

**T.C
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**KÜLTÜREL ZEKA İLE AYDINLIK KİŞİLİK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neslihan YILDIZ

**Danışman
Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN 2023

**T.C
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**KÜLTÜREL ZEKA İLE AYDINLIK KİŞİLİK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neslihan YILDIZ

**Danışman
Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR**

ARTVİN 2023

TEZ BEYANNAMESİ

Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Kültürel Zeka İle Aydınlik Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı taahhüt ederim. Aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi de beyan ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin tamamı her yerde erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Artvin Çoruh Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin 6 ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

...../...../20.....

İmza

Neslihan YILDIZ

T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEZ KABUL TUTANAĞI

Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR danışmanlığında, **Neslihan YILDIZ** tarafından hazırlanan bu çalışma tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı'nda ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. İsmail Tamer TOKLU İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN İmza:

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

...../...../.....

Doç. Dr. Mustafa Çağatay Korkmaz
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TEZ BEYANNAMESİ	I
TEZ KABUL TUTANAĞI	II
İÇİNDEKİLER.....	III
TABLO LİSTESİ	VII
ŞEKİL LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ	IX
ÖZET	X
SUMMARY	XI
ÖNSÖZ	XII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL ZEKA

1. KÜLTÜR VE ZEKA İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. Kültür Kavramı.....	3
1.1.1. Kültürün Özellikleri	5
1.1.2. Kültür Sınıflandırmaları	6
1.1.2.1. Maddi ve Manevi Kültür	6
1.1.2.2. Genel ve Alt Kültür	6
1.1.2.3. Karşıt Kültür.....	6
1.1.2.4. Popüler Kültür	7
1.1.2.5. Evrensel ve Ulusal Kültür	7
1.1.3. Kültür Çeşitleri	7
1.1.3.1. Sözlü Kültür	7
1.1.3.2. Yazılı Kültür	7
1.1.3.3. Elektronik Kültür	8
1.1.4. Kültürü Oluşturan Ögeler	8
1.1.5. Çok Kültürlülük	11
1.2. Zeka Kavramı	12
1.2.1. Zeka Kuramları	14
1.2.1.1. Thorndike Zeka Sınıflandırması	14

1.2.1.2. Gardner’ın Çoklu Zeka Kuramı	15
1.2.1.3. Robert J. Sternberg: Üç Aşamalı Zeka Kuramı	19
1.2.2. Zekanın Özellikleri	20
1.2.3. Modern Zeka Türleri	21
1.2.3.1. Sosyal Zeka	21
1.2.3.2. Duygusal Zeka	22
1.2.3.3. Kültürel Zeka	23
2. KÜLTÜREL ZEKA	23
2.1. Kültürel Zeka Bileşenleri	25
2.1.1. Üst Bilişsel Kültürel Zeka	25
2.1.2. Bilişsel Kültürel Zeka	26
2.1.3. Motivasyonel Kültürel Zeka	26
2.1.4. Davranışsal Kültürel Zeka	27
2.2. Kültürel Zekanın Elde Edilmesi ve Geliştirilmesi	27
2.3. Kültürel Zeka Üzerine Yapılan Yurtdışı Çalışmalar	29
2.4. Kültürel Zeka Üzerine Yapılan Yurtiçi Çalışmalar	30

İKİNCİ BÖLÜM

AYDINLIK KİŞİLİK

1. KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	33
1.1. Kişilik Kavramı	33
1.1.1. Kişiliğin Bileşenleri	34
1.1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler	36
1.1.2.1. Kalıtımsal Faktörler	36
1.1.2.2. Çevresel Faktörler	36
1.2. Karanlık Kişilik	38
1.2.1. Karanlık Kişilik Boyutları	39
1.2.1.1. Narsisizm	39
1.2.1.2. Makyavelizm	40
1.2.1.3. Psikopati	41
1.2.2. Karanlık Kişilik Özellikleri	42
2. AYDINLIK KİŞİLİK	43
2.1. Aydınlik Kişilik Boyutları	43
2.1.1. Kantçılık (Kantianism)	44

2.1.2. Hümanizm (İnsancılık)	45
2.1.3. İnsanlığa İnanç	45
2.2. Aydınlık Kişilik Özellikleri	45
2.3. Aydınlık Kişilik Üzerine Yapılan Yurtdışı Çalışmalar	47
2.4. Aydınlık Kişilik Üzerine Yapılan Yurtiçi Çalışmalar	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

1. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER.....	51
--	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. YÖNTEM	54
1.1. Araştırmanın Konusu	54
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	54
1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu	55
1.4. Araştırmanın Varsayımları	55
1.5. Araştırmanın Kısıtları	56
1.6. Veri Toplama Yöntemi	56
1.7. Demografik İfadeler	56
1.8. Veri Toplama Araçları	56
1.8.1. Kültürel Zeka Ölçeği	56
1.8.2. Aydınlık Kişilik Ölçeği	57

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

1. ARAŞTIRMA BULGULARI	58
1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	58
1.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	59
1.3. Ölçeklerin Yapı Geçerliliği Analizi	59
1.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	63
1.5. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular.....	64
1.6. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	64
SONUÇ	67
KAYNAKLAR.....	71
EKLER	84

ÖZGEÇMİŞ	87
----------------	----



TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1: David Lazear'ın Sınıflandırmasına Göre Çoklu Zeka Türleri	16
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri	58
Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	59
Tablo 4: DFA Uyum İyiliği Değerleri	60
Tablo 5: Kültürel Zeka Ölçeğine Ait DFA Uyum İyiliği Değerleri	60
Tablo 6: Kültürel Zeka Ölçeği Faktör Yüğü Değerleri	61
Tablo 7: Aydınlık Kişilik Ölçeğine Ait DFA Uyum İyiliği Değerleri	62
Tablo 8: Aydınlık Kişilik Ölçeği Faktör Yüğü Değerleri	63
Tablo 9: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları	63
Tablo 10: Korelasyon Analizi Bulguları	64
Tablo 11: Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	65

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1: Dört Boyutlu Kültürel Zeka Modeli	25
Şekil 2: Karanlık Kişilik Boyutlarının Temel Özellikleri	39
Şekil 3: Aydınlik Kişiliğın Boyutları	44
Şekil 4: Araştırma Modeli	53
Şekil 5: Kültürel Zeka Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	60
Şekil 6: Aydınlik Kişilik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	62
Şekil 7: Araştırma Bulgularının Üzerinde Gösterildiği Araştırma Modeli	66



KISALTMALAR LİSTESİ

AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiği İndeksi

AK: Aydınlık Kişilik

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

CMIN: Ki Kare Uyum İyiği Test

df: Serbestlik Derecesi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Diğ.: Diğerleri

GFI: Uyum İyiği İndeksi

KZ: Kültürel Zeka

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

RMSEA: Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü

ÖZET

KÜLTÜREL ZEKA İLE AYDINLIK KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

İşletmeler değişen iş dünyasına uyum sağlayabilmek, şeffaf bir gelecek planı oluşturabilmek ve rekabet ortamında tutunabilmek gibi birçok amaç doğrultusunda vizyonlarını belirlemektedirler. İşletmelerin gelecek planları için önem arz eden personelleri ile aralarındaki bağı onlardan alınacak verim oluşturmakta ve personellerin fiziki performanslarının yanı sıra bilişsel kapasiteleri ve zeka türleri gibi zihinsel özellikleri de bu verimin kaynağı olmaktadır. İşletmeleri her yönüyle etkileyen personellerin bilişsel kapasiteleri ve zeka türleri konularına ışık tutan çalışmaların önemi de günden güne artmaktadır.

Bu araştırmanın amacı kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Çok kültürlü çalışma ortamına sahip işletmeler için kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerindeki etkisini anlayabilmek her iki değişkenin de işletme lehine kullanılabilmesi açısından önem arz etmektedir. Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görev alan sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 388 öğretmenden elde edilen veriler AMOS ve SPSS paket programları ile analiz edilmiştir. Hipotezler regresyon analizi ve korelasyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen veriler neticesinde kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Aynı zamanda kültürel zekanın aydınlık kişilik alt boyutları olan insanlığa inanç, hümanizm ve kantçılık üzerinde de anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu ilişki, işletmelerin aydınlık kişiliğe sahip bireylerden daha çok yararlanabilmesini ve onların daha iyi anlaşılabilmesini sağlamak için gereken doğru iletişim ve etkileşimin yüksek düzeyde kültürel zeka ile mümkün olduğu göstermektedir. İşletmeler, aydınlık kişiliğin dezavantajlarını ve avantajlarını belirlemek, bu kişileri en verimli pozisyonlarda konumlandırmak gibi stratejiler geliştirmeli ve böylece oldukça karmaşık bir yapıya sahip olan aydınlık kişiliği kültürel zeka ile destekleyerek gelecek planları için altın bir basamak haline getirmelidirler.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Zeka, Kültürel Zeka, Kişilik, Aydınlık Kişilik, Karanlık Kişilik, Aydınlık Üçlü, Karanlık Üçlü

SUMMARY

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CULTURAL INTELLIGENCE AND BRIGHT PERSONALITY

Business organizations determine their visions in line with many purposes such as adapting to the changing business world, creating a transparent future plan and staying in a competitive environment. The bond between the employers and their employees, which is important for the future plans of the enterprises, creates the efficiency to be obtained from them, and the mental characteristics such as cognitive capacities and intelligence types, as well as the physical performance of the personnel, are the source of this efficiency. The importance of studies that shed light on the cognitive capacities and intelligence types of the personnel that affect the enterprises in all aspects is increasing day by day.

