanın duygusal zeka ile iş tatmini arasındaki olumlu ilişkiyi güçlendirdiği görülmüştür. Araştırma kapsamında kurulan H₃ hipotezi doğrulanmıştır. Diğer bir değişle, Kültürel zeka düzeyleri yüksek olan akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, kültürel zeka düzeyleri düşük akademisyenlere göre daha fazla yarar sağlamaktadır. Kültürel zekanın, duygusal zeka ile iş tatmini arasındaki düzenleyici etkisi Şekil 4.10'da gösterilmiştir.



Şekil 4.10. Kültürel Zekanın, Duygusal Zeka ile İş Tatmini Arasındaki Düzenleyici Etkisi

4.7. Türk ve Yabancı Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde, Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri bağımsız örnek t testi (independent sample t test) ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.15’de kısaca özetlenmiştir. Analiz kapsamında kurulan H₄, H₅ ve H₆ hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₄: Türk ve yabancı akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₅: Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H₆: Türk ve yabancı akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.15. Türk ve Yabancı Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

	Uyruğunuz	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	t Değeri	P
İş Tatmini	T.C	326	4,00	,679	2,688	,007
	Yabancı	114	3,80	,712		
Kültürel Zeka	T.C	326	3,70	,445	2,424	,012
	Yabancı	114	3,86	,500		
Duygusal Zeka	T.C	326	4,07	,449	5,149	,000
	Yabancı	114	3,79	,541		

Yapılan analizin sonucunda, Türk ve yabancı akademisyenlerin iş tatmin, kültürel zeka ve duygusal zekaları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Araştırmanın, H₄, H₅ ve H₆ hipotezleri kabul edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre, Türk akademisyenlerin iş tatmin ve duygusal zeka düzeylerinin, yabancı akademisyenlerden daha yüksek, kültürel zeka düzeylerin ise daha düşük olduğu saptanmıştır.

4.8. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri bağımsız örnek t testi (independent sample t test) ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.16'da kısaca özetlenmiştir. Analiz kapsamında kurulan H_7 , H_8 ve H_9 hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_7 : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_8 : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_9 : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.16. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

	En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşadınız mı?	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	t Değeri	P
İş Tatmini	Evet	250	3,99	,705	1,219	,223
	Hayır	190	3,91	,675		
Kültürel Zeka	Evet	250	3,86	,465	2,861	,004
	Hayır	190	3,73	,445		
Duygusal Zeka	Evet	250	3,96	,513	1,569	,117
	Hayır	190	4,04	,455		

Yapılan analizin sonucunda, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin, kültürel zekaları arasında anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0.05$); iş tatminleri ve duygusal zekaları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir ($p>0.05$). Bu durumda araştırmanın sadece H_8 hipotezi kabul edilmiş, H_7 , ve H_9 hipotezleri kabul edilmemiştir. Yapılan analizin sonucuna göre, en az 6 ay yabancı bir

ülkede yaşayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerin anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.9. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Türk Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri bağımsız örnek t testi (independent sample t test) ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.17’de kısaca özetlenmiştir. Analiz kapsamında kurulan H_{10} , H_{11} ve H_{12} hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_{10} : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{11} : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{12} : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.17. En Az 6 Ay Yabancı Bir Ülkede Yaşayan ve Yaşamayan Türk Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

	En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşadınız mı?	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	t Değeri	P
İş Tatmini	Evet	157	4,0839	,69712	1,906	,057
	Hayır	169	3,9408	,65751		
Kültürel Zeka	Evet	157	3,8839	,43490	3,656	,000
	Hayır	169	3,7065	,44016		
	Evet	157	4,0865	,44155	0,570	,571

Duygusal Zeka	Hayır	169	4,0582	,45805		
----------------------	-------	-----	--------	--------	--	--

Yapılan analizin sonucunda, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin, kültürel zekaları arasında anlamlı farklılık tespit edilirken ($p < 0.05$); iş tatminleri ve duygusal zekaları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir ($p > 0.05$). Bu durumda araştırmanın sadece H_{11} hipotezi kabul edilmiş, H_{10} , ve H_{12} hipotezleri kabul edilmemiştir. Yapılan analizin sonucuna göre, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan Türk akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerin anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır.

