

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**KİŞİLİK VE KÜLTÜREL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİ:
HAVAYOLU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Vildan KEBABCI

İstanbul, 2016

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**KİŞİLİK VE KÜLTÜREL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİ:
HAVAYOLU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Vildan KEBABCI

Öğrenci No:

130778109

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN

İstanbul, 2016

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kişilik Özellikleri ve Kültürel Zeka Arasındaki İlişki Havayolu Çalışanları Üzerine Araştırma ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 22/07/2016

Vildan KEBABCI



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

22.07.2016

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim* Programı Yüksek lisans öğrencilerinden **130778109** numaralı **Vildan KEBABCI**'nin "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Kişilik ve Kültürel Zeka Arasındaki İlişki: Havayolu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 19.04.2016 tarih ve 2016/16 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (4..) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düşeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN
(Kocaeli Üniversitesi)


ÜYE

Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ
(Beykent Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Vildan KEBABCI
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2016
Alanı : İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim
Anahtar Kelimeler : Kişilik, Kültürel Zeka, Havayolu Çalışanları

ÖZ

KİŞİLİK VE KÜLTÜREL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİ: HAVAYOLU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Küreselleşmenin her alanda etkisini iyice göstermesi ile uluslararası firmalarda çalışanların kültürel farklılıkları giderek artmaktadır. Uluslararası örgütler bu farklılıkları yönetebilmek ve çalışanların verimliliğini artırabilmek için kültürel zekaya ihtiyaç duymaktadır. Bu araştırmada çalışan personelin kişilik özelliklerinin incelenmesi ve bu özelliklerinin kültürel zekâya olan etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda, özellikle çalışan açısından çok kültürlü bir nitelik taşıyan havayolunda çalışanların başka kültürden insanlarla etkileşimi ve bu süreçte kişiliğinin rolünün incelenmesi hedeflenmiştir.

Çalışmada kişilik kavramı ana hatlarıyla ele alınmış ve kişiliği etkileyen faktörler ve kişilik kuramları üzerinde durulmuştur. Kültürel zekânın boyutlarının birey üzerindeki etkisi incelenerek, bu boyutların kişilik faktörüne etkileri araştırılmıştır.

Beş faktör kişilik modeli anketi ve kültürel zeka ölçeği anketi yapılarak havayollarında çalışan personellerin kişilik özelliklerinin kültürel zekaya olan etkileri araştırılmıştır. Yabancı uyruklu pilotların farklı ülkelerde yaşamalarından dolayı kültürel zekalarının yerli pilotlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan anketler sonucu; havayolu personelinin dışadönük yönlerinin yüksek olması sebebiyle farklı kültürlerle birlikte yaşamalarından dolayı kültürel zeka seviyeleri yüksek çıkmıştır.

Name and Surname : Vildan KEBABCI
Supervisor : Assist. Prof. Dr. Erkan TAŞKIRAN
Degree and Date : Master, 2016
Major : Human Resource and Organizational Change
Key Words : Personality, Cultural Intelligence, Flight Attendants

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND CULTURAL INTELLIGENCE: A STUDY ON AIRLINE EMPLOYEES

With globalization shows impact at all areas, the cultural diversity of employees is increasing. International organisations needs cultural intelligence to manage these diversities and increase the efficiency of employees. In this research, the personal characteristics and the effect of those characteristics has been investigated. The main goal of this research is to examine the interactions of the employees from different cultures and the role of the personal characteristics at airways that bears multicultural structure.

At this study, personality concept is approached with the main lines and dwelled on the factors that effect the personality. Effect of the aspect of cultural intelligence examined and the effects of the aspects to personality factor.

The five-factor model of personality and cultural Intelligence scale survey was undertaken of all staff who work for the airlines the effects of cultural intelligence and personality traits were investigated. . Because of the experience of foreign pilots in different countries it seems to be higher than the domestic pilots of cultural intelligence. The survey's results; Due to the high extroverted aspects of airline personnel because of their experience with different cultures cultural intelligence levels were higher.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZ	i
ABSTRACT	ii
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kişilik Kavramının Tanımı ve Kapsamı	3
1.2. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler	6
1.2.1. Genetik ve Biyolojik Etkenler	6
1.2.2. Çevresel Faktörler	7
1.2.2.1. Kültürel Etkenler	7
1.2.2.2. Anne – Baba Etkenleri	7
1.2.2.3. Sosyal Sınıfa Bağlı Etkenler	9
1.2.2.4. Psikolojik Etkenler	10
1.2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	10
1.2.2.6. Diğer Faktörler	11
1.2.3. Kişiliğin Temel Özellikleri	12
1.2.3.1. Karakter	13
1.2.3.2 Mizaç	13
1.2.3.3. Yetenek	14
1.3. Kişilik Kuramları	15
1.3.1. Sigmund Freud Psikoanalitik Kuramı	15
1.3.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	18
1.3.3. Carl G. Jung'in Kişilik Kuramı	19
1.3.4. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	22
1.3.5. Gordon Allport'un Kişilik Kuramı	23
1.3.6. Raymond Bernard Cattell'in Kişilik Kuramı	24

1.3.7. Erik Fromm'un Kişilik Kuramı	24
1.3.8. Eysenck'in Kişilik Kuramı	24
1.4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kişilik Tipleri	27
1.4.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	28
1.4.1.1. Dışa Dönüklük	28
1.4.1.2. Sorumluluk.....	29
1.4.1.3. Açıklık	30
1.4.1.4. Uyumluluk	30
1.4.1.5. Duygusal Denge.....	31
1.4.2. Kişilik Tipleri	32
1.4.2.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri Modeli	32
1.4.2.2. Myers-Briggs Kişilik Modeli.....	35
1.4.2.3. Proaktif-Reaktif Kişilik Modeli	37
1.4.2.4. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli	37

İKİNCİ BÖLÜM KÜLTÜREL ZEKA

2.1. Kültürün Tanımı.....	40
2.1.1. Kültürün Öğeleri.....	40
2.1.1.1. Maddi Kültür Öğeleri.....	40
2.1.1.2. Manevi Kültür Öğeleri.....	41
2.1.2. Kültürün İşlevleri.....	43
2.1.3. Kültürle İlgili Temel Kavramlar.....	44
2.1.4. Kültürel Süreçler	45
2.2. Zekanın Tanımı	48
2.2.1.1. Kişiler Arası - Sosyal Zeka	49
2.2.1.2. Sözel – Dilsel Zeka	50
2.2.1.3. Mantıksal ve Matematiksel Zeka	51
2.2.1.4. Görsel ve Uzaysal Zeka	52
2.2.1.5. Bedensel ve Kinestetik Zeka.....	52
2.2.1.6. Kişisel - İçsel Zeka	53
2.2.1.7. Müziksel-Ritmik Zeka	54

2.2.1.8. Doğa Zekası	54
2.2.2. Duygusal Zeka	55
2.3. Kültürel Zeka Kavramının Tanımı ve İçeriği	58
2.3.1. Kültürel Zekanın Bileşenleri	60
2.3.2. Dört Bileşenli Kültürel Zeka Modeli	63
2.3.2.1. Üst Bilişsel Kültürel Zeka	63
2.3.2.2. Bilişsel Kültürel Zeka	65
2.3.2.3. Motivasyonel Kültürel Zeka	66
2.3.2.4. Davranışsal Kültürel Zeka	68
2.3.3 Kültürel Zekanın Faydaları	69
2.3.3.1. Kültürel Zekanın Örgüt Açısından Faydaları	71
2.3.3.2. Kültürel Zekanın Birey Açısından Faydaları	74
2.4. Kültürel Zekanın Gelişimi ve Örgütler Açısından Önemi	74
2.4.1. Kültürel Zekanın Elde Edilmesi ve Geliştirilmesi	78
2.4.2. Zeka ve Kültürel Zeka Arasındaki İlişki	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE KÜLTÜREL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİ HAVAYOLU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı	81
3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler	81
3.2.1. Araştırmanın Hipotezleri	82
3.2.2. Evren ve Örneklem	83
3.2.3. Veri Analiz Yöntemi	83
3.3. Bulguların Değerlendirmesi	90
3.3.1. Faktör Analizi	92
3.3.2. Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi	97
3.3.3. Regresyon Analizi	100
3.3.4. Normal Dağılım	104
3.3.5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması	106

3.3.6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kültürel Özelliklerinin Karşılaştırılması.....	113
SONUÇ	120
KAYNAKÇA	123
EK	134
Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	134
ÖZGEÇMİŞ	143



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo-1: Myers-Briggs Kişilik Tipolojisi	36
Tablo 2. Beşli Likert Ölçeği	85
Tablo 3. Yedili Likert Ölçeği	86
Tablo 4. Beşli Likert ve Yedili Likert Soru Tipi Ölçek Puan Fark Tablosu	88
Tablo 5. Eşitleme Tablosu.....	90
Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	91
Tablo 7. Kişilik Özellikleri KMO ve Barlett's Faktör Anlamlılık Testi.....	92
Tablo 8. Kültürel Zeka KMO ve Barlett's Faktör Anlamlılık Testi	93
Tablo 9. Kişilik Özellikleri Faktör Analizi Sonuç Tablosu	94
Tablo 10. Kültürel Zeka Faktör Analizi Sonuç Tablosu	96
Tablo 11. Korelasyon ve Güvenirlilik Katsayıları Tablosu	98
Tablo 12. Regresyon Analizi Sonuçları	101
Tablo 13. Kişilik Özellikleri Normal Dağılım Tablosu	104
Tablo 14. Kültürel Zeka Normal Dağılım Tablosu	105
Tablo 15. Cinsiyete göre Kişilik Özellikleri Üzerine Mann Whitney U Testi.....	106
Tablo 16. Medeni Duruma Göre Kişilik Özellikleri Mann Whitney U Testi	107
Tablo 17. Uyuğa Göre Kişilik Özellikleri Mann Whitney U Testi	108
Tablo 18. Statüye Göre Kişilik Özellikleri Kruskal Wallis Testi	110
Tablo 19. Yaşa Göre Kişilik Özellikleri Kruskal Wallis Testi	112
Tablo 20. Cinsiyete göre Kültürel Zeka Üzerine Mann Whitney U Testi	113
Tablo 21. Medeni Duruma Göre Kültürel Zeka Mann Whitney U Testi.....	114
Tablo 22. Uyuğa Göre Kültürel Zeka Mann Whitney U Testi	115
Tablo 23. Statüye Göre Kültürel Zeka Kruskal Wallis Testi	116
Tablo 24. Yaşa Göre Kültürel Zeka Kruskal Wallis Testi	118

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Eysenck'in Kişilik Modeli	26
Şekil 2: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri	34
Şekil-3: Holland'ın Mesleki Tercih Modeli.....	39
Şekil 4 : Kültürel Zekanın Bileşenleri	60
Şekil 5: Dört Bileşenli Kültürel Zeka Modeli	63
Şekil 6: Beşli Likert Tipi Ölçek	86
Şekil 7: Yedili Likert Tipi Ölçek.....	87

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
IQ	: Bilişsel Zeka
BEH	: Davranışsal Zeka Boyutu
CQ	: Kültürel Zeka
COG	: Bilişsel Zeka Boyutu
EQ	: Duygusal Zeka
İİBF	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
KMU	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
KMO	: Kaiser-Meyer Olkin İstatistiği
MC	: Üst Bilişsel Kültürel Zeka Boyutu
MOT	: Motivasyonel Zeka Boyutu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
S	: Sayfa
SS	: Sayfa Sırası

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte neredeyse tüm sınırlar kalkmaktadır. Yapılan birçok araştırma sonucunda mesafelerin ve sınırların anlam ve öneminin kalmadığı, dünyanın globalleştiği, ekonomilerin birbirine entegre olduğu ve bunun sonucu olarak da kültürlerin özelliklerinin birbirlerine benzemeye başladığı görülmektedir. Bir diğer taraftan ise kültürel farklılıkların halen önemini koruduğu görülmektedir.

Küreselleşme ile birlikte farklı kültürlerden gelen bireylerle kültürel etkileşime girmekten kaçınmanın çok güç olduğu anlaşılmaktadır. Buna istinaden işletmeler kültürel farklılıkları iyi yöneterek çalışanlardan daha fazla verim alabilmek, ürün ve hizmetlerini pazarlamak ve rekabet avantajı elde edebilmek amacıyla kültürel zeka konusuna daha fazla önem göstermeye başlamıştır. İşletmelerin doğru strateji uygulayıp başarılı olması için çalıştığı ülkenin kültürel özelliklerini iyi bilmesi gerekmektedir. Bunun yolu da kültürel zekadan geçmektedir.

Kültürlerarası etkileşimin ve kültürel farklılıkların yoğun yaşandığı havayolu sektöründe de kültürel zeka konusu oldukça önemlidir. Gerek havacılık sektörünün yapısı, gerekse de müşteri portföyünün oldukça çeşitlilik göstermesi, bu sektörde kültürel zekanın önemini günden güne daha da artırmaktadır. Bu durum havayolu işletmelerinin işe alma, yerleştirme ve eğitim gibi konularda kültürel zekası yüksek bireylerle çalışma ihtiyacını doğurmaktadır. Sadece havayolu işletmelerinde değil uluslararası alanda çalışan tüm işletmelerin kültürel zekası yüksek olan bireylerle çalışmak, onları yetiştirmek, elde tutmak amacıyla kültürel zeka konusuna daha fazla önem vermeleri gereklilik arz etmektedir. Kültürel zekanın öneminin farkına varan işletmeler, henüz farkına varamamış işletmelere göre rekabet anlamında önemli avantajlar elde etmektedir.

Araştırmanın birinci bölümünde kişilik kavramının tanımı, kişiliğin oluşumu etkileyen faktörler, kişiliğin temel özellikleri, kişilik kuramları ve beş faktör kişilik modeli incelenmiştir. Kişisel özellikler, kişiden kişiye değişmekte ve birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Uluslararası işletmelerin birbirinden oldukça farklılık ve çeşitlilik gösteren özelliklere haiz kişileri ortak bir amaç ve hedefe

kanalize etmek ve onlardan daha fazla verim alabilmek adına gereken bazı eylemleri iyi yönetmesi gerekmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde havayolu taşımacılığı sektörünün tümüyle uluslararası nitelikler taşıması, sektörde çalışan personellerin kültürel anlamda birbirinden farklılıklar göstermesi ve birçok farklı kültürel yapıya haiz ikili ilişkileri içerisinde barındırması gibi sebeplerden dolayı çok kültürlü bir ortamda faaliyet gösterdiği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda farklı kültürlerden gelerek havayollarında çalışan personellerin kültürel farklılıklarının güçlü ve doğru iletişim için iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bu kültürel farklılıkların yönetilmesine olanak sağlayan olgu ise, kültürel zeka olarak açıklanmaktadır. Aynı zamanda bu bölümde kültürel zekanın bileşenleri ve Gardner'in çoklu zeka teorisi üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın üçüncü bölümünde havayolu sektöründe çalışan birbirinden farklı kültürel özelliklere sahip olan bireylerin kişisel özellikleri incelenmiş ve buna bağlı olarak da kültürel zeka düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek amacıyla özel bir havayolu şirketinde anket yöntemiyle çeşitli veriler toplanmıştır. Toplanan veriler ışığında havacılık sektöründe çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin kültürel zekaya olan etkisi incelenmiştir.

Sonuç bölümünde ise, eldeki veriler analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular anlamlı bir şekilde yorumlanmıştır. Ayrıca, ortaya çıkan sonuçların araştırmaya sağladığı katkılar incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Kişilik Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır¹.

Kişilik, bir insanın duygu, düşünce, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Her insan değişik bir yapıya sahip olduğu için kişileri tanımak ve anlamak zor ve uzun süreci kapsamaktadır. Kişilerin özellikleri bireyleri daha iyi tanımamıza yardımcı olur. Bu durum kişilik kavramını önemli bir unsur olarak karşımıza çıkarmaktadır. Kişilerin davranışları, fiziksel özellikleri, algıları, duygu ve düşünceleri, alışkanlıkları ve istekleri farklılık göstermektedir. Bütün bu konuları kişilik kavramı içine almaktadır. Kişilik kavramı bazı insanlar tarafından günlük hayatta sosyal başarı ile ilişkilendirilerek, çok kişilikli biri olmak ya da popüler bir kişiliği olmak şeklinde ele almaktadır. Bazı bireyler ise kişiliği tanımlarken bireylerin baskın özelliklerinden faydalanmaktadır. Bunlar: eğlenceli olmak, suskun olmak, nazik olmak gibi özelliklerdir. Fakat psikologlar ise; kişiliği bireyin tüm psikolojik sisteminin büyüme ve gelişmesini ifade eden bir kavram olarak düşünmektedir².

Kişilik bireylerin iç dünyasında başlayan bir süreçten oluşmakta ve sergilenen davranışların tutarlı olmasını gerektirmektedir. Bireylerin sergilediği davranışların farklı zamanlar ve durumlarda yine aynı şekilde gerçekleşmesi beklenmektedir. Örneğin; çalışanın, bir gün ofis de çalışkan ve hırslı olması diğer günlerde de aynı çalışkanlığı göstermesi kişiliğinin tutarlı olduğunu göstermektedir. Bireylerin iç

¹Atilla Yelboğa, “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 2, 2006, s. 198.

²Ayşem Çalışkur, “Türk Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Değerleri ve Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 3, 2013, s. 115.

dünyasında gelişen süreç ise nasıl davranacaklarını ve nasıl hissedeceklerini etkileyen duygusal, motivasyonel ve bilişsel unsurları içermektedir ³.

Kişilik özellikleri tutarlılık göstermektedir. Bireyin kişilik özelliklerinin tutarlı olması kişiliğin farklılık göstermeyeceği anlamına gelmez. Fakat geçici ya da dönemsel olanaklar nedeniyle meydana gelen bireyin tesadüfı anlık tepkilerinden oluşan davranışlar kişilik özelliklerinin farklılık göstermesinden kaynaklanmamaktadır. Bundan dolayı kişilik özelliklerinin tutarlı olması ile anlatılmak istenen durum, bireyin davranış eğilimlerinin sürekli değişkenlik göstermeyeceğidir. Örneğin, eğer bir kişi her zaman dakik ise bu kişi birçok durumda da dakik olmaya özen gösterir. Eğer bir birey genelde suskun ise birçok durumda benzer şekilde davranmaya eğilimli olacaktır. Kısaca bireyin geçmişte çoğu zaman sergilediği kişilik özellikleri, günümüzdeki ve gelecekteki davranışlarıyla büyük oranda çelişmesi beklenemez. Bu bakımdan bireyin düşünce yapısı ve bazı olaylara karşı duygusal tepkilerinin değişim süresi oldukça uzundur ve bu konuda kısa sürede büyük değişikliklerin meydana gelmesi beklenemez. Dolayısıyla kişilik özellikleri süreli değildir ve süreklilik arz eder ⁴.

Karakter; kişinin doğuştan itibaren sosyal yaşantılar sonucunda elde ettiği değerler sistemine uygun olarak gösterdiği davranışların, toplumun değerler sistemine göre değerlendirilmesi anlamını taşımaktadır. Bir başkasının yaptığı değerlendirme sonucunda toplumun değerler sistemine uygun davranışlar gösterenler “karakterli” ya da “iyi karakterli” göstermeyenlerse “karaktersiz” ya da “kötü karakterli” olarak adlandırılmaktadır⁵.

Karakter ve mizaç, kişiliğin önemli temel yapılarını oluşturmakla birlikte, kişiliğin tamamını oluşturmamaktadır. Bunların yanında, sahip olunan bedensel nitelikler, içsalgı bezlerinin işleyişi, zekâ ve özel yetenekler, güdüler, benlik, savunma mekanizmaları ve yaşam felsefesi de kişiliği oluşturan yapılardır. Kişiliğin bu kadar geniş bir kapsamının olması, tüm psikologların tek bir tanımda

³Jerry M. Burger, “Personality” 8.Baskı, Wadsworth Cengage Learning, USA, 2010, s. 25.

⁴Emrah Özsoy, “Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi”, İşletme Bilimi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, s5, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/jobs/article/view/1104000013>, 2013.

⁵Zafer İlbars, “Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler”, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: (1 - 2), 1987, ss. 202 – 203.

uzlaşmalarını oldukça güçleştirmektedir. Diğer bir ifadeyle kişilik insanları farklılaştıran özelliklerin tamamını ve farklı ortam ve zamanlarda sergilenen davranışlardaki kararlılığı ifade etmektedir. Dolayısıyla herkesin kişiliği yaşam boyunca kendine ait bir gelişim gösterir. Çünkü kişilerin sahip oldukları kalıtsal özellikler ve içinde yetiştikleri çevresel koşullar, birbirinden farklılık göstermektedir. Bu bağlamda kişilik hem kalıtsal özelliklerin, hem de sosyal çevrenin bir ürünüdür.

Kişiliğimiz, çocukluğumuzdan itibaren karşılaştığımız her şeyin bir sonucudur. İnsanlarla olan ilişkilerimiz, yaşadığımız tüm tecrübeler şimdiki kişiliğimizi yaratmakta önemli rol üstlenmektedirler. Hiçbir zaman şu an bulunduğumuz yerde, olduğumuz gibi kalmayız. Çünkü hiçbir günümüz aynı geçmez. Farklı çevrelere, farklı ortamlara girer, farklı kişi ve durumlarla karşılaşırız. Böyle olunca birçok etki altında kalırız ve bu etkiler de kişiliğimizin değişim geçirmesine etki olabilir. Kişiliğimiz her şeyi tam olan, değişmez bir şey değildir⁶.

İnsanlar gençlik dönemlerinde yeni düşüncelere ve yeni şeyler denemeye yatkın ve ellerinden gelen her şeyi yapmaya gayret gösterirler. Yaşlandıkça heyecanları ve davranışları değişkenliğini kaybeder, belirli alışkanlıklar edinir. Buna rağmen kişilik hala değişebilirliğini korur. İnsan büyüdükçe ufku genişler ve çevresindeki canlı ve cansız her şey iletişim halinde olduğu herkes yani ailesi, akrabaları, arkadaşları, iş hayatı, karşılaştığı problemler veya başından geçen olaylar onda etki bırakır. Bu durumda bazı şeylerin değişmesi gerekebilir. Değişen de kişiliğin bazı taraflarıdır.

İnsanın beden durumu da kişiliğin gelişmesini ve değişimini etkileyebilir. Örneğin ergenlik dönemine girmeden önce olumlu bir kişilik yapısına sahip bir çocuk, ergenlik çağında arkadaşlarından daha hızlı veya daha geç büyümesi onun moralini bozar. Bu durumun kendisini sevimsiz yaptığını düşünür ve böylece aşağılık duygusuna kapılır. Bu da kişilik açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir.

⁶Mustafa Özarslan, “Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi, 2010, s. 22-23.

Kişilik, bireyin yapısı ve tecrübeleri sonucu oluşur. Kişilik bir yapısal temelin veya çekirdeğin çerçevesinde deneyimlerin kurulmasıyla gelişir. Her birey kendine özgü kişilik yapısı çerçevesinde, yaşam deneyimlerini gerçekleştirir. Kazanılan tecrübeler hem kişiliğin oluşmasına, hem de bazı etkenler karşısında kişiliğin değişmesine olanak sağlar⁷. Sonuç olarak kişilik tamamlanmış değil sürekli olarak oluşum ve değişim içerisinde olarak kabul edilmektedir.

1.2.Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Bireylerin kişiliğinin oluşmasında birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bir kısmı kişinin ebeveynlerinden gelen genetik faktörler iken, diğer bir kısmı da kişinin etkileşimleri ve içinde yaşadığı ortamdan edindiği çevresel faktörlerdir. Kişiliğin oluşum sürecinde bu iki temel faktör birbirine tamamlayıcı etki yapmaktadır.

1.2.1. Genetik ve Biyolojik Etkenler

Beden yapısı, fiziksel görünüş, zihinsel kapasite gibi özellikler, kalıtım yoluyla belirlenmiş özelliklerdir. Bireyin anne ve babasından yada soyundan gelen özellikleri içerir. Beden yapısı saç ve göz rengi doğrudan anne ve babadan etkilenebilir. Ancak genetik olarak anne ve babadan birtakım özelliklerinin geçmesi kişiliğin onlara benzeyeceği anlamına gelmez. Kişiliğinin gelişmesinde çevreninde çok büyük bir etkisi vardır. Örneğin hırsız bir anne ve babanın çocuğu da hırsız olacak anlamına gelmez⁸.

Sağlıklı ve kuvvetli bir çocuk ile uyşuk bir çocuğun çevrede alacakları mevki birbirinden çok farklı olabilir. Kuvvetli bir çocuk başkalarının baskısı altına girmez, bütün hayatı boyunca mücadele ederek kendi yolunu bulur. Annesi ona yardım etmek istediğinde, o annesine bu konuda izin vermez. Güçlü olduğu için çabuk büyür ve bebekliği uzun sürmez. Çelimsiz bir çocuk ise üstüne düşen fedakar

⁷Akif Akto,"Kişilik Oluşumunda Dinin Rolü", Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 193-195, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/1633/17509.pdf>, 2011.

⁸Selçuk Yeke,"Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015, s. 8.

anneninin her türlü yardımına açıktır. Bu durum gençlerde de aynı şekilde görülmektedir. Fiziksel bakımdan güçlü olma ergenlik çağında prestij kazandırır. Bu da gençlerin olumlu benlik kavramı geliştirmesine neden olur⁹.

1.2.2. Çevresel Faktörler

Kişiliğin oluşumuna etki eden çevresel faktörler genel bir kavram olup, bu kavramın derinlemesine analiz edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kişiliğin oluşumunda çevresel faktörlerin önemi büyüktür ve etkisi göz ardı edilmemelidir.

1.2.2.1. Kültürel Etkenler

Kültür bir toplumun yaşayış tarzıdır. Kişiliği etkileyen faktörlerin içinde ailenin yanında, yetiştirildiği kültüründe çok büyük etkisi vardır. Kişiler yaşadığı toplumdan etkilenecek belirli bir kişilik özelliği kazanır. Bütün toplumların kendilerine ait töre gelenek yaşam tarzları, amaç ve tutumları vardır bu özelliklerin kişilik gelişimini büyük ölçüde etkilediği görülmüştür. İnsanları en çok etkileyen etmen içinde bulundukları sosyo-kültürel etmendir¹⁰.

İnsanların yaşadıkları toplumu seçme hakkı yoktur. Bu nedenle kişiler toplumun kültürel kalıbını olduğu gibi benimser. Böylelikle karşılaştığı bütün durumları olduğu gibi benimser. Özellikle bireylerin ilgi ve ideallerinin toplumun yaşam biçimi tarafından şekillendiği, kültürel yapıyla birlikte değişip gelişmekte olduğu ve kültürel faktörlerin biyolojik faktörlerden daha büyük oranda kişilik gelişimini etkilediği görülmüştür¹¹.

1.2.2.2. Anne – Baba Etkenleri

Ebeveynlerin çocuğa karşı tutumları ve kendi aralarında kurdukları iletişim çocuğun sağlıklı bir kişilik kazanmasını etkilediği konusunda ciddi araştırmalar yapılmıştır. Birçok araştırmaya göre, çocukluk döneminde en önemli yaş grubunun

⁹Seda Sarı, "Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkileri Bankacılık Sektörü Antalya Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2011, ss. 17-18.

¹⁰İlbars, a.g.e., ss. 202 - 207

¹¹Mustafa Kemal Topçu, "Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü", Doktora Tezi, T.C Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2015, s. 41.

0-6 yaş grubu olduğu açıklanmaktadır. Bu dönem çevreyle etkileşimin artması ve kişiliğinin şekillenmeye başladığı dönemdir. Bireyin ilk öğrenmeye ve çevreyi tanımaya başladığı dönemlerde ailenin verdiği sevgi, ilgi ve alaka bireyin kişilik yapısının oluşumunda en büyük etkiyi göstermektedir. Anne ve babanın eğitim düzeyi, maddi geliri erken yada geç yaşta çocuk olmaları çocuklarına karşı olan tutumlarını etkilemektedir.

Ebeveynlerin olumlu ve olumsuz davranışları çocukları etkilemektedir. Aşırı sevgi gösteren ailelerde koruyucu ve aşırı kollayıcı tutum, çocuğun bireyselleşmesini engelleyerek anne ve babaya bağımlı hale gelmesine sebep olmaktadır. Yetersiz ilgi çocuklarda güven ve sevgi eksikliğine yol açmaktadır. Bu durum çocuklarda ileri derecede psikolojik sıkıntılara sebep olabilmektedir. Bireyin pasif ve donuk olmasına da yol açabilmektedir. Anne ve babanın iletişim sıkıntısından dolayı çocuklarında da konuşma bozukluğu görülebilmektedir.

Aşırı hoşgörülü davranan ailelerin genellikle orta yaş ve üstü çocuk sahibi olan ailelerden oluştuğu görülmektedir. Çocuğa hiçbir yaptırımın olmadığı, kuralların sınırlarla belirlenmediği, her istediğinin her zaman yapıldığı durumlar çocuk merkezli ailelerin gerçekleştirdiği bir durumdur. Bu durumda ileride çocuğun aileye hükmetmesine ve çok az saygıda bulunmasına yol açmaktadır¹².

Çocuklarına çok az sevgi gösteren ve onlara kurallar koymayan ve davranışlarını kontrol altına almayan anne baba tutumlarıysa çocukların saldırgan ve suç işlemeye eğilimli olmalarına yol açmaktadır. Ayrıca çok az sevgi verilen, çok sıkı kontrol altında tutulan çocuklarda, kızgınlık ve düşmanlık duyguları söz konusudur. Bu tarz çocuklar ailelerinden korktukları için, bu duygularını çok fazla açığa çıkarmak yerine kendilerine yöneltirler¹³. Sonuç olarak, sosyal etkileşimden korkan, kendisini güvende hissetmeyen, kaygılı, kendini cezalandıran bireyler ortaya çıkmaktadır.

¹²Yeke, a.g.e., ss. 7-8.

¹³Tamer Isır, "Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Doktora Tezi, 2006, s. 43.

Demokratik olan anne babalar, aile ve toplumun olduğu kadar, çocukların ihtiyaçlarını da dikkate alarak, birtakım davranışsal kurallar koyarlar. Çocuklar bu kurallara uymadığı takdirde cezalandırılırlar, ama bu cezanın neden verildiğı çocuğa açıklanır ve fiziksel güç kullanılmaz. Bu anne babalar çocuklarını bağımsız, olgun ve sosyal davranışlar göstermeleri için sürekli cesaretlendirirler. Çocuklarına bakım ve sevgiyi aşırıya kaçmadan gösterirler. Bu tür anne babaların çocuklarının bağımsız, kendine güvenen, öz denetimi olan, girişken, yaratıcı, araştırmacı olma özellikleri taşıdıkları belirlenmiştir. Görüldüğü gibi anne babaların çocuk yetiştirme biçimleri, çocukların kişiliklerinin şekillenmesini oldukça etkilemektedir.

1.2.2.3. Sosyal Sınıfa Bağlı Etkenler

Kişilerin gelişmesinde kişilerin ait oldukları sosyal sınıflar ve içinde bulundukları alt kültürler de etkili olmaktadır. Bu farklı alt kültürler değişik grupların ve buna bağlı olarak farklı kişilik tiplerinin oluşmasına neden olmaktadır.

Sosyalleşme süreci olarak adlandırılan bu dönem özellikle örgütsel davranış açısından çok önemlidir. Buna istinaden bireyin çocukluk döneminden ziyade bütün yaşamını içine alır. Bebeklik döneminden sonra bireyin ailenin diğer üyeleriyle tanışması, çocukluk arkadaşları, akrabaları, arkadaşları ve çalışma arkadaşları gibi sosyal gruplar önemli rol oynamaktadır¹⁴.

Sosyo-ekonomik açıdan iyi durumda olan bir sınıf içinde doğan bir çocuk, büyük ihtimalle geliri, yaşam tarzı, sosyal statüsü yüksek bir meslek sahibi olacak ve bu konumuna göre davranış sergileyecektir¹⁵. Hayatı boyunca yaşam standartları yüksek olduğu için hayatın ona verdiği rahatlık dolayı kaliteli yaşamaya alışmıştır. Bu da arkadaş seçeneğı yaparken bile onu sınıflandırmıştır. Öte yandan bir alt sınıfa sahip kişiler ise, kendilere uygun konum içinde yaşamlarını sürdürmektedirler.

Sosyalleşme döneminde bir taraftan uyum içinde yaşamını sürdürürken toplumsal kuralları benimseyerek diğer bireylerle benzeşirken diğer taraftan kalıtsal olarak edindiğı gizil güçler onu öteki insanlardan ayıran kişilik niteliklerini kazandırır ve geliştirir. Yani birey belirli bir sosyal yapı içinde yaşar ve yaşamı

¹⁴Sarı.a.g.e., s. 19.

¹⁵Topçu, a.g.e., ss. 40- 41.

boyunca bu süreçten etkilenir. Bireyin amaçları etki alanları bu sosyal ortamda şekillenmektedir¹⁶.

1.2.2.4. Psikolojik Etkenler

Psikolojik etkenler genelde bireyin ergenlik döneminde yaşadığı isteklerle ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde ergenliğin getirdiği istekler davranış eğilimini farklılaştırmaktadır. Bu isteklerden bazıları; olgunlaşma isteği, özgür olma, bir an önce büyüme, başkaları tarafından takdir edilme, sosyalleşme isteği, mutlu olma isteği gibi istekleri vardır.

Her yetişkin genellikle bu belirtilen istekler ile hayatını yönlendirmek istemektedir. İleriki yıllarda bu istekler kişinin benlik kavramını oluşmasında katkı sağlamaktadır. Gençlerin çevresini değişik algılaması, farklı tepkilerde bulunması kişinin karakterinden kaynaklanabilmektedir. Bireyin kişiliğinin oluşmasında genetik ve biyolojik etkenlerle birlikte psikolojik faktörlerde oldukça etkili olmaktadır.

Ergenliğin ilk dönemlerinde ara bir dönemde olduğu için çelişkili ve tutarsız davranışlarda bulunurken, ergenliğin son dönemlerinde ise daha tutarlı ve belirgin davranışlar gözlemlenmektedir. On iki yaşlarından itibaren kendi cinselliği ile ilgili olan benliğini anne ve babayı örnek alarak biçimlendirebilmektedir. Genç anne ve babayla sıcak ve tutarlı bir iletişim kurması anne ve babanın ona iyi muamele yapmasından kaynaklanmaktadır. Ergenlik döneminde ailenin tutumları psikolojik açıdan bireyin yetişmesine ve kendi benliğini ortaya koymasına sebep olmaktadır¹⁷.

1.2.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Yapılan araştırmalara göre iklimin insan ve çevre üzerinde çok fazla etkisi bulunmaktadır. Bir bölgenin hava durumu, o bölgenin iklim şartlarını ve o bölgede yaşanan hastalıklar, geçim kaynakları ve ekonomik gelirlerini belirlemektedir. Yaşanılan bölgenin çok yağmurlu olması hasat yapılamaması ve tarım gelirinin olmamasına sebep olabilmektedir. Yağışlı mevsim aynı zamanda hastalık

¹⁶Abdullah Soysal, "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2008, s. 7.

¹⁷Ali Baz Bilici, "0-6 Yaş Grubu Çocuklarda Dini Gelişim Süreci Ve Din Eğitimi", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir, 2016, ss. 115-116.

mevsimidir. Bu bağlamda eksik veya zayıf beslenme başta tropikal hastalıklar olmak üzere birçok hastalığa davetiye çıkarmaktadır. Bu durumdan dolayı birçok insan mutsuz ve tedirgin olmaktadır¹⁸.

İklimsel bakımdan çok sıcak veya çok kurak bölgelerde ise; tarımın elverişsiz olması, miskin bir insan topluluğu oluşması bölge insanın davranışlarını değiştirmektedir. Ekvatora yakın ülkelerde örneğin; Afrika, Suudi Arabistan ve Dubai gibi birçok sıcak iklime sahip yerlerde insanların çalışma şekllinden yaşama şekline kadar hepsi soğuk ülkelerde yaşayanlara göre daha yavaştır. Sıcak insanların hareket kabiliyetini düşürmektedir. Sıcak yer insanları zeki ama yavaş hareket ettikleri için tembel, soğuk yer insanları ise, pratik zekaları düşük ancak cesur özellik gösteren davranış eğilimi içerisinde oldukları görülmektedir. Oluşan doğal afetler sonucu bireylerin strese bağlı duygusal çöküntü ve umutsuzluğa kapıldığı belirtilirken, afetler sonrası aşırı alkol, duygusal çöktüğü ve umutsuzluğa kapıldıkları görülmektedir. Dört mevsimi birlikte yaşayan bireylerin daha mutlu daha zeki insanlar olduğu benimsenmektedir. Baharın getirdiği güzel kokular, güneşin doğması aydınlık bir havanın olması insanları mutlu etmekle birlikte huzur ve refah da getirmektedir. Daha uyumlu ve daha sevecen insan topluluğunun oluşuma katkı yapmaktadır.

1.2.2.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumunda yukarıda belirtilen faktörlerin dışında kalan faktörlerde bulunmaktadır. Televizyon kanalları, radyolar, kitaplar, dergiler ve günümüzün en önemli etkeni sosyal medya kişilerin tutum ve davranışlarını değiştirmektedir. Bu gün bireylerin ulaşabildiği bütün iletişim kanalları insanların üzerinde olumlu yada olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bireyler oluşan sosyal olaylardan günlük olarak etkilenererek, bazen yaşam tarzlarını da ona göre değiştirmektedir. Birçok kişi sosyal ağın insanların utanma duygularını azalttığını ve anti-sosyal bir toplumun ortaya

¹⁸Adnan Özçetin, Abdullah Maraş, Ahmet Ataoğlu, Celalettin İçmeli, "Deprem Sonucu Gelişen Travma Sonrası Stres Bozukluğu İle Kişilik Bozuklukları Arasındaki İlişki", Düzce Tıp Fakültesi Dergisi, ss. 8-18.

<http://www.tipdergi.duzce.edu.tr/Dokumanlar/827b18f5-501c-4ead-b637-590f859bcadb.pdf>, 2008.