The purpose of this research is to determine whether cultural intelligence has an effect on bright personality. For businesses with multicultural work environments, understanding the impact of cultural intelligence on bright personality is important in order to use both variables to the advantage of the business. The population of the research consists of contracted and permanent teachers working in educational institutions affiliated to the Ministry of National Education throughout Türkiye. The data obtained from 388 teachers within the scope of the research were analyzed with AMOS and SPSS package programs. Hypotheses were tested using regression analysis and correlation analysis. As a result of the data obtained, it was understood that cultural intelligence has a significant and positive effect on the bright personality. At the same time, it has been determined that cultural intelligence has a significant and positive effect on belief in humanity, humanism and kantianism, which are the bright personality's sub-dimensions. This relationship shows that the correct communication and interaction required to ensure that businesses can benefit more from individuals with bright personalities and understand them better is possible with a high level of cultural intelligence. Businesses should develop strategies such as identifying the disadvantages and advantages of bright personalities and positioning these people in the most productive positions and thus they should support the bright personality, which has a very complex structure, with cultural intelligence and turn it into a golden stepping stone for their future plans.

Keywords: Culture, Intelligence, Cultural Intelligence, Personality, Bright Personality, Dark Personality, Light Triad, Dark Triad

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimimde beni öğrencisi olarak kabul eden, bilgi birikimi ve tecrübesi ile yol gösteren, danışmanlık süreci boyunca hiçbir yardımını esirgmeden sabır ve özveri ile benimle ilgilenen saygıdeğer Danışmanım Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR’e, ders dönemindeki katkılarından dolayı Dr. Öğr. Üyesi Özgür DOĞAN’a ve birlikte çaba gösterdiğimiz sınıf arkadaşlarıma, yüksek lisans eğitimi almam için beni yüreklendiren ve geleceğe dair bana pusula olan değerli Hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa CANBEK ve değerli eşi Esra CANBEK’e, sonsuz saygı ve teşekkürlerimi borç bilirim.

Eğitim hayatım boyunca sabır ve fedakarlıkla her zaman yanımda olan, kıymetli babam, kıymetli annem ve kıymetli kardeşlerime teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

Tezimi, ışığını ve sevgisini hayatım boyunca üzerimde hissedeceğim sevgili annem Zehra YILDIZ’a ithaf ediyorum.

Neslihan YILDIZ

ARTVİN-2023

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında ulaşım şartlarının kolaylaşması, dijitalleşmenin sağladığı olanaklar, bireylerin birbirleri ile iletişimi ve etkileşiminin yalnızca bir tuşla sağlanabilmesi gibi birçok avantaj işletmelerin küresel bir hale gelmesini sağlamakta ve çok uluslu şirketleri de beraberinde getirmektedir. Çok uluslu şirketler, farklı iş imkânlarının kapılarını farklı şehirlerde, bölgelerde, ülkelerde hatta kıtalarda bulunan gerek yönetim departmanında yer alanlar gerekse işgörenler için açmakta olup farklı kültürlerde yetişmiş ve kendini geliştirmiş bireylerin fiziki ve zihni mülkiyetlerinden faydalanmaktadır.

Çok çeşitli kişilik özelliklerine sahip bireylerle birlikte farklı kültürlerle uyum sağlama sürecini kapsayan kültürel zekaya sahip personeller ve bireylerin aydınlık tarafını yansıtan aydınlık kişilik özelliklerine sahip personeller işletmelerde çalışmakta ve her açıdan işletmeyi etkileyecek pozisyonlarda görevlendirildikleri görülmektedir. Küresel rekabet ortamına tutunmaya çalışan işletmelerin, bu iki özelliği de kendi faydalarına kullanabilecekleri şekilde geliştirmeleri gerektiği ve böylece gelecek planlarına katkı sağlayabilecekleri söylenebilir.

Literatür incelendiğinde kültürel zekanın işletmelerin gelecek planları açısından önem arz eden birçok değişkenle ilişkilendirilerek çalışmalara konu olduğu görülmektedir. Çok uluslu şirketlerin beraberinde getirdiği çok kültürlü ortamlarda kültürel farklılıkların yönetimini sağlayabilmek için kültürel zekanın göz ardı edilemeyecek bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Ersoy ve Ehtiyar, 2015: 42). Ang ve arkadaşlarının (2007) çok kültürlü ortamlarda kültürel zekanın görev performansını belirleyici bir özelliği olduğuna yönelik elde ettikleri bulgular (Köse, 2016: 43) kültürel zekanın işletmeler açısından önemini vurgulamaktadır. Yine kültürel zekanın işletmelerin lehine sonuçlar verdiği bilinen iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi de (Çekmez, 2021) kültürel zekanın üzerinde durulması gereken bir nitelik taşıdığını göstermektedir.

Bireylerin aydınlık tarafı olarak nitelendirilen aydınlık kişilik özelliklerini barındıran personellerin takım çalışmasına uyum sağlayabilmeleri (Kaufman ve diğ., 2019: 21), aydınlık kişiliğin girişimcilik, üretkenlik ve yetkinlik özellikleri ile ve (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 79), çalışma ortamlarında iyi niyetli ve gönüllü davranışların temelini oluşturan yapıcı sapma davranışı ile pozitif yönde ilişkili olması (Erhan, 2022: 158) aydınlık kişilik özelliklerinin de işletmeler için önemini göstermektedir. Öte yandan aydınlık kişiliğin

cesaretli ve atılgan davranışlara engel teşkil eden bir nitelikte olması buna bağlı olarak bu bireylerin işletmelerde yenilikçilik ve yaratıcılık konularında etkin performans sergileyememeleri (Kaufman ve diğ., 2019: 21) işletmeler açısından olumsuz sonuçlara sebebiyet verebileceği için bu yönüyle de işletmeler tarafından üzerinde durulup değerlendirmelere konu olması gerektiği söylenebilir.

İş görenler işletmelerde bulundukları konuma gelmeden önce doğup büyüdüğü aile ortamında, eğitim hayatında, sosyal hayatta ve kültürel ortamlarda şekillenen ve farklı kültürlerle karşılaştığında onlara uyum sağlama sürecini kapsayan kültürel zekalarını da fiziksel ve zihinsel performanslarıyla beraber çalışma ortamına yansıtmaktadırlar. Kültürel zeka ile işletmeler açısından önem arz eden iş performansı, iş tatmini gibi kavramların ilişkili olduğu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda iş yerinde girişimcilik niyeti, üretkenlik ve yetkinlikle ilişkili olduğu bilinen aydınlık kişiliğin de kültürel zekadan etkilenip etkilenemeyeceği sorusu gündeme gelmektedir.

Bu araştırma kapsamında aralarındaki ilişkiyi belirlemeye dair daha önce bir çalışmanın bulunmadığı ve dolayısıyla bu konuda fikir sahibi olunamayan kültürel zeka ile aydınlık kişilik arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmaktadır. İşletmelerin gelecek planları açısından önem teşkil eden birçok değişkenle ilişkilendirilerek üzerinde araştırmalar yapılan kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu nicel yöntemler kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırma, elde edilen bulgular ışığında işletmelerin kültürel zekanın geliştirilmesini odak noktası haline getirerek aydınlık kişiliğin işgörenler üzerinde nasıl daha etkin ve verimli sonuçlar sağlayacağına yönelik değerlendirmelerde bulunmalarına yardımcı olacak bir nitelik taşımaktadır. Öte yandan üzerinde çok fazla araştırma yapılmayan aydınlık kişiliğin literatürdeki görünürlüğünü artıracak düzeyde bir çalışma olmakla beraber bu iki değişkeni konu edinecek sonraki araştırmalarda profesyonellerin ve araştırmacıların fayda sağlayabilecekleri bir pusula özelliği taşımaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL ZEKA

1. KÜLTÜR VE ZEKA İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çok kültürlü çalışma ortamlarında sıkça karşılaşılan kültürel zekayı kavrayabilmek kültür ve zeka kavramlarının anlaşılmasıyla daha mümkün olacaktır.