4.10. Konuştıkları Yabancı Dil Sayısına Göre Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde, konuştıkları yabancı dil sayısına göre akademisyenlerin kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri tek yönlü varyans testi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.18’de kısaca özetlenmiştir. Analiz kapsamında kurulan H_{13} , H_{14} ve H_{15} hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H_{13} : Akademisyenlerin konuştıkları yabancı dil sayısına göre iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{14} : Akademisyenlerin konuştıkları yabancı dil sayısına göre kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{15} : Akademisyenlerin konuştıkları yabancı dil sayısına göre duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4.18. Konuştıkları Yabancı Dil Sayısına Göre Akademisyenlerin Kültürel Zeka, Duygusal Zeka ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması

	Kaç yabancı dil Konuşuyorsunuz?	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	F Değeri	P
İş Tatmini	1	208	3,92	,455	3,492	,031
	2	142	3,94	,466		
	3 ve üstü	90	4,06	,583		

	Toplam	440	3,99	,490		
Kültürel Zeka	1	208	3,73	,441	8,880	,000
	2	142	3,81	,452		
	3 ve üstü	90	3,97	,478		
	Toplam	440	3,81	,461		
Duygusal Zeka	1	208	4,01	,654	2,445	,088
	2	142	3,85	,748		
	3 ve üstü	90	3,98	,676		
	Toplam	440	3,95	,692		

Yapılan analizin sonucunda, konuştukları yabancı dil sayısına göre akademisyenlerin, kültürel zeka ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilirken ($p < 0.05$); duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir ($p > 0.05$). u durumda araştırmanın sadece H_{13} ve H_{14} hipotezleri kabul edilmiş, H_{15} hipotezi kabul edilmemiştir. Aradaki anlamlı farklılıkların nerede olduğunu anlamak için yapılan Scheffe testinin sonucunda daha çok yabancı dil bilen akademisyenlerin kültürel zeka ve iş tatmini düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır.

4.11. Hipotezler Sonuç Tablosu

Araştırmanın bu bölümde, araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar ve bu sonuçlarla literatürde yer alan sonuçlar karşılaştırılmalı olarak verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 4.19’da kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4.19. Araştırma Sonuçların Teorik Sonuçlarla Karşılaştırılması

Hipotezler ve Alt Hipotezler	Teori Sonucu	Araştırma Sonucu
H_1 : Akademisyenlerin kültürel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	+
H_{1a} : Akademisyenlerin üst bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	+
H_{1b} : Akademisyenlerin bilişsel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	+	+

H _{1c} : Akademisyenlerin motivasyonel zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	+	Yok
H _{1d} : Akademisyenlerin davranışsal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	Yok
H ₂ : Akademisyenlerin duygusal zeka düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	+	+
H _{2a} : Akademisyenlerin duygusal değerlendirme düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır	+	+
H _{2b} : Akademisyenlerin empatik farkındalık düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	+
H _{2c} : Akademisyenlerin pozitif duygusal yönetim düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	Yok
H _{2d} : Akademisyenlerin duyguların olumlu kullanımı düzeyinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	+	+
H ₃ : Akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin, duygusal zekaları ile iş tatminleri arasında düzenleyici etkisi vardır.	+	+
H ₄ : Türk ve yabancı akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	+
H ₅ : Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	+
H ₆ : Türk ve yabancı akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	+
H ₇ : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	Yok
H ₈ : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	+

H ₉ : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	Yok
H ₁₀ : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	Yok
H ₁₁ : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	+
H ₁₂ : En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	Yok
H ₁₃ : Akademisyenlerin konuştukları yabancı dil sayısına göre iş tatminleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	+
H ₁₄ : Akademisyenlerin konuştukları yabancı dil sayısına göre kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	+
H ₁₅ : Akademisyenlerin konuştukları yabancı dil sayısına göre duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.	+	Yok

Analiz sonucu elde edilen sonuçlarla literatürdeki sonuçlar karşılaştırıldığında, araştırma sonuçlarının büyük ölçüde literatürdeki sonuçları desteklediği görülmektedir. Sadece H_{1c}, H_{1d}, H_{2c}, H₇, H₉, H₁₀, H₁₂ ve H₁₅ hipotezlerinde anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Diğer tüm hipotezler literatürdeki sonuçlarla paralellik göstermiş ve istatistiki olarak ispat edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, duygusal zeka ve kültürel zekanın iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemektir. Tezin araştırma kısmı, Türkiye genelinde hizmet veren üniversitelerde görev yapan 440 Türk ve yabancı akademisyen üzerinde yapılmıştır. Anket, basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak akademisyenlere online ortamda uygulanmıştır. Demografik özellikler, duygusal zeka, kültürel zeka ve iş tatminini içeren anketler uygulanmış ve 440 anket araştırma analizinde değerlendirilmiştir.