çıkıldığını düşünmektedir. İnsanların birbirlerine yalan söyleyerek kendilerini abartmaları da kişilik değişikliğine sebep olmaktadır. Günümüzde kişiliğin gelişmesinde en etkili faktörlerden birisi de sosyal medyadır¹⁹.

1.2.3. Kişiliğin Temel Özellikleri

Kişilik özellikleri bir algı meselesidir. Bireyler küçük yaşlarda birilerini beğenir onları kendilerine örnek seçerler. Tüm bu davranış örneklerini algılayarak bireye yansıtılması kişilik özelliklerini oluşturulur. Kişilik yaşam süreci içinde yavaş yavaş oluşmakta ve birdenbire değişmemektedir. İnsanlarla ilişkilerimiz, günlük yaşadığımız olağan şeyler başımızdan geçen tecrübeler şimdiki kişiliğimizi yaratmakta rol almaktadır Buna istinaden her günümüz birbirinden farklı geçer. Her gün farklı ortamlarda farklı kişilerle birlikte olmak ve bununla beraber birçok farklı etki altında kalmak kişiliğimizin değişim geçirmesine sebebiyet vermektedir²⁰.

Kişilik özellikleri bireyleri ötekilerden farklı kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle kişilik özelliklerinin ayırt edici özelliği vardır. Kişiliğin ayırt edici özelliği, bireyin kendine özgün davranışları ve birtakım özelliklerini ifade etmektedir. Bedensel, zihinsel ve duygusal yönden birçok farklılık gösteren bireyler, bunun sonucunda durumları ve olguları da farklı şekilde yorumlamaktadır. Diğer yandan bireylerin yaşadığı ortamlarda farklı olması bireyleri farklı algıların etkilemesine neden olmaktadır. Bu bağlamda farklı çevresel faktörlerin etkisinde kalan birey söz konusu unsurlardan etkilenebilmekte ve zamanla kişilik özellikleri de farklılaşabilmektedir. Kişiliğin, iç, öznel, dışa yansımayan yanı yorumlanarak; nesnel, dışa yansıyan yanıysa ölçülerek anlaşılmalı çalışılmaktadır. Kişiliğin öznel ve nesnel yanları arasındaki uyum ve tutarlılık, güçlü ve sağlıklı bir kişiliğin temelini oluşturmaktadır. Kişiliğin bileşenleri olarak karakter mizaç ve yetenek ortaya çıkmaktadır.

¹⁹Nermin Nergis Yaşar, "Türkiye'deki Bireylerin Kişilik Özellikleri Facebook Kullanımları ve Boş Zaman Aktiveleri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015, s. 9.

²⁰Özsoy, a.g.e., s. 3.

1.2.3.1. Karakter

Bireyin doğuştan itibaren sosyal yaşantılar sonucunda elde ettiği değerler sistemine uygun olarak gösterdiği davranışların, toplumun değerler sistemine göre değerlendirilmesi anlamını taşımaktadır. Bir başkasının yaptığı değerlendirme sonucunda toplumun değerler sistemine uygun davranışlar gösterenler “karakterli” ya da “iyi karakterli” göstermeyenlerse “karaktersiz” ya da “kötü karakterli” olarak nitelendirilmektedir²¹.

Yardımsaver, fedakâr, ahlaklı, sorumluluk sahibi olma “olumlu karakter özellikleri” iken; bencil, ikiyüzlü, sorumsuz, ipiyle kuyuya inilmez, suya götürür susuz getirir ise, “olumsuz karakter” özellikleridir. Aynı ailede doğan kişilerin bile büyüdüğü aile ve çevreden dolayı farklı bir yapıları olabilmektedir. Hatta çift yumurta ikizlerinin bile çoğu zaman birbirlerine zıt bir karakter ve farklılıkta oldukları görülmektedir.

1.2.3.2 Mizaç

Mizaç da karakter gibi kişiliğin önemli bir parçasıdır. Mizaç, kişiliğin duygusal yönünü ve duygulanım tarzını ifade etmektedir. Bazı kişilerin duyguları, çabuk uyanmakla birlikte kısa süreli ve yüzeysel olmaktadır. Bazılarında ise duygular, yavaş uyanmakla birlikte uzun süreli ve derindir. Kısaca, mizaç bireylerin kendilerine özgü olarak gösterdikleri duygusal tepkilerin nitelik ve niceliğini göstermektedir.

Karakter ve mizaç, kişiliğin önemli temel yapılarını oluşturmakla birlikte, kişiliğin bütünü oluşturmamaktadırlar. Bunların yanı sıra, sahip olunan bedensel nitelikler, içsalgı bezlerinin işleyişi, zekâ ve özel yetenekler, güdüler, benlik, savunma mekanizmaları ve yaşam felsefesi de kişiliği oluşturan yapılardır. Kişiliğin bu kadar geniş bir kapsamının olması, tüm psikologların tek bir tanımda uzlaşmalarını oldukça güçleştirmektedir. Bununla birlikte “kişilik, bireyleri, diğer bireylerden ayırt eden, bireyin kendisine özgü olan, oldukça kararlılık gösteren ve

²¹Gülçin Karabacak, "İş Gören Kişilik Özellikleri Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, ss. 9-11.

bireyin uyum tarzını içeren duygu, düşünce ve davranış örüntüleri” olarak tanımlanabilir. Diğer bir deyişle kişilik insanları farklılaştıran özelliklerin toplamını ve farklı ortam ve zamanlarda sergilenen davranışlardaki kararlılığı ifade etmektedir. Dolayısıyla herkesin kişiliği yaşam boyunca kendine özgü bir gelişim göstermektedir. Bu bağlamda bireylerin sahip oldukları kalıtsal özellikler ve içinde yetiştikleri çevresel koşullar, birbirinden farklılıklar göstermektedir²².

1.2.3.3. Yetenek

Kişiliğin üçüncü belirleyicisi olan yetenek kavramı ise heyecanlılık, kavgacılık, canlılık, sosyal uyum, baskınlık gibi özelliklerden oluşmaktadır. Yetenek, sadece kişiliği oluşturan bir özellik değil, aynı zamanda kişiliğin şekillenmesinde de önemli bir faktördür. Örneğin, üstün zekâlı birinin, çalışma ortamına daha hızlı ve daha iyi uyum sağlaması daha kolaydır. Yetenekler zihinsel ve bedensel olmak üzere iki gruba ayrılır. Bedensel yeteneklerin büyük bir kısmı, bireyin doğuştan getirdiği, zamanla kullanılabilir kıldığı özellikleridir. Yürüme, konuşma, görme, renk ayırma, derinliği ayırma, ses tonlarını ayırma, tat ve koku hissetme, el-kol-ayak gibi organları belli bir koordinasyon içerisinde kullanma gibi özellikler, kişinin bedensel yeteneğinin en önemlilerindendir²³.

Yeteneğin diğer bir boyutunu zihinsel yetenek oluşturur. Bireyin yaşları ve cinsiyetleri gibi demografik özellikleri ile kazandıkları zihinsel yetenekleri kişiliğini oluşturan özelliklerdir. Zihinsel yetenekler ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme ve sonuç çıkarabilme gibi analitik yeteneklerden oluşur. Bireylerin yaşları, eğit kişiliğini oluşturan özelliklerdir. Sayısal ilgi, teknik kavrama ve teknik ilgi, hafıza yeteneği, soyut düşünme, ilişki bulma, karşılaştırma yapabilme, öğrenme ve kavrama gibi yetenekler zihinsel yeteneklerin en önemlilerindendir. Bunlara ek olarak, bireylerin yaşama ve çevrenin sosyo-teknik yapısına uyum sağlamaları ve bazı bedensel yetenekleri kullanabilmeleri için zihinsel yeteneklere ihtiyaçları olmaktadır.

²²Karabacak, ss. 9-10.

²³Hasan Tutar, "Çalışma ilişkileri ve Etik, Çalışma Yaşamında Birey ve Kişilik", Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Erzurum, 2015, ss. 19-24.

1.3. Kişilik Kuramları

Bireyler duygu ve düşünce gibi farklı kavramları sahip karmaşık varlıklardır. Bu sebeplerden dolayı psikologlar bireyleri incelerken farklı farklı kuramlar geliştirmişlerdir. İnsanoğlu dışarıdaki varlıkları tanımlarken kendi doğasını ve yapısını tanımlamaya çalışmıştır²⁴.

Kişilik kuramları, psikolojide önem ve etkileri, kişiliğin incelenmesinde insan bakış açılarının farklılığı ve tarihsel süreç içinde birbirlerini etkileme, belirli görüş ve yaklaşımları yansıtan kuramlardır. Kişilik kuramlarının özelliklerine değinilirse ²⁵;

- Kişilik kuramlarının genel yaklaşımı fonksiyoneldir. Ele alınan sorunlar, daha çok; organizmanın uyumunda etkili olan faktörlerin araştırılması, bireyin yaşamında ve ruh sağlığında etkili olan faktörlerin belirlenmesi, bunların ölçümü, değerlendirilmesi ile ilgilidir. Kişilik kuramcıları ortalama bireyin psikolojisi ile ilgili en genel sorunları ve bunların yanıtlarını araştırmışlardır.
- Kişilik kuramcıları bireyin davranışlarına ve güdülere önem vermişlerdir.
- Kişilik kuramcılarının büyük çoğunluğu insanın doğal ortamında ve doğal davranışları içerisinde ele alınması gerektiğini savunmuşlardır. Davranışların yaşam süresince yine birbiri ile bağlantılı olarak geliştiğini vurgulamışlardır.

1.3.1. Sigmund Freud Psikoanalitik Kuramı

Psikoanalitik kuramın önde gelen temsilcileri; Sigmund Freud (Psikoanalitik) Teori-Psikoseksüel Gelişim), 6Alfred Adler (Bireysel Psikoloji), Erik Berne (Psikososyal Uyum Teorisi) ve Carl G. Jung (Analitik Psikoloji)'tır. Hepsi temele olarak insan davranışlarının çocukluk itibaren deneyimleri tarafından güncel olayları algılaması sonucu meydana geldiğin ileri sürmüşlerdir²⁶.

²⁴Topçu, a.g.e., s. 48.

²⁵Topçu, a.g.e., s. 46.

²⁶Veysel Dal, "Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2009, ss. 39-40.

Psikoanalitik yaklaşımın en popüler bilim adamı olan modern psikolojinin kurucusu ve psikanalizin babası olarak kabul edilen Sigmund Freud (1856-1939), kişiliği duygusal açıdan incelemiş ve kişiliği bireyin bebeklik ve çocukluk yıllarına bağlamıştır. Freud’a göre kişilik, id (alt benlik), ego (benlik) ve süper ego (üst benlik) olmak üzere üç ana yapıdan oluşmaktadır²⁷.

İd, doğuştan gelen bireyin en ilkel, kalıtsal, arzu, biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının depolandığı alandır. İd, davranışlarımızın altında yatan psikolojik enerjinin kaynağıdır. Daima haz ilkesine göre hareket etmektedir. Gerçek dışı ve geciktirilmeden doyurulması doğrultusunda hareket etmektedir. İd sonucunu ne olursa olsun bir dakika bile bekletilmeden hemen yerine getirilmesini istemektedir. Ancak günlük yaşantımız tüm arzu ve dürtülerimizi o anda tatmin etmemize olanak sağlamamaktadır. Eğer haz tatmini odaklı yaşamaya devam edilirse birçok sorunlar ile karşı karşıya kalınabilmektedir. Yaşamın bu şartlarıyla başa edebilmekse ikinci kişilik yapısı olan egoya düşmektedir²⁸.

Ego, İd’in tatmin edilebileceği elverişli şartlar oluşana kadar onu denetim altında tutmaktadır. Doğuştan varolan ve zamanla gelişen ego insanın biyolojik yapısına ters olan veya gerçeklere uygun düşmeyen eylemleri bilinçaltına bastırmaktadır. Kişilik yapısının gerçeklik ilkesine göre hareket eden ve kısmen de olsa bilinçli bir bölümü olan egonun görevi uyum sağlamaktır. Ego, gerçekliğin sınırlarının zorlanmadan bireyin içsel dürtülerinden kaynaklanan ihtiyaçlarının uygun bir şekilde nasıl karşılanacağını tayin etmektedir. Bu açıklamalara bakılarak egonun akılcı ve pratik olduğu söylenebilmektedir. İd kişiye hakim olursa, kişi istediğini istediği an yapar toplum düzenini aykırı davranabilir. Ego burada devreye girerek bu sorunlara çözüm yolu bulma çabasıdadır ki, kişi kendi istediğini elde etsin, aynı zamanda toplumun da düzeni bozulmasın²⁹.

²⁷Zeynep Oktuğ, "Freud'un Kişilik Birimleri (İd-Ego-Süperego) İle Reklam İletisinin İzleyici Üstünde Yarattığı Etkileri Arasındaki Bağlantı: "Magnum, Kalbim Benecol ve Lösev Reklamları Üzerine Bir Araştırma", İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, ss. 3-12.

²⁸Sigmund Freud, "Psikanaliz Üzerine", Say Yayınları. İstanbul, 2000, s. 14-65.

²⁹Freud, a.g.e., ss. 14-65.

Süperego: Kişiliğin ahlaki yönden değer yargılarından ideallerinden ve toplumsal kurallarından oluşmasıdır. Örnek olarak bireyin hırsızlık yapmanın ya da yalan söylemin toplum tarafından kabul görmediğini daha çocukken öğrenmesi gibidir. Süperego, ego tarafından yaptırılan bütün sınırlamaları temsil etmektedir. Birey toplumun kural ve değerlerinin dışına çıkabilir. Bu kurallar çocukların davranışlarının ödüllendirilmesi veya cezalandırılması yoluyla büyükler tarafından çocuklara anlatılmaktadır. Bunun sonucu olarak çocuk da zamanla süperego gelişmektedir. Süperego toplumun kurallarını kapsar. Doğuştan varolmayan ancak zamanla gelişmesi beklenen içimizdeki yargıç görevini üstlenmektedir³⁰.

Bilinçaltı; Freud'un getirdiği en önemli kavramlardan biri bilinçaltı kavramıdır. Bilinçaltı farkında olmadığımız arzu, istek, duygu ve düşüncelerin depolandığı büyük hazneyi temsil etmektedir. Freud, kişilik gelişimini beş psikoseksüel gelişim döneminde incelemiştir. Bunlar: oral dönem, anal dönem, fallik dönem, gizil dönem ve genital dönemdir³¹.

Oral dönem: Doğumdan sonraki bir ya da bir buçuk yıllık dönemi kapsamaktadır. Çocuğun kendi dışındaki algılaması ağız ve ağız çevresindeki organlarıyla emme, çiğneme, ısırma gibi eylemler onun için başlıca zevk kaynaklarıdır³².

Anal dönem: Çocuğun bir buçuk ile üç yaş arasındaki dönemidir. Çocuğun bireysel olarak yürümeye, konuşmaya ve kendi benliğini çevresinden ayrı algılamaya başladığı yavaş yavaş bağımsız hareket etme yetilerinin geliştiği bir dönemdir. Çocuğun ilgi odağı başlıca haz kaynağı olan dışkılama organları ve faaliyetleridir.

Fallik dönem: Çocuğun üç ile altı yaş arasındaki dönemidir. Bu dönem süperegonun gelişmesindeki son aşama ve cinsel gelişimin odaklandığı dönemdir. Çocuk etrafındaki insanlardan farklı bir birey olduğunu kavramış ve bundan sonra

³⁰Oktuğ, a.g.e., s. 12.

³¹Nevriye Altuntug, "Sürdürülebilir Müşteri Değerinin Psikolojik ve Sosyolojik Boyutu: Bireysel ve Toplumsal Karakter", Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 7-8, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423875108.pdf>, 05.04.2016.

³²Morton Deutsch, Robert Krauss, "Psikoseksüel Gelişim Evreleri", İşletme Bilimi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 226-231, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/520/6530.pdf>, 2009.

‘nasıl bir kişi’ olması gerektiğini araştırmaktadır. Bu nedenle kendi bedenine, cinsel farklılıklarına çevrede oluşan olaylara karşı bitmek bilmeyen bir araştırma içine girmektedir³³.

Gizil dönem: Çocuğun altı ile on iki yaş arasında ki dönemidir. Çocuğun bilişsel (algı, bellek) yetileri giderek gerçeğe uygun değerlendirmeler yapabilecek seviyeye gelmektedir. Önceki dönemlerde edinilen özelliklerin pekiştirildiği dönemdir. Anne ve babanın dışındaki öğretmenler ve diğer yetişkinlerle iletişim halinde olması entellektüel yetenekler edinme üzerine yoğunlaşmaktadır³⁴.

Genital dönem: Ergenlik dönem olarak adlandırılan on iki yirmi yaş aralığıdır. Arkadaşlık, cinsellik, mesleğe yönelme, gelecek planları gibi konuların ele alındığı bir dönemdir. Ergenin bu dönemde kimlik duygusunun ve sosyal üretkenliğini kazanmaya başladığı dönemidir. Bu dönemde bireyler değişimleri sonucunda toplumun beklentileri ile ilgili karşı karşıya kalabilmektedir. Bu dönemin temel özellikleri; duygusal çöşku, çabuk oluşan ve çabuk bozulan ilişkiler, toplumun içerisinde ilgi çekme, rol sahibi olma gibi çabaları vardır. Freud bu fikirler sonrasında sosyoloji ve antropoloji gibi sosyal bilimlerden etkilenmiştir. Toplumda Freud ‘un görüşlerinden etkilenen Freud’un psikoanalizden ayrılıp psikoanalitik kavrama geçmelerini belirtmişlerdir. Bu kuramcılar :Alfred Adler,, Erik Fromm ve Carl G. Jung³⁵ .

1.3.2. Alfred Adler’in Kişilik Kuramı

Adler’e göre, bireyin geriye dönük yaşantısından çok ileriye dönük beklenti amaçları topluma karşı tutumları kişiliğini belirlemektedir. Adler’e göre insan kendi algılarını düşüncelerini ve görüşlerini oluşturma ve geliştirme konusunda doğuştan yeteneklidir. Adler aşağılık duygusunu yaratıcılığın kökeni olarak görmektedir. Adler bütüncül, sosyal, hedefe yönelik ve insancıl yaklaşımın öncüsü olmuştur. Adler, davranışın toplumsal belirleyicilerinin önemi üzerinde durması, cinsel

³³Deutsch Krauss, a.g.e., ss. 226-231.

³⁴Gizem Gönen," Algılanan Anne Baba Tutumunun Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtmaları ve Kişilik Yapıları ile İlişkisi", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2014, ss. 39-41.

³⁵Topçu, a.g.e., s. 46.

içgüdüye daha az önem vermesi ve bilinci kişiliğin temeli olarak kabul etmesiyle Freud'dan ayrılarak birçok kişilik kuramcısını etkilemiştir³⁶.

1.3.3. Carl G. Jung'ın Kişilik Kuramı

Jung'a göre, Freud'un cinsel istekleri ve Adler'in aşağılama duygusuna karşı çıkarak insanın ruhsal karakterini yaşama içgüdüünün belirlediğini savunmaktadır. İnsanın kendisini sürekli yenilemeye çalışan, yaratıcı bir gelişim içinde olduğunu kabul eden Jung, içedönük ve dışa dönük kavramlarını kullanan ilk kişidir. İçe dönük kişiler kendi iç dünyasında yaşayan dış dünyaya ile etkileri olmayan, diğer insanlar daha az görüşen, kendine kapalı kişilerdir. Dışa dönük tip ise, dış dünyaya açık etkilerini dışarıdan alan, yalnız kalmayı sevmeyen kişilerdir. Her iki tip haiz bireyler bulunmaktadır. Ama her zaman insanın bir bölümü ağır basmıştır³⁷. Jung insanları buna göre sınıflandırmıştır. Jung kişiliğin dört ana işlevini savunmuştur. Bunlar³⁸:

- Düşünme: Anlama ve kavramayı sağlayan kavramsal bir süreçtir.
- Hissetme: Kendisini başkasını ölçme ve değerlendirme sürecidir.
- Duyuş: Duyu organlarımızla (görme, işitme algılama koku) algılamadır.
- Sezgi: Bilinçli olarak görünenin dışında gerçek olayların algılanması veya fark edilmesidir³⁹.

Jung, bu işlevler ve iki tip kişilik kuramlarını savunarak, sekiz tür içe ve dışa dönük tip belirlemiştir. Bunlar, düşünen içedönük, düşünen dışadönük, duygusal içedönük, duygusal dışadönük, duysal içedönük, duysal dışadönük, sezgisel içe dönük, sezgisel dışadönük kavramları olarak ortaya çıkmıştır⁴⁰.

³⁶Seray Süren, Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2015, s. 10.

³⁷Karabacak, a.g.e., s. 41.

³⁸Topçu, a.g.e., s. 49.

³⁹Meltem Karadağ, Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Motivasyon-Ampirik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, 2012, s. 21.

⁴⁰Aylin Aktaş, "Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarını Belirlenmesi Türk Ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2006, ss. 16-17.

- **Düşünen içe dönük tipler;** genellikle kendi içlerinde yaşayan dışarıdaki hiçbir etmenin onları etkilemeyeceğini düşünen kişilerdir. Bu tip insanlar diğer insanların ilgisini çekmezler. Örnek olarak; felsefeci yada filozofları ortaya koyabiliriz. Çok fazla bildiklerini savunarak hoşgörüsüz ve sevimsiz bir görünüşleri vardır.
- **Düşünen dışa dönük;** bu tip insanlar genelde nesnel ve somut konulara dış dünyaya yönelir. Bu kişiliğe sahip insanların savunduğu konularda sert ve kesin sonuçları yeğleyerek konuşurlar. Bu tip insanlara da örnek olarak; bilim adamları, doktorlar gösterilebilir. Genel olarak soğuk ve kendini beğenmiş tipleri vardır.
- **Duygusal içe dönük;** bu tarz insanlar kendi içlerine kapanık sessiz, çoğunlukla kimseyle konuşmayan, her şeyi kendi iç dünyasında yaşayan anlaşılması ve iletişim kurulması çok zor insanlardır. Gerçekte yani iç dünyalarında çok yoğun duyguları olduğu için bir anda patlama yaparlar , bu durumdan dolayı çevresindeki insanları bir anda etkileyebilirler. Jung’a göre kadınların çoğu bu kısma girer ⁴¹. Bu duruma örnek olarak müzisyenler verilebilir.
- **Duygusal dışa dönük;** Kendi iç ve dış dünyalarında bütün hislerinde duyguları ağır basmaktadır. Günlük yaşamlarında çok sevimli iken bir anda ortaya çıkabilecek küçük bir değişiklik duygularını nefrete çevirmelerine neden olur. Tolum ile birlikte yaşamayı yeğlerler. Sürekli toplum içersinde kendilerinden bahsederek beğenilme arzularını ortaya çıkartırlar. Kaprisli, modayı takip eden daha çok kadınlarda görülen bir özelliktir.
- **Duysal içe dönük;** Bütün içe dönük grupları olduğu gibi bu gruplarda kendi iç dünyalarında patlama yaşayan ama hiçbir şekilde dışarıya yansıtmayan tiplerdir. Sessiz sakin görünürler ama başkaları tarafından izlenildiklerini düşünürler fakat düşünce ve duygu yönünden çok zayıf olduklar için

⁴¹Koçyiğit, a.g.e., s.14.

kimsenin ilgisini çekmezler. Kendilerini sanattan başka bir şey ile anlatmaktan güçlük çektikleri için bu gruba örnek olarak sanatçıları gösterebiliriz.

- **Duysal dışa dönük;** Genel olarak hayatlarında gerçekçi, dış etmenlerden etkilenen, duygularına yenilmeyen, nesnelerin anlamları değil gerçekçi olmalarından etkilenen tiplerdir. Jung’a göre çoğunlukla erkekler bu özelliği taşır. Bu tipler için bir nesnenin duygusal etkisinden ziyade heyecan verici zevkleri olması daha çok önemlidir. Dış dünyaya bağımlı oldukları için eğer fazla düşkünlük yaşarlarsa, sapıklık ve madde bağımlısı gibi tipler ortaya çıkar. Sokakta fazlası ile bu tarz insanlarla karşılaşabiliriz.
- **Sezgisel içe dönük;** Anlaşılması çok güç, bir dahi olduğunu düşünen ve sürekli simgelerle yaşayan ama simgelere gerçek anlamda bir ifade bulamayan tiplerdir. Her hangi bir imaj veya simge çok fazla uğraşmadığı için içe dönük sezgilerine de herhangi bir katkısı olmamıştır. Bu tip kişiler genelde; hayalperest, vizyonerler ve artistlerdir.
- **Sezgisel dışa dönük;** Bütün yaşantıları boyunca sezgileriyle doğar büyür, yaşarlar. Yenilikten çok çabuk etkilenirler ama çok çabukta vazgeçebilirler. Hırslı, mücadeleci başarmak için ellerinden geleni yaparlar. Aynı işte sürekli kalmayı sevmezler. Bu tarz kişilik özelliğine sahip erkekler genelde ticaretle, finans ile uğraşmayı çok severler, başarılıda olurlar⁴².

Jung’un kuramı birçoğu psikologlar tarafından yetersiz ve çelişkili olduğu için kabul edilmemektedir. Kavramsal boyutta getirdiği kavramların gaip ve anlaşılması zor kavramlar olmasından dolayı araştırmacılar bu kavramları reddetmektedir. Her şeye rağmen Jung psikoloji alanında büyük katkılarda bulunmuş kuramcılardandır⁴³.

⁴²Frieda Fordham, "Jung Psikolojisi Ana Hatları", Say Yayınları 9. Baskı, İstanbul, 1997, ss. 48-55.

⁴³Adem Çelik, "Dini Değerler Bağlamında Kişilik Gelişimi", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004, s. 18.

1.3.4. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Berne Freud'un kuramlarından etkilenmesine rağmen psikanalitik kuramdan farklı fikirler ortaya koymaktadır. Berne'in teorisi, kişiliğin oluşumuna duygusallıkla yaklaşarak kişiliğin oluşmasında atalık, olgunluk, çocukluk yönü olduğunu ileri sürmektedir⁴⁴.

Çocukluk yönü; her bireyin içinde çocukluk duyguları vardır. Bu duygular sorumsuzluk, bencillik, kendini düşünme gibi duygulardır. Birçok çocuk çoğu zaman eğlenceli ve düşüncesizce vakit geçirip oyun oynamak ister. Bu da bireyin çocukluk egosunu ortaya çıkmaktadır. Berne'nin çocukluk yönü Freud'un id kavramına benzemektedir.

Atalık(ebeveyn) yönü; her bireyde kurallar, yasaklar, otorite ve uyarılar vardır. Her bireyin koruyucu kollayıcı, eleştirici ve destekleyici yönleri yani ebeveyn tarafları vardır. Birey anne, baba yada onun sorumluluğunu üstlenen ebeveynleri örnek alarak cezalandırıcı yada yumuşak başlı olmayı ileriki yaşlarda uygulamaktadır. Aslında çocukluk yönü ağır basmasına rağmen yaşlandıkça kişilerin ebeveyn yönü ağır basması Freud'un süperegosuna benzemektedir.

Olgunluk; bireyin çocukluk ile yaşlılık arasındaki dönemdir. İnsanın mantıklı ve olgunlaşmaya başladığı dönemdir. Önemli olan yaşamında dengeyi oluşturmaktır. Freud'un ego kavramına benzemektedir. Berne'nin benlik durumlarına örnek olarak; paraya muhtaç bir insan ile karşılaştığımızda, çocuk yönümüz boşver bu para sana ancak yeter, kendine bir şeyler alırsın der, atalık yönümüz, benim paraya ihtiyacım yok hepsi onun olabilir der, olgunluk yönümüz ise, paranın bir kısmını vereyim birazı da benim ihtiyaçlarım için kalsın diyerek dengeyi sağlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu benlik durumları herkes de farklılık göstermektedir⁴⁵. Berne'nin zamanla geliştirdiği kuramının adı Transaksiyonel Analiz (TA) olarak belirlenmiştir ve 1964 yılında Uluslar Arası Transaksiyonel Analiz Derneği kurulmuştur⁴⁶.

⁴⁴Hüseyin Yıldızoğlu, "Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013, s. 75.

⁴⁵İlhan Erdoğan, "İşletmelerde Davranış", Evrim Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1983, ss. 12-16.

⁴⁶Süren, a.g.e., s. 16.

1.3.5. Gordon Allport'un Kişilik Kuramı

Günümüzde ayırıcı kişilik özelliklerini kullanan psikologlar pek kalmamıştır. Bu özellik iki önemli varsayımın üzerinde durmuştur. Birinci özellik kişilik özellikleri hiçbir zaman değişmez ancak ikinci özellik ise, duruma göre kişilik özelliklerinin değişebileceğini göstermiştir. Gordon Allport, Cattell, Eysenck gibi psikologlar ayırıcı kişilik özelliğini savunmaktadır⁴⁷.

Allport, kişilik kuramını 1937'de ortaya çıkardığı "Kişilik Konusunda Psikolojik Bir Yorum" isimli kitabında açıklamıştır. Gordon Allport, kişilik psikolojisi literatüründe kişilikte "özellikler teorisi" ya da ayırıcı özellikler yaklaşımının başyapıtçısı olarak bilinmektedir. Allport önce insanları tanıyarak aralarındaki farkları bulmaya çalışmış sonrada kendilerine ait özellikleri tespit etmeye çalışmıştır. Allport'a göre, her bireyin kendine özgü davranışları vardır. Bireyin bulunduğu ortamda hissettikleri, amaçları, beklentileri ve düşünceleri gibi kavramlar kişinin o anki özelliğini yansıtır. Genetiksel özelliklerin, anne ve babadan gelen etkenlerin kişilikte etkisi olmadığını savunur. Yetişkin bireylerdeki davranışların çevre, kültürel etmenler, öğrenim, sosyal olanaklar gibi etmenlerden etkilenecek oluştuğunu ileri sürmüştür⁴⁸.

Allport grupların davranışları anlamak için bireylerin psikolojisini anlamamız gerektiğini öne sürmektedir. Grup psikolojisi diye bir ifadenin olmadığını iddia etmektedir. Örneğin, grup halinde verilen işin hızlı olması ekip ruhunun hızlı olması değil bireyin hızlı olmasından kaynaklandığını savunmaktadır. Bireyin kendine özgü kişiliği olduğunu savunmuştur. Böylelikle birçok özellik olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunları sıfatlarla ortaya çıkarmıştır. İnsanlara bulduğu sıfatlar yaklaşık olarak on sekiz bin adet civarındadır⁴⁹.

⁴⁷Sarı, a.g.e., s. 34.

⁴⁸Gülgün Yanbastı, "Kişilik Kuramları Ders Kitabı", Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İzmir, 1990, s. 234.

⁴⁹Nil Gürel, "Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi ve Kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann'ın Görüşleri Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011. s.104 <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/49/1572/17056.pdf>, 10.02.2016.

1.3.6. Raymond Bernard Cattell'in Kişilik Kuramı

Bernard'ın temel amacı faktör analizi tekniğini kullanarak kaç tane kişilik özelliklerinin bulunduğunu keşfetmektir. Allport ve Odbert'in insan kişiliğini tanımlayacak on sekiz bin sıfatı tarama çalışmaları Cattell'in çalışmalarını kolaylaştırmıştır. Cattell bu sıfatları kendi metodlarıyla analiz ederek on altı faktöre indirmiştir. Bu özelliklerden bazıları olgunluk, iyi huyluluk, gerçeklik, asilik, bastırılmış duygular, neşeli, enerjik olma gibi faktörlerdir. Cattell'e göre, ayırıcı özelliklerin fiziksel ya da sinirsel yapılarla bir bağlantısı yoktur ve bu nedenle de varlıkları ancak bulundukları çevre ve sosyal etmenlerle davranışları anlaşılabilir⁵⁰. Cattell bireyin özelliklerinin ayırt etmede temel ayırt edici özelliklerinin kullanılmasını dile getirmektedir.

1.3.7. Erik Fromm'un Kişilik Kuramı

Fromm, toplumun yapısının bireyleri nasıl şekillendirdiği hakkında bir araştırma yapmış, kalıcı olan kişilik, bireyin fiziksel yapısı ve mizacını oluşturan kalıtsal yönleri ile sosyal ve kültürel etkilerin ortak ürünü olduğunu savunmaktadır. Fromm ayrıca iki ana konuyu daha savunmaktadır. Bu konular kültürlenme ve bireyselleşme kaygısıdır. Birey doğar ve yetişkin olana kadar anne ve babası ile birlikte yaşamak zorundadır. Kendi özgürlüğüne kavuşmak istediği zaman aile bireylerinin denetiminden kopmaktadır. Özgürlüğüne kavuştuktan sonra başkalarından koptuğu için yalnızlığın içine gömülmektedir. Yalnız yaşayamayan birey tekrar başkalarıyla sosyalleşme içine girerken güven aramaktadır. Fromm güvenin hayatta özgürlükten daha büyük anlama geldiğini savunmaktadır.⁵¹

1.3.8. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Kişilik bireyin gerçek ya da gizil davranışlarının açık olarak ortaya çıkmasını kapsar. Bunlar kalıtım ve çevre faktörlerinin etkileşimi ile açık olarak ortaya çıkar. Eysenck, kişilik kuramlarının pek çok anlaşılmayan kavramlarla dolu olduğunu ifade

⁵⁰Yanbastı, a.g.e., ss. 235-237.

⁵¹Karabacak, a.g.e., s. 52.

etmiştir. Kişilik kuramlarının daha net ve anlaşılır olarak belirlenip ifade edebileceğini söylemiştir⁵².

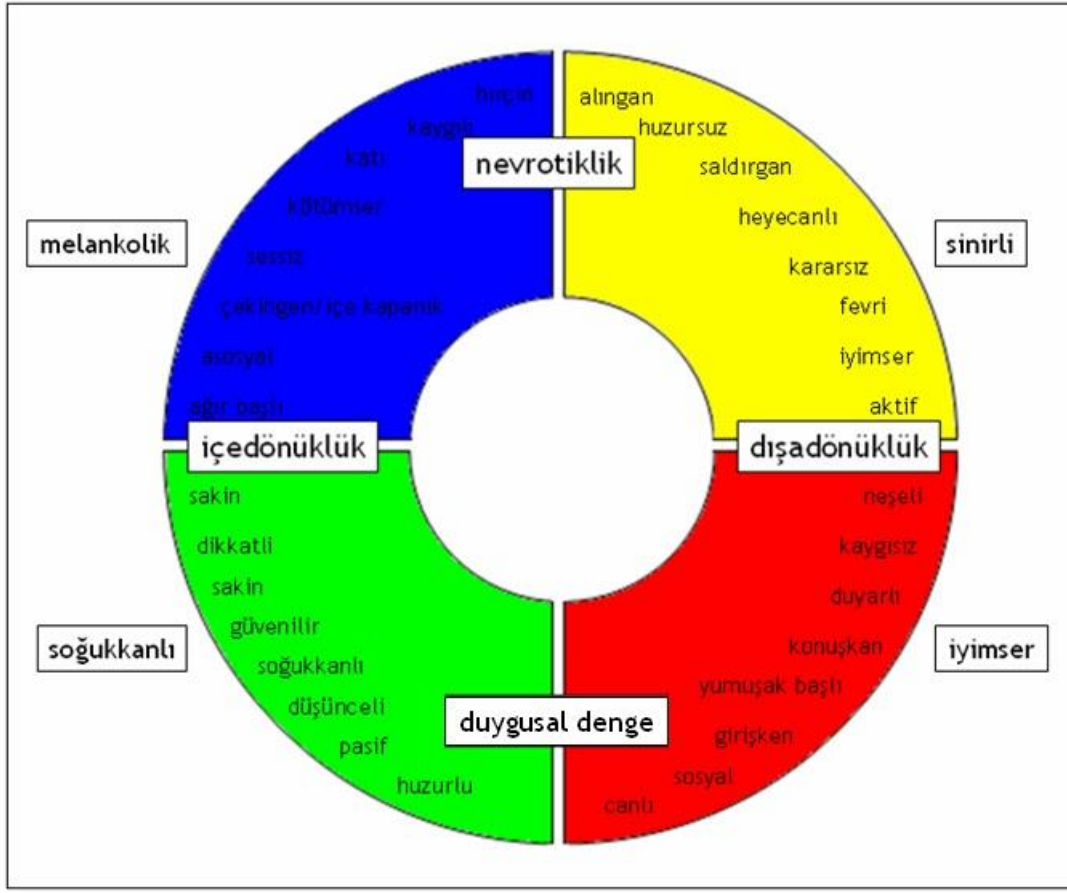
Eysenck' e göre kişilik yatay ve dikey olmak üzere iki ana boyuttan oluşmaktadır. İki ana boyuttan birincisi nevrotiklik, bunun karşıt anlamı olan dengeliliktir. İkinci ana boyut ise dışadönüklük ve bunun karşıt anlamı olan içedönüklüktür.

Nevrotiklik duygusal dengesizlik olarak adlandırılan nevrotiklik, öfke, kaygı, bunalım, korku depresyon, ve endişe gibi duyguları yaşamaya eğilim olarak tanımlanır. Kendilerine olan özgüvenleri çok düşüktür. Duygusal anlamda sarsıldıkları zaman kendilerine gelmeleri çok zaman almaktadır.

Dışa dönüklük, sosyalliği, canlılık, hareketlilik gibi eğilimleri olan insanlar girişken ve insanlarla birlikte olmayı tercih eden bireyler olarak tanımlanmıştır. Birçok arkadaşına sahip olmak, şaka yapmaktan ve eğlenceye gitmekten hoşlanan kişilik özelliklerini göstermekle ilişkilendirilmiştir. Duygularını kontrol altına tutmaktan zorlanırlar.

İçe dönükler ise, sessiz, çekimser, sürekli gelecek planlayan anlık tepki vermeyen çok fazla eğlenceden hoşlanmayan, günlük hayatlarında ciddi kişilerdir. Düzenli bir hayat tercih ettikleri için sakin yaşamayı severler. Geleneklere önem veren ahlaki değerleri yüksek insanlar oldukları için güvenilir kişilerdir. Eysenck'e göre, (kararsız vs kararlı) nevrotiklik ve içe dönüklük-dışa dönüklük iki boyutu kişilik özellikleri çeşitli oluşturmak için birleştirir. Eysenck'in kişilik modeli şekil 1'de gösterilmiştir.