1.1. Kültür Kavramı

Kültür kavramının tarihine bakıldığında meydana gelmesine yönelik ortaya atılan fikirler bu kavramın temelini tarıma ve kök sözcüğüne dayandığını göstermektedir (Oğuz, 2011: 125). Dilbilimcilere göre kültür sözcüğünün kökeninde yatan kavram Latince toprak kültürü anlamına gelen “edere-cultura”dır (Mejuyev, 1987: 22). Ve yapılan farklı çalışmalar da bu kanıyı destekler niteliktedir (Oğuz, 2011: 125). Latince “colere” kökünden gelen ve korumak, yetiştirmek, bir yerde ikamet etmek gibi anlamlar taşıyan “cultura” kelimesinin de kültür kavramının zeminini oluşturduğu belirtilmektedir (Williams, 2005: 106-107). Aynı zamanda “colere” insan yaşamının temelinde önemli yerlere sahip olan toprağı; işlemek, bakım ve özen göstermek, hayat kazandırmak, iyileştirmek gibi birçok anlamı da içinde barındırmaktadır. Tarımsal etkinliklerin zemininde yer alan ve “colere” kelimesinden üretilen “cultura” teriminin tarihsel geçmişine bakıldığında ilk kez tarımsal faaliyetleri nitelemek için kullanıldığı görülmektedir. Romalıların bu terimi insan emeğı, bilgisi ve gücüyle yetiştirilen bitkileri adlandırmak için kullanmaları ve günümüzde de insan emeğinin etkin olduğu sera, tarla ve laboratuvar ortamlarında yetiştirilen bitkilere “kültür bitkisi” adının verilmesi bu bilgiyi desteklemektedir (Özlem, 2000: 142).

Kültür kavramını, toplumu oluşturan bireyleri her alanda etkilemesi, birçok bilimsel alanda kullanılması ve kullanım sahasının çok geniş olması sebebiyle tek başına ve genel olarak kapsayacak bir tanım içerisine almak oldukça güçtür (Asunakutlu ve Safran, 2004: 33).

İngiliz Antropolog Edward Burnett Tylor (1871: 503), kültür için “*kültür ya da uygarlık; toplumun üyesi olarak insan türünün öğrendiğı, edindiğı, bilgi, sanat, gelenek, görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür*” şeklinde bir tanımlama yapmıştır (Oğuz, 2011: 132).

Kültür kavramı ile ilgili önemli çalışmalar yapan yazar Geert Hofstede (1980) kültürü “*bir insan topluluğunu diğerlerinden ayıran ve her insan topluluğuna özgü zihinsel programlar bütünü*” şeklinde ifade etmektedir (Düren, 2007: 89) ve somut olmayan fakat içsel bir şekilde benimsenen insanların dillerine, aldıkları kararlara, davranış biçimlerine yön veren kültürel değerleri ve ilkeleri; zihinsel programlama adını verdiği ve insan doğası, kültür, kişilik olmak üzere üç seviyeden meydana gelen bir oluşum ile açıklamaktadır (Kulakoğlu Dilek, 2014: 4). Bu oluşuma göre “İnsan Doğası” biyolojik bir şekilde var olmaktadır ve evrenseldir. “Kültür” sonradan öğrenilmektedir ve topluluklar tarafından benimsenmektedir. “Kişilik” ise kalıtsal ve öğrenilmiştir sadece kişiye özeldir (Hofstede, 1980: 16).

Bir başka tanıma göre ise kültür, toplumların hayatlarını sürdürdükleri coğrafya, barınma, giyim tarzı, geçim kaynakları gibi birçok konuda etkilenecek o coğrafyaya göre şekillenip uyumlanmaları sonucu gelişen değerler, ilkeler gibi birikimlerdir (Emekli, 2006: 53).

Bodley (1994) ise kültürün farklı bakış açıları ile farklı sınıflandırmalar yapılarak tanımlanması gerektiğini ileri sürmektedir. “Zihinsel” açıdan ele alınan kültür; insanlarla hayvanlar arasındaki temel farklardan biri olan, hayvani dürtü ve davranışların önüne geçen fikirler ve öğrenilerek insan doğasıyla uyumlanan alışkanlıklar bütünüdür. “Davranışsal” açıdan kültür; doğumdan itibaren tüm yaşam boyunca süregelen öğrenme eylemi sonucunda benimsenen ve diğer insanlarla paylaşılan tüm davranışlardır. “Normatif” açıdan kültür; insan topluluklarının hayat akışlarını düzene sokabilmek için oluşturdukları tüm kurallar, değerler, ilkeler ya da ideallerdir. “İşlevsel” açıdan kültür; insanların birlikte yaşamanın getirebileceği problemleri çözüme ulaştırabilmeleri, birbirlerine ve çevreye adapte olabilme davranışlarıdır. “Tarihsel” açıdan kültür; insan topluluklarının yaşamları boyunca biriktirerek benimsedikleri ve kendilerinden sonra gelen nesillere aktararak yaşatmak istedikleri sosyal miras ve geleneklerdir. “Kapsam” açısından kültür; toplumla ilgili organizasyonlar, ekonomi, din gibi tüm konuları içine almaktadır. “Yapısal” açıdan kültür; kalıplaşmış davranışlar, düşünceler ve sembollerdir. Son olarak “sembolik” açıdan kültür ise toplumların kendilerince anlam yükledikleri sembolik değerlerdir (Bodley: 1994).

1.1.1. Kültürün  zellikleri

Literatür incelendiğinde kültüre dair birçok farklı tanımlama yapılmaktadır ve kültür kavramına ait birtakım özelliklerin olduğu görülmektedir (Aksoy, 2015: 3). Kültürün anlaşılabilmesini artırmak ve kültür kavramına h kimiyet sağlamak adına kültürün özelliklerini Bozkurt Güvenç şu şekilde sıralamaktadır:

Kültürün en önemli özelliklerinden biri öğrenilir bir kavram olmasıdır. Kültür doğal ve genetik bir şekilde gelişmemekte bireylerin doğumlarıyla beraber elde edilen bir özellik olmamakta ve eğitim, deneyim gibi kazanımlar neticesinde elde edilmektedir.

Kültür değişken bir nitelik taşımaktadır. Kültür bireyler ve topluluklar için yaşam koşullarının beraberinde getirdiği gereksinimlere ve gereksinimlerin karşılanması için gereken  z m yollarına uyum sağlayarak geçmişe veya geleceğe dönük olarak değişebilmektedir.

Kültür ihtiyaçları karşılayan bir özelliktir. Anlam atfedilen kültürel varlıklar, simgeler, ilkeler ve değerler; vazgeçilmez olabilmek ve varlığını devam ettirebilmek için kendilerini benimseyen bireylerin ihtiyaçlarına cevap vermektedir.

Kültür tarihsel bir yapıya sahiptir ve sürekliliğini kuşaktan kuşağa korumaktadır. Kültür, en önemli ögelerinden biri olan dil vasıtasıyla sonraki nesillere aktarılarak varlığını sürdürmektedir. Kısacası dil var olduğu sürece kültürde var olmaktadır.

Bir diğer özelliği ise kültürün toplumsal olmasıdır. Kültürü oluşturan unsurlar; birlikte yaşamanın getirdiği sorumluluklar neticesinde topluluklar tarafından yaratılmakta, paylaşılıp benimsenen tüm değerler ise kültür çatısı altında birleştirilerek toplumu oluşturmaktadır.

Kültür ideal kurallardan oluşmaktadır. Toplumlar kabul görebilmesi için kültürel değerleri, olması gereken hale getirmekte yani idealleştirmektedirler. Fakat bireyler her davranışı olması gerektiği gibi yerine getirmemekte ve ideal olandan ayrışabilmektedirler.

Kültür soyut bir niteliktedir. Kültür tam anlamıyla ele alınıp gözlemlenebilecek nesnel bir varlık değildir. Çünkü kültür ilkeler, kurallar, davranışlar, tepkiler gibi soyut kavramlardan oluşmaktadır.

Kültür işlevsel bir özellik taşımaktadır. Topluluk halinde yaşamının bir getirisi olan tüm ihtiyaçları karşılamak amacıyla kültürel kurumlar oluşturulmakta ve işlevsel açıdan düzenlenmektedir (Güvenç , 2002: 101-103).

1.1.2. Kültür Sınıflandırmaları

Araştırmalar ve çalışmalar neticesinde kültür kavramını değişik yönleriyle ortaya koyan çeşitli sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir (Aksoy, 2015: 15).

1.1.2.1. Maddi ve Manevi Kültür

Maddi kültür, bir toplumun düşünme yetisiyle karar verip düşüncesini el emeği kullanarak somut bir şekilde ortaya koymasıyla oluşan her türlü araç ve gereçleri, binaları, sanat eserlerini, kıyafetleri kısacası gözle görülebilen her nesneyi kapsamaktadır (Özkalp, 1995: 41).

Manevi kültür ise zamanla toplum tarafından kabul görüp benimsenen dil, din, inançlar, gelenekler ve görenekler, hukuki kurallar, örf ve adetler, bayramlar, törenler gibi değerlerden oluşmaktadır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 223).