Çalışmada ilk olarak, akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta = 0.719$) etkisi bulunmuştur. Araştırmanın birinci ana hipotezi olan, akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu doğrulanmıştır. Yani, akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri artınca, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır.

Kültürel zekanın iş tatmini üzerindeki etkisi üzerine yapılan çalışmada, Çin’de çok uluslu şirketlerde çalışan 225 Çinli yöneticinin kültürel zeka düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde olumlu etkisi olduğu saptanmıştır (Bücker, Furrer, Poutsma & Buyens, 2014).

Kültürel zekanın alt boyutlarının iş tatminine olan etkisine bakıldığında, üst bilişsel zeka düzeyinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = 0.168$) olduğu saptanmıştır. Bilişsel zeka düzeylerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = 0.113$) olduğu bulunmuştur. Motivasyonel ve davranışsal zeka düzeylerinin iş tatmin düzeylerini anlamlı olarak etkilemediği saptanmıştır. Türk ve yabancı akademisyenlerin üst bilişsel ve bilişsel zeka düzeyleri arttıkça, iş tatmini düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Üniversitelerde akademisyenlerin verimliliği büyük önem arz etmektedir. Bu sonuçlara göre, akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerini destekleyecek programlar düzenlenmesi çalışan verimliliği artacaktır.

Türk ve yabancı akademisyenlerin duygusal zeka düzeylerinin iş tatmini düzeylerine etkisini incelediğimizde, iş tatmini düzeyleri duygusal adaletten ($\beta = 0.899$) anlamlı ve pozitif düzeyde etkilenmektedir. Araştırmanın ikinci ana hipotezi olan, akademisyenlerin duygusal zeka düzeylerinin, iş tatmini düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu doğrulanmıştır. Daha önce duygusal zekanın iş tatminine etkisi üzerine yapılan bir çalışmada duygusal zekanın iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Bal & Gül, 2016).

Çömez, duygusal zeka ile iş tatmini ilişkisi üzerine yaptığı çalışmada, akademisyenlerin duygusal zeka düzeyleri iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu sonuca varmıştır (Çömez, 2012: 121).

Duygusal zekanın alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelediğimizde, duygusal değerlendirme alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = 0.164$) olduğu bulunmuştur. Empatik duyarlılık alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = 0.352$) olduğu bulunmuştur. Duyguların olumlu kullanımı alt boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi ($\beta = 0.102$) olduğu bulunmuştur. Pozitif duygusal yönetim alt boyutunun iş tatmin düzeyini anlamlı olarak etkilemediği saptanmıştır.

Akademisyenlerin Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki üzerine yapılan bir çalışmada, duygusal zeka ile iş tatmini arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, iş tatmini ile duygusal zekanın alt boyutlarından olan duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu araştırma bulgularındandır (Taşlıyan, Hırlak, & Çiftçi, 2014).

Yapılan regresyon analizi sonucunda, Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin, duygusal zekaları ile iş tatminleri arasında düzenleyici etkisi olduğu doğrulanmıştır. Yani, kültürel zeka düzeyi yüksek olan akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri, kültürel zeka düzeyleri düşük olan akademisyenlere göre daha fazla yarar sağladığı belirlenmiştir.

Türk ve yabancı akademisyenlerin kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeylerinin bağımsız t testi ile karşılaştırılması sonucunda, Türk akademisyenlerin

duygusal zeka ve iş tatmin düzeylerinin yabancı akademisyenlerden daha yüksek olduğu, kültürel zeka düzeylerinin ise daha düşük olduğu saptanmıştır.