⁵²H.J.Eysenck, Glenn Wilson,"" Kisiliğinizi Tanıyın ", Remzi Kitabevi, 4.Basım, Çeviren: Erol Erduran, İstanbul, s. 8.



Şekil 1: Eysenck'in Kişilik Modeli

Kaynak: H.J.Eysenck, Glenn Wilson, “ Kişiliğinizi Tanıyın”, Remzi Kitapevi 4.basım, Çeviren: Erol Erduran İstanbul, S.17, 200 FDV

Şekil 1’ deki Eysenck’in kişilik modelinde, kişiliğin nörotizim-stabilite, dışa dönüklük-içe dönüklük ve psikotizim gibi boyutlarının değerlendirilmesini ve ölçülmesini sağlamaktadır. Bu test sonrası ortaya çıkan sonuçlar uzmanlar tarafından yorumlanarak test yapılan bireyin kişilik özellikleri ile ilgili fikir sahibi olunmaktadır.

1.4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Kişilik Tipleri

Geçmişten günümüze doğru bakıldığında, insanın bir canlı olmasından öte belirli özellikleri ile insanlık kavramının oluşmasına neden olan özellikleri vardır. Duygular, düşünceler, insanı tanımaya ve anlamaya dayalı araştırmalar yapılmış ve bunların arasında bireyin doğumundan yaşantısının sonuna kadar biriktirdiği ve bu sayede ortaya çıkan kişilik konusunun üzerinde derin bir kavramlar silsilesi meydana gelmiştir. Gerçekten de kişilik kavramı için birçok açıklama yapılabilir. Bütün bu çabalar neticesinde ve araştırmalar ışığında, ayırt edici özellik yaklaşımını benimsemiş olan Allport, Cattell, Eysenck gibi düşünürlerin oluşturduğu ve ortalama yetmiş yıllık bir tarihsel gelişimin neticesinde Costa ve McCrea beş faktör kişilik modeli oluşturmuşlardır. Bu model sayesinde insanların kişilik özelliklerini belirlemek için evrensel hale gelen beş maddelik bir model meydana gelmiştir. Bu modelde her faktör kendi içinde derecelendirilir ve bu derecelerin puanına göre iki kutuplu bir boyut oluşturmaktadır. Bu faktörler, dışa dönüklülük, sorumluluk, açıklılık, uyumluluk ve duygusal dengedir. Bu faktörlerin geçmişinden bahsetmekte fayda vardır⁵³.

Allport'a göre, iki kişinin birbirine aynı oranda benzemesi mümkün değildir. Ona göre insanların davranışları kendilerine özgüdür, bu sebeple de ayırıcı özellik kuramı ile kavramlaştırılmalıdır. Kişiler özelliklerini yansıttıkları ölçüde sınıflandırılır ve neticede bir kişilik boyutuna ait olurlar. Allport ayırıcı özellik kuramını iki başlık altında varsayma dayandırmıştır. Birinci başlık, bireylerin kişilik özelliklerinin, değişik zamanlarda ölçülü bir şekilde değişmediğini savunurken, aksi düşüncüyü içeren ikinci başlık ise, zamanın kişilik özelliklerinin değişmesi üzerinde bir rol oynadığını içermektedir⁵⁴.

Cattell'e göre, kişilik genlerden gelen bir özelliktir ancak çevresel faktörlerin etkisini de göz ardı etmemek gerekmektedir. Cattell on altı kişilik boyutu saptamış ve 1949 yılında yayımlamıştır. 1965 yılında faktör analizi kuramını kullanarak on altı temel faktörü kendi içinde iki kutuplu bir boyut olarak puanlandırmış ve derecelerine

⁵³Kazım Develioğlu, Ömer Tekin, "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Isparta, 2013, Cilt: 18, Sayı: 2, s. 18.

⁵⁴ Yıldızoğlu, a.g.e., s.86

göre sınıflandırarak hepsini adlandırmıştır. Eysenck' de yine kişilik özelliklerinin biyolojik etmenlerin varlığını önemsemiş ve büyük oranda kalıtsal, küçük oranda ise çevresel etmenlerin etkisinin olduğunu öne sürmüştür⁵⁵.

1.4.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Allport ile başlayıp Cattell ve Eysenck ile süregelen ayırt edici özellik uğraşları ve kişiliğin temel boyutlarını saptama gayretleri, 1970'li yılların sonu ve 1980'li yılların başında Robert McCrea ve Paul Costa'nın araştırmaları neticesinde yepyeni başka bir noktaya varmıştır. Kişiliğin sürekliliğini ve varlığını incelemek maksadıyla faktör analizi tekniğini kullanan bu iki araştırmacı, önceleri kişiliğin dışadönüklük ve duygusal denge boyutlarına dikkat çekmiş; ancak, az bir zaman sonra deneyime açıklık adını verdikleri yeni bir boyut daha benimsemişlerdir⁵⁶. Beş faktör kişilik modelinin araştırmacılar tarafından önemsenmesi ve kişilik ile ilgili araştırmalarda sıklıkla kullanılmasının sebepleri olarak⁵⁷;

- Beş Faktör Modelinin boyutsal ve deneysel bulguların dayanak olması,
- Ölçülen etmenlerin zamana karşı devamlılığını koruması,
- Biyolojiye dayalı bazı kaynakların olması,
- Değişik kültür ve gruplar için geçerlilik varsayımının ortaya çıkması gösterilebilir.

1.4.1.1. Dışa Dönüklük

Kişiliğin dışa dönüklük boyutu olumlu, sosyal, pozitif, heyecanlı, girişken, konuşkan, deyim yerinde ise bulunduğu ortama çabuk ısınan, çabuk alışan ve arkadaş canlısı olma ve benzeri kişilik özellikleri göstermektedir. Dışa dönüklük puanı yüksek olan kişilere ait özelliklerdir. Bu kişilerin temel olarak motive olma

⁵⁵Yanbastı, a.g.e., s.234-236.

⁵⁶Arzu Deniz, Aysel Erciş, "Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 22 Temmuz 2008 Sayı: 2, s. 305.

⁵⁷ Hidayet Yurtsever, "Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009, s. 54.

noktasında beslendiği kaynaklar ise, kazanma arzusu ve üstün olma istekleridir. Şöyle ki, araştırmaların verdiği neticeler sonunda da dışa dönüklük testinden yüksek puan alan kişiler topluluk içerisinde vakit geçiren, liderlik ruhuna sahip olan ve eylemeyi seven insanlardır; bunun aksi durumunda yani dışa dönüklük puanı düşük bireyler ise, bir başka deyişle içe dönüklük puanı yüksek olan bireyler; yalnız kalmaya meyilli, genellikle insanlarla olan ilişkilerinde mesafeli olan, durgun ve çekingen olma gibi özellikler yansıtmaktadır. Aynı bakış açısı ile bu durumlara yaklaştığımızda dışa dönük kişiler daha dominant bir karakter ve rakip görme duygusu ile dolu iken, içe dönük bireyler daha olumsuz davranışlarla olaylardan çekilme gibi bir davranış biçimi benimsemektedirler⁵⁸.

1.4.1.2. Sorumluluk

Sorumluluk kelime anlamı olarak kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum ve mesuliyet demektir⁵⁹. Bu boyutun baş gösteren özellikleri arasında yüksek puan alan bireyler kontrollü, güvenilir, disiplinli, hırslı, konsantrasyonu yüksek ve karmaşık olayların içinden çıkmakta usta oldukları gözlemlenmiştir. Buna istinaden bu kişiler adı anılan özelliklere paralel olarak kuralcı, başarıya giden yolda elindeki materyalleri doğru kullanan, az bahane üreten, daha az amaca odaklanan ve sorumluluk bilincinin getirdiği duygu doğrultusunda başarıya odaklanmak için daha az efor sarf eden bireylerdir. Sorumluluk sahibi bireyler etik ilke ve değerlere bağlılık gösterirler, faaliyete geçmeden evvel önemli derecede düşünür ve yaptığı işte ulaşmak istediği amaca giderken tatmin olma ve bu hissettikleri duygu sayesinde daha da motive olup işe odaklanma arzusunun arttığı görülmektedir⁶⁰.

⁵⁸Devrim Günel, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, İzmir, 2010, Cilt: 12, Sayı: 3, ss. 40-44.

⁵⁹ Sorumluluk, Türk Dil Kurumu, <http://tdk.gov.tr>. Erişim Tarihi: 02.01.2016.

⁶⁰Nil Esra Dal, Veysel Dal, " Kişilik Özellikleri ve Sosyal Ağ Sitesi Kullanım Alışkanlıkları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Burdur, Cilt: 6, Sayı: 11, 2014, s. 48.

Sorumluluk boyutu düşük olan bireyler ise kendi yetki alanı veya davranış sınırları içerisine giren olayların sonuçlanması adına özensiz, disiplinsiz, plansız ve programsız güvenilirlik eşiği oldukça zayıf olan, düzensiz, kararsız veya karar almakta sürüncemede kalma gibi özellikler gösterirler. Bu bireyler gerek iş hayatlarında gerekse de sosyal ilişkilerinde de aynı oldukları için yüksek puanlı bireylere göre çok daha kötü arkadaşlık ilişkileri kurarlar. Elinde bulunan işi bir an önce bitirmek için yüzeysel bir araştırma veya gelişigüzel bir hazırlık yapmak suretiyle veyahut bahaneler üreterek işi geciktirme gibi davranışlarda bulunmaktadır⁶¹.

1.4.1.3. Açıklık

Bireylerin, bu boyutta insanlarla ilişkilerinden daha çok yeni deneyimlere ne kadar açık oldukları test edilir. Yapılan test sonucunda yüksek puanlı bireyler; hayal gücü geniş, yeni düşüncelere açık, alışlagelmişin dışında ve yeni tecrübelerle karşı heyecanlı olur, bağımsız ve gelenek dışı bir düşünce yapısına sahiptirler. Gelişime açık bireyler adı anılan özelliklere paralel olarak meraklı, maceracı, sanata karşı ilgili ve üretken bireylerdir. Gelişime açık bireyler, kurallar konusunda esnektirler ve kendilerini özgür yaratılışlı olarak nitelendirirler. Geleneksel cinsiyet rollerini kabul etmedikleri gibi çok çabuk tartışmaya girmektedirler ve çatışmadan kaçmadıkları gözlenmektedir⁶².

Açıklık boyutu, beş faktör kuramı içerisinde üzerinde anlaşmaya varılması ve ifade edilmesi en zor olan boyuttur. Bu boyutta düşük puan alan bireyler ise, geleneklere bağlı, yeni düşünceler kapalı ve eski tecrübelerinden vazgeçmeye sıcak bakmaktan çekinen kişiliklerdir. Gelişime kapalı bireyler, kurallara katı bir biçimde bağlıdırlar, maceralardan hoşlanmazlar ve otoriteye boyun eğen yapıdadırlar.

1.4.1.4. Uyumluluk

Uyumlu bireyler kibar, hoşgörülü, sevecen, saygılı, affedici, güven, şikayetçi, mütevazı ve hassas özelliklere sahip kişilik özelliklerine sahiptirler. Bu boyut, kişilerin insani taraflarına önem verir. Yumuşak başlılık testinden yüksek puan alan

⁶¹Develioğlu, a.g.e., s. 18.

⁶²Yelboğa, a.g.e., s. 199.

bireyler anlayışlı, fedakar ve işbirlikçi kişiliklerdir; insanlarla ilişkilerinde duygusal anlamda yakınlık kurabilir ve onlara güven duygusu aşılayabilmektedir. Bireylerin bu sayılan özelliklerine paralel olarak iş dünyasında ve çalışma hayatında uyuşmazlık çıkan konular üzerinde çözüme gitme yolları üretir ve bu uyuşmazlıkların çözülmesinde yıkıcı değil aksine yapıcı, olgunlaştırıcı bir rol oynadıkları gözlemlenmiştir⁶³.

Yumuşak başlılığın üst boyutu olarak, yani uyumluluk puanı düşük olan bireyler genellikle huysuz, çabuk sinirlenen, kindar, kavgaya eğilimli, hızlı ve aşırı tepkiler veren kişilik özelliklerine sahip bireylerdir. Yumuşak başlılık derecesi yüksek olan bireyler, iş hayatında ve sosyal yaşamlarında saygı duyduğu ve bağlı bulunduğu kişilerin fikirlerine, emir ve görüşlerine bağlılık gösterip ve değer vermektedir.

1.4.1.5. Duygusal Denge

Duygusal denge boyutu içsel bir denge olarak açıklanmaktadır. Duygusal dengenin bir diğer adı da nevrotikliklerdir. Nevrotiklik derecesi yüksek bireyler kaygılı, hem kendine hem çevrelerine karşı güvensiz tavırlar sergileyen, aşırı stresli davranışlarda bulunurlar, yani puanları yüksek olan bireyler huzursuz, tedirgin, sabırsız, gergin ve duygusal veyahut içsel olarak sürekli bir dengesizlik halindedirler⁶⁴.

Nevrotiklik düzeyi düşük olan bireyler ise, diğer boyutların aksine düşük puan alan bireyler olup, içsel olarak dengeli ve duygusal dengeye sahip olan bireylerdir. Bu bireyler genellikle, olumlu düşünen ve bu yönde duygusal eğilimleri olan, sakin kalabilen, özgüveni yüksek, bulunduğu ortama kolay uyum sağlayan kişilerdir. Bu boyut için bireyleri iş yaşamı ve sosyal yaşamın içerisinde değerlendirme yapmak gerekirse nevrotiklik seviyesi kişilerde depresyon ve tutarsız davranışlarda bulunmaya yakınlık gösterebilmektedir.

⁶³Sarı, a.g.e., s. 37.

⁶⁴Develioğlu, a.g.e., s. 18.

Burada puanı düşük kişiler iç dengeye sahip olan kişiler olurken, puanı yüksek olan bireyler insanlarla ilişkilerinde duygusal dengesizlik göstererek sağlam bağlara dayanmayan bir arkadaşlık, stres yüklü tepkiler ve bunun neticesi olarak da ruhsal olarak bozuklukların baş göstermesi ile karşılaşlabilmektedir. Duygusal dengeye sahip olmayan kişiler kendileri de mutlu olmadıkları için çevrelerine de bu mutsuzluklarını yansıtabilmektedir.⁶⁵

1.4.2. Kişilik Tipleri

Her bireyin kendine has kişilik özellikleri bulunmaktadır. Birbirinden farklı birçok kişilik tipi olmasına rağmen, genel anlamda kabul görmüş bazı kişilik tipleri açıklanmıştır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için kişilik tipleri incelenmiş, birbirinden farklı birçok nokta tespit edilmiştir.

1.4.2.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri Modeli

Rosenman ve Friedman tarafından stres kavramıyla ilişkilendirilip ortaya çıkarılan ‘‘A tipi’’ ve ‘‘B tipi’’ kişilik modelleri gün geçtikçe daha çok tasvip edilmektedir. A ve B tipi kişilik özelliği iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından gözlemlenmiştir. Bu iki uzman evlerindeki sandalyelerinin döşemeleri değiştirilirken döşemecinin sandalyelerin çoğu zaman önden yırtılmasını ifade etmesi ile kalp hastalarının oturdukları zaman sürekli tedirgin olduklarını ve sıkıntılı olduklarını gözlemlemişlerdir. Bu gözlemleri klinik uygulamalarında kullandıkları zaman iki farklı kişilik özelliğinin ağır bastığını hastaya göre bu özelliklerinin değiştiğini gözlemlemişlerdir⁶⁶.

A tipi kişilik modeline sahip olan kişiler sabırsız olup, hızlı hareket eder, hızlı yemek yer ve hızlı yürür. A tipi kişilik modeline sahip olanlar kişiler daha çok sosyal alanlarda başarılı, azimli, güçlü, dakik bir yapıya sahiptir. Ayrıca bu kişiler sabırsız olup, çabuk düşünüp hızlı hareket eden, durumlara ve bireylere çabuk sinirlenebilen, karşı taraftan onay bekleyen, dinleme tarzında sorun olan, sürekli

⁶⁵Yurtsever, a.g.e., s. 54.

⁶⁶Ufuk Durna, " A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma", Niğde Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, 2005, Sayı: 1 s. 277.

heyecan ve telaş içerisinde olan, duygu ve hislerini gizleyebilen, işlerini zamanında bitirmeye özen gösteren ve başkalarını da bu yönde zorlayan bir yapıya sahiptirler. Her zaman çok çalışmayı sever çalışma arkadaşlarının da onun gibi olacağını düşünür. Misafir olarak gittikleri mekanlarda bile iş görüşmeleri yaparlar. Aynı zamanda bu kişiler boşa zaman harcanmasından hoşnut değildir Banka da sıra beklemek, trafik de kuyruk da beklemek gibi birçok zaman kısıtlayıcı işler A tipi kişilik özelliğine sahip kişileri olumsuz etkiler. Matematiksel değerlere oldukça önem veren, girişken bir yapısı bulunan, rekabetçi ve kendilerini zaman baskısı altında hissettiklerini belirtmişlerdir. Belki en göze çarpan kusurlarından biri hırslı ve rekabetçi olmasıdır. Hassas oldukları için duygu yoğunluklarından dolayı kendilerini her zaman en kötüsüne hazırlarlar ve kolaylıkla strese kapılabilirler. Bu kişilik özelliğine sahip kişiler ile geçinmek için onlara karşı her zaman saygıyı korumak gerekir. Onları tüm hataları ile kusurlarıyla kabul edip sevmek lazım; çünkü her insanın güçlü ve zayıf olduğu noktalar vardır⁶⁷. Kendi fikirlerini kabul ettirmeye çalışırlar.

B tipi kişilik modeline sahip olan kişiler ise sabırlı olup, zaman kavramıyla ilgili sıkıntıları yoktur, kendisini övmeyi sevmez, rahat bir kişiliğe sahip olup, eğlenceli, aceleyle bir iş yapmayı sevmeyen ve yumuşak huyludur. Başarı konusunu çok fazla önemsemeyen, hayata karşı rahat olan, acele etmeyi sevmez, eğlenceli, boş zamanlarında aktiviteler yapan, yumuşak başlı kişilerdir. B tipi kişilik tarzına sahip olan bireyler rekabeti sevmez, sosyal konumundan ve hayatından iş durumundan gayet memnundur, rahat bir kişilik yapısına sahiptir ve yavaştır. Onay beklemeyiz, dinlemeyi sevmezler, duygularını dışarı yansıtırlar ve rahat bir yaşam tarzına sahiptirler. Etraflarındaki insanlar daha çok vakit geçirmeyi severler. Gösteri meraklıları değildirler, sorulmadıkça yaptıkları işi anlatmayı pek sevmezler. En ciddi iş konularında bile ortamı yumuşatmak için espri yapmayı severler. Ekip ortamına çok çabuk adapte olabilirler. Grup içerisinde yapılan hataları çok çabuk tolerans gösterebilirler. Her şey olacağına varır düşüncesiyle hareket ederler. İş kaygısına düşmezler⁶⁸.

⁶⁷Soysal, a.g.e., s. 10.

⁶⁸Yurtsever, a.g.e., s. 62.

İki kişilik tarzını karşılaştırdığımız zaman iş hayatında azimli, çalışkan, dakik yapıya sahip kişiler daha çok A tipi kişilik özelliklerine sahip olup, hızlı ve verimli çalıştıklarından dolayı tükenme payları da yüksektir. Bu tarz kişiliğe sahip olanlar strese bağlı hastalıklar yaşamaya daha müsait bir yapıları olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca bu tarz kişiler sabırsız ve hızlı hareket ettikleri için diğer bireylerle çatışma yaşama olasılıkları daha yüksektir. Bu iki tip kişilik özelliğine sahip insanı ayrı ayrı bulmak çok zordur. Her insan duruma göre her iki tipin özellikleriyle duruma göre hareket edebilir. Friedman ve Rosenman'ın bu fikirleri günümüzde C ve D tipi kişilik olarak geliştirilmeye çalışılmış yalnız A ve B tipi özellikler sabit kalmıştır. A tipi kişilik modeli ve B tipi kişilik modellerinin karşılaştırılması Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2: A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri

Kaynak: Şafak Gergin, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, www.egitimcininadresi.com s. 16

Şekil 2’deki bilgilere göre, A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, mücadeleci, hırslı, zamana karşı duyarlı, modayı takip eden, sabırsız ve rekabeti severken, B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler ise rahat, rekabeti sevmeyen, zaman kavramı olmayan, gösterişi sevmeyen, aceleci olmayan ve sabırlı bir yapıya sahip oldukları görülmektedir.

1.4.2.2. Myers-Briggs Kişilik Modeli

Dünyada en fazla tanınan ve kullanılan kişilik modelidir. Bu modelde en çok esinlenen kişi Carl Jung’tur ve yüz maddelik anket sorularına verilen cevaplarına göre on altı kişilik tanımlanabilmektedir. Bu model hakkında birçok bilgi olup ancak bu bilgilerin görgül çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Jung bu konuda içedönüklük dışadönüklük ayrımını yapmıştır. Dışadönük kişiler daha aktif, daha çok düşünmeden hareket eden, meraklı, yenilikçi, aynı anda birden fazla çalışmaya odaklanabilen ve ekip çalışmasına yatkın bireylerdir. İçedönük kişiler ise sakin, sessiz, yalnız başlarına olmayı tercih eden, sadece tek bir iş üzerine yoğunlaşabilen, öncelikle işin mantığını sorgulayan, daha çok tek başına çalışmaya önem veren, harekete geçmeden önce düşünen bir tarz yapısına sahiptir. Bu modeldeki diğer bir ayrım sezgisellik ve duyusallık ayrımıdır. Sezgisellikte kişiler karmaşık ve yeni problemlerle uğraşmayı tercih edip zor sorunlarla uğraşırlar. Yenilikçi yaklaşıma sahip olan bu bireyler resmin bir parçasından çok bütünü görmeye çalışır. Radikal değişimlerinden yana olup sezgilere dayalı olarak çalışmayı yeğler. Duyusallıkta ise kişiler daha çok önceden edinilmiş deneyimlere dayanarak çalışmayı tercih etmekte, daha önce denenmiş ve başarılı olmuş çözüm yollarına sadık kalmaktadır, daha çok planlı çalışır, hatasız çalışmaya özen gösterir, işini kademe kademe yapar ve kendini sürekli günceller⁶⁹.

Bir diğer ayrım düşünme ve hissetmedir. Düşünme boyutu daha çok sayısal verilere odaklı, diğer bireylerin duygularını önemsemeyen, yalnız başına çalışmayı yeğleyen, eleştirel bakan, ideolojisine bağlıdır. Hissetme boyutu ise, başkalarının düşünce ve değerlerine önem veren, ekip olarak çalışmayı seven, başkalarına

⁶⁹Elnur Sardarov, "Kişilik, Kişiliğin Özellikleri ve Tipleri. Myers Brigs Kişilik Göstergesi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2012, ss. 1-22.

yardımcı olmaya çalışan, düşünerek hareket eden, kararlarını danışarak alan ve yaptığı işin sonunda takdir edilmeyi bekler.

Bir diğer ayırım ise algılayıcı ve yargılayıcıdır. Yargılayıcı kişiler daha çok bireysel davranan, kendi başına plan yapan ve planına sadık olarak çalışan, işine odaklanan ve hızlı karar alma yetisine sahiptir. Algılayıcı kişiler ise sürekli fırsat kollayan, kapsamlı çalışmaya özen gösteren, esnek çalışabilen, kendini güncelleyen ve daima diğer alternatifleri düşünen bir yapıya sahiptir⁷⁰.

Myers ve Briggs kişilik tiplerinin daha rahat ölçüm yapılabilmesi için her biri çift boyutlu ve dört adet farklı eğilim önceliği belirlemiştir. Tabloda yer alan kişilik boyutları ile on altı ayrı kişilik tipi incelenmekte ve bu kişilik tipleri iş hayatı ile uyumlu hale getirilmektedir.

Tablo-1: Myers-Briggs Kişilik Tipolojisi

Kişilik Tipleri			
Dışa Dönük & İçe Dönük	Duyumsal & Sezgisel	His Odaklı & Düşünce Odaklı	Algısalıcı & Yargısalıcı

Kaynak: Nelson ve Quick, 2000: 82; Decenzo ve Robbins, 2002: 251

Tablo 1'deki Myers-Briggs Kişilik Tipolojisi bireyin kişilik tipini incelemektedir. Tabloya göre kişilik tipleri dört bağımsız eksenle ölçülmektedir. Dışa dönük ve içe dönüklük eksenini bireyin enerjisini dış dünyadan mı yoksa iç dünyadan mı aldığının ölçülmesine sağlamaktadır. Duyumsal ve sezgisel eksenini ise bireyin bilgiyi hangi kaynaklardan toplamayı tercih ettiğini göstermektedir. His ve düşünce odaklı eksen ise bireyin bilgiyi nasıl işlediğini belirtmektedir. Bireyin karar

⁷⁰Sardorov, a.g.e., ss. 1-22.

alırken mantığıyla mı hareket ettiği yoksa duygularıyla mı hareket ettiğini göstermektedir. Algısal ve yargısal eksen ise, bireyin edindiği bilgi sonucu aldığı kararları nasıl uyguladığını göstermektedir.

1.4.2.3. Proaktif-Reaktif Kişilik Modeli

Proaktif ve reaktif kişilik modeli, mevcut durumu kabullenmek yerine iyileştirme ve geliştirme adına inisiyatif alma olarak açıklanabilmektedir. Proaktif kişiler bir sonraki adımı öngörerek hareket etmeye çalışmaktadır. Kendilerine güveni oldukça yüksektir. Risk almaktan hoşlanırlar. Kendileriyle barışıktır ve gerçekçidirler. Karşılaştıkları problemleri bu bakış açısıyla çözmeye çalışırlar.

Proaktif yapıya sahip olmayan bireyler çevresindeki fırsatları fark etmek bir yana, kendilerini tehdit eden problem ve riskleri göremeyen, değişime ayak direten ve içinde bulunduğu durumun koşulları içinde yeniliklere uyum göstermeye çalışırlar. Proaktif kişilik, olaylar ve durumlar karşısında yön gösterici ve aktif bir yaklaşım göstermeyi tercih eden kişiler için kullanılmaktadır. Ayrıca proaktif kişilikteki bireyler sorumluluk almayı ve her koşulda görüşlerini dile getirmeyi yeğlerler.

Reaktif bireyler ise eleştirel, tepkisel ve geçmişe dayalı bir dil kullanmayı tercih etmektedir. Harekete geçmeden önce yeterli bilgiyi toplamaya çalışır, Sorumluluğu daima başkalarına yüklenmesini beklerler ve bu bakımdan işleri yavaşlatırlar. Reaktif bireyler dış etmenlerden çok çabuk etkilenen bir yapıya sahip olup bu bağlamda başkalarının düşüncelerine önem vermektedir. Bu sebepten ötürü de kendilerine güvensizlerdir ve sürekli tereddüt içindedirler. Depresyon meyilleri panik olma olasılıkları fazladır.

1.4.2.4. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

Holland'ın mesleki tercih modelinin üç temel göstergesi vardır. İlk gösterge, herkesin mesleki tercihlerinin farklı olmasıdır. İkinci gösterge, çalışanların katkılarının önemli olduğunu düşündüğü bir mesleği icra ederse daha verimli

olmasıdır⁷¹. Son olarak da benzer ilgi alanlarına sahip olan bireylerin daha çok paylaşımcı olmasıdır.

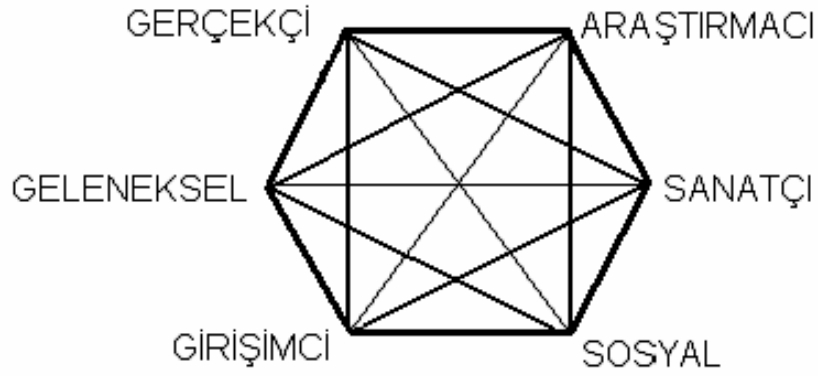
Holland'ın mesleki tercih modelinde altı değişik kişilik tipi vardır. Bu tarz kişilik tipine sahip olan bireyler sert, güçlü, pratik yapıları mevcuttur. Bireylerle değil olaylarla ilgilenen bir tip olan bu tarz doğal bilimlerle, macera ve mekanik işlere daha yatkındır.

Bir diğer kişilik tipi ise araştırmacı; bilimsel, somut problemlerden çok soyut problemlere odaklanan ve onlarla uğraşmak yerine sorunun köküne inmeyi tercih eder. Bu tip kişilikte olan insanlar kesin ve kati olan şeylerden hoşlanır ve belirsizliği sevmez. Diğer kişilik tipi olan sosyal kişilikte, diğer kişilerin durumlarıyla ilgilenen, onları eğiten, takım çalışmasına önem veren, sevecen ve toplum içinde saygın olma isteği vardır. Sosyal hizmetler, dini hizmetler, akademisyenlik bu tarz kişiler için ideal meslekler arasında yer alır.

Holland 'ın belirttiği bir diğer kişilik tipi ise sanatçı olarak adlandırılan kişilik tipidir. Bu kişilik tipine sahip bireyler duygusal, hassas, özgür ve hissettiği gibi davranmaya çalışırlar. Bu kişiler sanat, sinema, müzik gibi alanlarda daha başarılıdır. Bir diğer kişilik tipi ise girişimci olarak belirtilen, dışa dönük, macerayı seven, ikna kabiliyeti yüksek olan bireyler olup, hukuk, ticaret ve satış gibi alanlarda çalışmayı tercih etmektedir. Son olarak geleneksel kişilik tipini tanımlamak gerekirse, daha çok itaat altında çalışmayı tercih ettikleri için kamu hizmetlerinde çalışmaları uygun olup, muhafazakar bir kişilik tipi vardır. Bu kişilik tipindeki bireyler itaat altında çalışmayı yeğledikleri için büyük organizasyonlarda yer almaktan memnun olurlar⁷². Holland'ın mesleki tercih modeli şekil 3'de gösterilmektedir.

⁷¹Sarı, a.g.e., s. 32.

⁷²Rıfat Kamaşak, Füsün Bulutlar, "Kişilik Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi; Akademik Personel Üzerine Bir Çalışma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 119-122, file:///C:/Users/CASPER/Downloads/5000145233-5000232366-1-PB.pdf, 2010.



Şekil-3: Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

Kaynak: Human Resource Management: Concepts and Practices (Wiley Series in Management) Decenzo ve Robbins, 2002: 249.

Yukarıdaki yer alan şekil 3'e göre, yan yana yer alan özellikler birbirini tamamlayıcı olup, karşılıklı olarak gösterilmiş olan özellikler birbirine ters özellikler içermektedir. Örnek vermek gerekirse, gerçekçi-geleneksel-girişimci kişilik özellikleri ile sanatçı kişilik özellikleri birbirine tam zıt kutuplarda yer alırken, araştırmacı-sanatçı-sosyal kişilik tipleri ise aynı kişide birbirini tamamlayıcı bir durumda bulunabilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL ZEKA

2.1. Kültürün Tanımı

Bir toplumun tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içerisinde oluşan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları oluştururken ileriki nesillere aktarmada kullandığı araçların bütününe kültür adı verilir. Kültür bir toplumun kimliğini yaratır ve onu diğer toplumlardan ayırır. Bir nevi toplumun düşünce tarzı ve yaşayış tarzıdır⁷³.

2.1.1. Kültürün Öğeleri

Kültür bir toplumun ifadesini ve duruşunu yansıtan en önemli kurallardan biridir. Bir nevi toplumun duygu ve düşüncelerini, anlayış tarzını gösterir. Ayrıca kültür toplumun davranış tarzını da gösterir. Kültür genel anlamda maddi kültür ve manevi kültür olarak incelenir. Maddi kültür somut olan, net, kolayca anlatılabilen değerlerdir. Manevi kültür ise toplumun değerlerini, düşünce tarzını, inançlarını anlatan net olarak anlaşılamayan unsurlardır. Ancak maddi kültür ile manevi kültür arasında çok kuvvetli bir bağ vardır. Birinde yaşanan farklılık diğerini de etki altında bırakır. Bu şekilde her toplumun kendine ait milli bir kültürü oluşmaktadır. Genel anlamda kültür öğeleri iki öğeden oluşmaktadır⁷⁴.

2.1.1.1. Maddi Kültür Öğeleri

Maddi kültür, kültürün öğelerini somut olarak gösteren araçlardan oluşmaktadır. Elbiseler, binalar, araç-gereçler vb.

⁷³Emine Ögüt, "Somut Olmayan Kültürel Mirasın Aktarımına Bir Bakış: Geleneksel Çocuk Oyunlarının Yaşatılması İçin Öneriler", Uzmanlık Tezi, Kültür Ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara, 2010, s. 4.

⁷⁴Onur Bekiroğlu, Şükrü Balcı, "Kültürlerarası İletişim Duyarlılığının İzlerini Aramak: İletişim Fakültesi Öğrencileri Örneğinde Bir Araştırma", Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Sayı: 35, Konya, 2014, ss. 431-435.

2.1.1.2. Manevi Kültür Öğeleri

Manevi kültür öğeleri ise, genel olarak kültürün oluşturduğu soyutsal kavramlardır. Gelenek, görenekler, düşünce tarzları, inançlar vb.

Kültürün öğeleri arasında her zaman hiç durmayan bir etkileşim vardır. Birinde meydana gelen bir diğerini de etkilemektedir. Kültür, insanların yaşadığı coğrafyadan da etkilenir. Örnek olarak soğuk ve yükseltisi olan bir yerde yaşayan toplumun kültürüyle, sıcak ve verimli ovalarda yaşayan toplumun kültürü birbirlerinden çok farklıdır. Kültürün belli başlı öğeleri şunlardır⁷⁵:

- Din:

Kültürün öğeleri içerisinde en önemli yerlerden birine sahiptir. Özellikle eski tarihlerde var olmuş devletlerde çok ön planda tutulmuş ve bir bakıma diğer kültür öğelerini geride bırakmıştır. Dinin toplumlar üzerindeki etkisi eskisi kadar olmasa da halen devam etmektedir. Ancak milliyetçilik çağından sonra milletler imparatorluklardan kopmaya başladıkça dinin etkisi giderek azalmıştır. Halen dinin kültürler üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir ve buna en güzel örnekler olarak dini törenler, dini bayramlar ve bu günlerde ilan edilen resmi tatillerdir⁷⁶.

- Dil:

Dil unsuru kültür unsurlarının başını çeker. Bu bağlamda dil olmadan diğer unsurların birbirine aktarılması ve kültürün devam ettirilmesi mümkün değildir. Dil bir nevi toplumların aynasıdır. Her toplum dünyayı farklı tarzda anlamış ve yorumlamıştır. Bunun sonucunda da her toplumun farklı kültürel değerleri oluşmuştur. Dil, topluma ait tüm değerleri içerisinde barındıran hazinedir. Buna istinaden dil toplumun yaşantısı, düşünce yapısı ve algılayış tarzının nasıl olduğu hakkında bir ipucu verir.

⁷⁵Sevinç Köse, Semra Tetik, .Cuma Ercan, "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler, Yönetim ve Ekonomi Dergisi", Cilt: 7 Sayı: 1, ss. 223-225, <http://www2.bayaz.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C8S12001/SKSTCE.PDF>, 2016.

⁷⁶Şuayip Özdemir," Seyyid Ahmet Arvasi'ye Göre Eğitimle Kültür Arasındaki İlişki", Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, s. 6, http://www.dinbilimleri.com/Makaleler/2034450056_0401010366.pdf, 2016.

- Sanat:

Sanat, bir milleti diğer milletlerden farklı kılan ve sadece ona ait duygu ve düşüncelerini gösteren zevkleri yansıtan bir olgudur. Kısacası bir toplumun güzeli bulma ve oluşturma tarzıdır. Bir yandan insanlar yaşamlarını devam ettirirken, diğer yandan sosyalleşip ruhsal ihtiyaçlarını tatmin eder. Bunları yaparken de güzeli yakalamak ve yeni güzellikler keşfetmek ister. Bunun sonucunda da sanat eserleri oluşur. Her toplumun sanat eğilimi farklılık taşır. Ses, mekan, zevk, renk anlayışı gibi birçok anlayışı farklıdır. Sanat ise toplumun ortak zevkinin ortaya çıkarır. Bu kültür resim, müzik, heykel, edebiyat vb. kendi içinde ayrılır⁷⁷.

- Tutum Değer ve Normlar

Kültürleri birbirinden ayıran farklı kılan en önemli unsur değerler ve normlardır. Kültürel kurallar yani normlar o toplumun kültürel değerlerini yansıtır ve toplumda yaşayan bireylerin davranışlarını etkiler. Tutum ise, bireyin etrafındaki herhangi bir konuya karşı sahip olduğu eğilimdir. Toplumun değerlerini yansıtan bir diğer olgu ise gelenek ve göreneklerdir. Bu kurallar bir toplumun yazılı olmayan kurallarıdır. Ayrıca yazılı kanunların birçoğu da içinde yaşanılan toplumun gelenek ve göreneklerine göre oluşturulmuştur. Hatta günümüzde bile bazı toplumlarda anayasa yoktur ve bu toplumlar gelenekleri ve göreneklerine göre toplum düzenini sağlamaktadırlar. Aslında bir toplumun düzenini sadece anayasa ile sağlamak mümkün değildir. Bu bağlamda yasalar sadece kişilere ceza ve hakları tayin eder. Halbuki insan sosyal bir varlık olması sebebiyle yasa ile belirlenemeyecek birçok kurallar vardır. İşte bunlarda örf ve adetlerle veya diğer adı ile gelenek ve göreneklerle toplumun kendi içinde kültürüne göre belirlenir⁷⁸. Örneğin; selamlaşmak, teşekkür etmek, özür dilemek vb.