1.1.2.2. Genel Kültür ve Alt Kültür

Genel kültür bir toplumun veya ülkenin her kesimi, her coğrafi bölgesi, o toprak üzerinde yaşayan her bir bireyi tarafından kabul görmüş, sosyal ve toplumsal hayata uygulanarak yaşanan inançlar, değerler, davranış ve tutumların tamamını oluşturmaktadır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 223).

Genel kültür olarak ele alınan ve çoğunluğun benimsediği kültürü, çok sayıda alt kültür meydana getirmektedir (Aksoy, 2013: 17). Coğrafi bölgelere, dini inançlara, yaşam şekilleri gibi etmenlere bağlı olarak şekillenen çok sayıda alt kültür bulunmaktadır. Özellikle çatısı altında birçok ulusu barındıran çok uluslu ülkelerin milli sınırları içinde çok sayıda farklı alt kültür bulunabilmektedir. Batı kültürü, Doğu kültürü, Taşra kültürü, Kafkas kültürü, İslam kültürü, Akdeniz ve Karadeniz kültürleri gibi kültürler alt kültür örneği olabilmektedir (Güvenç , 2002: 109).

1.1.2.3. Karşıt Kültür

Toplumsal düzeni sağlamak için oluşturulmuş politik, hukuki, sosyal, ekonomik, eğitimsel, kitle haberleşme araçları vasıtasıyla oluşturulan düzenlere ve bütün genel kültüre

karşı olan, reddeden, zayıflatmak isteyen kitlenin farklı şekillerde meydana getirdikleri kültüre karşıt kültür adı verilmektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 224).

Bu kültürü oluşturan kitleler, çoğunluk tarafından benimsenen genel kültüre ait unsurların bir kısmını ya da tümünü, zayıflatmak veya tamamen ortadan kaldırmak amacıyla, toplumsal düzene aykırı, hoşgörüden uzak, değer ve ilkelerle çatışan bir bakış açısını temsil etmektedirler (Eroğlu, 2013: 113).

1.1.2.4. Popüler Kültür

Toplumun büyük çoğunluğunun takip ettiği televizyon, radyo, gazete, internet gibi kitle iletişim araçları aracılığıyla oluşturulan giyim tarzı, müzik zevki, sportif faaliyetler gibi birçok alanda kendini gösteren, toplumun dikkatini belli bir zaman aralığı için cezbeden fakat geçici olan gündelik hayat kültürü, popüler kültür olarak tanımlanmaktadır (Karaduman, 2017: 9).

1.1.2.5. Evrensel ve Ulusal Kültür

Evrensel kültür insanlığın doğuşundan bu yana dünya üzerinde varolan, farklı coğrafyalardaki medeniyetlere, ırklara, ülkelere, dillere ve inançlara ait olan kültürlerin tamamını kapsamaktadır.

Ulusal kültür ise aynı ortak değerleri paylaşan belirli bir toplum, bir ulus tarafından benimsenen kültürü yansıtmaktadır (Yazar, 2019: 7-8).

1.1.3. Kültür Çeşitleri

1.1.3.1. Sözlü Kültür

Sözlü kültür, kültürel unsurların, gelenek ve göreneklerin, değer ve ilkelerin toplumlarca bir sonraki kuşaklara sözlü bir şekilde aktarılmasını ifade etmektedir (Akgül ve Şimşek, 2021: 284). Toplumların yazılı kültüre geçmeden önce meydana getirdikleri mimari yapıları, belli amaçlar doğrultusunda oluşturulan örgütlenmeleri, doğa ile olan uyum süreçleri ve ilişkileri, yaşama yükledikleri anlamlar ve bakış açıları kısacası sosyal hayatın sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla fiziksel ve ruhsal olarak sergiledikleri tüm tutum ve davranışlar sözlü kültürü oluşturmaktadır (Yıldırım, 2000: 336).

1.1.3.2. Yazılı Kültür

Değişim insanoğlunun hayatında yüzyıllar boyunca varolmaktadır ve giyim, davranış, tutumlar, inanç, beslenme şekilleri, mimari gibi her konuda varlığını gösterirken

bireylerin kendilerini ifade etmeleri konusunda da aracı olmaktadır. Sözel yolla ifade edilen değerler, ilkeler, sosyal hayatın gereklerini içeren efsanevi hikayeler, öğütler, ninniler gibi kültürel ürünler yazının keşfedilmesiyle öncelikle kil tabletlerde zamanla da kitaplarda yer almaya başlamıştır. Yazı aracılığıyla oluşturulan ve aktarılan tüm kültürel öğeler ise yazılı kültürü meydana getirmektedir (Akgül ve Şimşek, 2021: 285).

1.1.3.3. Elektronik Kültür

Elektronik kültür, sözlü kültür ile benzer yönleri taşımaktadır ve dinleme ve görme algıları üzerine kurulu bir kültür çeşidi olarak görülmektedir. Elektronik kültür için “sözlü kültürün, teknolojinin getirdiği görsel ve işitsel medya ile bütünleşmiş hali” demek doğru bir tanımlama olmaktadır (Öztürk, 2010: 209).

1.1.4. Kültürü Oluşturan Öğeler

Toplumsal yaşamın oluşumundan bu yana insanoğlu farklı coğrafi bölgelerde, iklim şartlarında, farklı sosyal alanlarda, farklı yaşam şartları içinde bulunmaktadır ve bu durum da toplulukların tek bir kültür çatısı altında birleşmesine engel olmaktadır. Her toplum kendi şartlarına, yaşam alanına uygun şekilde ilkeler, değerler, gelenekler kısacası kendi kültürlerini oluşturan öğeler belirlemektedir (Ehtiyar ve Aksu, 2007: 163).

Kültür, toplumun adapte olduğu yaşam biçimini yansıtan değer ve anlam atfedilen soyutlamalardan ibarettir. Topluluklar farklı koşulların getirdiği farklı yaşam şartlarına bağlı olarak yaşıyor olsalar da temelde benzer ve ortak olan fakat önem derecesi farklı kültürel öğelere sahip olmaktadır. Bahsedilen öğeler aşağıda maddeler halinde sıralanmakta ve açıklanmaktadır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 224).

Dil: Dil yüzyıllar boyunca süregelen, alışılmış tüm değerlerin, kuralların, ilkelerin, tutum ve davranışların kısacası tüm kültürel unsurların kuşaklar arasındaki aktarımını sağlamak için taşıyıcı bir görev üstlenmekte, bireylerin birbirleriyle iletişime geçebilmesine yardımcı olmakta ve kültürün en önemli öğelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 224).

Dil, sosyal hayata sıkı sıkıya bağlı olarak her türlü bilginin bireylerin arasında kavranmasını ve öğrenilmesini sağlamaktadır. Bir nesneye, bir tutuma, bir davranışa atfettiğimiz anlamın çeşitli simgeler aracılığı ile zihinlerde yer etmesi dilin işlevini ifade etmektedir. Toplulukların kendi kültürlerinde anlam yükledikleri her çeşit sesler ve işaretler

dilin temelini oluşturmaktadır ve iletişim organizasyonunda aracı görev üstlenmektedirler (Susar, 2005: 5).

Dil; ifade şekli, kelime dağarcığı, kavramlar, yazım kuralları gibi özellikleri ile temsil ettiği çeşitli kültürleri birbirlerinden ayıran en önemli etmenlerden biri olmaktadır (Kafesoğlu, 1965: 181).

Din ve İnançlar: Dinin dünya üzerinde var olması insanlığın var olması kadar köklü bir geçmişe dayanmaktadır. Araştırmalar neticesinde insana dair izlerin ve bir geçmişin bulunduğu her yerde din ve inanç sistemlerine dair izlere rastlanmaktadır. Toplumlarda bireysel olarak farklı inanç ve görüşlere rastlansa da dinsiz bir toplumun olmadığı ve insanların varoluş hikayesi içinde her daim bir dine ihtiyaç duydukları görülmektedir (Cilacı, 1995: 24).

Bireylerin kendi manevi dünyalarında kutsal olarak benimsedikleri yaratıcı ile ilişkilerine yön veren, düzenleyen din; kişilerin kendileri için iyi olan ile kötü olan davranış ve tutumların belirlenmesi konusunda etkili olmakta ve yaşam stillerini, belirlenen bu değerlere göre şekillendirmelerine yardım etmektedir. Din, bu yönüyle geçmişten günümüze bireyler için pek çok konuda belirleyici rol oynadığı gibi kültür konusunda da belirleyici bir rol oynamaktadır (Tanrıverdi, 2018: 596).

İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmek ve anlam katmak amacıyla maddi ve manevi gereksinimleri bulunmakta ve insanlar maddi ihtiyaçlarını somut nesneler ile karşılarken manevi ihtiyaçlarını ise toplumsal ve kültürel hayatın içinde her alanda karşılaşılan doğru-yanlış, iyi-kötü gibi kavramların ayrımlarını net bir şekilde yapan din aracılığı ile karşılamaktadırlar. Ayrımı yapılan kavramlar farklı dinlere mensup insanlar için farklı anlamlarda ve niteliklerde olabilmekte, bu farklılıklar yaşam tarzı, ibadet, evlilik gibi birçok konuda görülebilmekte ve bir dine bağlı bireyler için ahlaki açıdan doğru olarak benimsenen bir tutum diğer bir dine bağlı bireyler için ahlak dışı olarak benimsenebilmektedir. Tüm bu farklılıklar dinin, kültürel hayatı önemli ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir (Tanrıverdi, 2018: 598).

Değerler ve Normlar: Değerler; bireyleri, toplumları, grupları dolayısıyla kültürleri birbirlerinden ayıran hislerin ve fikirlerin ön planda olduğu kavramsal toplulukları ifade etmekte (Erdoğan, 1983: 133) ve benimsenen bu değerler bireylerin davranış ve tutumlarının nasıl ve ne ölçüde olması gerektiği konusunda bireylere, toplumlara yol gösterici olmaktadır (Varol, 1989: 24).

Normlar ise toplumsal hayatta belirli roller üstlenen bireylerin yerine getirmeleri gereken kurallar, emirler ve ölçüler olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1983: 133) ve bir toplumsal kültürü meydana getiren en önemli etmenlerden olmaktadır (Özkalp, 1995: 43). Kültürel normlar ve kültürel değerler sürekli bir etkileşim halinde bulunmaktadır ve bu normlar ve değerler bireylerin belirledikleri amaçlara ulaşabilmek için ortaya koydukları tutum ve davranışların sınırlarını, ölçütlerini belirlemektedirler (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 225).

Sanat ve Estetik: Sanat hissedilen duyguların, görülen veya insan zihninde tasarlanan güzelliklerin yetenekler aracılığıyla somut bir şekilde ortaya çıkabilmesini sağlamak olarak tanımlanabilmektedir. Söz sanatları, edebi eserler, resimler, melodi veya besteler, heykeller gibi görsel veya işitsel bir şekilde ortaya çıkan ve insanların iç dünyalarında olumlu yansımalar sağlayan, sıradanlıktan uzak her türlü eser, sanat olarak nitelendirilebilmektedir (Soysaldı, 2018: 307).

Kültürün diğer öğeleri gibi sanat ögesi de farklı tarihi dönemlerde ve farklı toplumlarda farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Sanat ortaya çıktığı dönemin fikirlerini, amaçlarını, ihtiyaçlarını ne kadar iyi yansıtabiliyorsa o kadar iyi bir şekilde varolduğu toplumu temsil edebilmektedir. Sanat geçmişten bu yana insanlığın değişmeyen özelliklerini sürekli olarak yansıtmakta ve bu da sanatın dinamik ve evrensel bir niteliğe sahip olmasını sağlamaktadır (Batuş, 1992: 318).

Toplumlar tarafından kuşaktan kuşağa aktarılan, bir şekilde kendini koruyarak varlığını devam ettiren, var edildiği toplumun kültürel özelliklerini yansıtan; yazılı ve sözlü, görsel ve işitsel, somut veya somut olmayan her türlü sanat eserleri birer kültürel miras olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla kültür ve sanat sürekli etkileşim halinde kalarak günümüze kadar gelmekte ve bir sonraki nesillere kültürel referans olabilmek için varlığını devam ettirmektedir (Soysaldı, 2018: 309).

Eğitim: Kültürün çeşitli deneyimler, iletişimler, aktarımlar yoluyla öğrenilebilir nitelikte olması, eğitimin de katkısıyla daha sistematik bir hale getirilebilmektedir. Bireyler doğum sürecinden bu yana ait oldukları toplumlarda okullarda, iş yerlerinde yakın çevrede kısacası sosyal iletişimin kullanıldığı her alanda belirlenmiş olan; eğitim sistemi, süreci, kuralları neticesinde o toplumun kültürel değerlerini kendi benliklerine yerleştirebilmektedirler (Aksoy, 2013: 19).

Semboller: Yalnızca aynı toplumda yaşamış, aynı sosyal çerçevede davranış ve tutumları şekillenmiş ve aynı kültürü benimsemiş bireylerin bilincinde yer edinen ve anlam kazanan kelimeler, jest ve mimikler, resimler ya da objeler sembol niteliği taşımamaktadırlar (Kartari, 2014: 95). Semboller, kelimeler ile ifade edilebilecek sözel iletilerin yerine kullanılabilmekte ve aynı dili kullanmayan insanlar için farklı bir iletişim alternatifi olabilmektedir (Erebak, 2014: 9).

Örf ve Adetler: Toplumlarda yaşanmışlıklar ve deneyimler sonucu ortaya çıkan, bireylerin sosyal hayat içindeki tavırlarını, iletişimlerini, davranış ve tutumlarını belirleyen ve onlara belirli sınırlar çizen kurallar bulunmaktadır. Toplumsal yaşam içindeki bazı sosyal yaptırımlar ve baskılar sonucunda bireyler toplumsal hayata uyum sağlayabilmek ve sosyal yaptırımlara maruz kalmamak adına “örf” ve “adet” olarak isimlendirilen bu kurallara uyum sağlamaktadırlar (Dönmezer, 1994: 245).

Yaygın bir şekilde benimsenmiş ve nüfusu oluşturan bireylerin büyük bir bölümü tarafından kabul görerek uzun yıllar boyunca terk edilmeden devam ettirilen, bireylerin hayatlarını önemli ölçüde etkileyecek bir yaptırımı olmayan davranışlara “adet” adı verilmektedir.

Açık bir şekilde yaptırıma bağlandığı belirtilen, uyulmaması durumunda ağır cezalandırma biçimleri öngörülen ve uyulması zorunlu olan kurallara ise “örf” denilmektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 226).

1.1.5. Çok Kültürlülük

“Çok kültürlü” kavramı genellikle şehirler, ülkeler, kıtalar arası göç hareketliliği neticesinde çatısı altında birbirinden farklı kültürel grupları barındıran uluslar için kullanılmaktadır (Sadri ve Flammia: 2011). Tarımsal faaliyetlerin temel uğraş olduğu toplumsal hayattan, makineleşmenin ortaya çıkışı ve gelişmesiyle sanayi toplumuna ve ardından temel sermayenin bilgi olduğu bilgi toplumuna geçiş ve şehirler, ülkeler, kıtalar arası göç hareketliliğinin yaşanması sonucu ekonomik ve sosyal nedenlerle farklı kültürlerden insanların bir araya gelerek birlikler oluşturmaları, aynı örgütlerde yer almaları çok kültürlülük kavramını hayatlarımıza enjekte etmektedir. Ve bu hareketlilikler sonucunda toplumlar belirli sınırlara hapsedilmiş yerellikten sıyrılarak evrenselliğe doğru yayılım göstermektedirler (Cırık, 2008: 27).

Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerden, ekonomisi ve dolayısıyla imkanları gelişmiş olan ülkelere yapılan göç hareketliliğinin yanı sıra, farklı kültürlerdeki insanların bir araya gelmelerini kolaylaştıran diğer etmenler ise; global hale gelen dünya düzeni, farklı kültürlerdeki insanların etkileşimini kolaylaştıran iletişim araçlarının yaygınlaşması gibi etmenler olmaktadır (Cooper, 2004: 50).

Heywood'a (2017) göre çok kültürlülük, iki veya çok daha fazla etnik grubun çeşitli sebepler, çeşitli amaçlar ve çeşitli zorunluklar neticesinde bir araya gelmeleri, birbirlerinin kültürel değerlerini saygı ile karşılayarak kabul etmeleri sonucunda şekillenen kültürel çeşitliliğin oluşturduğu kültür yelpazesini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Heywood'tan Aktaran: Yaba, 2002: 13). Bu bağlamda her topluluk farklı gelenek ve göreneklere, farklı siyasi uygulamalara, farklı ilke, değer, davranışlara, tutum ve sosyal hayata sahip olduğundan çok kültürlü bir hayatın benimsendiği topluluklarda eşit şartlar uygulanarak farklı isteklere saygı duyulmakta ve farklı kültürlerle birlikte yaşamının gerekleri yerine getirilmektedir (Ünlü ve Örtten, 2013: 288).

Çok kültürlü toplumlarda kültürel farklılıkların beraberinde getirdiği birtakım faydaları Parekh şu şekilde ifade etmektedir:

✓ Bireylerin kendi özümstedikleri kültürlerden farklı kültürler ile karşılaşmaları, onların düşünce sistemlerini geliştirmekte, zenginleştirmekte, eksikliklerini fark ederek gizli kalmış yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

✓ Farklı kültürlerle etkileşime giren bireyler; eleştiri yeteneklerini geliştirmekte, kendi toplumları tarafından koyulan sınırları aşabilmekte ve mutlu ve özgür bir bilince sahip olabilmektedirler.