En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin iş tatmini, duygusal zeka ve kültürel zeka düzeyleri bağımsız örnek t testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri arasında ise anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Yani, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

En az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin iş tatmini, duygusal zeka ve kültürel zeka düzeyleri bağımsız örnek t testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan ve yaşamayan Türk akademisyenlerin kültürel zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri arasında ise anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Yani, en az 6 ay yabancı bir ülkede yaşayan Türk akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Türk ve yabancı akademisyenlerin, konuştıkları yabancı dil sayısına göre akademisyenlerin kültürel zeka, duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri tek yönlü varyans testi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda, konuştıkları yabancı dil sayısına göre akademisyenlerin, kültürel zeka ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilirken, duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Daha çok yabancı dil bilen akademisyenlerin kültürel zeka ve iş tatmini düzeylerinin daha fazla olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarına ek olarak öneriler;

Kısıtlı bir zaman diliminde gerçekleştirilen bu araştırma, farklı sosyo-ekonomik bölgelerde eğitim veren üniversitelerde daha fazla akademisyen ile tekrar edilerek araştırma sonuçlarının daha net ortaya çıkarılmasını destekleyebilir. Ayrıca, yapılacak olan çalışmaların fazlalığı akademisyenlerin iş hayatındaki başarılarını etkileyen duygusal ve kültürel faktörlerin incelenmesinde ve önem kazanmasında önemli katkılar sağlayabilir.

Duygusal ve kültürel zekanın geliştirilebilir ve öğrenilebilir olduğunu kabul ederek, akademik personel yetiştirilmesinde akademik bilgilerin yanı sıra duygusal ve kültürel yeteneklerin de kazandırılması gereklidir. Gelecekte yapılacak olan benzer çalışmalar, sonuçların genellenebilirliği açısından önem taşımaktadır. Duygusal zeka, kültürel zeka ve iş tatmini kavramlarının bir arada incelendiği çalışmaların sınırlı olması teorik açıdan fayda sağlamaktadır. Ek olarak, çalışmanın üniversitelerde görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmesi pratik açıdan da fayda sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Adler, N. J., Doktor, R., & Redding, S. G. (tarih yok). From the Atlantic to the Pacific century: Cross-cultural management reviewed. *Journal of management*, 12(2): 295-318.
- Altan, M. Z. (2011). Çoklu zekâ kuramı ve değerler eğitimi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4): 53-57.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2015). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*. New York: Routledge.
- Aslan, M., & Kozikoğlu, İ. (2017). Öğretmenlerin çokkültürlü eğitime yönelik tutumları: Van ili örneği. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31: 729-737.
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal zekâ dönüştürücü ve etkileşimci liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4): 77-86.
- Bal, C. G., & Necmettin, G. Ü. L. (2016). Duygusal zekanın iş tatminine etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *International Journal of Academic Values Studies*, (7), 117-128.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18: 13-25.
- Bassett-Jones, N. (2005). The paradox of diversity management, creativity and innovation. *Creativity and innovation management*, 14(2): 169-175.
- Bayar, H., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(22): 525-546.
- Bursalı, A. (2018). Eğitim Psikolojisi Açısından Okullarda Pozitif Psikoloji Yaklaşımı: Pozitif Psikolojinin Okul Ruh Sağlığı ve Öğrenci Üzerindeki Olumlu

- Etkileri. Uluslararası Necatibey Eğitim ve Sosyal Bilimler Araştırmaları Kongresi. 4, s. 133-146. Balıkesir
- Bücker, J. J., Furrer, O., Poutsma, E., & Buyens, D. (2014). The impact of cultural intelligence on communication effectiveness, job satisfaction and anxiety for Chinese host country managers working for foreign multinationals. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 2068-2087.
- Calik, B., & Birgili, B. (2013). Multiple intelligence theory for gifted education: Criticisms and implications. *Journal for the Education of the Young Scientist and Giftedness*, 1(2): 1-12.
- Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 69-80.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70(1): 137-150.
- Christodoulou, J., Davis, K., Gardner, H., & Seider, S. (2011). The Theory of Multiple Intelligences. *Cambridge Handbook of Intelligence*, 485-503.
- Cudeck, R., & MacCallum, R. C. (2007). *Factor analysis at 100: Historical developments and future directions*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Çarıkçı, İ., Kanten, S., & Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11): 41-65.
- Çetin Karataş, Ç. (2014). Kültürel Zeka: Uzakyol Kaptanları Ve Uzakyol Birinci Zabitleri Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2): 134-155.
- Çömez, F. (2012). Duygusal zekâ-iş tatmini ilişkisi: Celal Bayar üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