⁷⁷Köse, Tetik, Ercan, a.g.e., ss. 224-226.

⁷⁸Salih Yeşil, Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka, KMU İİBF Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 16, s.101-106, file:///C:/Users/vildan/Downloads/5000134427-5000212408-1-PB.pdf. 01.02.2016.

- Tarih:

Bir toplumu ve dolayısıyla ortak kültürü oluşturan en önemli unsurlardan biri olan tarih, geçmişten günümüze kadar uzanır ve toplumlar için önemi yadsınamaz. Tarih, bir toplumun oluşumundan şu ana kadar ki görünümünü yansıtır. Bir toplumda yaşayan bireyler ortak tarihleri yani geçmişleri etrafında kenetlenir ve bireyler arasında kader birliği oluşturur. Aynı kökenden gelen insanlar tarih sayesinde akrabalıklarının farkına varır. Tarih bir millerin geçmişten geleceğe nereye gittiğini gösterir. Bir kültürü anlamak için tarihine bakmak çok önemli ipuçları verir.

- Dünya görüşü:

Dünya görüşü bir toplumu diğer toplumlardan ayıran hayata karşı bakış açısını gösteren bir yaşam felsefesidir. Bir toplumun bireyleri ortak kültür dolayısıyla davranış ve düşünce tarzı olarak çeşitli ortak özellikler gösterir. Sosyal ve küresel olaylar karşısında bireyler ortak tutum ve davranış içerisine girer ve o toplumun genel olarak dünya görüşü oluşur. Bu sebepten ötürü her toplumun ortak değerleri ve değer yargıları vardır. Örnek olarak Türk milletinde askerlik olgusu kutsaldır ve ortak değer yargısı içerisinde yer alır. Ayrıca ahlak,ölüm,eğlence,namus gibi örnekler de verilebilir.

2.1.2. Kültürün İşlevleri

Kültürün birçok işlevleri olmakla beraber başlıcaları şunlardır: Kültür, toplumun ortak değerlerini bir araya getirir ve gelecek nesillere aktarmaya yardımcı olur. Topluma katılan yeni bireyler aslında nasıl davranacaklarını öğrenmezler, çünkü kültür zaten bunları kendi içinde barındırır. Yani toplumdaki her birey nasıl giyinmesi gerektiğini, saygı ve sevgilerini nasıl göstereceklerini ve farklı konularda nasıl davranış göstereceklerini çevresinden öğrenmektedir. Bütün bunların hepsi kültürün varlığıyla oluşmaktadır⁷⁹.

Kültür toplum arasında yardımlaşmayı ve dayanışmayı sağlamaktadır. Toplum içerisinde yaşayan bireyler sadece kendi kültürel değerlerine bağlı kalmazlar ve aynı değerleri taşıyan diğer bireylerle de birbirlerine bağlanırlar. Örnek olarak,

⁷⁹Yeşil, a.g.e., ss. 101-106.

vatan-millet sevgisi, askerlik vb konularda ortak dayanışma sergilerler. Hatta bazı konularda birbirlerini tamamlayıcı ve destekleyici etkileşime girmektedirler. Bu davranışlar sayesinde toplum arasında sosyal dayanışma ve işbirliği ilerler. Eğer bu durumun aksi mevcutsa bu durum kültürün zayıflamaya başladığını göstermektedir. Kültür, kuşaklar boyu sürer ve bir nevi toplumda sürekliliği sağlamaktadır. Kültür bu devamlılığı içerikleri ile sürdürmektedir. Örnek olarak, örf ve adetler, töreler, görgü kuralları gibi⁸⁰.

Kültür özellikleriyle bir toplumu diğer toplumlardan farklı kılmaktadır. Her milletin kendine has kültürü vardır. Fransız'ı Çinli'den ve yahut Türk'ü Alman'dan ayıran en önemli unsur kültürdür. Farklı durumlar karşısında farklı davranışlar sergilemememizin sebebi kültürdür ve sadece davranış tarzından bireyin hangi kültür çevresinden olduğunun farkına varabilmek mümkündür. Kültür aynı zamanda toplumsal farkındalığı artırır ve toplumsal duruş ve kişiliğin oluşmasını sağlar. Her birey toplum içerisinde farklı davranış sergilese de genel anlamda toplum olarak aynı davranış eğilimi içerisinde. Bu sebepten ötürü her ne kadar değişik davranışlar sergileseler dahi toplumsal kişilikleri sebebiyle aynı milletin olan kişilerle benzer yönleri sahiptirler. Türkler, Ruslar, Fransızlar, İspanyollar, İngilizler, Amerikalılar gibi millet kavramları ortaya çıkmıştır.

2.1.3. Kültürle İlgili Temel Kavramlar

-Üst Kültür: Bir toplumda egemen olan genel kültür özellikleridir veya bir toplumda yaygın olan kültüre üst kültür denir. Bir ülke yada toplumun kültüründen bahsedildiği zaman üst kültür akla gelmektedir ve bu kültür toplumun her kesiminde bilinir ve benimsenir. Örnek olarak Amerikan kültürü, Çin kültürü, Türk kültürü, Rus kültürü vb.

-Alt Kültür: Bir toplumda egemen olan kültürden belirli düzeyde farklılık gösteren ve toplum içindeki azınlıkta olan gruplarca benimsenen kültürlere alt kültürler denir. Ayrıca alt kültür, üst kültürün içerisinde barındırdığı dil, din, örf adet ve etnik köken bakımından kendine has özelliklere sahip toplulukların kültürü

⁸⁰Köse, Tetik, Ercan, a.g.e., s. 226.

şeklinde de tanımlanabilir. Örnek olarak Türkiye'deki Yörük kültürü veya Amerika'daki Göçmen kültürü vb.

-Kültürel Gecikme: Bir toplumdaki somut kültür öğelerinde ortaya çıkan değişim hızına, soyut kültür öğelerinin ayak uyduramaması sonucunda meydana gelen uyumsuzluk durumudur. Buna en güzel örnek cep telefonu verilebilir. Cep telefonu somut yani maddi kültür olgusudur ve hızla kullanımı yaygınlaşmıştır. Ancak onu kullanma görgüsü yani manevi kültür aynı hızda ve yönde gelişmemiştir. Buna bağlı olarak bireyler cep telefonu edinirken ortak mekanlarda veya toplu ortamlarda yüksek sesle konuşmaktadırlar. Sinema, cami gibi yerlerde cep telefonunu sessize alma ya da kapatmaya özen gösterilmemektedir.

-Kültür Emperyalizmi: En basit olarak emperyalizm, bir ülkenin diğer başka bir ülkenin kaynaklarını sömürmesidir. Gelişmiş ülkelerin gelişmemiş ülkeleri kültürel özellikleriyle etkilemesi ve kendine benzetmesi ise kültür emperyalizmidir. Özellikle kitle iletişim araçları bu durumda önemli yere sahiptir. Örneğin, tv programları ile bir ülkenin kültürü diğer ülkeye empoze edilmeye çalışılmaktadır. Böylece etkilenen toplumdaki bireylerin giyim, yaşam, eğlence tarzı değişmekte ve etkilenen toplumun kültürünün zayıflamasına sebebiyet vermektedir⁸¹.

2.1.4. Kültürel Süreçler

Bireylerin ve toplumların birbirleriyle olan ilişkileri kültürel süreçleri oluşturur Kültürel süreçler, kültürel olaylardan farklıdır. Kültürel süreçlerin bazıları şunlardır⁸²:

- Kültürleme

Kültürleme, "insanoğlunun çocuk ve ergin olarak kendi kültüründe etkinlik kazanması ve eğitim süreci içinde karşılaştığı bilinçli ve bilinç-dışı şartlandırmalar"

⁸¹Hasan Hüseyin Taylan, Ümit Arkan, "Medya ve Kültür: Kültürün Medya Aracılığıyla Küreselleşmesi", Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 1, Haziran 2008, ss. 86-91.

⁸²Nur Kulakoğlu Dilek, "Kültürel Farklılıkların Yönetimi Sürecinde Kültürel Zeka Etkinliği: A Grubu Seyahat Acentaları Yöneticileri Üzerine Bir Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2014, ss. 7-20.

olarak tanımlanmaktadır⁸³. Bazen kültürlenme, eğitim süreci olarak algılanmaktadır fakat eğitim sürecinden daha geniş kapsamlıdır. Sosyologlar kültürlenmeyi sosyalleşme olarak da tanımlarlar. Bunun sebebi ise kültürlenmeyi toplumun üyelerine belirli bir kültürü aktarma, kazandırma bu yolla kültürel birliği ve toplumsal barışı sağlama olarak görmeleridir. Kültürlenme bireyin doğumundan ölümüne kadar, içinde bulunduğu kültürün içeriğini öğrenmesi, toplumca kendisinden beklenen birey olma sürecidir. Bu bakımdan kültürlenme hem eğitimi hem de öğretimi içermektedir.

- Kültürel Yayılma

Kültür öğelerinin yer değiştirerek bir toplumdan başka bir topluma geçiş durumudur. Ortak kültür öğelerini barındıran toplumlarda kültürel yayılma daha çabuk ve kolay olmaktadır..

- Kültür Şoku

Kültür şoku, bir toplumdaki kültürden başka bir toplumdaki kültüre geçiş yapan bireylerin yeni kültüre uyum sağlamakta yaşadığı zorluklar, stresler, sıkıntılar ve gösterdikleri tepkilerdir. Kısacası kültür şoku, yeni durum ve olgunun bireylerde oluşturduğu psikolojik şok, korku ve panik halidir. Kültür şoku, yabancı bir yerde yabancı bir birey yaratır. Bunun sebebiyse tamamen kültürel farklılıklarla ilgilidir.

- Kültürlenme

Kültürlenme ve kültürlenme süreçleriyle yetişen birey, grup ve toplumların, kendi özgün kültürlerine katkılarda bulunması, yeni öz ve biçimlerin denenip sınanması, yeni kültür bileşimleri araması, kısacası yenileme sürecidir ve kültürlenme yarattığı değişimlerden bazıları şunlardır ⁸⁴:

-Kültürlenme sayesinde insanlar merhamet ve hoşgörü sahibi olur.

-İnsanlar değişik kültürleri tanıdıkça kültürleri genişler.

-Değişik kültürlerde yetişen bireylere ön yargılı yaklaşmazlar.

⁸³Kültürlenme, Dictionary Of Social Sciences, Oxford, New York, 2003, s. 105.

⁸⁴Bozkurt Güvenç, “İnsan Ve Kültür”, Boyut Yayınevi, İstanbul, 2010, ss. 121, 287.

-Her kültürü ve olayları genel kültürel duruma ve yapıya göre değerlendirirler.

- Kültürleşme

Farklı kültürlerle yetişmiş birey ve grupların birbirleriyle etkileşime girmesi sonunda karşılıklı olarak birbirinden etkilenip değişikliğe uğrayıp her ikisinin de değişmesine ve çoğu zaman üçüncü ve yeni bir kültür bileşiminin ortaya çıkmasına ve yahut gelenekler, dil gibi çeşitli konularda yeni toplumun kültürü ile etnik kültürün etkileşimidir⁸⁵. Kültürleşme oluşabilmesi için en az iki farklı kültür ve bu iki kültürlerin birbirleriyle sürekli bir ilişki içinde olması gerekir.

- Kültürel Asimilasyon

Bir kültürün başka bir kültürü egemenliği altına alarak kendisine benzetmesidir⁸⁶. Asimilasyonda en önemli nokta asimilasyonun herhangi bir zorlama olmadan gerçekleşmiş olmasıdır.

- Zorla Kültürleme

Herhangi bir toplumun kültürünün başka bir toplumun bireylerinin içselleştirdikleri kültürel değerleri zorla değiştirmeye çalışması sürecine zorla kültürleme denir.

- Kültürel Değişme

Kültürleme, kültürleşme ve kültürlenme süreçlerinin bileşkesi olarak ifade edilen kültürel değişme toplumun bütünüyle veya bazı kurumlarıyla değişikliğe uğramasıdır⁸⁷. Kısacası bir toplumun kültürel yapısının herhangi bir sebepten dolayı kısmen veya tamamen değişikliğe uğratılmasıdır.

⁸⁵Birsen Şahin, "Almanya'daki Türk Göçmenlerin Entegrasyonunun Kuşaklar Arası Karşılaştırılması:Kültürleşme", Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 2010, s. 55, <http://yayinlar.yesevi.edu.tr/files/article/421.pdf>, erişim tarihi: 07.04.2011.

⁸⁶Yeşil, a.g.e., s. 101.

⁸⁷Güvenç, a.g.e., s. 121.

2.2. Zekanın Tanımı

Zekada tıpkı kültür gibi farklı konuların odak noktası olmuş ve bu konuda araştırma yapan konu üzerine odaklanan bireylerin perspektifine göre farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Zeka kelime anlamı olarak insanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı olarak tanımlanmaktadır⁸⁸. Genel olarak zeka kavramı ise, anlama, algılama, bilme gibi zihinsel durumları ifade etmektedir.

Zekanın tanımının nasıl yapılması gerektiği üzerinde tartışmalar halen devam ederken, zeka konusunda literatürde farklı görüşlerde olsa, temelde iki farklı düşünce üzerinde durulmuştur. Bu düşünce tarzlarından ilki, sadece tek bir zeka olduğu düşüncesini benimserken, diğer düşünce okulu ise zekanın farklı çeşitleri olduğunu benimsemiştir.

Birinci düşüncenin destekleyicileri tüm zekaların genel bir faktörden geldiğini ve dolayısıyla zekanın tek olduğunu benimsemişlerdir. Bu düşüncenin destekleyicilerine göre zeka; insanın aklının karmaşıklığının ve onunla ilgili süreçleri bir tek faktöre dayandırmaktadır ve bu faktörü de zeka diye açıklamışlardır.

İkinci düşünce okulu destekçileri ise, zekanın birden fazla türünün olduğunu dolayısıyla çoklu zeka kuramını benimsemişlerdir. Çoklu zeka kuramı içerisinde ise, birbirinden farklı düşünce tarzları mevcut olup tam anlamıyla üzerinde uzlaşılan bir görüş birliği yoktur. Genel olarak çoklu zeka kuramında ise iki tip araştırmacının görüşü benimsenmiştir. Gardner yedi farklı zeka türünden bahsederken Sternberg ise üç farklı zeka türünden bahsetmektedir. Sternberg ise diğer düşüncelerin yanlış olmadığını ancak eksik olduğunu belirtmiştir. Sternberg'in teorisine göre çoklu zeka kuramı yaratıcı zeka, analitik zeka ve pratik zekadan oluşur. Sternberg'in yaratıcı zekası, Gardner'in benimsediği zeka türlerinden olan müziksel zekayı içermektedir.

⁸⁸“Zeka”, Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.570cb3a0388845.85269674 Türk Dil Kurumu, Ankara, 1945, s. 132.

Ayrıca Sternberg, Gardner'in kalan diğer zeka türlerini de analitik zeka ve pratik zeka adı altında incelemiştir⁸⁹.

Zeka kuramlarına bakıldığında günümüzde zekaların çeşitli türleri olmakla beraber her kişinin de farklı zeka türlerine sahip olduğu görülmektedir. Kişilerin başarılı olmak için çeşitli zeka türlerine sahip olmaları gerekmektedir.

Genel olarak zeka kavramı, çevreye adapte olabilmek adına, kişinin kendisini değiştirerek yada çevresini değiştirerek veya yeni çevre oluşturarak kendisini adapte etmesi olarak açıklanabilir. Bir başka deyişle, zekanın çevreye adapte olabilmek adına yönlendirilmiş tek bir zihinsel süreçten öte birden fazla zihinsel sürecin birleşimi olarak açıklanabilir.

2.2.1. Gardner'in Çoklu Zeka Teorisi

Gardner zeka'yı sorunları çözebilme yetisi yada bir ya da birden çok kültürel ortamda değer verilen ürünler oluşturabilme olarak açıklamıştır. Ayrıca zekanın mantık ve bilgiyle aynı anlamda olmadığını ve zekaya farklı bir bakış açısı getirerek geniş kitlelerde kabul görmüştür. Bu araştırmada Gardner'in çoklu zeka kuramındaki yedi farklı zeka türüne ek olarak geniş kitlelerde kabul görmüş diğer zekalarda açıklanmıştır. Bireyler farklı zeka türlerine sahip olmakla beraber kimi zaman içinde bulunduğu ortama veya topluma yada bulundukları duruma göre bazı zekaları baskın yada üstün çıkarken bazı zekaları ise fazla kullanmadıkları için körelebilmektedir. Bu çalışmada zeka ile ilgili literatürde yer alan bütün zeka türleri incelenmektedir. Bu zeka türleri aşağıda yer almaktadır⁹⁰.

2.2.1.1. Kişiler Arası - Sosyal Zeka

İnsan aklının en önemli özelliklerinden biri olan sosyal zekâ, bilgi, bilinç ve farkındalık içinde bulunan bireylerin duygu ve düşünceleri, ruhsal yapıları ve durumları doğru olarak değerlendirme şeklinde tanımlanabilir. Sosyal zeka insancıl

⁸⁹Ayda Uzunçarşılı Soydaş, "Kültürlerarası İletişim Farklı Kültürel Ortamlarda Çalışma Ve İletişim", Parşömen Yayınları, İstanbul, 2012, s. 140.

⁹⁰Yadigar Doğan, Seçil Alkış, "Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyal Bilgiler Derslerinde Çoklu Zeka Alanlarını Kullanabilmelerine Yönelik Görüşleri," Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 2, s.330, [Http://Kutuphane.Uludag.Edu.Tr/Univder/Uufader.html](http://Kutuphane.Uludag.Edu.Tr/Univder/Uufader.html), 01.11.2015.

olma zekasıdır. Sosyal zeka insanı bir değer olarak algılar. Bu bakımdan insanı bir hazine olarak görür. Sosyal zeka farklılık ve çeşitlilik içerisinde değişim gösterir. Farklılıkları tolere edebilme yeteneği sosyal zekayı gösterir. Sosyal zekaya sahip bireylerin bazı özellikleri şunlardır⁹¹;

- İnsanları konuşmalarıyla etkiler.
- Küçük yaşlarda bile toplumsal ve politik sorunlarla ilgilenebilir.
- Diğer insanların duygularına karşı duyarlıdır.
- Davranışlarının nasıl bir sonuca varacağını değerlendirir.
- Farklı ortamlara girince kolaylıkla uyum sağlar ve farklı karakterli insanlara karşı da bu özelliğini kullanır.
- Liderlik vasıfları görülür ve insanları organize edebilir.
- Sözel dili etkili kullanır.
- Espri anlayışına sahiptir.
- İçinde bulunduğu gruba çabuk uyum sağlayıp, grup ve takım çalışmalarından müthiş ürünler ortaya çıkarır. Takım çalışmalarından zevk alır.
- Farklı kültürleri tanıma isteği vardır ve meraklıdır.

2.2.1.2. Sözel – Dilsel Zeka

Sözel – Dilsel Zeka, dili etkili biçimde kullanarak, dildeki farklı yapıları kavrayabilme, bireyleri ikna edebilme, kelimelerle ve seslerle düşünme, yeni farklı yapılar oluşturabilme ve çeşitli dilsel kalıplarla ilgilenme yetisidir. Sözel – dilsel zekaya sahip olan bireylerdeki ortak özelliklerden bazıları şunlardır⁹²:

⁹¹Fatih Gündeşli, “Çoklu Zeka Kuramı Ve İlköğretim Kurumlarının Yönetim Yapısına Potansiyel Etkiler”, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2006, s. 56.

⁹²Tuğba Babacan, “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Üstbilişsel Okuma Stratejileri İle Çoklu Zeka Alanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2012, s. 29.

- Hitabet yetenekleri yüksektir.
- Dinleyicileri konuşmaları ile etki altına alır.
- Farklı dilleri kolayca öğrenebilir.
- Etkili dinler.
- Daha ayrıntılı dil analizleri yapabilme yetisine sahiptir.
- Kelime dağarcığı zengin olup dil bilgisi kurallarını doğru kullanarak yazar.
- Yazma, dinleme, okuma, konuşma gibi dil sanatlarında son derece etkindir.

2.2.1.3. Mantıksal ve Matematiksel Zeka

Mantıksal ve matematiksel zeka, rakamlarla çalışma, sayısal verileri kullanma, tümevarım ve tümden gelim tekniklerini kullanabilme, soyut problemleri çözebilme yetisi, kavramlar ve semboller arasındaki farklı ilişkileri kavrayabilme becerisidir. Mantıksal ve matematiksel zekaya sahip olan bireylerin ortak bazı özellikleri şunlardır⁹³:

- İstatistiki bilgileri çok iyi etüt eder.
- Neden sonuç odaklı çalışır.
- Hipotez oluşturur ve bunları sınar.
- Zeka oyunlarını sever.
- Bilgisayar programları yapar.
- Şekil, şemalar ve grafiklerle çalışır.
- Bu zeka türüne sahip insanlar klasik IQ testlerinde son derece başarı gösterir.
- Soyut düşünme yetisi oldukça gelişmiştir.

⁹³Gündeşli, a.g.e., s. 11.

-Karar verme konusunda son derece nettir ve kabiliyetlidir.

2.2.1.4. Görsel ve Uzaysal Zeka

Görsel ve uzaysal zeka, şekillerle düşünebilme, görsel dünyanın farkına varabilme, renk, uyum ve dokuları zihniyle görebilen, duyu organlarını üst düzeyde kullanabilme ve bunları sanatsal yeteneğe dönüştürebilme becerisidir. Görsel ve uzaysal zekaya sahip insanlarda bulunan ortak özellikler şunlardır⁹⁴:

-Etkili dinleyicidir ve dinlediklerinden zihinsel hayaller, objeler, resimler oluşturur. Öğrendiği bilgileri hatırlamada bu zihinsel objeleri çok etkili kullanır.

-Yön bulma yetisi çok gelişmiştir.

-Hayal kurma becerisi son derece yüksektir.

-Eşyaları koydukları yeri görsel hafızasında işaretler.

-Hafızaları son derece etkili kullanır ve gördüğü şeyi hafızasında saklar.

-Çizim kabiliyeti oldukça gelişmiştir.

-Geometrik şekilleri rahatlıkla inceleyebilirler.

-Duyu organlarını etkili kullanırlar.

2.2.1.5. Bedensel ve Kinestetik Zeka

Bedensel ve kinestetik zeka, aklın ve vücudun müthiş bir fiziksel performansla birleştirilerek belirli bir hedefe veya amaca yönelik hareketlerin sergilenebilme yetisidir. Bedensel ve Kinestetik zekaya sahip insanlarda bulunan özellikler şunlardır⁹⁵:

⁹⁴Ramadan Eyyam, İpek Meneviş, Nazan Doğruer, “Çoklu Zeka ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki”, Akdeniz Üniversitesi, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Antalya, 2009, ss. 917-918.

⁹⁵Gündeşli, a.g.e., s. 12.

- Sağlıklı yaşam konusuna özen gösterir.
- Organizasyon yapma yeteneği gelişmiştir.
- Fiziksel işlerde, görevlerde denge, zerafet, maharet ve dakiklik gösterir.
- Etrafını genellikle dokunarak veya hareket ederek inceler.
- İçerisinde bulunduğu çevreye karşı sorumlu ve duyarlı davranır.
- Katılımcıdır, söylenenden çok icraate bakar.
- Fiziksel aktivitelere katılmaktan hoşlanır.

2.2.1.6. Kişisel - İçsel Zeka

Kişisel-İçsel zeka, kişisel isteklerini ve hayallerini oluşturabilen, yaşantısından öğrendikleriyle yaşamını sürdürebilen, duygu, düşüncelerini ve hayata bakış açısını bu doğrultuda oluşturabilen ve geleceğiyle ilgili bu doğrultuda plan yapabilme becerisidir. Bu zekaya sahip bireylerde görülen ortak özellikler şunlardır⁹⁶:

- Yaşantısından ders alarak, her olay ve deneyim üzerinde düşünür.
- Takım çalışması yerine bireysel çalışmaya önem verir.
- Kendi içerisinde değer yargısı vardır. Bu değer yargısına göre hareket eder.
- Hedeflerine ulaşmak için kendini motive eder.
- Kendisini sürekli bir kişisel değerlendirmeye tabi tutar.
- Kendisini çok farklı tarzlarda ifade edebilir. Ressam, yazar vb.
- Duygu ve düşüncelerinin farkında olup kendi hayat felsefesini buna göre oluşturur.

⁹⁶Babacan, a.g.e., s. 31.

2.2.1.7. Müziksel-Ritmik Zeka

Müziksel ritmik zeka, notalarla, seslerle veya notalarla düşünme, değişik sesleri tanıma, yeni ritimler yürütme, ritimleri tanıma ve kullanma, etrafından gelen ses ve müziklere karşı duyarlı olabilme becerisidir. Bu zekaya sahip bireylerde görülen ortak özellikler şunlardır⁹⁷:

-Etrafındaki seslere duyarlılık gösterir ve duyduğu müziğin ritmine eşlik eder, mırıldanır.

-Ritim tutma yetileri yüksektir.

-Müziği yaşamında kullanmak için fırsatlar arayışı içerisine girer.

-Müzik enstrümanlarına karşı ilgilidir. Enstrümanları kullanma becerisi yüksektir.

2.2.1.8. Doğa Zekası

Doğa zekası, doğadaki bütün canlıları keşfetme, inceleme ve canlıların yaratılışları üzerine düşünebilme yetisidir. Doğa zekasına sahip insanlarda görülen ortak özellikler şunlardır⁹⁸:

-Çevrenin temiz tutulması konusunda son derece hassastır.

-Doğayı sever ve korur, adeta doğa düşkünüdür.

-Belgesellerden hoşlanır.

-Yeni hayvan ve bitki türlerini keşfetmekten hoşlanır.

-Her zaman açık ve ferah alanları sever. Kapalı alanlarda çalışmaktan haz etmez.

-Bahçede çalışmayı ve toprakla uğraşmayı sever.

⁹⁷Babacan, ,a.g.e., s. 30.

⁹⁸Eyyam, Meneviş, Doğruer, a.g.e., ss. 916-918.

2.2.2. Duygusal Zeka

Duygusal zekayı geliştirmek için iki ana neden vardır. Birincisi, yaşamda daha mutlu olmak; diğeri ise, çevremizdeki insanların daha mutlu olmasını sağlamaktır.

Duygusal zeka; kendini harekete geçirebilme, aksaklıklara rağmen yoluna devam edebilme, dürtü ve isteklerini kontrol ederek tatmin duygusunu öteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sorunların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkalarının yerine koyarak empati yapabilme ve umut besleme olarak tanımlanabilir. Duygusal zeka, kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme becerisidir. Birçok kişinin bildiğinin aksine duygusal zeka aksine duygusallık değildir. Bu konuda çeşitli araştırmalar yapan Goeman'a göre IQ'nun insan hayatındaki başarılarla katkısı en fazla %20'dir. Kalan yüzde 80'i belirleyen başka faktörler vardır. Duygusal yetenek zekayla birlikte diğeri yetenekleri de ne kadar iyi kullanabileceğinin göstergesidir. Örnek vermek gerekirse; yüksek IQ bireyi kimya profesörü yaparken yüksek EQ kimya bölümü başkanı yapar, IQ işe aldırma fakat EQ terfi etmeyi sağlar. Geçmişten beri yapılan araştırmalar sonucunda duygusal zekanın mutlu ve başarılı bir hayatı deneyimleme de daha güçlü olduğunu kanıtlamıştır⁹⁹.

IQ sosyal ortam etkisinden arındırılmış beyin odaklı işlemleri tanımlarken EQ sosyal ortam içinde bireyi ifade etmektedir. IQ' ya matematik dersek, EQ psikolojidir. IQ doğuştan gelir ve üst sınırı belli beyin performansı iken, EQ kişinin kendi eforu, kendi ve diğeri üzerindeki duygu yönetme taktiklerini öğrenerek arttırılabilen bir yetenektir. IQ kişinin zekâ katsayısını vermekte ve zeka fonksiyonlarını belirlemektedir. EQ ise kişinin duygusal sentez, tespit ve fonksiyonlarını belirtmektedir¹⁰⁰.

⁹⁹Bircan Yıldırım, "Duygusal Zeka", 2.Baskı, Destek Yayınları, İstanbul, 2015, ss. 58-60.

¹⁰⁰Ulas Çakar, Yasemin Arbak, "Modern Yaklaşımlar Işığında Değışen-Duygu İlişkisi ve Duygusal Zeka", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, İzmir, 2004, ss. 24-27.

Duygusal becerileri gelişmiş kişiler yaşamlarını daha tatmin ve etkin şekilde sürdürebilir ve potansiyellerini ortaya çıkarabilecek zihinsel alışkanlıklar edinirler. Duygusal hayatını kontrol altına alamayan bireyler ise kendi iç dünyalarında çatışma halinde yaşayıp, hayatı adeta kendilerine ve çevresine yaşanmaz hale getirirler.

Duygusal zeka kavramının ayrılmaz parçası empati kavramına biraz değinirsek empati; kişinin kendini başka bir kişinin yerine koyarak düşünebilme yetisidir. Empati sayesinde bireylerin beşeri ilişkileri gelişir. İnsanlar empati kurdukça kavgalar, sürtüşmeler, çekişmeler azalır ve hatta yok olur. Empati yapabilen insanları duygusal zekasını etkin kullanır. Ancak yapılan araştırmalar sonucu duygusal zekanın tek başına başarı getirmediğini aynı zamanda bilişsel zeka ile birlikte entegre bir şekilde çalışması gerekliliğini ortaya koymuştur. Duygusal zekanın sağladığı faydalardan bazıları şunlardır¹⁰¹:

-Bireylerin duygularına hakim olmasını ve duygularını idare edebilmesini sağlar.

-Duygusal zekasını etkin kullanan insanların öz bilinci gelişir. Öz bilinç kendini tanıma anlamına gelir. Kendini tanıyan insanlar da duygularını iyi tanımlar ve hislerinden emin olurlar. Hisler ve davranışlar arasındaki farkı ayırt edebilirler.

-Kişinin kendisini harekete geçirebilmesini sağlar.

-Duygusal zekasını kullanabilen bireyler diğer insanların duygularını anlayabilir.

-İlişkileri yürütebilme yetisini yükseltir.

-Anlaşmazlıklarda çözüm ve anlama yetenekleri diğer insanlara göre çok daha yüksektir.

Duygusal zekâ yalnız iş performansını etkilemez, fakat performansı belirleyen yetkinliklerin tabanını oluşturur. Kişinin yaşamını anlamlandırmak, daha etkin hale getirmek ve iş yaşamındaki performansı daha üst bir düzeye çıkarmak için

¹⁰¹ Yıldırım, a.g.e., ss. 58-60.

duygusal zekânın önemini anlamak ve ondan olabildiğince yararlanmak oldukça önemlidir. Kişinin duyguları kendisinde ve başkasında algılayabilmesi, ayırt edebilmesi, baş edebilmesi toplumsal yetkinlikler kazanması ve hayata geçirebilmesi için bir temel oluşturmaktadır. Duygusal yetkinlikler kazanılabilir ve duygusal zekâ düzeyi arttırılabilir. Bunun için uygun eğitimler ve koçluk programlarıyla duygusal zekâyı geliştirmek ve kalıcı artışlar sağlamak mümkündür¹⁰².

İş yaşamı ile özel yaşamın dengesi de büyük önem taşımaktadır. Bu becerileri yaşamımızın her iki alanında da sergilediğimizde birey olarak mutluluğumuz, üretkenliğimiz ve başarımız artmaktadır. Buna istinaden iş hayatında ve bütün yaşamda başarının anahtarı duygusal zekâyı kullanabilmek ve duyguları yönetebilmektedir.

2.2.3. Bilişsel Zeka

Bilişsel zeka, kişinin günlük hayatta kullandığı zekadır. Adından da anlaşılacağı üzere kişinin bilgi düzeyi ile doğru orantılı olarak, bireyin entelektüel zeka oranını ifade eder. Bilişsel zeka düzeyi yüksek olan bireyler daha çabuk kavrama yetisine sahip olduğundan diğer bireylere göre daha hızlı öğrenirler. Bu nedenden ötürü iş performansları artar ve kariyer başarıları da doğru orantılı bir şekilde etkilenir. Ancak bazı araştırmalar bilişsel zeka puanı çok yüksek olan kişilerin günlük hayatlarında çok da başarılı olamadıklarını göstermektedir. Bu durum bilişsel zekanın tek başına yeterli olmadığı aynı zamanda duygusal zeka ile desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Duygusal zeka ile desteklenmeyen bilişsel zeka çok da etkili olamamakla birlikte, tek başına başarı sağlayamamaktadır¹⁰³.

Zekaya ilişkin kuramlar zekanın geliştirilmeye açık bir potansiyeli olduğu veya kapasitesi olduğunu ve bu durumun bireyin biyolojik temeliyle de alakalı olduğunu göstermektedir. Bilim adamlarına göre bireyin hangi alanda başarılı

¹⁰²Cakar, Arbak, a.g.e., s. 27.

¹⁰³Cristopher Early, "Soon Ang Ve Joo-Seng Tan, Developing Cultural Intelligence At Work", California, Standford Universty Press, California, 2006, ss. 2-20.

olacağını zeka tipi belirlemektedir. Kişi hangi zeka tipine eğilimi varsa o alanda daha başarılı olmaktadır.

IQ denilen potansiyel zeka katsayısı insanlarda doğuştan kromozomlarda vardır. Ayrıca kişilerin eğitimle veya okumayla geliştirdiği pratik zeka vardır. Potansiyel zeka gelişmez ancak pratik zeka geliştirilebilir. Birey çocukluğunu duygusal ve zihinsel anlamda olumlu geçirir ise, yani iyi eğitim alırsa potansiyel olan zekasını sonuna kadar kullanabilir. Aynı zamanda kişi eğer bunun aksi şekilde hareket ederse, zekası gerileyebilir.

2.3. Kültürel Zeka Kavramının Tanımı ve İçeriği

Kültürel zeka kavramı zeka araştırmaları ile kültürlerarası araştırmaları bir araya getiren ortak bir çalışmanın ürünüdür. Bu konuda yaptıkları çalışmalarla öncü olan Early ve Ang kültürel zekayı kısaca, "bireyin tanımadığı yeni kültürel bağlamlara etkili uyum sağlama yeteneği" olarak tanımlamaktadır¹⁰⁴. Kültürel zeka kavramı, kişilerin daha önceden bilmedikleri bir ortamda bulunduğu zaman, o çevreye sağladığı uyumu, ortak bir anlayışa sahip olup olmadığını ve o an içinde bulunduğu ortamdaki bireylerle anlaşma yetisini göstermektedir. Bazı yaklaşımlar duygusal zekayı ve sosyal zekayı kültürel zeka ile aynı temellere dayandırmaktadır. Ancak bu kültürel zeka sosyal ve duygusal zekadan önemli ölçüde ayrılmaktadır. Duygusal zeka kişinin diğer insanların duygu ve düşüncelerini anlama, onları algılama ve davranışlarını karşıdaki kişinin tepkilerine göre ayarlayabilme yetisini gösterirken, sosyal zeka ise bilgi, bilinç ve farkındalık içerisinde olan bireylerin ruhsal yapıları, duygu ve düşüncelerini doğru saptama yetisi olarak gösterilmektedir. Kültürel zeka kavramı bu iki kavramın yetersiz kalacağı düşüncesinden yola çıkılarak geliştirilmiştir. Kültürel zeka duygusal ve sosyal yetenekleri güçlü olan kişilerin yeni ve farklı bir kültüre uyum sağlarken yaşadıkları sorunları açıklamaktadır. Kültürel zeka özellikle küresel anlamda faaliyet gösteren firmalarda çalışan yöneticilerin farklı ülkelerde gösterdikleri uyumu ve işlerinde daha başarılı

¹⁰⁴Early, a.g.e., ss. 2-20.

olmalarını sağlama yetisi olarak da gösterilebilir¹⁰⁵. Peterson kültürel zekayı, bireyin etkileşimde bulunduğu insanların kültürel değerlerine ve davranışlarına uygun beceri (dil ve kişilerarası beceriler gibi) ve nitelikleri (belirsizliğe karşı tolerans ve esneklik gibi) kullanan davranış bütünü geliştirme yeteneği olarak tanımlamaktadır¹⁰⁶.

Thomas ve Inkson'a göre kültürel zeka, bir kültürü anlamada esnek ve yetenekli olmak, artan bir şekilde bu kültür hakkında bilgi sahibi olmak, bu kültürlerle etkileşim halinde iken uygun davranış biçimleri geliştirerek uyum sağlamak ve düşünce yapısını bu bağlamda yeniden yapılandırmaya çalışmaktır¹⁰⁷.

Kültürel zeka kısaca CO ile ifade edilmekte olup çağdaş zeka kuramlarına dayanmaktadır. Kültürel zeka modeli zekanın dört unsuruyla (motivasyon, biliş, üst biliş ve davranış) bağlantılıdır. Kültürel zeka bireysel özelliklerden çok önceden öğrenilmiş özellikleri vurgulamaktadır. Bireysel özellikleri değiştirmek zordur ancak kültürel zeka kişinin eğitimle ve deneyim ile değişebileceğini gösterir. Buradan da anlaşılabileceği üzere kültürel zekanın değiştirilebileceği sabit olmadığı kanısı ortaya çıkar. Kültürel zeka sadece bir kültüre ait değildir. Ayrıca her bir kültür için özel bilgi ve davranışları yönetmeye yönelik değildir. Kültürel zeka genel olarak bir anlayış, davranış ve beceri geliştirmeye yöneliktir.

Kültürel zeka sadece veya başlı başına bir bilgi de değildir. Bireyin kültürlerarası etkileşimini arttırmaya yönelik davranışsal analizleri içerir. Ayrıca kültürel zeka kişiyi stratejik düşünmeye zorlar. Kültürel çeşitlilik yada farklılıkları anlamak son derece önemli olup, ancak kültürel zeka olmadan tek başına yeterli değildir.