✓ Kültürel çeşitliliğin fazla olması toplumlarda sosyal hayatın, sanat, hukuk, spor gibi farklı dalların gelişmesine de katkı sağlamaktadır (Parekh, 2002: 214).

1.2. Zeka Kavramı

Zeka kavramının tarihsel sürecine bakıldığında; tıp biliminin babası olarak bilinen ünlü doktor Hippocrates'in M.Ö 4. yüzyılda insan beyninin boş olmadığını zekadan ve düşüncelerden meydana geldiğini savunduğu görülmektedir (Sunay, 2008: 14). 18. yüzyılda ise John Locke insan zihninin boş bir levha gibi olduğunu ve uzun yaşam serüveni boyunca edinilen tecrübeler sayesinde düşüncelerle dolduğunu ifade etmektedir. Fakat daha sonra yapılan araştırmalar sonucunda insanın boş bir zihinle doğmadığı ve

insan zihninde biyolojik olarak doğuştan gelen bir sinir sisteminin var olduğu kanıtlanmaktadır (Üstten, 2008: 44).

Günümüzde ise zekaya ilişkin teoriler göz önünde bulundurulduğunda bu teoriler; zekanın doğuştan geldiği gibi biyolojik temelli kalmadığı zaman içerisinde eğitimler, deneyimler sonucunda gelişime uğradığı konusunda ortak noktada buluşmaktadır (Çuhadar, 2017: 4).

Bireylerin doğal olarak içinde bulunduğu veya bulunmak zorunda olduğu çevreyi algılama, karşılaştığı durumları yorumlama, o çevreyi kanıksayarak uyum sağlama, problemler karşısında çözüm fikirleri üretebilme ve deneyimlediği becerileri öğrenebilme yetileri, hem biyolojik olarak hem de bireyin bulunduğu çevrenin koşullarına bağlı olarak birbirlerinden farklılık göstermektedir. Zeka kavramı ise bireyin bu karmaşık kriterleri çözümleyip, sınıflandırmasını sağlayan ve anlamak, bilmek, kavrayabilmek gibi zihinsel işlevleri yerine getiren bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Aksoy, 2013: 60).

Psikoloji biliminde en çok tartışılan ve üzerinde çalışmalar yapılan soru “Zeka nedir?” sorusu olmaktadır. Öyle ki her yıl zeka kavramının araştırıldığı bir çok bilimsel makale yayımlanmaktadır. “Zeka nedir?” sorusunu her bilim dalı kendi çerçevesinden bakarak cevaplamaktadır. Eğitimciler; zekayı öğrenme becerisi olarak tanımlarken, biyoloji bilimiyle uğraşanlar; çevreye uyum sağlayabilme becerisi olarak, psikoloji bilimi araştırmacıları ise bilgiyi işleme becerisi olarak tanımlamaktadırlar (Özgüven, 1994). Davranışçı kuram üzerine çalışmalar yapan bilim insanları açısından ise zeka; bireylerin davranışlarının bir sonucu olarak görülmekte ve davranışlarının sonucunda başarı elde eden bireyler ise zeki olarak nitelendirilmektedir (Doğan , 2006: 9).

Amerikan psikolog Gardner ise zekayı “*bir kişinin bir veya birden fazla kültürde değer bulan bir ürün ortaya koyabilme kapasitesi, gerçek hayatta karşılaştığı problemlere etkili ve verimli çözümler üretebilme becerisi ve çözüme kavuşturulması gereken yeni ve karmaşık yapıları keşfetme yeteneği*” olarak tanımlamaktadır (Gardner, 1999).

En nihayetinde zeka, bireylerin algılarını kullanarak nicel veya nitel olgular arasında bağ kurabilme, soyut düzeyde düşünebilme, durumları yargılayabilme ve tüm bu işlevleri birbirleriyle uyumlayarak bir amaç doğrultusunda kullanabilmeleri yeteneğidir (Çuhadar, 2017: 4).

1.2.1. Zeka Kuramları

Bilim dünyasının üzerinde en çok durduğu olgulardan biri olan ve her geçen zaman üzerinde çok daha fazla bilimsel çalışmalara, araştırmalara, tanımlamalara konu olan zeka kavramı ile ilgili özellikle 1980’li yıllardan itibaren farklı teoriler ortaya atılmış ve bu teoriler zeka üzerine yapılan çalışmalarda köklü değişimlere sebep olmuştur. Edward L. Thorndike’nin çalışmalarının öncü olduğu Sternberg’in Üçlü Zeka Kuramı ve Gardner’in Çoklu Zeka Kuramı günümüzde zeka üzerine yapılan bilimsel araştırmalar için temel bir dayanak niteliği taşımaktadır (Aksoy, 2013: 62).

1.2.1.1. Thorndike Zeka Sınıflandırması

Modern eğitim psikolojisi kurucusu Amerikalı psikolog, Edward L. Thorndike 1874-1949 yılları arasında hayvanların zekasını ve davranışlarını araştırmış bunlar üzerine çalışmalarda bulunarak insanların öğrenme süreçleri hakkında önemli gelişmeler kaydetmiş ve eğitim psikolojisinin günümüzdeki şeklini almasında büyük pay sahibi olmuştur (Gürel ve Tat, 2010: 344).

Geliştirdiği kuramla Thorndike zeka içerisinde; kavrama, sözcükleri anlama, sayısal akıl yürütme ve görsel algılama olmak üzere dört etmen bulunduğunu ifade etmektedir. Thorndike zekanın “mekanik zeka”, “soyut zeka” ve “toplumsal zeka” olmak üzere üç çeşidinin olduğunu ileri sürmektedir. Mekanik zeka; araç ve makine gibi teknik bilgi gerektiren yetenekleri barındıran zeka türünü ifade etmektedir. Soyut zeka; kelimeleri, cümleleri, kavramları, sayıları anlayabilme ve bunlar arasında bağ kurarak birbirleri ile ilişkilendirme yeteneğini kapsamaktadır. Toplumsal zeka bir diğer ismiyle sosyal zeka ise toplumda, örgütlerde, aile içinde kısacası sosyal hayatta karşılaşılabilen bireylerle iyi ilişkiler kurabilme, onları anlayabilme ve yönetebilme ve bilge davranışlarla toplumsal düzene ayak uydurabilme yeteneğini kapsamaktadır (Başaran, 1994: 84).

Sosyal zeka ortaya atıldığı ilk dönemlerde araştırmacılar tarafından çok ilgi görmemiş olsa da bu kavram daha sonra zekanın tek bir boyuttan meydana gelmediği düşüncesinin yaygınlık kazanması açısından büyük önem taşımaktadır. Thorndike’a göre bu sınıflandırma sistemi üç temel özelliğe göre şekillenmektedir (Toker, 1968: 39).

a) İnsan zihni birbirleri ile bağımlı olmayan faktörlerden meydana gelmekte ve bu faktörler belli özelliklere göre sınıflandırılabilir.

b) Bireyler zihinsel etkinlik alanlarında aynı düzeylerde yetenekleri barındıramayabilmektedirler yani bir birey bir işte üstün düzeyde başarı gösterirken bir başka işte aynı başarıyı gösteremeyebilmektedir.

c) Zihin; içerik, işlem ve ürün olmak üzere üç etkinlikten oluşmaktadır.

1.2.1.2. Gardner’ın Çoklu Zeka Kuramı

1980’li yıllarda yapılan çalışmalarda birbirleri ile bağlantılı olmayan, daha önce tanımlanmamış yeni ve farklı zeka alanlarının literatüre dahil olması zeka üzerine yapılan çalışmalar için bir dönüm noktası niteliği taşımaktadır. Howard Gardner’in çoklu zeka kuramı ismini verdiği sınıflandırma, zeka ile ilgili çağdaş bir anlayışın oluşmasını ve benimsenmesini sağlamıştır (Aksoy, 2013: 64).

Gardner, kendinden önceki yapılan araştırmalar ve çalışmalarda insan zekasının objektif olarak ele alınabileceği geleneksel bakış açısını reddetmekte ve insan zekasının bünyesinde çok fazla yeteneği barındırdığını, bu yüzden tek bir faktöre bağlı kalarak açıklanmaması gerektiğini ifade etmektedir (Gardner, 2004).

Zekanın tekil bir özelliğe sahip olmasından ziyade çok daha fazlasını ifade ettiğini ve çoğul olarak ele alınması gerektiği düşüncesini savunan çoklu zeka kuramı, bireylerin bilme ve öğrenme yetilerinin bilinenin ötesinde daha fazla zeka türüyle bağlantılı olduğunu savunmaktadır. Gardner 1983’te çoklu zeka kuramı üzerine ilk çalışmalarını yaptığında farklı kültürlerle sahip farklı toplumlarda, birbirlerinden farklı ve bağımsız bir biçimde ortaya çıkan yedi farklı zeka türünün varlığından bahsetmiş 1995 ve 1999 yıllarında yaptığı çalışmalar sonucunda ise “doğa zekası” ve “varoluşçu zeka” türlerini de literatüre ekleyerek dokuz farklı zeka kavramını bilime sunmuştur (Gürel ve Tat, 2010: 348-349).