- Dalyan, F. (2004). The cooperation of small and middle-sized companies with universities in Turkey: Acquiring Enterprising Skills Project. *Journal of European Industrial Training*, 28(7): 587-597.
- Demirel, Ö., & Kaya, Z. (2006). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Doğan, S., & Karakuş Uysal, Ş. (2020). Kültürel Zekâ: Tanımsal, Yapısal ve İlişkisel Bir İnceleme Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1): 147-169.
- Doğan, S., & Şahin, F. (2007). Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi Ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1): 231-252.
- Elron, E., Shamir, B., & Ben-Ari, E. (1999). Why don't they fight each other? Cultural diversity and operational unity in multinational forces. *Armed Forces & Society*, 26(1): 73-97.
- Girgin, G. (2009). Öğretmen Adaylarında Duygusal Zekanın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 22: 131-140.
- Goleman, D. (2016). *Duygusal Zeka: Neden IQ'dan daha önemlidir*. Varlık Yayınları.
- Gül, H., İnce, M., & Korkmaz, O. (2014). Çalışma Yaşamında Duygusal Zeka ve Bireylerin Duygusal Zeka Düzeylerini Kullanabilme Becerileri Üzerine Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 30-49.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2): 174-190.
- Gürel, E., & Tat, M. (2010). Çoklu Zekâ Kuramı: Tekli Zekâ Anlayışından Çoklu Zekâ Yaklaşımına. *Journal of International Social Research*, 3(11): 336-356.
- HAFIZOĞLU, Ş. (2007). The Relationship Among Emotional Intelligence, Psychological Adjustment and Behavior Problems During Adolescence (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bogazici University, İstanbul.
- Hall, D. L., & Ames, R. T. (1995). *Anticipating China: Thinking through the narratives of Chinese and Western culture*. New York: State University of New York Press.

- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). Kültürel Zekâ Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2): 94-114.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and individual differences*, 44(3): 712-722.
- Karaman, F., & Altunoğlu, A. E. (tarih yok). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 109-120.
- Karatepe, O. M., Uludağ, O., Menevis, İ., Hadzimehmedagic, L., & Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27(4): 547-560.
- Koçel, T. (1989). *İşletme Yöneticiliği*, (15. baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme fakültesi.
- Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde duygusal zekâ faktörlerinin tükenmişlik faktörleri ile ilişkisine yönelik bir araştırma: Kocaeli Üniversitesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 121-144.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1): 20-28.
- Maznevski, M. L., & DiStefano, J. J. (2000). Global leaders are team players: Developing global leaders through membership on global teams. *Human resource management*, 39(2-3): 195-208.
- Moon, T. (2010). Organizational cultural intelligence: Dynamic capability perspective. *Group & Organization Management*, 35(4): 456-493.
- Okay, A. Y. (2010). Serebral Frontal Ak Madde Metabolik Bütünlüğü İle Zeka Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özaslan, A. (2017). Sosyal zeka, kültürel zeka, kaygı ve tutum seviyeleri ile İngilizce iletişim kurma gönüllüğü arasındaki ilişki. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Batı Dilleri ve Edebiyatı Anabilim Dalı. Kayseri.

- Petscher, Y., Schatschneider, C., & Compton, D. L. (2013). *Applied quantitative analysis in education and the social sciences*. New York: Routledge.
- Salovey, P., Kokkonen, M., Lopes, P. N., & Mayer, J. D. (2001). What do we know?. In *Feelings and Emotions. The Amsterdam Symposium*, 321-340.
- Somuncuoğlu, D. (2005). Duygusal zekâ yeterliliklerinin kuramsal çerçevesi ve eğitimdeki rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11: 269-293.
- Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir hastane işletmesinde araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(2): 17-934.
- Spearman, C. (1927). *The Abilities Of Man*. New York: Macmillan.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ Triarchic Theory Of Human Intelligence*. New York: Cambridge University.
- (1997). *Metaphors of Mind: Conceptions of the Nature of Intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- (2006). *Handbook of Intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- Sudak, M. K., & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 141-165.
- Sü Eröz, S. (2013). Örgütlerde duygusal zeka. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29): 213-242.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., & Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 62-80.
- Tett, R. P., & MEYER, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2): 259-293.
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2008). *Cultural intelligence: People skills for global business*. Verdana: ReadHowYouWant.