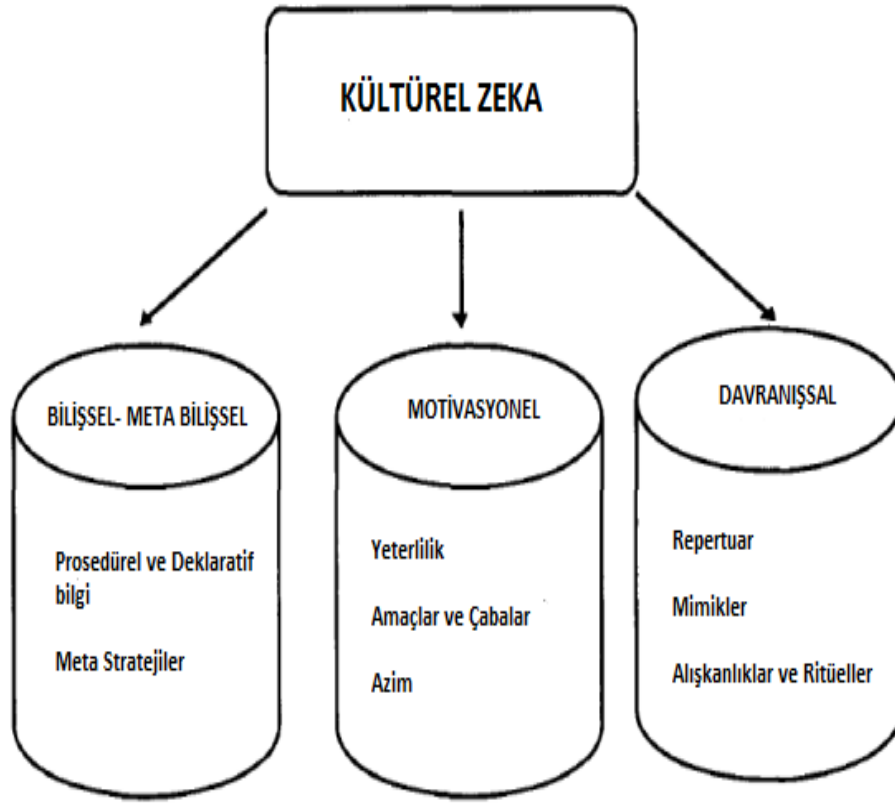
¹⁰⁵Nuray Mercan, "Çok Kültürlü Ortamlarda Kültürel Zekanın Kültürler Arası Duyarlılık İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma", İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 14-15, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/niguiibfd>, 2016.

¹⁰⁶Brooks Peterson, "Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from Other Cultures", Maine Intercultural Press, London, 2004, s. 89.

¹⁰⁷Aslı Ersoy, Rüya Ehtiyar "Kültürel Farklılıkların Yönetiminde Kültürel Zekanın Rolü: Türk ve Yabancı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 1, s. 43, http://anatoliajournal.com/atad/depo/dergiler/Cilt26_Sayi1_Yil2015_1452544345.pdf, 2014.

2.3.1. Kültürel Zekanın Bileşenleri

Kültürel zekanın bileşenleri pek çok farklı yazar tarafından açıklanmaya çalışılmıştır ve buna istinaden kültürel zeka nitelik olarak üç farklı bileşenden oluşmaktadır. Kültürel zeka bilişsel, motivasyonel ve davranışsal olarak üç farklı bileşenden oluşmakla birlikte bu üç farklı bileşen ise birbirleriyle tamamen ilişkilidir. Yönetmel etkinliğe sahip olmak isteyen birey bu üç kültürel zekaya aynı anda sahip olması gerekir. Bunlardan yalnızca bir veya birkaçına sahip olmak kültürel zekayı arttırmaktan ziyade daha çok kültürel zekayı köreltici yada azaltıcı etki yapmaktadır. Temel kültürel zeka modeli şekil 4’de gösterilmektedir. Bu model esas alınarak yapılan çalışmalar sonucunda dört boyutlu kültürel zeka modeli de oluşturulmuş olup bir sonraki konuda detaylı incelenecektir.



Şekil 4 : Kültürel Zekanın Bileşenleri

Kaynak: Earley, E. Christopher (2002); “Redefining Interactions Across Cultures and Organizations: Moving Forward with Cultural Intelligence”, **Research in Organizational Behavior**, Volume: 24, s.274

Şekil 4'e göre, kültürel zeka üç bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden ilki, kültürel zekanın bilişsel süreçlerini göstermektedir. Bu bileşen bireyin kendisi ve çevresi ile bilgisini göstermektedir. İkinci bileşen ise, motivasyonel bileşen olup bireyin farklı bir kültürel ortama uyum sağlamak için gösterdiği çaba ve isteğini göstermektedir. Üçüncü ve son bileşen ise davranışsal bileşendir. Bu bileşen bireyin farklı kültürel ortama girerken davranışsal bakımdan nasıl uyum sağladığını göstermektedir.

Kültürel zekanın ilk bileşeni, zekanın bilişsel süreçlerini gösterir. Burada kişinin kendisi ile ilgili bilgisi, sosyal çevresi ile ilgili bilgisi ve enformasyonu kullanma ile ilgili bilgisi önem kazanmaktadır¹⁰⁸. Bilişsel kültürel zeka bir nevi kültürlerarası iletişimde içinde bulunduğu duruma göre strateji geliştirebilme becerisidir. Bilişsel zeka bilgiyi sadece elde etmekle kalmaz aynı zamanda bilgiyi yönlendirir ve yönlendirmeyi de bilmeyi içermektedir. Bilişsel kültürel zeka değişik kültürlerle ait özellikleri anlamak için en uygun yolu arar ve bu özelliklere karşı farkındalık yaratır. Yüksek bilişsel kültürel zekaya sahip bireyler, kendi kültürel bilgilerini sorgulayıp bir nevi kendi bilgilerini güncellemektedir. Kültürel bir ortamda tabulaşmış düşünceleri veya davranışları sorgulamak bu zeka türüne verilebilecek örneklerden biridir¹⁰⁹.

Kültürel zeka için bilişsel esneklik hayati öneme sahiptir. Bilişsel esnekliği yüksek insanlar yeni kültürel durumlara çok çabuk uyum sağlayıp o ortama adapte olurlar. Yeni koşullara çok çabuk entegre olabilme özelliği de yüksek kültürel zeka ile mümkündür. Yüksek bilişsel kültürel zekaya sahip kişiler yeni kültürel durumlar karşısında esneklikleri yüksek oldukları için kendi bilgilerini yeniden değerlendirip formüle edebilmektedir. Buna istinaden bilişsel kültürel zeka kişinin bir kültür hakkındaki bilgilerinin aynasıdır. Yüksek bilişsel kültürel zekaya sahip kişiler, kültürlerarası benzerlikleri veya farklılıkları kendi bilgi ve birikimleri doğrultusunda kolayca ayırt edebilmektedir.

İkinci bileşen ise, motivasyonel kültürel zeka bileşenidir ve kişinin farklı bir kültürel ortama uyum sağlama adına gösterdiği ilgi, alaka, istek becerisini gösterir.

¹⁰⁸Yeşil, a.g.e., ss.124-125.

¹⁰⁹Eyyam, Meneviş, a.g.e., s. 917.

Yeni bir kültüre uyum sağlamak engeller ve aksilikler ile baş etmeyi gerektirdiği için, bireyin uyumu duygusal yeteneklerinin yüksek olmasına bağlı olmaktadır¹¹⁰. Motivasyonel kültürel zeka ile ilgili en önemli nokta, kültürel etkileşimde bulunurken ortaya çıkan sorunlar sebebiyle yaşanabilecek zorluklara karşı çabuk vazgeçmemek gerektiğidir. Dolayısıyla kişinin normalde kendi kültüründen biriyle bile etkileşime girmesi zor iken, farklı kültürdeki insanlarla kültürel etkileşimde bulunması çok daha zordur. Bu sebepten ötürü motivasyonel zeka çok önemlidir ve adeta itici güç görevini yürütmektedir. Bu bağlamda motivasyonel boyut, bilişsel zeka ve davranışsal zeka arasında adeta köprü görevi görmektedir. Yapılan araştırmalar motivasyonel kültürel zekanın kültürlerarası uyumu sağlamada ve kültürler arası etkileşimde çok önemli olduğunu göstermektedir. Bir bireyde motivasyonel zeka ne kadar yüksekse, bireyin ilgili kültürle etkileşime girmesi ve uyum sağlama ihtimali o kadar yüksek olmaktadır. Kültürlerarası etkileşim aynı kültür içerisindeki etkileşimden daha zor ve karmaşık olması sebebiyle motivasyona daima ihtiyaç olacaktır.

Davranışsal bileşen ise, kişinin farklı ortamlara davranışsal açıdan nasıl uyum sağladığını göstermektedir. Davranışsal kültürel zeka, değişik kültürlerden bireylerle iletişime veya etkileşime girerken, sözlü ve sözlü olmayan eylemleri kültürel anlamda kullanabilme becerisi olarak açıklanabilir. Yüksek davranışsal zekaya sahip bireyler içinde bulundukları gruplara daha kolay kabul görebilmektedir. Davranışsal kültürel zeka, kişilerarası yetenekleri ve sosyal ortamlarda etkileşime girebilme yeteneğini ifade etmektedir. Ayrıca kültürel zekanın davranış bileşeni içinde bulunan kültürel ortama davranışlarıyla entegre olabilmeyi ifade etmektedir. Kültürel zekanın bu üç boyutu birbirlerini tamamlayıcıdır ve birbirlerini desteklemektedir.¹¹¹

¹¹⁰Ersoy, Ehtiyar, a.g.e., ss. 43-44.

¹¹¹Sevinç Aslan, Özgür Aslan, “ İstanbul’daki 5 Yıldızlı Otellerde Kültürel Zeka Ölçeğine İlişkin Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Cilt: 34, Sayı:23, İstanbul, 2015, ss.43-44.

2.3.2. Dört Bileşenli Kültürel Zeka Modeli

Yapılan araştırmalar sonucunda dört boyutlu bir yapıya dönüşen kültürel zeka modeli genel olarak şekil 5’te gösterilmiştir.



Şekil 5: Dört Bileşenli Kültürel Zeka Modeli

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

Şekil 5’de görüldüğü üzere kültürel zeka modeli üst bilişsel (Meta-cognitive–MC) boyut, bilişsel (Cognitive-COG) boyut, motivasyonel (Motivational-MOT) boyut, davranışsal (Behavioral-BEH) boyuttan oluşan dört bileşenli kültürel zeka modelidir.

2.3.2.1. Üst Bilişsel Kültürel Zeka

Kültürel zeka bileşenlerinden birincisi üst bilişsel (Meta-cognitive–MC) olarak bilinen, kavramsal veya düşünsel olarak nesneler hakkında bilgi sahibi olma, onları tanıma, anlama ve düşünme şeklinde tanımlanan boyuttur. Bilişsel psikolojinin geliştirdiği kavramlardan birisi olan üst biliş, bireyin kendi bilişi üzerindeki kontrolü ve bilgisini ifade etmektedir. Daha kolay anlatmak gerekirse, kişinin neyi nasıl bildiğinin, kişinin nasıl düşündüğünü ve nasıl öğrendiğini bilmesidir. Üst biliş aslında kişinin bilgi hakkındaki bilgisini yansıtan boyuttur¹¹². Üst biliş, farklı kültürel yapıdan gelen kişilerle etkileşim sürecinde kişisel bilgi ve farkındalık olarak da ifade

¹¹²Yeşil, a.g.e., s. 124.

edilebilmektedir. Buradan anlaşılan ise, kişinin farklı kültürel bilgi ve deneyimlerini nasıl anlamlandırıp dışarıya veya diğer bireylere nasıl yansıttığıdır.

Üst bilişsel kültürel zeka bir nevi bilgi ile kültürel zekayı birbiriyle harmanlar ve kişinin kapasitesini ortaya çıkarmaktadır, yani kişinin bilgiyi anlama ve edinme kapasitesini ifade eder. Üst biliş, kişinin kültürlerarası etkileşimi sırasında kültürel zeka ve kültürel farkındalık düzeyini ortaya çıkarır. Üst bilişsel kültürel zeka kapasitesi güçlü olan insanlar kültürel bilgi ve birikimlerini sorgular ve diğer insanlara bunu yansıtır. Ayrıca bu yönü güçlü insanlar kültürel bilgisini içinde bulunduğu kültürel etkileşime göre ayarlar. Bu da demek olur ki, bu kişiler farklı kültürel ortamlarda o kültürün özelliklerine göre bilgi ve birikimlerini kullanarak nasıl hareket edeceğinin farkına kolayca varabilmektedir. Bu da o kişi için büyük avantaj oluşturur. Bu bakımdan üst bilişsel kültürel zeka kritik bir boyuttur¹¹³.

Üst bilişsel kültürel zeka, kişinin hem kendisinin hem diğerlerinin düşünüş biçimlerini değerlendirmesi sırasında ortaya çıkmaktadır. Üst bilişsel kültürel zeka kişiyi stratejik düşünmeye yönlendirmektedir. Kişi kültürel etkileşimler içerisinde stratejik düşünerek hareket etmektedir. Stratejik düşünceden kasıt ise, kişinin kendi zihinsel düşüncelerine hükmedebilmesi ve o düşüncelerine hakim olabilmesidir.

Üst bilişsel kültürel zekası yüksek olan insanlar, kendi kültürlerinde edindikleri düşünce tarzlarını ve davranışlarını bir kenara bırakarak, içinde bulunduğu kültürün koşullarına uygun davranarak, davranışlarını seçerek ve bilerek yerine getirir. Bu beceriyi gösteren insanların üst bilişsel kültürel zekası güçlüdür. Üst bilişsel kültürel zeka bireyin geçmişte yaşamış olduğu deneyimlerden yola çıkarak, kendi bilgi ve birikimini sorgulatan, kendi içinde bilgilerini analiz edip değerlendirmesini sağlayan ve tüm bunları kullanarak gelecekteki kültürel etkileşimlerinde kendisine kolaylık sağlayan bir kültürel zeka boyutudur. Araştırmalar göstermektedir ki, bu zekası yüksek olan kişiler düşük olan kişilere nazaran farklı kültürlerle daha çabuk ve daha kolay uyum sağlamaktadır¹¹⁴.

¹¹³Ersoy, Ehtiyar, a.g.e., s. 44.

¹¹⁴Yeşil, a.g.e., s. 124.

2.3.2.2. Bilişsel Kültürel Zeka

Üst bilişsel kültürel zeka kişinin daha çok zihinsel süreçleri üzerine yoğunlaşırken, bilişsel kültürel zeka ise, kişinin tecrübe ve eğitim yoluyla elde ettikleri diğer kültürler hakkındaki bilgi ve birikimleriyle ilgilenen alanı kapsamaktadır. Bir başka ifadeyle, üst bilişsel kültürel zeka zihinsel becerilerin veya özelliklere yoğunlaşırken, bilişsel kültürel zeka ise kişinin kendi deneyimleri sonucu elde ettikleri bilgi ve birikimi üzerine odaklanmaktadır.

Early ve Ang bilişsel kültürel zekayı tanımlarken benlik kavramı üzerinde yoğunlaşmıştır. Benlik, bir kimsenin kişiliği, onu kendi yapan şey, kendilik ve şahsiyet olarak tanımlanabilir¹¹⁵. Early ve Ang bu durumda kimlik olgusunun üzerinde durmuştur. Bilişsel kültürel zeka içerisinde kimlik olgusuyla ilgili pek çok öge barındırmaktadır. Early ve Ang öz düzenleme ve öz yeterlilik kavramlarını esas alarak bilişsel kültürel zekayı açıklamaya çalışmışlardır.

Bilişsel boyut, yeni bir kültür içinde etkinlik göstermek için gerekli, yeni zihinsel şemalar yaratabilmek için kullanılan genel bilişsel becerileri içermektedir¹¹⁶. Ayrıca bilişsel kültürel zeka bireyin aldığı eğitimler ve edindiği tecrübeler sonucu farklı kültürlerle ait özelliklerle ilgili bilgiyi yansıtmaktadır. Bundan ötürü bilişsel kültürel zeka içerisinde kişinin kültür seviyesine veya kültürel bilgi düzeyine dair önemli ipuçları barındırmaktadır.

Bilişsel kültürel zeka bir kültürle ilgili tüm bilgilere haiz olmak o kültürü çok iyi tanımak anlamına gelmemektedir. Bilişsel kültürel zeka kültürlerin değişik ve aynı yönleri hakkındaki bilgi düzeyini göstermektedir. Bilgi düzeyi ise iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi kültürel değer yargıları, diğeri ise kültürel sistemlerdir. Kültürel sistemler insanların ana ihtiyaçlarını karşılamak sebebiyle düzenlenmiş tüm uygulamaları oluştururken, kültürel değer yargıları ise, toplumdaki insanların inanç, diğer kültürlerle bakış açısı gibi soyut uygulamaları içermektedir¹¹⁷.

¹¹⁵Early ve Ang, a.g.e., ss. 2-20.

¹¹⁶Early ve Ang, a.g.e., s. 9.

¹¹⁷Yeşil, a.g.e., s. 124.

Bilişsel kültürel zekanın hatta kültürel zekanın olmazsa olmazlarından sayılan kuralın temeli; bir kültür içinde anlamlı bulunan herhangi bir olgu, ihtiyaç veya davranış biçiminin bir diğer kültür içinde hiçbir anlam taşıyamamasının veya zıttı bir anlam taşıyabileceğinin bilinmesidir.

Bilişsel kültürel zeka, değişik kültürlerin değer yargılarını, sosyo-kültürel özelliklerini ve farklılıklarını, dilini, inancını, ekonomik durumlarını ve yasal sistemleri hakkında bilgi sahibi olmayı içerir. Yüksek bilişsel zekaya sahip bireyler kültürlerin birbirlerinden değişik yönlerinin farkına varabilirler ve aynı zamanda kültürlerin aynı noktalarını tespit edebilir, ayırt edebilir ve onları kolayca kavrayabilme kapasitesine sahiptirler. Başka bir deyişle, bireyin durumları kavrayabilme ve buna istinaden bireysel özelliklerinin esnekliği ne kadar fazla ise, bireyin kültürel uyum sağlaması da bir o kadar kolay olabilmektedir¹¹⁸.

Yüksek bilişsel zekaya sahip insanların farklı kültürlerdeki olayları anlamlandırıp kavrarken düşüncesini kendi kültüründen bağımsız bir şekilde oluşturur. Bu bakımdan her kültürü ait olduğu kültür içerisinde değerlendirmektedir. Bu zekası yüksek olan insanlar diğer kültürlerle çok hızlı uyum sağlar ve kişisel özellikleri son derece esnektir. Bütün bunların sonucunda bilinmesi gereklidir ki, kişinin içinde bulunduğu kültüre dair veya kendi şahsına dair farkındalığı yada fazla miktarda sahip olduğu kültürel bilgisi yüksek kültürel zeka için tek başına yeterli gelmemektedir. Dolayısıyla bilgiyle birlikte kişisel özelliklerin esnekliğinin olması gerekmektedir.

2.3.2.3. Motivasyonel Kültürel Zeka

Kültürel farklılıklara uyum sağlamak amacıyla bireylerin motivasyona ihtiyaçları vardır. Buna istinaden motivasyonel kültürel zeka, değişik insanlarla kültürel etkileşim içerisine girilen durumlarda kişileri olumlu yönde itekleyen bir olgudur¹¹⁹.

¹¹⁸Dilek, a.g.e., s. 45.

¹¹⁹Ersoy, Bahtiyar, a.g.e., s. 49.

Motivasyon kelimesinin dilimizdeki anlamı güdü'dür. Güdü,'bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliği sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç'' olarak tanımlanmaktadır¹²⁰. Güdü yani motivasyon kişinin eğitim ve öğretim sürecinde hayati önem taşımaktadır. Bundan ötürü sosyal bir varlık olan insanın güdülenmeden harekete geçmesi veya başarıya ulaşması hayli güç olmaktadır. İnsan sosyal bir varlık olarak güdüye ihtiyaç duymaktadır.

Kişilerin kültürel bilgi yelpazesi ne kadar geniş olursa olsun yüksek düzeyde kültürel zekaya sahip olması için tek başına yeterli değildir. Buna istinaden yüksek düzeyde kültürel zekaya sahip olabilmek için yüksek düzeyde de motivasyona ihtiyaç vardır.

Kültürel zeka yeni bir kültürle ilgili sadece bilgi sahibi olmayı değil, aynı zamanda kişinin o kültürle ilgili bağ kurma isteğini de göz önünde bulundurmaktadır ve burada karşımıza öz yeterlilik kavramı çıkmaktadır. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, herhangi bir işi başarabilmek için, öz yeterliliği düşük olan bireylere karşı daha çok emek verip daha çok özveri de bulunurlar ve buna istinaden de bir şeyi denemekten çekinmezler. Öz yeterlilik kültürel zekayı oluşumunda çok önemli yere sahip olmaktadır. Bunun sebebi kültürler arası etkileşimi sağlamak adına kişinin kendisine güvenmesi önemli bir olgudur. Buna verilecek en güzel örnek yabancı dil konusudur. Bir takım insanlar çok iyi yabancı dil eğitimi alıp ve o dilin kurallarını çok iyi bilmelerine rağmen ilgili dille iletişim kurmakta zorlanırken, daha az bilgiye sahip kişilerin ise, hataları göze alarak iletişim kurmaktan çekinmedikleri görülmektedir.

Motivasyonel kültürel zeka, farklı kültürler hakkında bilgi sahibi olmak ve farklı kültürlerden olan insanlarla iletişime geçmeye yönelik kişinin ilgi, alaka ve istek durumunu gösterir. Motivasyonel kültürel zekası yüksek olan kişiler bu ilgilerinden dolayı isteklidir, kendilerini motive ederler ve tüm bilgi, heves ve dikkatlerini de bu amaca yönlendirerek başarılı olmaktadır¹²¹.

¹²⁰Motivasyon, Büyük Türkçe Sözlük Türk Dil Kurumu Ankara, <http://www.tdk.gov.tr>, erişim tarihi: 15.05.2016.

¹²¹Ersoy, Bahtiyar, a.g.e., s. 49.

2.3.2.4. Davranışsal Kültürel Zeka

Kültürel zeka konusunda bilişsel zeka ve üst bilişsel zekaya sahip olmak ve kültürel iletişim açısından motivasyonel zekaya sahip olmak tek başına yeterli olmayıp bunun aynı zamanda davranışsal kültürel zeka ile desteklenmesi gerekmektedir. Aksi halde davranışa yansımayan hiçbir yetinin işe yaramayacağı birçok çalışma ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Kültürel zeka kavramı, içinde bulunulan duruma uygun davranış hali olarak açıklanmaktadır. Bir başka deyişle, farklı kültürel durumlara uygun davranış becerileri geliştirme olarak da açıklanabilir. Buna istinaden her zaman aynı davranış kalıbına uygun hareket etmektense, farklı durumlara göre hareket kabiliyetine sahip olunması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında bireyin kendi karakterine özgün sözlü ve sözlü olmayan davranış biçimlerine ve iletişim becerilerine sahip olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Sözlü olmayan davranışsal kültürel zekaya örnek olarak kişinin mimikleri, yüz ifadeleri veya konuşurken kullandığı ses tonu verilebilir. Sözlü olarak ise kişinin kültürel etkileşime veya iletişime geçerken kullandığı dil örnek olarak verilebilir.

Davranışsal kültürel zekayı incelerken sosyal davranışları bunun dışında tutmak mümkün değildir. Sosyal davranışların oluşmasında ise en önemli öğelerden birisi öz sunumdur. Öz sunum kişinin kendisini toplumsal veya kültürel açıdan kabul edilen eylem ve davranış normlarına uygun yollardan ve arzu edilen imajı bırakacak şekilde sunması olarak açıklanabilir. Bu açıdan bakıldığında öz sunum, davranışsal kültürel zekanın kritik noktasını oluşturmaktadır. Bilişsel zeka ve motivasyonel zeka davranışları biçimlendirirken, öz sunum ise; bireylerin farklı kültürel ortamlarda etkileşime girerken davranışlarına yön vermektedir. Buna örnek olarak bir kişi yabancı bir ülkede bir mekanda yemek yerken ilk hedefi açlık hissini bastırmaktır. Ancak bu kişi normalde yemeği eliyle yerken yabancı bir ülkede olması sebebiyle yemek yeme biçimini değiştirip çatal bıçak kullanmayı tercih edebilir. Bu davranış tamamıyla öz sunum kavramıyla ilişkilidir¹²².

¹²²Ersoy, Ehtiyar, a.g.e., s. 49.

Davranışsal kültürel zeka, kişinin farklı kültürlerden gelen insanlarla iletişime geçerken sözlü ve sözlü olmayan davranışları gösterme kapasitesidir. Ayrıca davranışsal kültürel zekayı kişinin değişik kültürel ortamlarda davranışlarını uygun hale getirme çabası olarak da açıklamak mümkündür. Davranışsal kültürel zekayla ilgili bir diğer önemli faktör kişisel esnekliktir. Bireyin kişisel karakter esnekliği ne kadar yüksek ise kişi, davranışsal anlamda da iletişim kurma becerisi o kadar yüksek olmaktadır.

Davranışsal kültürel zeka konusunda bir diğer önemli kavram kültürlerarası iletişimdir. Kültürlerarası iletişim ise, sözlü ve sözlü olmayan bütün iletişim şekillerini kapsamaktadır. Bu iletişim şekilleriyse her türlü ses tonu, mimikler, beden hareketleri gibi birden çok unsuru kapsamaktadır.

Kültürel zeka bilgi, duygu ve hareket olgularında oluşmakta olup, bu olguların birbirinden bağımsız olarak incelenmesi gerekmektedir. Bireyin kültürel bilgi derinliği ne kadar fazla olursa olsun davranışsal anlamda en ufak doğru olmayan bir hareketi yanlış anlaşılmalara sebebiyet verebilmektedir. Bu yanlış anlaşılmalarda kişiler arasında mesafenin artmasına sebep olmaktadır. Sonuç olarak davranışsal kültürel zeka kültürel zekanın gelişmesi açısından mutlak derecede önem taşımaktadır¹²³.

2.3.3 Kültürel Zekanın Faydaları

Kültürel zeka, farklı sosyal kültürler içerisinde bulunan birbirinden farklı kültürel kimliklere sahip olan insanların kültürel etkileşimi ve iletişimi sırasında birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlayan bir olgu olup, bu zekaya sahip ve bu zekasını etkin kullanabilen bireyler için faydası yadsınamaz bir gerçektir. Günümüzde kültürel zekanın önemi yadsınamaz olup, aynı zamanda bir çok faydası vardır ve bu faydalardan bazıları şunlardır¹²⁴;

¹²³Faruk Şahin, Sait Gürbüz, “Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama“, İş, Güç,Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, İstanbul, ss.127-134, www.işgüç.org., 2012.

¹²⁴Yeşil, a.g.e., ss. 157-159.

- Kültürel etkileşimin arttırılmasında yardımcı olmaktadır.
- Farklı kültürlerden olan bireylerin birbirleriyle daha etkin ve daha kolay iletişim kurmalarına yardımcı olmaktadır.
- Kültürler arası anlaşmazlıkların ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır.
- Bireylere karar alma süreçlerinde yardımcı olur.
- Bireylerde karşılıklı olarak empati, anlayış ve hoşgörü olgularının gelişmesini sağlamaktadır.
- Bireylerde farkındalık hissinin gelişmesine yardımcı olur.
- Organizasyon gereken durumlarda takım çalışmasına pozitif etki yapmaktadır.
- İletişimin daha etkin kurulmasına yardımcı olur.
- Sonuç odaklı ve hızlı     mler sunulmasına katkı yapar.
- Kişilerin bireysel iş performansını ve verimliliğinin arttırılmasına katkı yapar.
- Örgütsel anlamda bakıldığında yabancı ülkelerde çalışan yöneticilerin daha başarılı olmalarına yardımcı olmaktadır.

Kültürel zekanın faydalarını daha fazla arttırmak mümkündür. Fakat kültürel zekanın genel anlamda esas faydası, farklı kültürlerden gelen insanların birbirleriyle iletişimi daha rahat kurması ve ortak bir noktada buluşarak anlaşmalarını sağlamasıdır. Kültürlerarası ilişkilerin daha etkin, verimli ve başarılı bir şekilde sürdürülmesinde kültürel zeka, mutlak bir gereksinimdir. Kültürlerarası etkileşimde veya iletişimde olsun ticarete olsun, kültürel zeka büyük avantajlar saęlamaktadır¹²⁵.

¹²⁵Nuray Mercan, " ok Kültürlü Ortamlarda Kültürlerarası Farklılıkları Yönetme Sanatı: Kültürel Zeka", Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, Eskişehir, 2016, s. 36.

2.3.3.1. Kültürel Zekanın Örgüt Açısından Faydaları

Küreselleşmeyle birlikte çok uluslu işletmeler yaygınlaşmış, çalışan ve müşteri özellikleri farklılaşmıştır. Bunlara bağlı olarak küresel zekanın önemi ortaya çıkmıştır. Global etkilerle beraber sürekli gelişen ve değişen iş dünyasında, örgütlerde insan davranışlarını anlamaya ve açıklamaya yönelik değişik ve yeni kavramlar ortaya çıkmaktadır. Zeka kavramının yeni bir alanı olan kültürel zeka bunlardan birisidir.

Çok kültürlü yapıya haiz örgütlerde ise, kültürel zekanın faydaları çok daha fazla önem taşımaktadır. Günümüzde uluslararası çalışan işletmelere bakıldığında kültürel zekanın faydalarının stratejik öneme sahip olduğu görülmektedir. Buna istinaden işletmelerdeki çok kültürlü çalışma hayatını örgüt amacına uygun bir şekilde yönetebilmek ve işletmenin bu durumdan çıkar sağlaması için kültürel zeka becerilerini kullanmak ile doğru orantılıdır. Başka bir deyişle, kültürel zeka düzeyi yüksek olan bireylere sahip işletmeler rekabetçi piyasalarda daha etkin olmaktadır. Bununda nedeni ise, kültürel zekası yüksek bireylerin kültürel farklılıkları veya çeşitlilikleri daha iyi yönetebilmesidir¹²⁶.

Günümüzde, önemli yönetim sorunlarından birisi de özellikle bazı işletmelerde farklı kültürlere sahip çalışanların çalışanlarla, çalışanların müşterilerle, örgütlerin ise birbirleriyle uyumlarının nasıl sağlanacağı ve nasıl yönetileceğidir. Buradan yola çıkarak, örgütün tamamında yer alan her hiyerarşik düzeydeki çalışanın, kültürle alakalı birtakım özelliklere sahip olması gerekliliği ortaya çıkmıştır. İşletmelerde çalışanların ve yöneticilerin zaman zaman kültüre bağlı olarak yanlış ifadeler kullandıkları ve yanlış davranışlarda bulundukları gerçeğiyle karşılaşmaktadır. Bu konuya örnek verecek olursak; Brüksel’de faaliyet gösteren İtalyan menşeli bir işletmedeki finansal durumu tutkulu, agresif ve heyecanlı bir ses tonuyla tartışan bir Türk çalışana rastlanılabilmektedir. Bu durum onun karşı tarafa yönelik olumsuz tutum ya da yaklaşımından kaynaklı değildir. Bu durum tamamen kültürel farklılıklara uyum sağlama güçlüğünden kaynaklanmaktadır. Kendi

¹²⁶Muammer Bezirgan, Nuray Mercan, Bayram Alatur, ” Turizm Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zekaları Üzerindeki Etkisi: Edremit Körfezi Örneği”, Balıkesir Üniversitesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, Balıkesir, 2015, s. 19.

kültüründe çok normal olan bu tartışma başka kültürlerde farklı şekilde yorumlanması son derece doğaldır. Buna benzer olarak tüm dünyadan katılımcıların olduğu bir Türk kuruluşundaki toplantıda, yalnızca Amerikalı katılımcı bir şişe su ile bir elma yiyebilmektedir. Örneklere istinaden sonuç olarak bir kültürde oldukça normal olan bir durum başka bir kültürde kolaylıkla yanlış anlaşılabilir ya da “saygısızlık” olarak algılanabilmektedir. Örneklerin de anlattığı üzere, özellikle küresel ölçekte ticaret yapan veya çalışanları farklı kültürlerden meydana gelen çok uluslu işletmelerde başarılı olmak adına, işletme çalışanlarının birbirlerinin kültürlerinden kaynaklı farklılıklara ve özelliklere karşı hassas ve duyarlı olmaları ve bu konularda analiz etme özelliklerine sahip olmaları ve bu özelliği etkin kullanabilmeleri gerekmektedir. Bunları sağlamak için de yüksek bir kültürel zekaya ihtiyaç duyulmaktadır. Daha belirgin bir ifadeyle son zamanlarda örgüt çalışanlarının birbirleriyle, müşterilerle ve örgütler arası yaşadıkları kültürel sorunlar ve buna bağlı olarak yaşanan hayal kırıklıklarının temelinde kültürel zekanın eksikliği yatmaktadır. Örgüt çalışanları çok uluslu şirketlerde farklı dillere sahip farklı kültürlerden kopup gelen ve sürekli değişen örgüt iklimi içerisinde, daha evvel hiç yaşamadıkları, görmedikleri, karşılaşmadıkları bir durumla savaşmak durumunda kalmaktadırlar. Buna paralel olarak yine hiç bilmedikleri, karşılaşmadıkları özelliklere sahip olan müşterilere hizmet vermek zorunda kalabilmektedir. Dolayısıyla ancak kültürel uyum yeteneğine sahip olanlar bu koşullara uyum sağlayabilmektedirler. Globalleşmenin bir sonucu olarak işgücü artık yerel olmaktan çıkmış, dinamik hale gelmiş bir nevi ‘işgücü gurbetçileri’ ortaya çıkmıştır. Bu şekilde çalışanların etkin ve verimli olabilmeleri kültürel zekalarına bağlıdır. Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki; çok sayıda farklı kültürün bir arada olması örgütsel performans açısından birçok etkiye sahiptir¹²⁷.

Kültürel zeka, örgütsel psikolojide fazlasıyla önem kazanmış bir kavramdır. Yöneten ve çalışanın birbirleriyle ve müşterilerle olan münasebetlerinde, farklı yeni kültürlerle olan uyum yeteneklerini ifade eden kültürel zeka, 21. yy ’da yöneticiler ve çalışanlar adına temel bir yetenek ve beceri olduğu ifade edilebilmektedir. Kültürel zeka farklı kültürler ve medeniyetler karşısında karar almayı, müzakere etmeyi,

¹²⁷Bezirgan , Mercan , Alamur, a.g.e., ss. 19-20.

doğru iletişim kurarak etkilemeyi ve yönlendirmeyi daha güçlü kılmak adına yöneticilere ve çalışanlara yardımcı olmaktadır.

Kültürel zeka İngilizcede ‘Cultural Intelligence’ ve ya ‘Individual’s Cultural Quotient’ olarak ifade edilmektedir. İşletme alanındaki kültürel zeka konusu ilk kez P. Christopher Early (London Business School) ve Elaine Mosakowski (University of Colorado at Boulder)’ un 2004 yılı kasım ayında Harvard Business Review’ de yayınlanan makalelerinde ortaya çıkmıştır. Şirketlerin, küresel piyasalarda faaliyet göstermeleri bir yandan fırsatları getirirken diğer yandan da beraberinde sosyo-kültürel zorluklar, kültüre dayalı karmaşık etkileşimler ve bazı riskleri de beraberinde getirmektedir. Tüm bu sorunlar geçmişteki örgüt teorileri ve yaklaşımlarla çözülememektedir. Bunlara bağlı olarak, kültürel zekanın örgüt operasyonundaki önemi detaylarıyla değerlendirilmelidir.

Örgütler önceleri tek bir pazarda faaliyet gösterirken günümüzde pazarlar farklılaşmış rekabet ortamı doğmuştur. Bununla birlikte din, dil, ırk gibi çeşitli anlaşılabilirlik ortamı doğmuştur. Bu noktada kültürel zeka devreye girerek kültürlerarası iletişimin doğru şekilde kurulmasına yardımcı olarak, kültürel zekayı kullanan örgütlere çok büyük avantajlar sağlamıştır. Kültürel zekanın kültürler arası ilişkileri etkin ve uyumlu hale getirmesinin yanı sıra liderlik ve karar vermede olumlu etkiye yaratmaktadır.

Kültürel zekayı geliştirmek için örgütler kendilerine şu soruları sormalıdır¹²⁸:

- Çalışanların farklı kültürlerle olan uyumları nasıl geliştirilebilir?
- Farklı ülkeler ve farklı kültürlerle iş yapmada başarıya hangi özelliklerle erişilebilir?
- Uluslar arası alanda iş yapabilen başarılı bir örgüt nasıl yaratılabilir?
- Hangi kişisel özelliklerle ortak çalışılan farklı kültürlerin beraberinde getirdiği sorunlarla başa çıkmayı sağlar?

¹²⁸Emre İşçi,” Örgütlerde Kültürel Zeka ve Hastane İşletmelerinde Kültürel Zeka Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 5, 2013, ss. 5-6, <http://www.kafkas.edu.tr/dosyalar/iibfdergi/file/05/1.pdf>, Erişim Tarihi: 02.02.2013.

- Toplam performans farklı kültürlerle iş yaparken nasıl geliştirilir ve iyileştirilir?

2.3.3.2. Kültürel Zekanın Birey Açısından Faydaları

Kültürel zeka farklı kültürlerden farklı topluluklardan oluşmuş çalışma gruplarını yönetebilmek, değişik milletlerden, değişik kurumlardan ve değişik mesleklerden gelen insanları tanımak, anlamak, analiz edebilmek ve bu kişilerle çalışabilmek, kısacası farklı kültürlerle ayak uydurup, bu ortamlarda etkin ve verimli bir şekilde çalışma yeteneğinin var olması anlamına gelmektedir.