Çoklu zeka eğitmeni ve uzmanı David Lazear, Gardner’in Çoklu Zeka Kuramı’nı oluşturan zeka türlerini belirli kriterler doğrultusunda üç gruba ayırarak sınıflandırmalar yapmıştır (Gürel ve Tat, 2010: 349). Bu sınıflandırma Tablo 1’de gösterilmektedir:

Tablo 1: David Lazear'ın Sınıflandırmasına Göre Çoklu Zeka Türleri

Nesnelere Dayalı Zeka	
• Görsel / Uzamsal Zeka • Bedensel / Kinestetik Zeka • Doğacı Zeka • Mantıksal / Matematiksel Zeka	Nesnelerin; görüntü, renk, şekil gibi özellikleri neticesinde bireylerde belirli bir duygu durumu meydana getirmesi ile oluşan zeka türleridir. Zihinde görsele dayalı canlandırma ön plandadır.
Nesnelerden Bağımsız Zeka	
• Sözel / Dilsel Zeka • Müzikal / Ritmik Zeka	İşitsel ve sözel unsurlar ön plandadır. Dil, ton ve ritim, titreşim gibi somut olmayan unsurlara dayanmaktadır.
Kişisel Zeka	
• Sosyal / Kişilerarası Zeka • Özedönük / İçsel Zeka	Sosyal hayatı, bireyler arasındaki etkileşim ve iletişimi temel almaktadır.

Lazear'ın yapmış olduğu bu sınıflandırma sosyal hayattaki etkileşimler sonucu meydana çıkan nesnelere dayalı zeka; görsel/uzamsal zeka, bedensel/kinestetik zeka, doğacı zeka ve son olarak mantıksal/matematiksel zeka türlerini kapsamaktadır.

Dilin işlevsel özellikleri aracılığı ile ortaya çıkan nesnelerden bağımsız zeka; sözel/dilsel zeka ve müzikal/ritmik zekadan oluşmaktadır.

Kişisel zeka ise bireylerin iletişim ve etkileşim içine girmeleri sonucu gelişmekte ve sosyal/kişilerarası zekayı ve öze dönük/içsel zekayı içine almaktadır (Lazear, 2000: 18-40).

Lazear'ın yapmış olduğu bu sınıflandırmada Gardner'in 1999 yılındaki çalışmaları sonucu çoklu zeka kuramına dahil ettiği varoluşçu zeka bulunmamaktadır. Fakat varoluşçu zekayı yaşamı ilgilendiren bir nitelik taşıması ve öznel sorgulamalara dayanması sebebiyle bu sınıflandırma da kişisel zeka kategorisinde değerlendirmek mümkün olmaktadır (Gürel ve Tat, 2010: 349).

Gardner'ın çoklu zeka kuramında belirtmiş olduğu zeka türleri aşağıda açıklanmaktadır:

Sözel/Dilsel Zeka: Sözel zeka bir diğer ifadeyle dilsel zeka bir dile ait okuma, yazma, konuşma, dinleme gibi temel işlevleri açıkça ve en verimli şekilde kullanabilme yetisini ifade etmektedir. Sözel zeka, daha önce edinilmiş bilgiler ile yeni edinilen bilgiler arasında anlam ve bağlantı kurabilmeyi sağlamakta ve dili farklı şekillerde kullanma ve geliştirmeye katkıda bulunmaktadır (I. Başaran 2004: 9). Sözel zeka, bireylere yazın konusunda yaratıcılıklarını ortaya koyabilmeleri, yabancı dilleri daha kolay kavrayabilme ve öğrenebilmeleri, duygu ve fikirlerini etkin bir biçimde dış dünyaya yansıtabilmeleri, iş dünyasında iletişim kurabilmeleri ve ikna yeteneklerini etkili bir şekilde kullanabilmeleri konularında aracı bir işlev üstlenmektedir (Gardner, 1999: 41).

Bu zeka türüne yatkın olan bireylerde dinleme, anlama, yorum yapabilme ve hatırlama becerisi üst seviyelerde görülmektedir. Sözel zekası gelişmiş bireyler sözel iletişim kurma konusunda diğer bireylere göre çok daha fazla başarı göstermektedirler. Ayrıca bu bireylerin edebiyat, hukuk, sanat, siyaset gibi alanların içerdiği mesleklerde başarılı oldukları görülmektedir (Gürel ve Tat, 2010: 350).

Mantıksal/Matematiksel Zeka: Bireylerin rakamları etkin bir biçimde kullanabilmelerini, mantık yürüterek neden sonuç ilişkisi dahilinde fikirlerini ortaya koyabilmelerini sağlayan zeka türüdür. Bu zeka türüne yatkın olan ve verimli bir şekilde kullanabilen bireyler; mantık kuralları dahilinde hareket edebilmekte, durumlar karşısında varsayım oluşturabilmekte ve varsayımlara neden sonuç ilişkisi çerçevesinde değerlendirme yapabilmektedirler (Gardner, 1999: 42). Matematiksel zeka sayılar aracılığı ile mantık yürütme zekası olarak da bilinmekte ve soyut problemlere karşı akıl yürüterek çözüm yolları geliştirebilmeyi, fikirler ve kavramlar arasında benzer nitelikleri bularak anlama becerisini yansıtmaktadır (I. Başaran, 2004: 9).

Müzikal/Ritmik Zeka: Bireyler tarafından müzikal formların ayırt edilerek zihinde algılanması ve ifade edilmesi becerisi müzikal zekanın varlığını göstermektedir. Bu zeka türüne yatkın olan bireylerde seslere ve ritimlere karşı duyarlılık söz konusu olmaktadır. Bu bireyler müzik aletleri kullanabilme ve şarkı söyleyebilme konusunda ön plana çıkmaktadırlar (Saban, 2005: 10). Sesleri ve notaları algılayarak ayırt edebilme, zihin süzgecinden geçen duygu ve düşünceleri yeni ve özgün sesler üreterek dış dünyaya aktarma bu zeka türüne sahip bireylerin en ayırt edici özellikleri arasında yer almaktadır (Gardner, 2011).

Görsel/Uzamsal Zeka: Zihinsel alanda çizgiler ve şekillerle bağlantı kurarak nesneleri üç boyutlu bir şekilde düşünüp tasarlayabilme yeteneğini ifade etmektedir. Bu zeka tipine sahip olan bireyler; gördükleri üç boyutlu objeleri kolayca algılayarak zihinlerinde canlandırabilmekte ve bunu dış dünyaya yansıtabilmektedirler. Görsel hafızaları gelişmiş olan bireyler, resim ve şekillerle düşünebilme yetisine sahip oldukları için şekillendirme, renklendirme gibi yetenekleri kapsayan beynin sağ arka bölümünü kullanabilmektedirler (Gardner, 1993: 21) ve mesleki açıdan bakıldığında heykel ve resim sanatıyla ilgilenenlerde, cerrahlarda bu zeka tipinin oldukça gelişmiş olduğu söylenebilmektedir (Altan, 2012: 140).

Bedensel/Kinestetik Zeka: Bireylerin aktarmak istedikleri duygularını ve düşüncelerini beden diline dökülebilmek için jest, mimik ve vücut hareketleriyle kendilerini ifade edebilme becerisi olarak tanımlanabilmektedir. Bu zekayı kullanabilen bireyler zihinleri ve bedenleri arasında bir bütünlük kurmaktadır (Gardner, 2011). İnsanın bedeni ile gerçekleştirdiği birtakım hareketleri ve el becerisini etkin bir şekilde kullanarak yaptığı işleri mümkün kılan zeka tipidir. Bu zeka tipi beden ve zihin arasında gerçekleşen uyum sayesinde bedensel hareketleri kolayca yapabilmek, kontrol altında tutabilmek ve yorumlayabilmek gibi becerileri gün yüzüne çıkarmaktadır (I. Başaran, 2004: 10).

Doğacı Zeka: Bireylerin içinde bulundukları yaşam alanını, doğayı ve hava, su, toprak, bitki, hayvan gibi doğayı oluşturan parçaları, bunların varolma serüvenini, anlamlarını araştırmaya ve tanımlamaya olan merak duygusunun beslendiği zeka türü olarak tanımlanmaktadır (Gardner, 2011). Gardner'ın zeka türlerine 1995 yılında eklediği bu zeka türünün, bireylerin doğayı oluşturan bitki ve hayvan çeşitlerini fark ederek bu çeşitliliği bir sınıflandırma yapma gereği duydukların da ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (I. Başaran, 2004: 12). Bu zeka tipine yatkınlık gösteren bireyler, doğal yaşam alanındaki hayvanlara, bitkilere, doğal kaynaklara kısacası her türlü biyolojik etmenlere karşı büyük ilgi duymakta bu alandaki yeteneklerini kullanarak sınıflandırma ve üretim yapabilmektedirler (Aksoy, 2013: 66).