- Thomas, D. C., Elron, E., Stahl, G., Ekelund, B. Z., Ravlin, E. C., Cerdin, J. L., Lazarova, M. B. (2008). Cultural intelligence: Domain and assessment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2): 123-143.
- Tok, E., & Sevinç, M. (2010). Başarılı Zeka Kuramına Dayalı Eğitim Uygulamaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32): 63-74.
- Tok, E., & Sevinç, M. (2010). Düşünme becerileri eğitiminin eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerine etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27: 67-82.
- Toker, F., Kuzgun, Y., Cebe, N., & Uçunkaya, B. (1968). Zeka Kuramları. Ankara: Meb Talim Terbiye Dairesi Araştırma ve Değerlendirme Bürosu.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 31(1): 20-26.
- Yeşil, S. (2009). Kültürel farklılıkların yönetimi ve alternatif bir strateji: Kültürel zeka. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16: 100-131.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2009). *What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health*. London: MIT press.

EKLER

ANKET FORMU

Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü programı kapsamında yapmış olduğum yüksek lisans eğitimimde **‘Kültürel Zeka ve Duygusal Zekanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Çalışma’** isimli tez çalışmam için hazırlanmıştır. Araştırmamın amacı, akademisyenlerin duygusal zeka ve kültürel zeka düzeylerinin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu çalışma akademik bir araştırma olup, bilimsel bir amaca yönelik kullanılacaktır. Gönderilecek cevaplarda katılımcılarla ilgili bilgiler gizli tutulup, elde edilecek sonuçlar sadece akademik amaçlı kullanılacaktır. Katılımınızdan ve katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Rabia ÇEKMEZ
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Yönetimi

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyet ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaş ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ 46 ve üzeri
3. Bilinen Yabancı Dil Sayısı ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ve üzeri
4. Uyrak ☐ T.C ☐ Diğer
5. Akademik Unvan ☐ Araştırma Görevlisi ☐ Öğretim Görevlisi (Okutman)
☐ Dr. Öğretim Üyesi ☐ Doç. Dr. ☐ Prof. Dr.
6. Eğitim Durumu ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
7. Yurtdışında Bulunma Durumu ☐ Evet ☐ Hayır

Duygusal Zeka	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Duygularımın yaşarken farkındayım.					
2. Duygularımın değişme nedenlerini bilirim.					
3. Engellerle karşılaştığımda, benzer engellere karşılaştığım ve onların üstesinden geldiğim zamanları hatırlarım.					
4. İnsanların yüz ifadelerinden duygularını anlayabilirim.					
5. Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayım.					
6. Başkalarının ses tonlarından ne hissettiklerini anlayabilirim.					
7. Üstlendiğim bir işin iyi sonucunu hayal ederek kendi kendimi motive ederim.					
8. İyi şeylerin olacağını umut ederim.					
9. Engellerle karşılaştığımda, kendimi korumada iyi ruh halimi kullanırım.					
10. Olumlu ruh halindeyken yeni fikirler üretebilirim.					
11. Olumlu ruh halindeyken, daha iyi problem çözebilirim.					
12. İnsanlar üzerinde iyi etki bırakabilirim.					

Kültürel Zeka	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	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 değerlerini ve dini inançlarını hakkında bilgi sahibiyim.					
8. Başka kültürlerin evlilik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.					
9. Başka kültürlerin el sanatları hakkında bilgi sahibiyim.					
10. Başka kültürdeki 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. Alışkın olmadığım kültürlerde yaşamaktan hoşlanırım.					
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 bir 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.					

İş Tatmini	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi keyif alarak yapıyorum.					
2. İşimi ortalama bir çalışanın sevdiğinden daha çok seviyorum.					
3. Nadiren işimden sıkılırım.					
4. Başka bir iş aramayı düşünmüyorum.					
5. Çoğu zaman işime büyük bir hevesle gidiyorum.					
6. İşimden oldukça memnunum.					

ÖZGEÇMİŞ

Rabia ÇEKMEZ

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme Yönetimi, 2021, İstanbul

Lisans: İstanbul Kültür Üniversitesi, Matematik-Bilgisayar, 2014, İstanbul

B. MESLEKİ DENEYİM

2019-Halen Özel bir şirkette Proje Koordinatörü