Kültürel zeka, küreselleşen dünyada bireyler açısından başarıya giden yolda en büyük anahtardır. Kültürel zeka, uluslar arası iletişimde bulunmak, çok kültürlü sorunların üstesinden gelebilmek gibi bireysel becerilerle alakalı fikirler de vermektedir. Küresel lider ve yöneticilerin duygusal ve kültürel zekaları, her ortama adapte olup, etkin ve verimli bir şekilde çalışma imkanı sağlamaktadır. Kültürel zekası yüksek kişiler, başkalarının kültürel tercihlerinin farkındadırlar, farklı insanlarla iletişimlerinin sonrasında kültürel bilgilerini gözden geçirirler, rastladıkları kültürlere uyum sağlamaya çalışırlar ve bu kültürle alakalı bilgiye ulaşmanın yollarını ararlar. Kültürler arasındaki farklılıklar ve benzerlikleri analiz etme yeteneğine sahiptirler. Farklı kültürlere uyum sağlama konusunda asla zorluk çekmezler. Bu konuda kendilerine güvenirlir¹²⁹.

Sonuç olarak, kültürel zekası yüksek olan birey, değişik kültürlerden kişilere rastladıklarında beden dili ya da sözlü olarak en uygun davranışı sergileyebilmektedir. Böylelikle çalışma ortamlarında oluşabilecek yanlış anlaşılmanın ve buna bağlı birçok sorunu oluşmadan engelleyebilmektedir.

2.4. Kültürel Zekanın Gelişimi ve Örgütler Açısından Önemi

Kültür, basit bir tanımla geçmişten geleceğe aktarılabilen ve bu aktarım esnasında toplumlar tarafından geliştirilen ve insanların yaşam biçimlerini şekillendiren kavramdır. Kültür dediğimizde aklımıza birçok soyut ve somut

¹²⁹İşci, a.g.e., ss. 4-5.

kavramlar gelebilmektedir. Örneğin; toplumların kılık kıyafetleri, dini inançları, şehirlerinin mimari yapıları, ailelerin ve aile bireylerinin etkileşimi gibi aklımıza gelen ve ya gelmeyen birçok kavramı kültür kavramının içinde tanımlayabiliriz. Her kültür farklı değişik kültür özelliklerine sahiptir ve bu toplumdan topluma farklılıklar göstermektedir. 18. Yüzyılda Sanayi Devrimi ve Fransız İhtilalından sonra ortaya çıkan ve hızla gelişen küreselleşme sayesinde toplumlar arası etkileşim hızla artmıştır. Toplumlar arasında artan bu etkileşim sayesinde ise işletmeler dünyanın tamamının tek pazar haline gelmesini sağlamıştır. Bu noktada ise farklı toplumların kültürlerini daha iyi anlamak ve toplumlar arası ilişkileri daha da geliştirmek için farklı bir kavram ortaya çıkmıştır. Bu kavram kültürel zekâdır. 2000'li yılların başında itibaren ortaya çıkan kültürel zekâ kavramına gelişen bilgisayar çağı ile birlikte daha da fazla ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır¹³⁰.

Kültürel zeka, bireyin farklı toplumlarda en etkin bir şekilde faaliyetlerde bulunması ve bu faaliyetleri en az problemle devam ettirebilmesi yeteneği olarak ifade edilebilir. Kültürel zeka, günümüz yönetim biçiminin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Kültürel zeka kavramını önemsemeden yapılan yönetim anlayışı yapılan faaliyetlerin daha uzun sürmesine ve dolayısıyla maliyetlerin artmasına sebep olmaktadır. Farklı kültürleri daha iyi anlamamıza yardımcı olan kültürel zeka farklılıkları problem olmaktan çıkarıp değerlendirebilecek fırsatlar olarak karşımıza çıkarmaktadır. Kültürel zeka anlamında daha fazla birikime sahip kişilerin bilgi birikimi diğer insanlara göre daha hızlı gelişmekte ve zenginleşmektedir. Bir problem olarak görülen kültür farklılıkları kültürel zekaya sahip kişilerde fırsatlara dönüşmektedir. Yüksek kültürel zekâya sahip kişiler toplumlara daha çabuk adapte olabilirler ve sorunlara daha hızlı çözümler bulabilmektedir. Kültürel Zeka eksikliği tek düzeliğe, çatışmalara ve başarısız liderliğe sebep olmaktadır. Yüksek Kültürel zeka'ya sahip insanlar iyi bir lider olabilme vasfına sahiptirler ve ayrıca global yapıya hızlı bir uyum sağlayabilmektedirler¹³¹.

Kültürel zekanın kendi alanıyla ilgili araştırmalar yapılmış olup ancak konunun çok yeni olmasından ötürü bu alandaki araştırmalar yetersiz kalmıştır. Yapılan bu araştırmalar sonucu kültürel zekanın kendine özgün bir alan olduğu ve

¹³⁰Yeşil, a.g.e., ss.119-120.

¹³¹Aslan, Aslan, a.g.e., ss.37-43.

uygulama bakımından önemini göstermektedir. Bu araştırmalar her ne kadar bilgi içerse de kapsam bakımından kısıtlı düzeyde kalmıştır. Kültürel zeka, sınırların birer birer kalktığı ve gittikçe globalleşen dünya da insanların birbirleriyle kültürel etkileşime veya iletişime geçmesi açısından oldukça kritik öneme sahiptir. Buna istinaden bu zekası yüksek bireyler diğer bireylere nazaran çok daha fazla avantaja sahip olmaktadır.¹³²

Günümüzde örgütler açısından kültürel zekanın önemi yadsınamaz bir gerçektir. Birçok örgüt kültürel zekayı rekabetçi ve küreselleşen dünyada bir avantaj olarak görmektedirler. Buna istinaden örgütlerde kültürel zeka konusunda pozitif bir yaklaşım göstermekte olup, kültürel zeka ile ilgili stratejiler geliştirmekte ve işe almada kültürel zekası yüksek bireyleri tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Uluslararası şirket ve örgütlerin çoğu kültürlerarası beceriyi, bir entegrasyon ve sinerji yaratmada önemli bir nokta olarak görmektedir. Performans yoğun olan sektörlerde yer alan örgütlerde kültürel zekası yüksek olan yöneticilere sahip olmak stratejik açıdan çok önemlidir. Kültürel zekanın stratejik olarak önemini anlayan örgütler yada şirketler global pazarlarda daha başarılı olmak için kültürel farklılıklardan maksimum derecede faydalanmaya çalışmaktadır. Son zamanlarda iş dünyasındaki örgütler yetenekleri bireyleri bünyelerine katmak için çok çetin bir rekabet halindedir. Hatta bu bireyleri kendi bünyelerinde tutmak ve yeni yetenekli bireyleri örgütlerine katmak için de yoğun bir efor sarf etmektedirler¹³³.

Uluslararası şirketler kültürel farklılıkları olan müşterileriyle daha iyi ilgilenebilmek için kültürel zeka konusuna önem vererek yeni stratejiler oluşturmaya başlamışlardır. Bu tarz bir yaklaşım müşteri sürekliliği ve bağlılığı sağlayarak örgütlerin gelir tablolarına da pozitif anlamda yansımaktadır. Bir diğer bakımdan kültürel farklılıkları çok iyi idare edebilen örgütler, değişik ülkelerdeki müşteri portföylerine yönelik pazarlama stratejilerini çok iyi uygulamakta ve rakiplerine karşı rekabet avantajı elde etmektedirler. Ayrıca kültürel anlamda zekası yüksek olan bireyler kriz anlarında örgütler için çok önemlidir. Bir diğer açıdan bu zekası yüksek

¹³²Mercan, a.g.e., s.14.

¹³³Salih Yeşil, "21. Yüzyılın Küresel Örgütleri İçin Kültürel Zeka", Cumhuriyet Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 19, Sayı:2, Sivas 2010, ss. 154 – 158.

olan uluslararası örgütlerde çalışan bireyler diğer çalışanlarında örgüte olan bağlılıklarını artırdıkları görülmektedir. Örgütler hedeflerine ulaşabilmek ve amaçlarına vakıf olabilmek için kültürel anlamda zekası yüksek olan kişileri kullanmaktadırlar. Bu durumda çok uluslu örgütler için rekabetçi avantajlar sağlamaktadır. Dünyanın globalleşmesi ve çalışanların çeşitli demografik özelliklerinden ötürü bir çok örgüt farklı kültürel çevrelerde görev alabilecek yetkin çalışana ihtiyaçları olduğunu belirtmektedir¹³⁴. Aynı zamanda çok uluslu örgütler çalışanlarına kültürel farklılıklar ve kültürel zeka konusunda örgüt içi eğitim vermeye başlayarak pozitif anlamda performans sonuçları almaya başladıkları görülmektedir. Çok kültürlü ortamlarda faaliyet gösteren çok uluslu örgütlerde çalışanların, farklı kültürlerden kişilerle kültürel etkileşime veya iletişime girmesinin ve başarılı olmasının yolu kültürel zekadan geçmektedir¹³⁵.

Günümüzde içinde bulunduğumuz iş çevresi farklı kültürlerden gelen bireyleri bünyesinde barındırmakta ve kültürel iletişimi zaruri kılmaktadır. Örgütler uluslararası pazarlarda rekabetçi bir şekilde yer almak, yeni ürün geliştirmek, yeni pazarlar oluşturmak ve başarılı olmak istiyorlarsa kültürel zekayı etkin ve verimli kullanmalıdırlar. Bir anlamda çok uluslu örgütlerin başarısı kültürel zekanın kullanılmasıyla doğru orantılıdır. Bu da uluslararası düzeyde çalışanları bulunan örgütlerin kültürel zekaya ne kadar ihtiyaçları olduklarının bir ispatıdır.

Örgütler günümüz iş ortamı koşulları ve dinamikleri içerisinde hayatta kalabilmeleri için bu koşullara ve dinamiklere uyum sağlayacak kişilere ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütler bu koşullardan en iyi şekilde faydalanıp, hedeflerine ulaşabilmek için yetenekli bireylerle çalışmak gayreti içerisinde dirler. Bu bakımdan örgütlerin diğer zeka türleri ve becerilerine ek olarak, kültürel zekası yüksek olan kişileri seçmesi ve onları kendi örgütlerinde tutmaları gerekmektedir. Kültürel zekanın bahsedilen önem ve değerinden ötürü örgütlerin gerek işe alma, gerekse de eğitim ve geliştirme gibi konularda kültürel zeka konusuna hassasiyetle yaklaşım dikkate almaları çok büyük önem arz etmektedir.

¹³⁴Mercan, a.g.e., ss. 3-5.

¹³⁵Yeşil, a.g.e., ss. 154-157.

2.4.1. Kültürel Zekanın Elde Edilmesi ve Geliştirilmesi

Küreselleşen dünyada insanların farklı ortamlarda veya farklı kültürlerle sahip diğer insanlarla iletişime geçmemesi mümkün değildir ve insanlar birbirleriyle iletişime doğru ve güçlü kurmak için başarılı olmak zorundadırlar. Bunu yapabilmek için bireylerin önce kültürel zekayı elde etmeli ve daha sonrada kültürel zekalarını arttırmalıdır¹³⁶.

Kültürel zekanın elde edilebilmesi için bazı yetilere sahip olmak gereklidir. Bu konuda belki de en önemli özelliklerden biri, kesin ve yeterli bilgiye haiz olana dek başkaları hakkında karar almamaktır. Doğru ve düzgün karar verebilmek için gereken bilgiler yeterince elde edilmezse alınan kararlarda riskli olur. Kültür bireylerin davranışlarına yansımakla beraber algılarına da yansımaktadır. Bu bakımdan farklı kültürlerden olan bireylerin algı ve davranışları da farklılık göstermektedir. Kültürleri birbirinden farklı kılan ana noktaları anlamak gerekmektedir. Kültürleri birbirinden farklı kılan en hayati özelliklerden birisi bazı kültürlerin kolektif paylaşımcı, bazı kültürlerin ise bireyci bir nevi bencil olmaları olarak açıklanmaktadır. Kolektif yada bireyci toplumlarda birbirinden farklı algılar ve davranışlar ortaya çıkmakta olup önemli noktalarda birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Bireylerin içinde bulunduğu ortam göz önüne alınmadan kültürleri hakkında karar vermek de son derece sakıncalı bulunmaktadır. Kişilerin değişik durumlar karşısındaki davranışları onların kültürlerini tanıyıp doğru kararlar almamıza yardımcı olacaktır. Ayrıca yapılan araştırmalara göre, kişinin hem kendi kültürünün hem de diğer kültürlerin olumlu ve olumsuz özelliklerini analiz etmesi kültüre zekasını artıracağı ön görülmektedir¹³⁷.

Yapılan çalışmalar sonucu kültürel zekanın davranışsal, hissel ve zihinsel anlamda eğitim gerektirdiği ortaya konmuştur. Zihinsel eğitim değişik yollarla ve araçlar vasıtasıyla öğrenilebilir. Bireylerin çevresindekileri nasıl ve ne şeklinde tanımladığı kültüre göre farklılık göstermektedir. Davranışsal eğitim ise, bireylere istedikleri davranışları yapma olasılığını artırmayı, diğer açıdan ise istenilmeyen veya hoşlanılmayan davranışların yapılması olasılığını azaltır.

¹³⁶Bezirgan, Mercan, Alamur, s.19.

¹³⁷Mercan, a.g.e., s. 40.

Early ve Mosakowski kültürel zekayı geliştirmekten için bir kaç aşamalı bir yöntem kullanmayı önermişlerdir. Bu yöntemin ilk aşaması kültürel zekanın hangi yönlerinin geliştirilebileceğini belirlemek için güçlü ve zayıf yönleri araştırılır. Early ve Mosakowski bireysel anlamda kültürel zekânın ölçülmesi için bir araç geliştirmiştir. Bu sebeple, kültürel zekanın değişik boyutlarını ölçen sorular geliştirilmiş ve sorulara verilen cevaplar kişinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymaktadır. Alınan sonuçlar kişinin kültürel anlamda edinmesi gereken eğitim için temel oluşturmaktadır. İkinci aşamada kişinin zayıf noktalarını güçlendirmek için bir eğitim metodu seçilip ona uygun eğitimler verilmektedir¹³⁸. Mesela, fiziksel kültürel zeka konusunda eksikliği olanlar oyunculuk sınıflarına katılarak bu eksikliklerini gidermeye çalışmaktadır. Eğer birey zihinsel kültürel zeka açısından herhangi bir eksikliği olduğunu düşünüyorsa, değişik olayları okuyarak ve anlamlandırarak onların ortak noktalarını bularak örnekleme yoluyla muhakeme yetisini geliştirebilir. Duygusal kültürel zekası zayıf olan bireyler ise sosyal alanlarda alıştırmalar yaparak bu zekasını geliştirebilirler. Mesela, iş görüşmesine gelen bireyi selamlaması bu zekasının gelişmesine yardımcı olabilmektedir. Bu tarz küçük işleri yapabilme daha büyük aktiviteleri yapabilmesine olanak sağlamaktadır. Üçüncü aşamada, bireye özel eğitim programı oluşturularak eğitime başlanır. Dördüncü aşamada ise birey zayıf yönlerini güçlendirmek için farklı kaynakları kendi etrafında organize etmelidir. Örneğin, bir işyerinde çalışırken işveren kişinin bu konudaki isteğini benimseyerek yardımcı olmalıdır. Bu bağlamda yaptığı işleri ve zamanı çok iyi değerlendirmeli ve ona uygun bir plan program uygulamalıdır. Beşinci aşamada ise birey çalışmak yada yaşamak zorunda olduğu kültürel çevreye girmektedir. .Bu kültürel çevrede öğrendikleri şeyleri uygulamaya başlayıp kültürel zeka açısından da zayıf ve güçlü noktaları ortaya çıkacaktır. Altıncı aşamada kişinin geliştirdiği yeni becerileri değerlendirme aşaması olup, değerlendirmede çevresinden bireysel olarak aldığı geri bildirim ya da o bireyin gelişmelerini izlemek için organize edilmiş grubun dinlenmesi yoluyla olabilmektedir ve buradan çıkacak verilere göre de kişinin ekstra eğitime ihtiyacının olup olmadığına kanaat getirilir¹³⁹.

¹³⁸Early, Ang, a.g.e., ss. 2-20.

¹³⁹Early, Ang, a.g.e., ss. 2-20.

Kültürel zekâ bakımından zengin bireyler etrafında gerçekleşen olaylar ve kişiler arasındaki çeşitli ve karmaşık ilişkileri anlayabilme yetisine sahiptirler. Bu tarz kişiler kendi ön yargılarının da farkına vararak hareket edebilmektedir. Kültürel zekayı yükseltmek sadece bir süreç olmak yerine kişinin kendi deneyimleri ve sosyal iletişimiyle gerçekleşen bir öğrenmeyi gerektirmektedir.

2.4.2. Zeka ve Kültürel Zeka Arasındaki İlişki

Günümüzde hem zeka hem de kültürel zeka ile ilgili birbirinden farklı çalışmalar yapılmaktadır. Zeka alanıyla ilgili daha önce yapılan araştırmalar dar kapsamlı olup, zeka daha çok akademik çevrelerde bireylerin sorunlarına çözüm bulma yetisi olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Günümüzde ise bu tarz bir yaklaşım yerine, zekanın yalnızca akademik ortamlarda değil farklı çevre veya ortamlarda da ihtiyaç duyulan bir alan olduğu açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu yönüyle zekaya bakılınca, zekanın güncel hayatımızda sosyal, duygusal ve pratik zeka gibi çeşitli alanlarda kendini gösterdiği görülmektedir. Kültürel zeka ise, dünyanın globalleşmesiyle gerçeklere odaklanmakta ve daha çok farklı kültürel ortam veya mahallerde kendisini ve önemini göstermektedir. Buna istinaden kültürel zeka, zekanın ayrı ve özel bir türü olarak açıklanmaktadır. Kültürel zeka, kültürel farklılıkların olduğu çevrelerde etkisini iyice hissettirerek insanların birbirleriyle kültürel etkileşime daha kolay geçmesini sağlayan ve insanların birbirlerini anlamalarını sağlayan bir yeti olarak açıklanmaktadır.

Yapılan çalışmalar sonucu kişilerarası zeka, sosyal zeka ve duygusal zekanın öneminin anlaşılmasını sağlamıştır. Zekanın bu belirtilen türleri gibi, kültürel zekada IQ'yu yani bilişsel zekayı, özellikle farklı kültürel ortam veya çevrelerde daha iyi anlaşılacak, daha etkin olmak ve güçlü, doğru iletişim kurmak için bir nevi zorunlu olan yetenekler üzerine odaklanarak açıklamaya çalışmaktadır. Bu bakımdan kültürel zeka, farklı ortamlarda farklı kişilerin birbirleriyle anlaşmasını sağlayan, kültürel etkileşimlerde bulunmasını sağlayan, çok kültürlü ortamlarda zorlukların üstesinden gelmeyi sağlayan kişisel bir yetenek olup aynı zamanda zekanın da bir türü olarak açıklanmaktadır. Bu bakımdan zeka ile kültürel zekayı birbirinden ayrı olarak açıklamak konunun özüyle bağdaşmamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE KÜLTÜREL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİ HAVAYOLU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; kişilik özellikleri ile kültürel zeka arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu bağlamda çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinin kültürel zeka tutumları üzerindeki etkisi incelenecektir. Ayrıca söz konusu bu temel amaç kapsamında çalışanların farklı demografik özelliklerine bağlı olarak kişilik özelliklerinin ve kültürel zekalarının farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılacaktır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada veri toplama metodu olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, bilgi alınacak kişilerin doğrudan doğruya okuyup cevaplandıracakları bir soru listesinin hazırlanması şeklinde yapılan gözlemdir ¹⁴⁰. Anket, yazılı iletişim yoluyla veri toplama tekniği olarak bilindiği için, yüz yüze görüşme metoduyla ve sanal anket yöntemiyle anket uygulanmıştır. Araştırma için hazırlanan anketlerde Beşli Likert ölçeği (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçeklerinin hazırlanmasında kaynakların güncel ve uluslararası alanda genel kabul görmüş olmasına önem verilmiştir.

Araştırmada kişilik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla Costa ve McCrae tarafından geliştirilen ve çevirisi Yeke tarafından yapılan kişilik ölçeği kullanılmıştır¹⁴¹. Ölçek toplam 5 boyut ve 28 ifadeden oluşmaktadır. Duygusal

¹⁴⁰Niyazi Karasar, “Bilimsel Araştırma Yöntemi”, 12. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Ankara, 2003 s. 174.

¹⁴¹Selçuk Yeke, Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi ,İstanbul Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü , İstanbul, 2015, ss. 206-210.

denge, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin boyutlarını oluşturmaktadır.

Kültürel zekayı ölçmek için ise Ang tarafından geliştirilen ve çevirisi Zeynep Aksoy tarafından yapılan 20 madde ve 4 boyuttan oluşan Kültürel Zeka Ölçeği (Cultural Intelligence Scale) kullanılmıştır ¹⁴². Bu ölçekten yüksek puan alan bireyler farklı kültürlerden bireylerle daha kolay iletişime geçmekte, o kültüre daha hızlı uyum sağlamaktadır. Düşük puan kişiler ise, farklı kültürlerle daha zor uyum sağlamakta ve kültürel etkileşime girme konusunda zorlanmaktadır.

3.2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada, kişilik özellikleri ve kültürel zeka arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişilik özellikleri ve kültürel zeka alt boyutları üzerinde, “cinsiyet, medeni durum, uyruk, yaş, statü” değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Hipotez 1: Kişilik özellikleri ile kültürel zeka arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Çalışanların kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2a: Çalışanların kişilik özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2b: Çalışanların kişilik özellikleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2c: Çalışanların kişilik özellikleri uyruklarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2d: Çalışanların kişilik özellikleri statülerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2e: Çalışanların kişilik özellikleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Çalışanların kültürel zekaları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

¹⁴²Zeynep Aksoy, “Kültürel Zeka-CQ-“, 1.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, ss. 191-192.

Hipotez 3a: Çalışanların kültürel zekaları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3b: Çalışanların kültürel zekaları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3c: Çalışanların kültürel zekaları uyruklarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3d: Çalışanların kültürel zekaları statülerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3e: Çalışanların kültürel zekaları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

3.2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Atatürk havalimanında faaliyet gösteren özel bir havayolunda uçuş personeli olarak çalışmakta olan iş görenler oluşturmaktadır. Evrenin 6765 kişiden oluşması ve hepsinden bilgi toplayabilmenin mümkün olamayacağından ötürü örneklem grubu oluşturulmuştur. Bu nedenle araştırmaya konu olan anketler söz konusu kapsam içerisindeki çalışanlara uygulanmıştır. Ankete katılan çalışanları özel bir havayolunda uçuş personeli olan Türk Kaptan Pilot, Yabancı Kaptan Pilot, Türk Yardımcı Pilot, Yabancı Yardımcı Pilot, Kabin amiri, Kabin Memuru ve Uçan Şef temsil etmektedir. Anket gönüllülük esasına göre yapıp, her çalışan ile birebir görüşülerek veya sanal anket kullanılarak oluşturulmuştur. Ankete katılan kişiler rastgele seçilmiştir. Toplamda 565 çalışan ile görüşülmüş veya sanal anket yollanmış ancak çalışanların 383'ü ankete katılmıştır.

3.2.3. Veri Analiz Yöntemi

Toplanan verilerin analiz edilmesinde SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Ayrıca demografik verileri belirlemek üzere frekans ve yüzde analizleri kullanılmıştır. Araştırma içerisinde yer alan boyutları oluşturan sorular üzerinde faktör analizine uygunluğu sorgulanmış, boyutları oluşturan sorular üzerinde güvenilirlik analizi içinde faktör analizi yapılmıştır. Kişilik özellikleri ve kültürel zeka ilişkisini analiz etmek için, Kolerasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır. Boyutlar içerisinde soruların normal dağılıma uygunluk için Shapiro

testi yapılmıştır. Normal dağılıma uymadığından, varyansları eşit olmadığından ve anlamlı farklılıklar elde edilebilmesi amacıyla hipotez sınamaları için Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

3.2.4. Likert Tipi Ölçek ve Likert Tipi Soru Ölçeği Eşitlemesi

Rensis Likert tarafından 1932 yılında ortaya atıldığından bu yana geçen sürede Likert ölçeği ve Likert-tipi sorular sosyal bilimler, siyaset bilimi, psikoloji, pazarlama ve eğitim gibi pek çok alanda en çok kullanılan tutum ve eğilim ölçüm tekniği haline gelmiştir. Ancak “Likert Ölçeği” ve “Likert-tipi soru” lar da kullanılan ölçeklerin farklı olması ve kullanılan anket analizlerinin anlamlı sonuçlar vermesi bakımından, ölçeklerin puanlaması aşamasında birbirine eşitlenme ihtiyacını doğurmuştur.

Bu bağlamda literatürde çalışma eksikliğinin olduğu ve ispatsız matematiksel bir takım modeller yer aldığı görülmüştür. Eşitleme kapsamında anketlerde kullanılan Kültürel Zeka anketinde ki yedili Likert Tipi soru ölçeği ile Kişilik özellikleri anket formunda kullanılan beşli Likert ölçeği birbirine eşitlenmiştir.

Z Score :Eşitleme için Edward I. Altman tarafından 1968 yılında geliştirilen Z-skoru formülü kullanılmıştır. Z score katsayılar ile ağırlıklandırılmış oranların lineer kombinasyonudur¹⁴³.

$$\text{Formül: } Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

μ =Ortalama σ =Standart Sapma

Standart Sapma : Olasılık kuramı ve istatistik bilim dallarında, bir anakütle, bir örneklem, bir olasılık dağılımı veya bir rassal değişken, veri değerlerinin yayılımının özetlenmesi için kullanılan bir ölçüdür¹⁴⁴.

¹⁴³Mehmet Civan, Faruk Dayı, ”Altman Z Skoru Ve Yapay Sinir Ağı Modeli İle Sağlık İşletmelerinde Finansal Başarısızlık Tahmini”, Gaziantep Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:3 Sayı:41, Gaziantep, 2014, s.2014.

¹⁴⁴Hanefi Özbek, Sıddık Keskin, “Standart Sapma mı Yoksa Standart Hata mı?”Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van Tıp Dergisi, Cilt:14, Sayı: 2, Van, 2007, ss. 64-66.

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

Formül:

N = Kümedeki Eleman Sayısı

x_i = Toplam x ler

$\bar{x}$ = Ortalama

Eşitleme: Beşli Likert Ölçeği için kullanılan Puanlama ve ölçek tanımı aşağıdaki Tablo karşılığı z score formülü ile ilgili yerlerine yazılarak oluşturulmuştur.

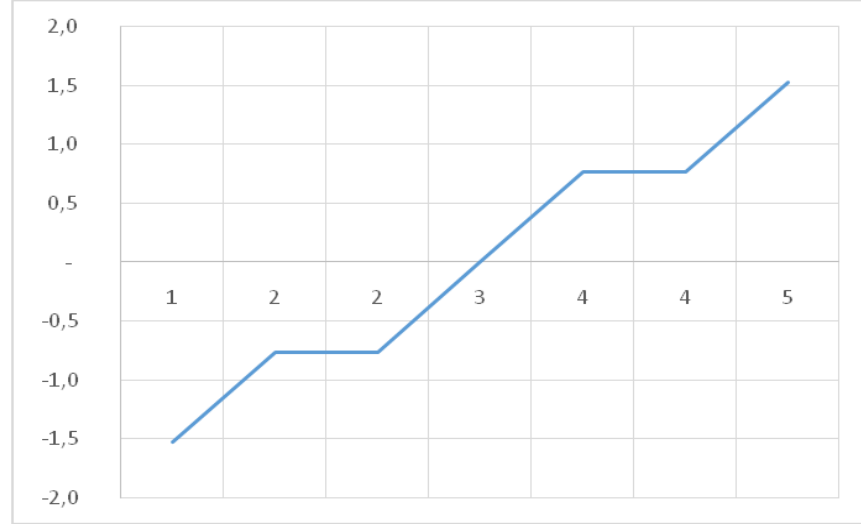
Tablo 2. Beşli Likert Ölçeği

Puan	Ölçek Tanımı	Z Score
1	Kesinlikle Tanımlamıyor	- 1,50
2	Tanımlamıyor	- 0,75
	Ne Tanımlıyor Ne	
3	Tanımlamıyor	0,00
4	Tanımlıyor	0,75
5	Tamamen Tanımlıyor	1,50

μ 3

σ 1,4

Kaynak: Likert,Rensis. “ The Method of Constructing an Attitude Scale”. s.15-20, New York: 1932.



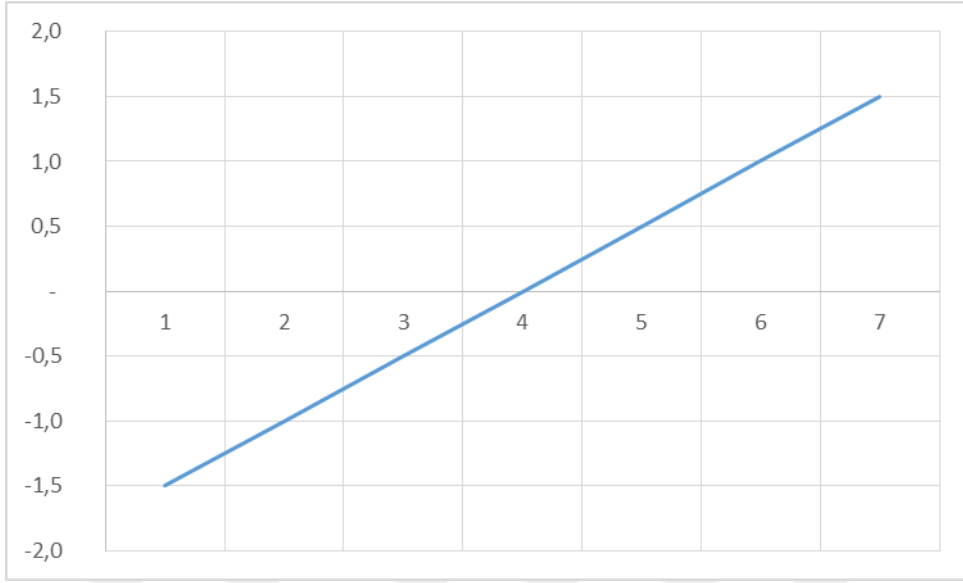
Şekil 6: Beşli Likert Tipi Ölçek

Yedili Likert Soru tipi ölçeği için kullanılan Puanlama ve ölçek tanımı aşağıdaki tablo karşılığı z score formülü ile ilgili yerlerine yazılarak oluşturulmuştur.

Tablo 3. Yedili Likert Ölçeği

Puan	Ölçek Tanımı	Z Score
1	Kesinlikle Katılmıyorum	- 1,5
2	Katılıyorum	- 1,0
3	Biraz Katılmıyorum	- 0,5
4	Emin değilim	0,0
5	Biraz Katılıyorum	0,5
6	Katılıyorum	1,0
7	Kesinlikle Katılıyorum	1,5
		μ 4
		σ 2

Kaynak: Likert, Rensis. “ The Method of Constructing an Attitude Scale”. Readings in Attitude Theory and Measurements. Ed. Martin Fishbein. John Wiley and Sons Inc. s.90-95, New York: 1967.



Şekil 7: Yedili Likert Tipi Ölçek

Beşli ve yedili ölçeklerin çizgi grafiği üzerinde de doğrusal olmadığı görülmekte. Paralel doğruların eğimleri birbirine eşit ve birbirine paraleldir. Paralel doğruların oluşturduğu yöndeş açılar birbirine eşit olacağından doğrular eşit olduğu kabul edilmektedir. Bunun için doğruların eşit olmadığı noktalar tespit edilip eşitlenecektir.

Doğrusal ölçekler arasında maksimum, minimum ve ortanca değerleri değişmeyeceği için 7 li Likert Soru Tipi Ölçek ile 5 li Likert ölçeği üzerindeki puanlara eşit olduğu kabul edilmiştir. Uyumsuz kalan noktalar Z score ortanca formül yardımıyla, 5 li Likert Ölçek z score değerine göre tespit edilmiştir.

Tablo 4. Beşli Likert ve Yedili Likert Soru Tipi Ölçek Puan Fark Tablosu

	5 li	7 li
Maksimum	5	7
Minimum	1	1
Ortanca	3	4
Ortalama ile Uyumsuz Puan		
Tipleri	2	2-3
Ortalama ile Uyumsuz Puan		
Tipleri	4	5-6

5 li Likert ölçeği üzerinde tespit edilen Z score değerleri ile 7 Li Likert Soru Tipi ölçeği üzerindeki Z score puanları eşitlenerek yeni 5 li Likert Ölçeği puanları oluşturulmuştur.

Formül:

$$\frac{a + b}{2} = x$$

$$\frac{-1 + -0,5}{2} = x$$

$$-0,75 = x$$

a = 1. 7 li Uyumsuz negatif Z score değeri

b = 2. 7 li Uyumsuz negatif Z score değeri

x = Yeni Z score değeri

Tespit edilen Yeni Z score değeri 5 Li Likert Ölçek puanı karşılığı olan “2” ile 7 li Likert Soru Tipi Ölçek üzerinde “2” ve “3” puanları 5 li Likert Ölçek puanına eşitlenmiştir.

Formül:

$$\frac{a + b}{2} = x$$

$$\frac{1 + 0,5}{2} = x$$

$$0,75 = x$$

a = 1. 7 li Uyumsuz negatif Z score değeri

b = 2. 7 li Uyumsuz negatif Z score değeri

x = Yeni Z score değeri

Tespit edilen Yeni Z score değeri 5 Li Likert Ölçek puanı karşılığı olan “4” ile 7 Li Likert Soru Tipi Ölçek üzerinde “5” ve “6” puanları 5 li Likert Ölçek puanına eşitlenmiştir.

Z score ile puan eşitlemesi sonrası uyumsuz, seçeneklerin Z Score değerine göre puanları eşitlenmiş ve aşağıdaki tabloda yer alan yeni 7 li Likert Soru tipi puanlamalarına göre anket puanlaması yapılmıştır.

Tablo 5. Eşitleme Tablosu

Puan	Ölçek Tanımı	Z Score
1	Kesinlikle Katılmıyorum	- 1,50
2	Katılıyorum	- 0,75
2	Biraz Katılmıyorum	- 0,75
3	Emin değilim	-
4	Biraz Katılıyorum	0,75
4	Katılıyorum	0,75
5	Kesinlikle Katılıyorum	1,50

μ 3

σ 1,3

3.3. Bulguların Değerlendirmesi

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinden, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, uyruğu ve görev bilgilerinin frekans ve yüzdelik oranları ile ilgili bilgileri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	179	46,70
	Kadın	204	53,30
	Toplam	383	100,00
Yaş	20-25	50	13,10
	25-30	133	34,70
	30-40	131	34,20
	40-50	53	13,80
	50 ve üstü	16	4,20
	Toplam	383	100,00
Medeni Durum	Bekar	205	53,50
	Evli	178	46,50
	Toplam	383	100,00
Uyruk	Yerli	300	80,28
	Yabancı	83	19,72
	Toplam	383	100,00
Unvan	Yrd. Pilot	54	14,10
	Kabin Amiri	83	21,70
	Kabin Memuru	152	39,69
	Kaptan Pilot	61	15,91
	Uçan şef	33	8,60
	Toplam	383	100,00

Yukarıda bulunan Tablo 6’da görüldüğü gibi, anketi cevaplayanların cinsiyetlerine bakıldığında, katılımcıların %53,30’nin kadın, %46,7’ünün erkek olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, katılımcıların çoğunluğunun %53,50 bekar olduğu bulunmuştur. Yaş aralığına göre, çoğunluğunun yaşı 25-30 yaş aralığında %34,70 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %80,28 ‘inin yerli, %19,72 ‘sinin yabancı olduğu görülmektedir. Unvan olarak, katılımcılardan büyükten küçüğe doğru, %39,69’u Kabin Memurlarından, %21,7’si Kabin Amirlerinden, %15,91’i Kaptan Pilotlardan, %14,1’i Yardımcı Pilotlardan ve %8,6’sı Uçan Şeflerden oluştuğu tespit edilmiştir.

3.3.1. Faktör Analizi

Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmak istendiğinde kullanılır. Verilerin değerlendirilmesi sonucunda da öngörülen kavramların (değişkenlerin) gerçekten var olup olmadığı ortaya konulur. Faktör analizi değişkenlerin daha anlamlı ve özet bir şekilde sunulmasını sağlar¹⁴⁵.

Tablo 7. Kişilik Özellikleri KMO ve Barlett's Faktör Anlamlılık Testi

Kaiser-Meyer-Olkin	Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,928
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	10335,832
	Serbestlik Derecesi	1128
	Anlamlılık	,000

Yukarıda bulunan Tablo 7' deki teste göre, analizlerde veriler üzerinden hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü istatistiği 0.928 olarak hesaplanmıştır ki, bu da değişkenlerde paylaşılan toplam değişkenliğin %92.8'nin ortak paylaşılan varyanstan kaynaklandığını göstermektedir. Analizlerimizde Bartlett Test İstatistiği değeri yüksek (10335,5) çıkmış ve sıfır hipotezi %1 istatistiksel anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir. Bu istatistik, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin geçerliliği faktör analizi yöntemi kullanılarak yapılmaktadır.

¹⁴⁵Münevver Turanlı, Dicle Taşpınar Cengiz, Ömer Bozkır, "Faktör Analizi Ele Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Başarı Durumuna Göre İllerin Sıralanması", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Ekonometri Ve İstatistik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 17, İstanbul, 2012, s. 47.

Tablo 8. Kültürel Zeka KMO ve Barlett's Faktör Anlamlılık Testi

Kaiser-Meyer-Olkin	Örneklem Yeterliliği Ölçütü	,728
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	7867,927
	Serbestlik Derecesi	1328
	Anlamlılık	,000

Yukarıda bulunan Tablo 8' deki teste göre, analizlerde veriler üzerinden hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü istatistiği 0.728 olarak hesaplanmıştır ki, bu da değişkenlerde paylaşılan toplam değişkenliğin %72.8'nin ortak paylaşılan varyanstan kaynaklandığını göstermektedir. Analizlerimizde Bartlett Test İstatistiği değeri yüksek (7867,927) çıkmış ve sıfır hipotezi %1 istatistiksel anlamlılık düzeyinde reddedilmiştir.

Bu istatistikler verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin geçerliliği faktör analizi yöntemi kullanılarak yapılmaktadır. Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmak istendiğinde kullanılır. Verilerin değerlendirilmesi sonucunda da öngörülen kavramların (değişkenlerin) gerçekten var olup olmadığı ortaya konulur. Faktör analizi değişkenlerin daha anlamlı ve özet bir şekilde sunulmasını sağlar. Bu çalışmadaki kavramları ölçmek için kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenleri oluşturan ifadeler faktör analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 9. Kişilik Özellikleri Faktör Analizi Sonuç Tablosu

	Faktör Ağırlığı					Faktör Açıklayıcılığı
	1	2	3	4	5	
DUYGUSAL_DENGE Düşünmeden_Hareket_Eden Çekimser Düşmanca_Tutum_içinde_Olmak Endişeli Depresyona_Giren Hassas	0,641 0,510 0,467 0,411 0,375 0,370					30,771
DIŞADÖNÜKLÜK Canayakın_Samimi İddialı Olumlu_Düşünen Maceracı Girişken		0,538 0,530 0,528 0,516 0,451				8,365
DENEYİME_AÇIKLIK Yenilikçi Hiperaktif Hayalperest Görsel_Estetik_Duygusal Değerlerine_Sahip_Çıkan Duygusal			0,622 0,622 0,524 0,509 0,496 0,482			6,078
UYUMLULUK Yumuşak_Başlı Uysal Alçakgönüllü Güvenilir Fedakar_Özverili				0,535 0,495 0,495 0,455 0,452		5,216
SORUMLULUK Yetkin Kendini_disipline_edebilen Başarma_gayreti_olan Görevini_Bilen Emredici_Kuralkoyan Temkinli_Enineboyuna					0,601 0,570 0,553 0,541 0,508 0,495	3,908
TOPLAM						54,338

Yukarıda bulunan tablo 9' a göre, kişilik özelliklerine yönelik literatürde yaygın olarak kullanılan beş-faktör kişilik özelliği ölçeğinin özgün formatı ve boyutları analizlerde kullanılmıştır. Chi-Hwang ve Henry, faktör yük değerlerinin 0,30'un altında olan maddelerin ölçek dışında tutulmasını istediklerinden dolayı, 0,30'un altında olan maddeler ölçek dışı tutulmuştur¹⁴⁶. Chi-Hwang ve Henry 6 sorudan oluşan Duygusal Denge faktörü varyansın %30,771'ini açıklamakta, 5 sorudan oluşan Dışa Dönüklük Faktörü varyansın %8,365'ini, 6 sorudan oluşan Deneyime Açıklık faktörü varyansın %6,078'ini, 5 sorudan oluşan Uyumluluk faktörü varyansın %5,216'sını ve 6 sorudan oluşan Sorumluluk faktörü varyansın %3,908'ini açıklamaktadır. Faktör analizi sonucu boyutlarını oluşturan soruların yükleri anlamlı bulunmuştur. Beş boyutun toplam varyansın %54.338'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

¹⁴⁶Chiu Lian, Henry Loren, "Development and validation of the mathematics anxiety scale for children, Measurement and Evaluation in Counseling and Development", Academic Journal, Amerika, Cilt: 23, Sayı: 3, 1990. ss. 121-127.

Tablo 10. Kültürel Zeka Faktör Analizi Sonuç Tablosu

	Faktör Ağırlığı				Faktör Açıklayıcılığı
	1	2	3	4	
ÜST_BİLİŞ					
MC1	0,731				39,130
MC4	0,659				
MC2	0,614				
MC3	0,592				
KAVRAMSAL_FAKTÖR					
COG1		0,661			15,847
COG5		0,656			
COG6		0,641			
COG3		0,633			
COG4		0,590			
COG2		0,528			
GÜDÜSEL					
MOT5			0,711		9,677
MOT4			0,684		
MOT2			0,664		
MOT3			0,635		
MOT1			0,577		
DAVRANIŞSAL					
BEH4				0,715	6,630
BEH2				0,711	
BEH5				0,709	
BEH1				0,690	
BEH3				0,670	
TOPLAM					74,530

Yukarıda bulunan Tablo 10'a göre, kültürel zeka faktör ölçeği analiz sonucunda, boyut yükleri anlamlı olduğu bulunmuştur. Kültürel zekayı oluşturan faktör sorularının literatürde kullanılan kısaltmaları ek bölümünde ifade edilen soru karşılığında yer almaktadır. Faktör yükleri 0,30 üzeri olduğundan tamamı faktör analizi içerisine dahil edilmiştir. Üst Bilişsel faktör varyansın %39,130'unu, kavramsal faktör varyansın %15,847'sini, Güdüsel faktör varyansın %9,677'sini, Davranışsal faktör varyansın %6,630'unu açıklamaktadır. Faktör analizi sonucu

boyutları oluşturan soruların yükleri anlamlı bulunmuştur. Dört boyutun toplam varyansın %74.53'ünü açıkladığı ifade edilebilir.

3.3.2. Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi

Korelasyon iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü gösteren katsayıdır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır; korelasyonun mutlak değeri ne kadar büyükse, değişkenler arasındaki ilişki de o kadar güçlüdür¹⁴⁷.

Güvenilirlik analizi ile ölçümdeki verilerin birbirleriyle ne kadar ilgili oldukları, birbirleriyle yakınlıkları, homojen bir yapıyı açıklayabilecek şekilde bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırılır. Güvenilirlik, deneklerin anket sorularına verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak açıklanabilir. Güvenilirlik, anketin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Ölçek güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa Katsayısı kullanılır. Ölçeği oluşturan ifadelerin homojen yapıya sahip olup olmadıklarını test etmek için kullanılır. Cronbach Alfa Katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler alır; güvenilirlik değeri 0,7 ve üzerinde ise o ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir¹⁴⁸. Kişilik özellikler ve Kültürel zeka boyutları içerisinde Tablo 7'de yer aldığı şekilde Cronbach Alfa değerleri 0,70 üzerinde bulunmuştur. Kişilik Özelliklerinin Cronbach Alfa ortalaması 0,819, Kültürel zeka Cronbach Alfa ortalaması 0,785 ve genel ortalama 0,804 olduğu bulunmuştur. Boyutları oluşturan soruların güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

¹⁴⁷Mustafa İlhan, Bayram Çetin, Meral Öner-Sünkür, Ferat Yılmaz, "Ders Çalışma Becerileri İle Akademik Risk Alma Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon İle İncelenmesi", Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, Ankara, 2013, ss. 124-126.

¹⁴⁸İlker Ercan, İsmet Can, Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Bursa, Cilt: 30, 2004, Sayı: 3, ss. 1-6, <http://utf.dergisi.org/pdf/pdf UTF 149.pdf>, 24.06.2016

Tablo 11. Korelasyon ve Güvenirlilik Katsayıları Tablosu

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-DUYGUSAL DENGİ	2,52	0,740	1								
2-DİŖA DÖNÜKLÜK	4,06	0,798	-0,06	1							
3-AÇIKLIK	4,10	0,749	-0,11	0,63	1						
4-UYUMLULUK	4,29	0,662	-0,14	0,48	0,57	1					
5-SORUMLULUK	4,22	0,628	-0,25	0,46	0,59	0,63	1				
6-ÜST BİLİŖSEL	3,86	0,699	-0,23	0,34	0,41	0,39	0,48	1			
7-BİLİŖSEL	3,77	0,789	-0,25	0,21	0,41	0,30	0,40	0,57	1		
8-MOTİVASYONEL	4,09	0,719	-0,23	0,29	0,37	0,34	0,39	0,62	0,56	1	
9-DAVRANIŖSAL	3,94	0,798	-0,21	0,26	0,42	0,37	0,49	0,60	0,65	0,71	1
Cronbach Alfa Güvenirlilik katsayısı			0,87	0,81	0,80	0,81	0,80	0,78	0,79	0,79	0,78

Yukarıda bulunan Tablo 11’de bu çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ve korelasyon katsayıları yer almaktadır. Tablo 7’de görüldüğü gibi, tüm değişkenlerin güvenirlik katsayıları eşik değere (0,70) eşit veya bundan büyüktür. Buda gösteriyor ki, bu değişkenleri oluşturan ifadeler içsel homojen bir yapıya sahiptir. Yani, ölçeklerin güvenilir olduğunun bir işaretidir. Ölçeklere ilişkin ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya kişilik özelliklerinin uyumluluk alt boyutu 4.29 güven ölçeği ile sahip olmaktadır. En düşük ortalamaya ise 2.52 ile duygusal denge alt boyutuyla ankete katılanların olduğu tespit edilmiştir. Analize göre ankete katılanların kişisel özelliklerinden olan açıklık özelliğinin ortalama değerlerde olduğu söylenebilir. Kültürel zeka ölçeği alt boyutları arasında en yüksek motivasyonel 4,09 ortalama değeriyle, bireylerin bilinçli ve amaçlı işlerde bulunmaya yönelten dürtüler bileşkelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Analize göre, en yüksek kültürel zeka boyutunun Motivasyonel alt boyutu olduğu görülmüş olup, ankete katılanların yeni bir kültüre uyum sağlamak için engeller ve aksilikler ile kolayca başa çıkabileceği söylenebilir. Ayrıca kültürel etkileşimde bulunurken ortaya çıkan sorunlar sebebiyle yaşanabilecek zorluklara karşı çabuk vazgeçmeyecekleri de ifade edilebilir, öz yeterliliklerinin ve iç motivasyonlarının da yüksek olduğu söylenebilir. En düşük bilişsel faktör alt boyutu 3,77 olarak tespit edilmiştir. Analize göre, en zayıf kültürel zeka boyutu bilişsel faktör boyutudur. Bu durumda ankete katılanların diğer kültürleri tanıma, farklı kültürlerle uyum sağlama, farklı kültürlerle ait kuralları bilme, kültürlerle ait özellikler hakkında fazla fikir sahibi olmadığı söylenebilir. Ayrıca ankete katılanların kültürlerarası benzerlikleri veya farklılıkları kendi bilgi ve birikimleri doğrultusunda kolayca ayırt etmede sorun yaşayabilecekleri ve bilişsel esnekliklerinin de düşük olacağı söylenebilir.

Değişkenler arası doğrusal ilişkileri gösteren korelasyon katsayılarına bakıldığında, kişilik özellikleriyle kültürel zeka arasında zayıf bir korelasyon olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri içerisinde, en yüksek oranın Sorumluluk ve Uyumluluk özelliklerin de yüksek çıktığı görülmüştür. Analize göre ankete katılanların Uyumluluk kapsamında güvenilir, uysal, fedakar, yumuşak başlı, alçak gönüllü olduğu söylenebilir. Ankete katılanların Sorumluluk kapsamında ise, yetkin, emredici, temkinli, enine boyuna düşünen, kural koyan, görevini bilen ve başarma

gayreti olan bireyler olduğu söylenebilir. Analize göre, Duygusal dengenin ortalaması en düşük çıkmıştır. Bu anlamda ankete katılanların endişeli, çekimser, hassas ve düşünmeden hareket ettikleri de söylenebilir. Ankete katılan kişilerin Duygusal Denge ile Dışa Dönüklük, Açıklık, Uyumluluk, Sorumluluk ve Üst Bilişsel, Motivasyonel, Davranışsal içerisinde sorulara verilen cevaplar ile Kişilik özelliklerinin alt boyutları ve Kültürel zeka alt boyutları içerisindeki sorulara verilen cevaplar arasında negatif ters yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu söylenebilir. Kişisel özelliklerden Dışa Dönüklük alt boyutuna bakıldığında, Kültürel zekanın alt boyutları arasında pozitif zayıf bir ilişki olduğu da ifade edilebilir. Kişilik Özellikleri Açıklık alt boyutunda, Kültürel zeka alt boyutlarıyla pozitif zayıf bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Uyumluluk ile Kültürel zeka alt boyutları arasında da pozitif zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Kültürel zeka alt boyutları içerisinde Davranışsal ve Motivasyonel zeka ile arasında %71 pozitif orta seviyede etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Genel olarak Kişilik özellikleri içerisinde kişilerin vermiş olduğu cevaplar ile Kültürel zeka sorularına vermiş oldukları cevap sonuçları arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. Regresyon Analizi

Çoklu regresyon analizi, bir veya birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için kullanılan bir yöntemdir¹⁴⁹. Araştırma modelinde yer alan Hipotez 1 test etmek için çoklu regresyon analizi kullanılmış; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırmada 4 tane bağımlı değişken ve 5 tanede bağımsız değişken bulunmaktadır. Araştırma sonuçları Tablo 8’de verilmektedir.

Her bir bağımlı değişken için ayrı bir model oluşturulmuştur. Genel olarak regresyon modelinin sonucuna göre, her beş model de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

¹⁴⁹Selahattin Yavuz, “Regresyon Analizinde Doğrusala Dönüştürme Yöntemleri ve Bir Uygulama” Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 1, Erzurum, 2016 s. 166.

Tablo 12. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler														
	DUYGUSAL DENGİ			DİŞA DÖNÜKLÜK			AÇIKLIK			UYUMLULUK			SORUMLULUK		
	Standart Beta (β)	t- değeri	p- değeri	Standart Beta (β)	t- değeri	p- değeri	Standart Beta (β)	t- değeri	p- değeri	Standart Beta (β)	t- değeri	p- değeri	Standart Beta (β)	t- değeri	p- değeri
ÜST BİLİŞSEL	-,090	1,133	,183	,261	3,952	,000	,194	3,133	,002*	,240	3,75	,000*	,289	4,876	,000*
BİLİŞSEL	-,147	2,148	,032*	-,026	-,386	,700	,173	2,764	,006*	,012	,180	,858	,050	,834	,405
MOTİVASYONEL	-,107	1,435	,158	,105	1,440	,151	,039	,577	,564	,057	,813	,417	-,032	-,487	,627
DAVRANIŞSAL	,021	0,270	,787	,050	,651	,515	,158	2,191	,029*	,179	2,408	,017*	,303	4,401	,000*
	R ² = ,077 F= 7,897 Sig.= ,000			R ² = ,126 F= 13,680 Sig.= ,000			R ² = ,231 F= 28,322 Sig.= ,000			R ² = ,182 F= 21,016 Sig.= ,000			R ² = ,294 F= 39,350 Sig.= ,000		

Yukarıda bulunan Tablo 12'deki verilere göre regresyon analizi şu şekilde yorumlanabilir;

Duygusal Denge ile 1.Model için $F= 7,897$; $Sig.=,000$ sonucu anlamlıdır; Model içerisinde Duygusal denge üzerinde Kültürel zeka Bilişsel alt boyutu $Sig.=,032$ anlamlı bulunmuştur. Duygusal denge modeli üzerinde Üstbilişsel, Motivasyonel ve Davranışsal alt boyutları sonuçları anlamlı olmadığı görülmüştür. Kurulan Duygusal Denge modelinde, ankete katılanların endişeli, hassas, düşünmeden hareket eden, düşmanca tutum içinde oldukları söylenebilir ve duygusal durumlarının bu özelliklerinin üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilir. Duygusal durumdan zayıf oldukları da analiz sonucunda anlaşılmıştır. Zayıf olan Duygusal dengede bir birimlik değişikliğe karşılık, bilişsel boyut üzerinde negatif etki etmektedir. Bu modele göre, duygusal denge ile bilişsel boyutun birbirleriyle negatif ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir.

Dışa Dönüklük ile 2. Model için $F= 13,680$; $Sig.=,000$ sonucu anlamlıdır; Dışa dönüklük üzerinde Kültürel Zeka Üst Bilişsel alt boyutu $Sig.=,000$ ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dışa Dönüklük modeli üzerinde Bilişsel, Motivasyonel ve Davranışsal İlişki alt boyutları sonuçları anlamlı değildir. Analiz sonucu ankete katılanların Dışa dönük olan kişilerin, girişken, iddialı, maceracı, olumlu düşünen, cana yakın, samimi oldukları söylenebilir. Ayrıca, dışa dönüklükteki bir birimlik değişimin Üst Bilişsel zeka üzerinde 0,261 beta değeriyle artışa neden olacağı söylenebilir. Bu anlamda dışa dönüklük ile Üst Bilişsel zeka arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Açıklık ile 3. Model için $F= 28,322$; $Sig.=,000$ sonucu anlamlıdır; Açıklık modeli içerisinde Üst Bilişsel $Sig.=,002$, Bilişsel $Sig.=,006$ ve Davranışsal $Sig.=0,029$ ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Motivasyonel alt boyutunun anlamsız olduğu söylenebilir. Ankete katılanların açıklık duyguları, sıra dışı fikirleri, hayal gücünü, merakı ve çeşitli kültürel bilgiyi elde etme ve anlamada kullandığı zihinsel süreçleri, kendilerine sağladıkları katkılarının bir birimlik değişimiyle, Üst Bilişsel zeka üzerinde 0,194 beta değeriyle artışa neden olacağı, çeşitli kültürlerin norm ve geleneklerini benimseme üzerine Bilişsel zekada da 0,173 beta değeriyle artışa neden olacağı ve kişinin farklı durumlarda sözel yada sözel olmayan davranışlarını sergileyebilme üzerine Davranışsal zeka da 0,158 beta değeriyle artışa neden olacağı

ifade edilebilir. Dolayısıyla analize göre, açıklık özelliğinin üst bilişsel zeka, davranışsal zeka ve bilişsel zeka üzerinde etkisinin olduğu söylenebilir. Açıklık özelliğindeki bir birimlik artışın bilişsel zeka, üst bilişsel zeka ve davranışsal zekayı pozitif etkilediği görüldüğünden aralarında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Uyumluluk ile 4. Model için $F= 21,016$; $Sig.=,000$ sonucu anlamlıdır; Uyumluluk modeli içerisinde Üst Bilişsel $Sig.=,000$ ve Davranışsal $Sig.= ,017$ ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bilişsel ve Motivasyonel alt boyutlarının anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Analize göre, ankete katılanların Davranışsal boyutta, farklı bir kültüre girdikleri zaman davranışlarını o kültürün özelliklerine göre değiştirebileceği söylenebilir. Ayrıca davranışlarını farklı kültürler içerisine girdiğinde kontrol edebileceği, ayrıca farklı kültürlerde yanlış anlaşılmaya yol açabilecek mimik, el ve kol hareketlerine dikkat edeceği söylenebilir. Ankete katılanların Üst Bilişsel boyutta ise, farklı kültürler hakkında bilgi sahibi olduğu, farklı kültürlerle kolayca uyum sağladığı ve kültür farklılıklarından çok fazla etkilenmediği söylenebilir. Analize göre, kişisel özelliklerdeki bir birimlik değişimin, Üst Bilişsel zeka üzerinde 0,240 beta değeriyle pozitif bir etki gösterdiği, kişinin farklı durumlardaki sözel ya da sözel olmayan davranışlarını sergileyebilme durumu üzerine, Davranışsal zekasında 0,179 beta değeriyle artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

Sorumluluk ile 5. Model için $F= 39,350$; $Sig.=,000$ sonucu anlamlıdır; Üstbilişsel $Sig.=,000$, Davranışsal $Sig.=,000$ ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bilişsel ve Motivasyonel alt boyutları üzerinde anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların görev bilinciyle hareket etme ve başarı için azim gösterme üzerindeki bir birimlik artışın, kültürel bilgiyi elde etmede ve anlama üzerine, Üst Bilişsel zeka da 0,289 beta değeriyle artışa neden olduğu, kişinin farklı durumlardaki sözel ya da sözel olmayan davranışlarını sergilemedeki, Davranışsal zekasında 0,303 beta değeriyle artışa neden olduğu ifade edilebilir. Analize göre, ankete katılanların emredici, kural koyan, görevini bilen ve kendini disipline edebilen bireylerden oluştuğu söylenebilir. Ayrıca davranışsal boyutta davranışlarını farklı kültürler içerisinde kontrol edebildiği ve davranışlarıyla farklı kültürlerle uyum sağlayabildiği tespit edilmiştir.

Genel olarak; kişilik özellikleri ile kurulan kültürel zekanın alt boyut modelleri arasında, kişilik özelliklerinin kültürle ilgili bireysel düşünce süreci üzerindeki kontrolü ve kişinin farklı durumlardaki uygun ses tonu, jest ve mimik kullanımı, doğru kelime seçimlerinde ilişkisi olduğu ifade edilebilir ve kurulan Hipotez 1 kişilik özellikleri ile kültürel zeka arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu kabul edilebilir.

3.3.4. Normal Dağılım

Tablo 13. Kişilik Özellikleri Normal Dağılım Tablosu

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Serbestlik	Anlamlılık	İstatistik	Serbestlik	Anlamlılık
DUYGUSAL DENGİ	,064	383	,001	,988	383	,003
DIŞA DÖNÜKLÜK	,134	383	,000	,900	383	,000
AÇIKLIK	,127	383	,000	,905	383	,000
UYUMLULUK	,142	383	,000	,888	383	,000
SORUMLULUK	,123	383	,000	,918	383	,000

Yukarıda bulunan Tablo 13'e göre, kişilik özellikleri üzerinde yapılan normallik dağılımı Shapiro-Wilk Testi $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde reddedilmektedir. Dağılımın normal olmaması sonucu, anlamlı farklılıklar elde edilebilmesi için non parametrik testler olan "Mann – Whitney U" ve "Kruskal Wallis" testlerinin yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 14. Kültürel Zeka Normal Dağılım Tablosu

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Serbestlik	Anlamlılık	İstatistik	Serbestlik	Anlamlılık
ÜST BİLİŞSEL	,178	383	,000	,875	383	,000
BİLİŞSEL	,127	383	,000	,934	383	,000
MOTİVASYONEL	,169	383	,000	,871	383	,000
DAVRANIŞSAL	,181	383	,000	,874	383	,000

Yukarıda bulunan Tablo 14’e göre, kültürel zeka üzerinde yapılan normallik dağılımı her bir boyut için Shapiro-Wilk Testi $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde reddedilmektedir.

Yapılan Testler sonucu dağılımın normal olmadığı, varyanslar arasında eşitlik olmadığı tespit edilmiştir. Dağılımın normal olmaması sonucu anlamlı farklılıklar elde edilebilmesi için “Mann – Whitney U” ve “Kruskal Wallis” testleri yapılmasına karar verilmiştir. Mann – Whitney U” ve “Kruskal Wallis” testleri parametrik olmayan testlerdir. Mann – Whitney U testi, bağımsız örneklerde t testinin, Kruskal Wallis testi ise eşleştirilmiş ya da diğer adıyla bağımlı örneklerde t testinin parametrik olmayan alternatifleridir.

Hipotez 2a, Hipotez 2b, Hipotez 2c,Hipotez 2d,Hipotez 2a,Hipotez 3, Hipotez 3a,Hipotez 3b, Hipotez 3c,Hipotez 3d ve Hipotez 3a Hipotez çözümleri için non parametrik testlerden “Mann – Whitney U” ve “Kruskal Wallis” testleri uygulanmıştır.

3.3.5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması

Tablo 15. Cinsiyete göre Kişilik Özellikleri Üzerine Mann Whitney U Testi

		N	Ortalama	Z Değeri	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
DUYGUSAL DENGİ	Kadın	204	206,86			
	Erkek	179	175,07	-2,811	15227,00	0,005*
DIŞA DÖNÜKLÜK	Kadın	204	197,48			
	Erkek	179	185,76	-1,038	17141,00	0,299
AÇIKLIK	Kadın	204	199,04			
	Erkek	179	183,98	-1,333	16822,00	0,182
UYUMLULUK	Kadın	204	189,77			
	Erkek	179	194,54	-0,424	17803,50	0,672
SORUMLULUK	Kadın	204	192,91			
	Erkek	179	190,96	-0,173	18071,50	0,862

Yukarıda yer alan Tablo 15'e göre, duygusal denge açısından $p < 0,05$ olduğundan, Erkeklerle nazaran kadınların 206,86 ortalamayla daha duygusal olduğunu görülmektedir. Hipotez 2a kabul edilir. Cinsiyet bakımından Dışa Dönüklük, Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk alt boyutları üzerinde anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Bulgular neticesinde genel olarak; Erkek ve Kadın arasında Duygusal Denge sorularına verilen cevaplar arasında cinsiyete göre bir farklılık söz konusuysa, diğer alt boyutlar içerisinde farklılık olmadığı görülmüştür. Hipotez desteklenmediğinden hipotez 2a reddedilir. Yani, cinsiyet bakımından Dışa Dönüklük, Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk alt boyutlarında farklılık tespit edilemediğinden çalışanların kişilik özelliklerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Buna karşın, duygusal denge özelliğinde çalışanların kişilik özellikleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği ifade edilebilir. Duygusal denge ve Dışadönüklük özelliğinde ise, kadınların ortalamalarının erkeklerle göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınların erkeklerle oranla daha

samimi, maceraperest, girişimci ve olaylara karşı daha olumlu düşünen kişiler olduklarını söyleyebiliriz. Analize göre, kadınların yeteneklerini ve becerilerini kullanabilme konusunda erkeklerden daha üstün olduğu ayrıca kişisel başarı duygusu, girişimcilik ve yeniliğe açık olma gibi duyguların kadınlar için daha önemli faktörler olduğu söylenebilir. Duygusal denge özelliklerinde ise, kadınların erkeklere göre daha çekimser, endişeli, hassas ve düşünmeden hareket eden yapıya sahip oldukları için cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişkiler görüleceği düşünülmüş fakat yapılan analiz sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmadığı ifade edilebilir.

Tablo 16. Medeni Duruma Göre Kişilik Özellikleri Mann Whitney U Testi

		N	Ortalama	Z Değeri	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
DUYGUSAL DENGİ	Evli	178	186,65			
	Bekar	205	196,64	-0,883	17293,50	0,377
DİŞİ DÖNÜKLÜK	Evli	178	196,63			
	Bekar	205	187,98	-0,766	17421,00	0,444
AÇIKLIK	Evli	178	204,92			
	Bekar	205	180,78	-2,137	15944,50	0,033*
UYUMLULUK	Evli	178	200,67			
	Bekar	205	184,48	-1,440	16702,50	0,150
SORUMLULUK	Evli	178	210,56			
	Bekar	205	175,89	-3,071	14942,00	0,002*

Yukarıda bulunan Tablo 16'ya göre, Medeni durum bakımından Kişilik özellikleri $p < 0,05$ olduğundan, en yüksek Açıklık evliler 204,92 ortalama ve Sorumluluk evliler 210,56 ortalamayla evli ve bekârlar arasında farklılık tespit edildiğinden, Hipotez 2b kabul edilir. Medeni durum bakımından Duygusal Denge, Dışa Dönüklük ve Uyumluluk alt boyutları Hipotez 2b reddedilir. Yani, medeni durum bakımından Duygusal Denge, Dışa Dönüklük ve Uyumluluk boyutlarında çalışanların kişilik özelliklerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği

gözlemlenmiştir Ancak Açıklık ve Sorumluluk boyutlarında evliler ile bekârlar arasında farklılık olduğu söylenebilir. Bu anlamda evlilerin bekârlara göre daha yetkin, kuralcı, derinlemesine düşündüğü söylenebilir. Ayrıca evli olan çalışanların bekâr olan çalışanlara göre daha sorumlu ve daha fazla açıklık özelliğine sahip kişiler olduğu ortaya çıkmıştır. Bekâr çalışanların herhangi bir kişiye karşı sorumluluk sahibi olmadıklarından dolayı daha esnek hareket ettikleri söylenebilir ve duygusal dengelerinin evli çalışanlara göre daha yüksek çıktığı görülmüştür. Bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre sosyalleşme açısından da daha avantajlıdır. Bu sebeple çalışanların medeni durumları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki beklenilmiş fakat aralarında anlamlı bir ilişki görülmediği ifade edilebilir.

Tablo 17. Uyruga Göre Kişilik Özellikleri Mann Whitney U Testi

		N	Ortalama	Z Değeri	Mann- Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
DUYGUSAL DENGE	Yerli	300	206,86			
	Yabancı	83	175,07	-2,811	16247,10	0,005*
DIŞA DÖNÜKLÜK	Yerli	300	197,48			
	Yabancı	83	185,76	-1,038	18163,00	0,299
AÇIKLIK	Yerli	300	199,04			
	Yabancı	83	183,98	-1,333	16726,00	0,182
UYUMLULUK	Yerli	300	189,77			
	Yabancı	83	194,54	-0,424	16703,20	0,672
SORUMLULUK	Yerli	300	192,91			
	Yabancı	83	190,96	-0,173	17973,20	0,862

Yukarıda bulunan Tablo 17'ye göre, Uyruk bakımından Kişilik Özellikleri $p < 0,05$ olduğundan, en yüksek Duygusal Denge Yerli 206,86 ortalama ile uyruk bakımından farklılık olduğu tespit edilmiş, Hipotez 2c kabul edilir. Uyruk bakımından Dışa Dönüklük, Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk boyutları Hipotez 2c reddedilir. Yani, Uyruk bakımından Dışa Dönüklük, Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk boyutlarında çalışanların kişilik özelliklerinin uyruklarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Ancak yerli çalışanların duygusal denge özellikleri

yabancı çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna istinaden, yabancı personelin yerli personele göre duygusal denge özelliği daha düşük çıkmıştır. Yabancı personellerin daha az endişeli, girişken ve daha az stresli olduğu görülmüştür. Türk personelin ise, daha kaygılı, endişeli ve daha stresli olduğu söylenebilir. Ülkemizin genel olarak misafirperver olmasından dolayı yerli personelin daha cana yakın olumlu düşünen, gelenekçi, dışa dönüklük ve açıklık gibi özellikleri yüksek çıktığı ifade edilmektedir. Yerli personelin ikili ilişkiler bakımından daha faydalı ve daha etkin kullanılabileceği ifade edilebilir.



Tablo 18. Statüye Göre Kişilik Özellikleri Kruskal Wallis Testi

		N	Ortalama	Ki Kare	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Düzeyi (p)
DUYGUSAL DENGE	Yrd. Pilot	54	218,45	8,688	4	0,069
	Kabin Amiri	83	191,62			
	Kabin Memuru	152	183,94			
	Kaptan Pilot	61	171,91			
	Uçan şef	33	223,92			
DIŞA DÖNÜKLÜK	Yrd. Pilot	54	186,10	22,208	4	0,000*
	Kabin Amiri	83	209,81			
	Kabin Memuru	152	186,26			
	Kaptan Pilot	61	225,76			
	Uçan şef	33	120,88			
AÇIKLIK	Yrd. Pilot	54	217,24	19,581	4	0,001*
	Kabin Amiri	83	175,49			
	Kabin Memuru	152	188,61			
	Kaptan Pilot	61	229,43			
	Uçan şef	33	138,64			
UYUMLULUK	Yrd. Pilot	54	190,44	6,564	4	0,161
	Kabin Amiri	83	173,39			
	Kabin Memuru	152	197,61			
	Kaptan Pilot	61	215,24			
	Uçan şef	33	172,56			
SORUMLULUK	Yrd. Pilot	54	196,55	6,872	4	0,143
	Kabin Amiri	83	180,43			
	Kabin Memuru	152	192,77			
	Kaptan Pilot	61	218,04			
	Uçan şef	33	161,97			

Yukarıda bulunan Tablo 18'e göre, Statü bakımından Kişilik Özellikleri alt boyutları Dışa Dönüklük ve Açıklık $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bulunmuştur, Dışa dönüklük Sig.=0,000, En yüksek Kaptan Pilot 225,76 ortalama, Açıklık Sig.=0,001 ile en yüksek Kaptan Pilot 229,43 ortalamayla anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Hipotez 2d kabul edilir. Statü bakımından Duygusal Denge, Uyumluluk ve Sorumluluk anlamlı farklılık tespit edilememiştir, Hipotez 2d reddedilir, yani duygusal denge, uyumluluk ve sorumluluk özelliklerinde çalışanların kişilik özellikleri statülerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Ancak açıklık ve dışa dönüklük boyutunda, çalışanların kişilik özellikleri statülerine göre farklılık göstermektedir denilebilir. Burada en yüksek dışa dönüklük ve açıklık ortalamasına sahip olan kaptan pilotların ve hayal gücünün daha fazla olduğu, yenilikçi oldukları ve estetiğe daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Kabin amirlerinin de dışa dönüklük özelliğinin ortalamasının yüksek olması, bu bireylerin cana yakın, samimi, maceracı ve olumlu düşündükleri söylenebilir. Yardımcı pilotların ve uçan şeflerin duygusal dengede en yüksek ortalamaya sahip oldukları ve bu statüde çalışanların endişeli, hassas, çekimser, stresli ve düşünmeden hareket ettiği söylenebilir. Ayrıca uçan şeflerin sorumluluk özelliğinde ortalamalarının düşük çıkması, bu kişilerin kural koyan, yetkin ve başarmaya gayretli olmadıkları göstermektedir. Kaptan pilotların ve kabin memurlarının uyumluluk ortalamasının yüksek çıkması, bu bireylerin güvenilir, fedakâr, uysal ve alçak gönüllü olduklarını göstermektedir.

Tablo 19. Yaş'a Göre Kişilik Özellikleri Kruskal Wallis Testi

		N	Ortalama	Ki Kare	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Düzeyi (p)
DUYGUSAL DENGE	20-25	50	214,55	8,688	4	0,069
	26-30	133	186,97			
	31-40	131	203,56			
	41-50	53	182,75			
	51 ve üzeri	16	99,38			
DIŞA DÖNÜKLÜK	20-25	50	148,91	22,208	4	0,000*
	26-30	133	190,62			
	31-40	131	192,76			
	41-50	53	216,35			
	51 ve üzeri	16	251,25			
AÇIKLIK	20-25	50	134,86	19,581	4	0,001*
	26-30	133	181,21			
	31-40	131	187,99			
	41-50	53	259,84			
	51 ve üzeri	16	268,34			
UYUMLULUK	20-25	50	144,22	6,564	4	0,161
	26-30	133	197,08			
	31-40	131	191,06			
	41-50	53	221,02			
	51 ve üzeri	16	210,69			
SORUMLULUK	20-25	50	117,39	6,872	4	0,143
	26-30	133	182,45			
	31-40	131	200,97			
	41-50	53	247,76			
	51 ve üzeri	16	246,38			

Yukarıda bulunan Tablo 19'a göre, Yaş bakımından Kişilik Özellikleri alt boyutları Dışa Dönüklük ve Açıklık, $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bulunmuştur, Dışa dönüklük Sig.=0,000, en yüksek 51 yaş üzerindeki kişiler 251,25 ortalama, Açıklık Sig.=0,001, en yüksek 51 yaş üzerindeki 268,34 ortalama ile anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hipotez 2e kabul edilir. Yaş bakımından Duygusal Denge, Uyumluluk ve

Sorumluluk alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir, Hipotez 2e reddedilir. Teste göre sonuçlarına göre, ankete katılanların kişilik özelliklerinin yaşlarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Yapılan analiz sonucunda 51 yaş ve üzeri katılımcıların duygusal denge özellikleri daha az ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada yaş ilerledikçe personelin çekimserlik, endişeli ve düşünmeden hareket eden gibi özelliklerinin daha az görüldüğü ifade edilebilir. 20-25 yaş aralığının yeteri kadar görevlerini bilmemeleri, yaptıkları işleri detaylı olarak düşünmedikleri, kurallara uyum sağlamakta güçlük çektikleri söylenebilir. 31-40 yaş grubunun yumuşak başlı, güvenilir ve alçakgönüllü gibi uyumluluk özellikleri daha yüksek çıkmıştır. Bu yaş gruplarının çevreye karşı daha özverili, fedakâr olduğu sonucuna varılabilir. Yani personelin yaşı arttıkça görev ve talimatlarına daha fazla önem gösterdiği ifade edilebilir.

3.3.6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kültürel Özelliklerinin Karşılaştırılması

Tablo 20. Cinsiyete göre Kültürel Zeka Üzerine Mann Whitney U Testi

		N	Ortalama	Z Değeri	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
ÜST BİLİŞSEL	Kadın	204	189,73			
	Erkek	179	194,59	-,298	17940,50	0,766
BİLİŞSEL	Kadın	204	179,28			
	Erkek	179	206,49	-2,542	15520,50	0,011*
MOTİVASYONEL	Kadın	204	192,73			
	Erkek	179	191,16	-,056	18198,50	0,956
DAVRANIŞSAL	Kadın	204	188,78			
	Erkek	179	195,66	-,624	17588,00	0,532

Yukarıda bulunan Tablo 20'ye göre, cinsiyet bakımından kültürel zeka $p < 0,05$ olduğundan, Erkekler ve kadınlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna istinaden hipotez 3a kabul edilir. Buna istinaden çalışanların kültürel zekalarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Erkek çalışanların bilişsel zeka seviyelerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Buna göre, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre diğer kültürler hakkında daha fazla bilgi sahibi oldukları söylenebilir.

Tablo 21. Medeni Duruma Göre Kültürel Zeka Mann Whitney U Testi

		N	Ortalama	Z Değeri	Mann-Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
ÜST BİLİŞSEL	Evli	178	204,10			
	Bekar	205	181,49	-2,023	37206,00	0,043*
BİLİŞSEL	Evli	178	213,20	-3,506	35586,00	0,000*
	Bekar	205	173,59			
MOTİVASYONEL	Evli	178	200,45	-1,404	37856,50	0,160
	Bekar	205	184,67			
DAVRANIŞSAL	Evli	178	214,24	-3,690	35402,00	0,000*
	Bekar	205	172,69			

Yukarıda bulunan Tablo 21'e göre, medeni durum bakımından Kültürel Zeka $p < 0,05$ olduğundan, en yüksek Üst Bilişsel evli 204,10 ortalama, Bilişsel evli 213,20 ortalama ve Davranışsal evli 214,24 ortalama ile Medeni durum bakımından farklılık olduğu tespit edilmiş, Hipotez 3b kabul edilir. Buna istinaden çalışanların üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Tüm kültürel zekâ boyutlarında evlilerin bekârlara göre ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bakımdan evlilerin bekârlara göre farklı kültürlerin özellikleri hakkında daha fazla fikir sahibi olduğu, içinde bulunduğu kültürün özelliklerini daha iyi bildiği ve mimik, el, kol hareketlerini davranışsal açıdan daha iyi ayarlayabildiği söylenebilir.

Tablo 22. Uyruğa Göre Kültürel Zeka Mann Whitney U Testi

		N	Ortalama	Z Değeri	Mann- Whitney U	Anlamlılık Düzeyi (p)
ÜST BİLİŞ	Yerli	300	178,73			
	Yabancı	83	204,59	-0,631	18364,10	0,016*
BİLİŞSEL	Yerli	300	177,28			
	Yabancı	83	206,49	-2,203	14782,00	0,006*
MOTİVASYONEL	Yerli	300	192,73	-0,139	16208,20	0,052
	Yabancı	83	191,16			
DAVRANIŞSAL	Yerli	300	188,78	-0,609	17602,00	0,043*
	Yabancı	83	195,66			

Yukarıda bulunan Tablo 22'ye göre, Uyruk bakımından Kültürel Zeka $p < 0,05$ olduğundan, Üst Biliş Yabancı 204,59 ortalama ile uyruk bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir ve Hipotez 2c kabul edilir. Bu durumda yabancı çalışanların üst bilişsel boyutta kişilik özelliklerinin uyruklarına göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tablo 22'ye göre, yerli personelin motivasyonel kültürel zekası yabancı uyruklu personele karşı biraz daha yüksektir. Bu anlamda, yerli çalışanların yabancı çalışanlara göre daha iyi motive olduğu, iç motivasyon ve öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca yabancı personelin stresle daha zor başa çıkabileceği de söylenebilir. Yerli çalışanların üst bilişsel, bilişsel ve davranışsal boyutlardaki ortalamasının yabancı çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buna istinaden yerli çalışanların, yeni kültürlerle uyum sağlama, farklı kültürler hakkında yeterince bilgi sahibi olma, davranışsal açıdan içinde bulunduğu kültüre uyum sağlama gibi konularda, yabancı çalışanlara göre daha zayıf oldukları söylenebilir.

Tablo 23. Statüye Göre Kültürel Zeka Kruskal Wallis Testi

		N	Ortalama	Ki Kare	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlı lık Düzeyi (p)
ÜST BİLİŞSEL	Yrd. Pilot	54	205,26	19,173	4	0,001*
	Kabin Amiri	83	160,02			
	Kabin Memuru	152	200,03			
	Kaptan Pilot	61	226,19			
	Uçan şef	33	150,55			
BİLİŞSEL	Yrd. Pilot	54	254,95	36,639	4	0,000*
	Kabin Amiri	83	156,43			
	Kabin Memuru	152	178,90			
	Kaptan Pilot	61	229,51			
	Uçan şef	33	169,45			
MOTİVASYONEL	Yrd. Pilot	54	207,57	18,063	4	0,001*
	Kabin Amiri	83	169,01			
	Kabin Memuru	152	205,54			
	Kaptan Pilot	61	208,23			
	Uçan şef	33	132,00			
DAVRANIŞSAL	Yrd. Pilot	54	236,15	31,737	4	0,000*
	Kabin Amiri	83	160,10			
	Kabin Memuru	152	191,88			
	Kaptan Pilot	61	228,58			
	Uçan şef	33	132,92			

Yukarıda bulunan Tablo 23'e göre, Statü bakımından Kültürel Zeka alt boyutları Üst Biliş, Bilişsel, Motivasyonel ve Davranışsal $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bulunmuştur, Üst Biliş Sig.=0,001, En yüksek Kaptan Pilot 226,19 ortalama, Bilişsel Sig.=0,000, en yüksek Yardımcı Pilot 254,95 ortalama, Motivasyonel Sig.=0,001, en yüksek Kaptan Pilot 208,23 ortalama, Davranışsal Sig.=0,000, en yüksek Yardımcı Pilot 236,15 ortalama ile anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hipotez 2d kabul edilir, yani çalışanların kişilik özellikleri statülerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 23'ün sonuçlarına göre, Kaptan pilotlar ve Yardımcı pilotların ortalaması diğer statüde çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Kaptan pilotların ve Yardımcı pilotların diğer kültürlerin dini inançları, ekonomik sistemleri, evlilik sistemleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olduğu söylenebilir. Ayrıca yabancı dil konusu ve farklı kültürlerin sanat ve zanaatları hakkında da bilgili oldukları ifade edilebilir. Bu yaş grubunun davranışsal açıdan içinde bulunduğu kültüre daha kolay adapte olabileceği de söylenebilir. Kaptan pilotların, Yardımcı pilotların ve Kabin memurlarının özellikle kültürlerarası deneyimler yaşama ve farklı kültürel ortamlara uyum sağlama konusunda diğer statüde çalışanlara göre daha avantajlı olması ve motivasyonel boyuta bakılarak, bu statüde çalışan bireylerin iç motivasyonunun ve öz yeterliliğinin yüksek olduğu da ifade edilebilir. Uçan şeflerin ve Kabin amirlerinin ise, tanımadığı kültürlerdeki bireylerle daha az sosyalleşebileceği, alışveriş şartlarında kendilerine güvenme konusunda zayıf oldukları, başka kültürlerden bireylerle etkileşime girmekten zevk almadıkları ve farklı kültürlerde karşılaşabileceği stresli durumların üstesinden daha zor gelebileceği söylenebilir. Genel olarak sonuçlara bakıldığında kültürel zekâ boyutunun mesleki başarıda etkisi olduğu da ifade edilebilir.

Tablo 24. Yaş'a Göre Kültürel Zeka Kruskal Wallis Testi

		N	Ortalama	Ki Kare	Serbestlik Derecesi (df)	Anlamlılık Düzeyi (p)
ÜST BİLİŞSEL	20-25	50	140,60	19,173	4	0,001*
	26-30	133	185,25			
	31-40	131	187,13			
	41-50	53	249,18			
	51 ve üzeri	16	259,19			
BİLİŞSEL	20-25	50	131,10	36,639	4	0,000*
	26-30	133	168,26			
	31-40	131	199,85			
	41-50	53	267,24			
	51 ve üzeri	16	266,16			
MOTİVASYONEL	20-25	50	163,44	18,063	4	0,001*
	26-30	133	184,56			
	31-40	131	187,23			
	41-50	53	232,84			
	51 ve üzeri	16	246,84			
DAVRANIŞSAL	20-25	50	141,91	31,737	4	0,000*
	26-30	133	181,61			
	31-40	131	189,36			
	41-50	53	241,58			
	51 ve üzeri	16	292,31			

Yukarıda bulunan Tablo 24'e göre, Yaş bakımından Kültürel Zeka alt boyutları Üst Bilişsel, Bilişsel, Motivasyonel ve Davranışsal, $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bulunmuştur, Üst Bilişsel Sig.=0,001, en yüksek 51 yaş üzerindeki kişiler 259,19 ortalama, Bilişsel Sig.=0,000, en yüksek 40-50 yaş aralığında 267,24 ortalama, Motivasyonel Sig.=0,001, en yüksek 51 yaş üzeri kişilerin 246,84 ortalama, Davranışsal Sig.=0,000, en yüksek 51 yaş üzeri 292,31 ortalama ile anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hipotez 3e kabul edilir, yani çalışanların kültürel zekâları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

Kültürel zekanın bireylerin hayat boyunca edineceği tecrübelerden oluştuğu düşünülürse ve Tablo 24'e bakıldığında 51 yaş ve üzeri kişilerin üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal zekâ boyutlarının diğer yaş gruplarındaki bireylere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu yaş aralığındaki bireylerin yeni kültürleri tanıma, içinde bulunduğu kültürel ortama uyum sağlama, kültürlerin birbirinden farklı olan kurallarını bilme gibi konularda diğer yaş gruplarına göre daha üstün olduğu ifade edilebilir. 41-50 yaş grubunun da aynı şekilde tüm zekâ boyutlarında kültürel zekâlarının diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu söylenebilir. Buna istinaden bu yaş aralığındaki kişiler farklı kültüre entegre olabilme, yeni kültürel ortama uyum sağlama ve farklı kültürler hakkında fikir sahibi olduğu söylenebilir. 26-30, ve 31-40 yaş aralığının üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutları birbirine çok yakın ortalamaya sahip olduğundan ötürü, bu yaş gruplarının birbirine benzer kültürel zekâlarının olduğu söylenebilir. 20 ve 25 yaş aralığının kültürel zekanın tüm boyutlarında en düşük ortalamaya sahip olması, bu yaş aralığının yeni bir kültüre uyum, farklı kültürlerden bireylerle iletişime geçme gibi konularda sorun yaşayabileceği söylenebilir.

SONUÇ

Günümüz işletmelerinde birbirinden farklı geçmişlere sahip kişiler çalışabilmektedir. Farklı kültürlere sahip bu kişilerin birbirleriyle kolayca anlaşabilmesi, örgütlerin verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Modern işletmelerde en çok karşılaşılan sorunlardan bir tanesi de kültürel anlamda yabancı olan kişilerle anlaşabilme durumudur.

Farklı kültürleri anlayabilme konusu bizi kültürel zeka kavramına götürmektedir. Bireylerin birbirlerini rahatça anlayabilmeleri olarak ifade edilebilecek kültürel zeka, özellikle küreselleşme ile birlikte sınırların ortadan kalktığı dünyada organizasyon başarısı açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda küreselleşen dünyada çeşitli işletmelerde çalışan personellerin, farklı kültürlerden kişilerle birlikte çalışma gerekliliği ve kültürel etkileşimleri başarı ile yönetebilmesinin tek yolu kültürel zekâdan geçmektedir.

Bu araştırma ile havayolunda çalışan yabancı uyruklu pilotların, yerli pilotların, kabin içerisinde çalışan uçan şeflerin, kabin memurlarının ve kabin amirlerinin kişilik özelliklerinin kültürel zekaya olan etkileri incelenmiş ve kültürel farklılıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Yabancı uyruklu pilotların farklı ülkelerde yaşamalarından dolayı kültürel zekalarının yerli pilotlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan anketler sonucu genel olarak, havayolu personellerinin kültürel zekalarının yüksek olduğu görülmüştür. Havayolu personellerinin kültürel zekalarının yüksek çıkması, yaptıkları işin doğası gereği farklı kültürlerden bireylerle sürekli olarak kültürel etkileşimde bulunması, farklı kültürlerin özellikleri hakkında bilgi sahibi olması ve sık sık çok kültürlü ortamlarda bulunması gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca kişilik özelliklerinin kültürel zeka üzerinde sınırlı etkisi bulunmaktadır. Yabancı uyruklu kaptan pilotların ve yabancı uyruklu yardımcı pilotların farklı kültürlerden gelmesi sebebiyle, kültürel farklılıkları daha kolay aşabildiği, içinde bulunduğu kültüre daha hızlı uyum sağladığı görülmüş olup ve bu durumun kültürel zekayla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, bize kültürel zekanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Kaptan pilotların ve yardımcı pilotların kültürel zeka boyutlarında motivasyonel boyutun daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir. Bu durumu ise, üst bilişsel boyut, davranışsal boyut ve bilişsel boyutlar izlemiştir. Buna istinaden gerek yabancı pilotların gerekse de yerli tüm pilotların motivasyonel boyutta daha yüksek kültürel zekaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan tüm pilotların enerjilerini ve çabalarını kültürlerarası durumlara yönlendirmede daha özverili oldukları ve meslekleri gereği farklı bir kültüre daha kolay adapte oldukları görülmektedir. Ayrıca, her kültüre ait yeterli bilgilere sahip olmamaları sebebiyle kültürel farklılıkları yönetmede sorun yaşadıkları görülmektedir.

Yapılan analizler ve testler sonucunda havayolunda çalışan kabin amirleri ve kabin memurların genel anlamda kültürel zekalarının yüksek olduğu, ayrıca kişilik özelliklerinin de kültürel zekalarının yüksek olmasında sınırlı etkisi olduğu görülmektedir. Hem kabin amirlerinde hem de kabin memurlarında kültürel zeka boyutlarından motivasyonel boyutun daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bu durumu davranışsal boyut, üst bilişsel boyut ve bilişsel boyut takip etmektedir. Kabin amirleri ve kabin memurlarının kültürel zekalarının yüksek çıkmasına sebep olarak ise, yaptıkları işin gereği olarak sürekli farklı bireylerle kültürel etkileşime girmesi ve farklı kültürel ortamlarda bulunması gösterilebilir.

Bu araştırma; üzerinde pek fazla çalışılmamış, güncel bir konu olan ve birden fazla kültürlü iş çevrelerinde önemi daha da artan kültürel zeka kavramını incelemiştir ve kuramsal katkı sağlamayı hedeflemiştir. Araştırma, farklı kültürlerle birebir etkileşimi ve iletişimi gerektiren havacılık sektörüne odaklanarak bu sektörde çalışan uçuş personelleri için bir farkındalık oluşturmayı da hedeflemektedir. Araştırmanın temel kısıtı; havada çalışmaları sebebiyle uçuş personelinin tümüne ulaşmanın zorluğu sonucunda örneklemin 383 ile sınırlı kalmasıdır. Araştırmanın kısıtlarına paralel olarak gelecek araştırmalar için öneriler, örneklemin arttırılarak yeniden değerlendirmelerin yapılması ve karşılaştırmalı analizlerin yapılabilmesidir.

Öneriler:

Kültürel zekanın globalleşen dünyadaki önemi ve kültürlerarası iletişim ve etkileşimlerin başarı ile devam ettirilmesindeki rolünden ötürü, işletmelerin veya örgütlerin çalışanlarının kültürel zekasını artırmaya çalışmalıdır. Aynı zamanda uluslararası işletmelerin dünya çapında stratejiler üretebilmesi, ürün ve hizmetlerini küresel anlamda pazarlayabilmesi için kültürel zekaya ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir. Organizasyonların etkin ve daha verimli yapılabilmesi, çalışılan sektörde rekabetçi avantajlar elde edebilmesi amacıyla işletmelerin diğer zeka türlerine ek olarak, kültürel zeka açısından becerikli kişileri seçmek, bu kişilerin kültürel zekalarını artırmak ve onları elde tutmaları gerekmektedir. Araştırmaya göre, örgütlerin başarıya ulaşmalarındaki temel anahtarlardan birinin kültürel zeka olduğu ve kültürel zekası yüksek çalışanlara sahip olan örgütlerin ise, küresel piyasalarda daha başarılı olduğu görülmektedir.

Küreselleşme ile birlikte günden güne kültürel zekanın önemi giderek daha da artmaktadır. Buna istinaden, kültürel zekanın bu gerekliliğinden dolayı, işletmeler gerek işe alma, gerekse de eğitim gibi konularda kültürel zeka konusunu dikkate almaları organizasyonun başarıya ulaşması konusunda son derece önem arz etmektedir. İşletmelerin çalışanlarının kültürel zekalarını yükseltebilmeleri için şirket içi eğitim plan ve programları oluşturmaları gerekmektedir. Bundan ötürü, işletmelerin kültürel zekayı artırmaya yönelik şirket içi periyodik eğitim programlarına ağırlık vermeleri önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Kitap

Aksoy, Z, “Kültürel Zeka-CQ-“, 1.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

Aktaş, A, “Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarını Belirlenmesi Türk Ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Antalya, 2006.

Aslan, S, Aslan,Ö “İstanbul’daki 5 Yıldızlı Otellerde Kültürel Zeka Ölçeğine İlişkin Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Cilt 34, Sayı 23, İstanbul, 2015.

Babacan, T, “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Üstbilişsel Okuma Stratejileri İle Çoklu Zeka Alanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2012.

Bekiroğlu, O, Balcı, Ş, “Kültürlerarası İletişim Duyarlılığının İzlerini Aramak: Bir Araştırma İletişim Fakültesi Öğrencileri Örneğinde”, Türkiyat Araştırmaları Dergisi, Sayı.35, Konya, 2014.

Bezirgan, M, Mercan, N, Bayram Alamur ,” Turizm Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zekâ'ları Üzerindeki Etkisi: Edremit Körfezi Örneği”, Balıkesir Üniversitesi, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi,Cilt:7, Sayı :1, Balıkesir, 2015.

Bilici, A, “0-6 Yaş Grubu Çocuklarda Dini Gelişim Süreci Ve Din Eğitimi”, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2016.

Bircan Yıldırım,” Duygusal Zeka”, 2.Baskı, Destek Yayınları, İstanbul,2015,ss.58-60

Burger,J “Personality”8.Baskı, WadsworthCengage Learning, USA, 2010.

- Civan, M, Dayı, F "Altman Z Skoru Ve Yapay Sinir Ağı Modeli İle Sağlık İşletmelerinde Finansal Başarısızlık Tahmini", Gaziantep Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:3 Sayı:41, Gaziantep, 2014.
- Çelik, A, "Dini Değerler Bağlamında Kişilik Gelişimi", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004.
- Çakar, U, Arbak, Y, "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen-Duygu İlişkisi ve Duygusal Zeka", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 6,Sayı: 2, İzmir, 2004.
- Dal, N, Dal, V, "Kişilik Özellikleri Ve Sosyal Ağ Sitesi Kullanım Alışkanlıkları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Mehmet Akif Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, Burdur, Cilt:6, Sayı:11, 2014.
- Dal, V, "Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2009.
- Deniz, A, Erciş, A, Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, cilt: 22 Sayı: 2, 2008: 305.
- Develioğlu, K, Tekin, Ö, Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Doktora Tezi, Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2013.

Deutsch, M, Krauss,R, "Psikoseksüel Gelişim Evreleri",İşletme Bilimi Dergisi,Cilt 1,Sayı 2,,<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/520/6530.pdf>, 2009.

Dilek N, Kültürel Farklılıkların Yönetimi Sürecinde Kültürel Zeka Etkinliği: A grubu Seyahat Acentaları Yöneticileri Üzerine Bir Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, ,Sosyal Bilimler enstitüsü, Muğla, 2014.

Durna,U, "A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma", Niğde Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, 2005 Sayı: 1.

Early, C, Ang, S, V, Seng Tan, J, Cq: Developing Cultural Intelligence At Work, California, Standford Universty Press, California, 2006.

Earley, E. Christopher “Redefining Interactions AcrossC ultures and Organizations: Moving Forward with Cultural Intelligence”, **Research in Organizational Behavior**, 2006.

Erdoğan, İ, İşletmelerde Davranış, Evrim Ofset Matbaacılık, İstanbul, 1983.

Eysenck, J, Wilson, G, Kisiliğinizi Tanıyın, , Remzi Kitabevi, 4.Basım, İstanbul, 2000.

Eyyam, R, Meneviş ,İ, Doğruer, N, “Çoklu Zeka Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki”, Akdeniz Üniversitesi, Uluslar arası Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:1 ,Sayı: 1, Antalya,2009.

Fordham, F, “Jung Psikolojisi Ana Hatları”, Say Yayınları, 9.Baskı, İstanbul, 1997.

Freud, S, Psikanaliz Üzerine, Baskı 2,Say Yayınları. İstanbul, 2000.

- Gönen, G, “Algılanan Anne Baba Tutumunun Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtmaları ve Kişilik Yapıları ile İlişkisi”, Doktora Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2014.
- Gündeşli, F, “Çoklu Zeka Kuramı Ve İlköğretim Kurumlarının Yönetim Yapısına Potansiyel Etkiler”, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2006.
- Günel, D, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 12, Sayı 3, 2010.
- Güvenç, B,” İnsan Ve Kültür”, Boyut Yayınevi, İstanbul, 2010.
- Hwang, C, Henry, L, Development and validation of the mathematics anxiety scale for children, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, Cilt No: 23 Sayı: 3 1990: 121–127.
- Isır, T, Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Adana, Çukurova Üniversitesi, 2006.
- İlbars, Z, “Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler”, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: (1 - 2), Ankara, 1987
- İlhan,M, Çetin,B , Sünkür, M , Yılmaz,F “Ders Çalışma Becerileri İle Akademik Risk Alma Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon İle İncelenmesi”, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, Ankara, 2013.

- Kamaşa, R, Füsün Bulutlar, "Kişilik Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi; Akademik Personel Üzerine Bir Çalışma", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, ss. 119-122, İstanbul, 2010.
- Karabacak, G, "İş Gören Kişilik Özellikleri Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010.
- Karadağ, M," Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve Motivasyon- Ampirik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Muğla, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Karasar, N, "Bilimsel Araştırma Yöntemi". 12. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003.
- Koçyiğit, S, İnsan Davranışları Ve Kişilik Tipleri Lisans Tezi, York University, 2014.
- Kültürleme, Dictionary Of Social Sciences, Oxford, New York, 200
- Lian, C, Loren,H, "Development and validation of the mathematics anxiety scale for children, Measurement and Evaluation in Counseling and Development", Academic Journal, Amerika, Cilt: 23, Sayı: 3, 1990.
- Livermore, D, Leading With Cultural Intelligence: The New SecretToSuccess, Newyork, Amacom, 2010.
- Nelson ve Quick, Decenzo ve Robbins," Human Resource Management" ConceptsandPractices ,Wiley Series in Management, Decenzo ve Robbins, 2002

- Oktuğ, Z, “Freud’un Kişilik Birimleri (İd-Ego-Süperego) İle Reklam İletisinin İzleyici Üstünde Yarattığı Etkileri Arasındaki Bağlantı : Magnum, Kalbim Benecol ve Lösev Reklamları Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Öğüt, E, “Somut Olmayan Kültürel Mirasın Aktarımına Bir Bakış: Geleneksel Çocuk Oyunlarının Yaşatılması İçin Öneriler”, Uzmanlık Tezi, Kültür Ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara, 2010.
- Özbek,H, Keskin,S, “Standart Sapma mı Yoksa Standart Hata mı?”Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van Tıp Dergisi, Cilt:14, Sayı: 2, Van, 2007.
- Sarı, S, "Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkileri Bankacılık Sektörü Antalya Örneği",Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Aydın,2011
- Sardarov, E, "Kişilik,Kişiliğin Özellikleri ve Tipleri.MyersBrigs Kişilik Göstergesi",Yüksek Lisans Tezi,Dokuz Eylül Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü,İzmir,2012.
- Süren, S, Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, Balıkesir Üniversitesi, 2015.
- Soysal, A, “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

- Şahin, F, Gürbüz,S, “Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi:Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama “,İş, Güç,Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,Cilt:14,Sayı:2, İstanbul, 2012
- Özarslan, M, “Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi, 2010.
- Özsoy, E,“Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi”, İşletme Bilimi Dergisi, Sakarya Üniversitesi Cilt 1, Sayı 2, 2013: 3
- Peterson, B, “Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from Other Cultures”, Maine, Intercultural Press, London, 2004.
- Taylan,H, Arklan,Ü, “Medya Ve Kültür: Kültürün Medya Aracılığıyla Küreselleşmesi”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi , Cilt: 10, Sayı 1, Haziran 2008.
- Turanlı, M, Cengiz,D, Bozkır,Ö, “Faktör Analizi Ele Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Başarı Durumuna Göre İllerin Sıralanması”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Ekonometri Ve İstatistik Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 17, İstanbul, 2012.
- Tutar, H, “Çalışma ilişkileri ve Etik, Çalışma Yaşamında Birey ve Kişilik”, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi,Erzurum, 2015.
- Topçu, M, “Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü”, Doktora Tezi, T.C Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü,Ankara, 2015.

Ufuk Durna, “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”, Niğde Üniversitesi, Cilt: 19 Nisan Sayı: 1 2005: 277

Uzunçarşılı, A, Soydaş, “Kültürlerarası İletişim Farklı Kültürel Ortamlarda Çalışma ve İletişim”, Parşömen Yayınları, İstanbul, 2012

Yanbastı, G, Kişilik Kuramları Ders Kitabı, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İzmir, 1990.

Yaşar, N, “Türkiye'deki Bireylerin Kişilik Özellikleri, Facebook Kullanımları ve Boş Zaman Aktiveleri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Yavuz, S, “Regresyon Analizinde Doğrusala Dönüştürme Yöntemleri Ve Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:23, Sayı: 1, Erzurum, 2016

Yeke, S, “Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

Yeşil, S, ”21. Yüzyılın Küresel Örgütleri İçin Kültürel Zekâ “, Cumhuriyet Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:19, Sayı :2, Sivas 2010.

Yıldırım, B, Duygusal Zeka, Destek Yayınları, İstanbul, 2015.

Yıldızoglu, "Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 201.

Yurtsever, H, “Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi Ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009.

İnternet Yayınları

Akto, A, "Kişilik Oluşumunda Dinî Rolü", Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, ss.193-195, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/37/1633/17509.pdf>, 2011.

Altuntuğ, N, “Sürdürülebilir Müşteri Değerinin Psikolojik Ve Sosyolojik Boyutu: Bireysel Ve Toplumsal Karakter”, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:10,n Sayı:2, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423875108.pdf>, 2016

Çalışkur, A, “Türk Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Değerleri ve Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 3, 2013

Doğan, Y, Alkış, S, “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyal Bilgiler Derslerinde Çoklu Zeka Alanlarını Kullanabilmelerine Yönelik Görüşleri”, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı:2 <http://Kutuphane.Uludag.Edu.Tr/Univder/Uufader.html>, 01.11.2015.

Ercan İ, Can İ, Ölçeklerde Güvenilirlik ve Geçerlilik, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 30, Sayı:3, http://utf.dergisi.org/pdf/pdf_UTF_149.pdf 24.06.2016

Ersoy, A, Ehtiyar,R,“Kültürel Farklılıkların Yönetiminde Kültürel Zekânın Rolü: Türk Ve Yabancı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt.26, Sayı.1, http://anatoliajournal.com/atad/depo/dergiler/Cilt26_Sayi1_Yil2015_1452544345.pdf, 2014.

Eyyam, R, Meneviş, İ, Doğruer, N, Çoklu Zeka Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki www.iconte.org (erişim tarihi: 11.11.2015).

Gürel, N, Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi Ve Kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann’ın Görüşleri Çerçevesinde Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/49/1572/17056.pdf> (erişim tarihi: 10.02.2016).

Özçetin, A, Maraş, A, Ataoğlu, A, İçmeli, C, “Deprem Sonucu Gelişen Travma Sonrası Stres Bozukluğu İle Kişilik Bozuklukları Arasındaki İlişki”, , Kocaeli, Düzce Tıp Fakültesi Dergisi, 2008. <http://www.tipdergi.duzce.edu.tr/Dokumanlar/827b18f5-501c-4ead-b637-590f859bcadb.pdf>, 2008

Özdemir, Ş, "Seyyid Ahmet Arvasi’ye Göre Eğitimle Kültür Arasındaki İlişki", Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, http://www.dinbilimleri.com/Makaleler/2034450056_0401010366.pdf 21.01.2016

Sorumluluk, Türk Dil Kurumu, <http://tdk.gov.tr> Erişim Tarihi: 02.01.2016

Şahin,B ’’Almanya’daki Türk Göçmenlerin Entegrasyonunun Kuşaklar Arası

Karşılaştırılması: Kültürleşme’’, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 2010, <http://yayinlar.yesevi.edu.tr/files/article/421.pdf>, erişim tarihi: 07.04.2011

İşçi E ,” Örgütlerde Kültürel Zeka ve Hastane İşletmelerinde Kültürel Zeka Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 5, 2013, <http://www.kafkas.edu.tr/dosyalar/iibfdergi/file/05/1.pdf>,Erişim Tarihi: 02.02.2013.

Köse S, Tetik, S, Ercan, C, “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, <http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C8S12001/SKSTCE.PDF> (erişim tarihi: 18.05.2016).

Mercan, N, Çok Kültürlü Ortamlarda Kültürel Zekânın Kültürler Arası Duyarlılık İle İlişisine Yönelik Bir Araştırma, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/niguiibfd> (erişim tarihi: 01.01.2016).

Mercan N, ”Çok Kültürlü Ortamlarda Kültürlerarası Farklılıkları Yönetme Sanatı: Kültürel Zeka”, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Uygulamaları Ve Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, Eskişehir,2016

Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlüğü, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TD.GTS.570cb3a0388845.85269674 (erişim tarihi:12.02.2016).

Yelboğa, A, “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2006.

Yeşil, S, “Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka, KMU İİBF Dergisi”, Cilt.11, Sayı:16, İstanbul, 01.02.2016

“Zeka”, Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TD.K.GTS.570cb3a0388845.85269674 Türk Dil Kurumu, Ankara, 1945,s.132

EK

Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

ANKET FORMU

Yönerge: Bu anket formu, kişilik ve kültürel zeka arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik oluşturulmuştur. İsim belirtmenize kesinlikle gerek yoktur. Lütfen her bir ifadeyi okuyunuz ve sizi ne kadar iyi tanımladığına karar veriniz. Emin olamadığınız sorularda neyin doğru olabileceğinden çok, kendinize en yakın cevapları veriniz. Bu özelliklerden hangileri sizi daha çok tanımlayıcı olduğunu dikkate alarak değerlendiriniz ve görüşünüzü ilgili kutucuk içine **X** işareti koyarak belirtiniz. Sonuçlar hiçbir kurum yada kuruluşlar tarafından paylaşılmayacaktır. İlginize teşekkür ederiz.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Yüksek Lisans Öğrencisi

Vildan KEBABCI

wildankoc@hotmail.com

1. Yaşınız: () 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-50 () 56 ve üstü

2. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar

4. İşyerinizdeki Konumunuz:

() Yabancı Uyruklu Kaptan Pilot

() Türk Uyruklu Kaptan Pilot

() Yabancı Uyruklu Yardımcı Pilot

() Türk Uyruklu Yardımcı Pilot

() Kabin Amiri

() Kabin Memuru

() Uçan Şef

Derecelendirme: 1-Kesinlikle Tanımlamıyor, 2-Tanımlamıyor, 3-Ne tanımlıyor Ne Tanımlamıyor, 4-Tanımlıyor, 5-Tamamen Tanımlıyor.						
		Kesinlikle Katılmıyoru m	Katılmıyoru m	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyoru m	Kesinlikle Katılıyoru m
	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ					
	Duygusal Denge					
1	Düşmanca tutum içinde olmak.					
2	Endişeli					
3	Depresyona Giren/Stresli					
4	Çekimser					
5	Düşünmeden Hareket Eden					
6	Hassas					
	Dışa Dönüklük					
7	Cana Yakın Samimi					
8	Girişken					
9	İddialı					
10	Maceracı					
11	Olumlu Düşünen					
	Açıklık					

12	Hayalperest					
13	Görsel /Estetik					
14	Duygusal					
15	Hiperaktif					
16	Yenilikçi					
17	Değerlerine Sahip Çıkan/ Gelenekçi					
	Uyumluluk					
18	Güvenilir					
19	Fedakâr / Özverili					
20	Uysal					
21	Alçakgönüllü					
22	Yumuşak Başlı					
	Sorumluluk					
23	Yetkin					
24	Emredici/ Kural Koyan					
25	Görevini Bilen					
26	Başarma Gayreti Olan					
27	Kendini Disiplin Edebilen					
28	Temkinli/ Enine Boyuna Düşünen					

Sayın Katılımcı: Her bir ifadeyi okuyunuz ve sizin yeteneklerinizi en iyi şekilde yansıtan yanıtı seçiniz. Gerçekten sizi ifade eden en iyi cevabı seçiniz. 1 = tamamıyla katılmadığınız, 7= tamamıyla katıldığınız.									
CQ Faktörü									
Üst Bilişsel CQ	Kesinlikle katılmıyorum. Kesinlikle katılıyorum. 1 2 3 4 5 6 7								
MC1	Farklı kültürel geçmişleri olan insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilginin farkında olurum								
MC2	Kültürleri bana benzemeyen kişilerle etkileşim kurarken kültürel bilgimi ona göre ayarlarım.								
MC3	Farklı bir kültürün üyesi insanlarla etkileşim kurarken kültürel bilgimi nasıl uyguladığımı farkındayım.								
MC4	Farklı kültürlerden insanlar ile etkileşim içindeyken kültürel bilgimin doğruluğunu kontrol ederim.								

Bilişsel CQ	Kesinlikle katılmıyorum. Kesinlikle katılıyorum. 1 2 3 4 5 6 7								
COG1	Diğer kültürlerin yasal ve ekonomik sistemlerini bilirim.								
COG2	Yabancı bir / birkaç dilin (mesela, söz dağarcığını, dilbilgisi kurallarını) bilirim								
COG3	Başka kültürlerin kültürel değerlerini ve dini inançlarını bilirim.								
COG4	Diğer kültürlerin evlilik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.								
COG5	Diğer kültürlerin sanat ve zanaatlarının hakkında bilgi sahibiyim.								
COG6	Başka kültürlerin sözlü olmayan davranışlarını ifade etme kurallarını bilirim.								

Motivasyonel CQ	Kesinlikle katılmıyorum. Kesinlikle katılıyorum. 1 2 3 4 5 6 7
MOT1	Farklı kültürlerden insanlarla etkileşimde olmaktan zevk alıyorum.
MOT2	Tanımadığım bir kültürün içindeki yerel insanlar ile sosyalleşebileceğime dair kendime güveniyorum.
MOT3	Bana tümüyle yeni olan bir kültüre uyum sağlama sırasında oluşabilecek stres durumlarıyla baş edebileceğime eminim.
MOT4	Bana yabancı olan kültürlerde yaşamaktan zevk duyarım.
MOT5	Farklı bir kültürün alışveriş koşullarına alışabileceğim konusunda kendime güveniyorum.

Davranışsal CQ	Kesinlikle katılmıyorum. Kesinlikle katılıyorum. 1 2 3 4 5 6 7
BEH1	Kültürlerarası bir etkileşim sırasında gerekirse sözlü davranışlarımı (aksan, ses tonu vb) değiştiririm.
BEH2	Farklı kültürlerarası durumlara uyum sağlamak için farklı şekilde duraklamaları ve sessizlikleri kullanırım.
BEH3	Kültürler arası durumlarda gerektiğinde konuşmamın düzeyini değiştiririm.
BEH4	Kültürler arası durumlarda gerektiğinde sözlü olmayan davranışlarımı (el, baş, hareketleri vb.) değiştiririm.
BEH5	Kültürler arası etkileşimlerde gerektiğinde yüz ifadelerimde (mimiklerimde) değişiklik yaparım.

Anketimiz bitmiştir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Survey

Instruction: This questionnaire was created to examine the relationship between personality and cultural Intelligence. You certainly do not need to specify a name. Please read each statement and decide how you define good. The question of what may be true that you are not sure, give yourself the closest answer. Of these features, considering that more descriptive about your vision and evaluate which ones you indicate by placing an **X** inside the box. No the results will not be shared by institutions or organizations.. Thank you for your interest.

Beykent University

Human Resource and Organizational Change

Vildan KEBABCI

wildankoc@hotmail.com

1. Ages: () 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-50 () 56 and over

2. Gender: () Female () Women

3. Marriage Status: () Married () Single

4. Title

() Foreign National Captain Pilot

() Turkish National Captain Pilot

() Foreign National First Officer

() Turkish National First Officer

() Cabin Chief

() Cabin Crew

() Flying Chef

	Certainly Does Not Define	Does Not Describe	What Defines Does Not Define What	Describe	Completel y Defines
PERSONALITY CHARACTERI STICS					
Emotional Balance					
Being in Hostile Worried					
Depression / Stressful					
Noncommital					
Moving Without Thinking					
Sensitive					
Extroversion					
Friendly					
Sociable					
Pretentious					
Adventurous					
Positive Thinking					
Openness					
Dreamer					
Visual					
Emotional					
Hyperactive					
Innovator					
Preserving Cultural Values/ Tradionalist					
Compatibility					
Reliable					
Altruistic / Selfless					
Docile					
Humble					
Compliant					
Responsibility					
The Authority					
Mandatory / Rules conveyances					
Knowing the Task					
With The Aim Of Succeeding					
Achieves Self- Discipline					

Cautious Longitudinal Transverse Thinking	/					
--	---	--	--	--	--	--

Read each statement and select the response that best describes your capabilities. Select the answer that best describes you as you are really are. 1 = strongly disagree; 7 = strongly agree								
CQ Factor								
Metacognitive CO	Strongly disagree Strongly agree 1 2 3 4 5 6 7							
MC1	I am conscious of the cultural knowledge I use when interacting with people with different cultural backgrounds.							
MC2	I adjust my cultural knowledge as I interact with people from a cultural that is unfamiliar to me.							
MC3	I am conscious of the cultural knowledge I apply to cross-cultural interactions.							
MC4	I check the accuracy of my cultural knowledge as I interact with people from different cultures.							

Cognitive CQ	Strongly disagree Strongly agree 1 2 3 4 5 6 7							
COG1	I know the legal and economic system of cultures.							
COG2	I know the rules (e.g.,vocabulary,grammar)of other languages.							
COG3	I know the cultural values and religious beliefs of other cultures.							
COG4	I know the marriage systems of other cultures							
COG5	I know the arts and crafts of other cultures							
COG6	I know the rules for expressing nonverbal behavior in other cultures.							

Motivational CQ		Strongly disagree Strongly agree						
		1	2	3	4	5	6	7
MOT1	I enjoy interacting with people from different cultures.							
MOT2	I am confident that I can socialize with locals in a culture that is unfamiliar to me.							
MOT3	I am sure I can deal with the stresses of adjusting to a culture that is new to me.							
MOT4	I enjoy live in the cultures that are unfamiliar to me.							
MOT5	I am confident that I can get accustomed to the shopping conditions in a different culture.							

Behavioral CQ		Strongly disagree Strongly agree						
		1	2	3	4	5	6	7
BEH1	I change my verbal behaviour (e.g.,accent, tone) when a cross-cultural interaction requires it.							
BEH2	I use pause and silence differently to suit different cross-cultural situations.							
BEH3	I vary the rate of my speaking when a cross-cultural situations requires it.							
BEH4	I change my nonverbal behaviour when a cross-cultural situations requires it.							
BEH5	I alter my facial expressions when a cross-cultural interaction requires it.							

Our survey is over, Thank you for your contribution.

ÖZGEÇMİŞ

30 Ekim 1985 tarihi, Uşak doğumluyum. Anadolu Üniversitesi – İktisat lisans bölümü mezunuyum. Türk Hava Yolları’nda Kabin Amiri olarak görev alıyorum. 2014 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim bölümünde yüksek lisans eğitimine başladım ve kariyerimi insan kaynakları alanında devam ettirmeye karar verdim.



Vildan KEBABCI