Sosyal/Kişilerarası Zeka: Bu zeka tipi sayesinde insanlar diğer insanların tavırlarını, hal ve hareketlerini, konuşmalarını çok kolay bir şekilde analiz ederek çıkarımlarda bulunma yeteneğine sahip olmaktadır (Gardner, 2011). Toplum içinde belirli bir düzeyde başarı elde etmiş diğer bireylerle sürekli etkileşim içinde bulunan devlet

adamlarının, ticaretle uğraşanların, eğitim verme görevini üstlenen eğitimecilerin ve din görevlilerinin bu zeka tipine yatkın oldukları söylenebilmektedir (Altan, 2012: 140).

İçsel/Özedönük Zeka: Bireyin elde etmiş olduğu deneyimler, başarılar, başarısızlıklar neticesinde kendi hakkında ve sınırları hakkında bilgi sahibi olarak neler yapabileceğini görmesine, geleceğe dair hedeflerini kendi içsel dünyası neticesinde belirleyebilmesine kısacası kendi özüne eleştirel bir yaklaşım sergileyerek kendini tanımlayıp değerlendirebilmesine olanak sağlayan zeka türü, içsel zeka olarak tanımlanabilmektedir (Gardner, 2011). Bu zeka tipine sahip olan bireyler kendi özlerine objektif bir yaklaşımla bakarak kendilerini denetleyebilmektedirler (Bacanlı, 2000: 124). Psikoloji alanıyla ilgilenen bireyler, yazarlar, filozoflar, resim ve heykel sanatıyla ilgilenen sanatçılar; özedönük zeka türünü iyi kullanabilen kimseler arasında gösterilebilmektedir (Gürel ve Tat, 2010: 352).

Varoluşçu Zeka: Hayatı ve hayata dair konuları derinlemesine düşünebilme yoluna giden her birey tarafından geliştirilebilmesi mümkün olan bir zeka türüdür (Gardner, 1999: 69). Gardner tarafından literatüre dokuzuncu zeka türü olarak eklenen varoluşçu zeka; yaratılışın, evrenin, insanlığın varoluşuna dair sorgulamaların temel alındığı “büyük soruların zekası” şeklinde lanse edilebilmektedir (Gürel ve Tat, 2010: 352). Varoluşçu düşünme zekasını geliştiren bireyler; “Biz kimiz?”, “Dünyaya nereden geldik?”, “Varoluş hikayemiz ve amacımız nedir?”, “Yaşamın, yaşamın son bulmasının ve aşkın anlamı nedir?”, “Doğa ve yaratıcı ile aramızdaki bağ nedir?” gibi sorulara cevap arayışı içinde bulunmaktadırlar (Gardner, 1999: 54).

1.2.1.3. Robert J. Sternberg: Üç Aşamalı Zeka Kuramı

Zeka üzerine yapılan çalışmalara ışık tutan ve çağdaş zeka yaklaşımları içinde çok önemli bir yere sahip olan bir diğer zeka kuramı ise Amerikan psikolog Robert J. Sternberg’in üçlü zeka kuramıdır (Aksoy, 2013: 68). Sternberg’e göre zeka; bireyin yaşamını sürdüreceği ortamı seçmeye, o ortamı şekillendirmeye ve uyum göstermeye dair zihinsel aktivitelerini kapsamaktadır (Sternberg, 1985: 45).

Sternberg, çalışmalarda kullanılan tek tip zeka ölçüm testlerinin zeka kavramını tam anlamıyla açıklama konusunda eksik kaldığını, bu testlerin bireylerin sadece akademik başarılarını ölçmek için fayda sağladığını dolayısıyla akademik zeka ile başarılı zeka kavramlarının birbirinden ayrışması gerektiğini ifade etmektedir. Sternberg’e göre bireyler için önem ifade eden başarılı bir zekaya sahip olmak değil sahip olunan başarılı zekayı en

doğru zamanda ve en doğru yerde verimli ve etkin bir şekilde kullanabilmektir (Sternberg, 1996: 128).

Sternberg'e göre insan zekasının işleyiş şekli evrensel bir nitelik taşımaktadır; fakat bunun dış dünyaya yansıması, bireyin benimsediği kültüre göre değişkenlik göstermektedir. Yani bireyin zekasını kullanarak gerçekleştirdiği herhangi bir davranışı, kendi kültüründe zekice bir davranış olarak kabul görürken farklı bir kültürde aynı davranış zekice bir davranış olarak kabul görmemektedir (Aksoy, 2013: 69).

Robert Sternberg'in "Triarşik Zeka Teorisi" bir diğer ismiyle "Üçlü Sac Ayağı Teorisi" olarak adlandırılan zeka sınıflandırmasında "analitik zeka", "yaratıcı zeka" ve "pratik zeka" olmak üzere üç farklı temel zeka türü bulunmaktadır (Sternberg, 1996: 438-439).

Analitik Zeka: Karşılaşılan durumları, olayları, fikirleri analiz süzgecinden geçirebilme, doğruluğunu ve yanlışlığını saptayabilme, nedenlerini ve sonuçlarını belirleyip bunlar arasında ilişki kurarak değerlendirebilme, eleştiri ve kıyaslama yapabilme yetisini ifade etmektedir.

Yaratıcı Zeka: Benzeri olmayan ve bir değer ifade eden yeni fikirleri keşfederek ortaya koyabilme ve geliştirebilme kapasitesi olarak tanımlanabilmektedir.

Pratik Zeka: Meydana gelen sorunlar karşısında sahip olunan bilgi, beceri ve doğru düşünme yeteneği ile zamanında ve en verimli çözüm yolları geliştirebilme kabiliyetini ifade etmektedir.

1.2.2. Zekanın Özellikleri

Bireyler zaman içerisinde zekalarını çeşitli yollarla arttırabilmekte ve geliştirebilmektedirler. Geçmişte, zekanın hiçbir gelişme ve artma göstermeden, doğuştan geldiği gibi stabil kaldığı düşünülmekte iken günümüzde yapılan çalışmalar sonucunda insan becerisi ile geliştirilebildiği görülmektedir.

Zekayı meydana getiren beyin ve sinir sistemi etkileşimi ile birey sosyal, fiziksel, kültürel kavramları algılayabilmekte, anlayabilmekte ve kontrol altına alabilmektedir.

Zeka çok yönlü olarak ele alınsa da kendi içinde bir bütündür. Çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelindiğinde bireyin zekasının farklı yönleri bütünleşmekte ve problemler için en uygun çözüm yollarını bulabilmektedir.

Her birey çoklu zeka kuramında bahsedilen birbirinden farklı zeka alanlarının tümünü kendinde barındırmaktadır. Fakat farklı yeteneklerin bulunduğu zeka alanları her bireyde farklı seviyelerde ortaya çıkabilmektedir. Bir zeka alanı kimi bireyde yüksek düzeyde görülmekteyken bir başka bireyde daha düşük seviyede görülebilmektedir.

Bahsedilen zeka alanlarının tümü yeterli düzeyde geliştirilmeye müsait bir yapı taşımaktadır ve çoklu zeka teorisine göre yetersiz olduğu düşünülen zeka alanları için uygun eğitimler ve destekler sağlanırsa bu zeka alanlarında olabilecek en yüksek seviyede gelişim kaydedilebilmektedir.

Bir bireyin zekası yalnızca bir alanda sınırlı kalmamaktadır. Toplumca belirlenen ve benimsenmiş tek bir alana indirgenmiş zeki sayılabilme kriterleri, çoklu zeka kuramı sayesinde artık anlam taşımamaktadır (Özbay, 2005: 171-172).

1.2.3. Modern Zeka Türleri

Thorndike, Sternberg ve Gardner zeka üzerine yapılan bilimsel ve akademik araştırmalara büyük katkıda bulunan sınıflandırmaların öncüsü olmuşlardır. Yapılan bu sınıflandırmalar dışında farklı araştırmacılar zeka üzerine yapılan çalışmalara ışık tutacak farklı zeka türlerini de ortaya koymaktadırlar. Bu zeka türleri sosyal zeka, duygusal zeka ve kültürel zeka olmak üzere aşağıda incelenmektedir:

1.2.3.1. Sosyal Zeka

Sosyal zekanın keşfi ve sosyal zekaya yönelik ilk çalışmalar 1920 yılında Thorndike tarafından yapılmıştır ve Thorndike sosyal zekayı insanların duygu ve düşüncelerini anlayabilme ve onlarla kurulan ilişkilerde ehli bir şekilde davranabilme yeteneği olarak tanımlamaktadır (Thorndike'den Aktaran: Doğan, Totan ve Sapmaz, 2009: 236). Sosyal zeka, insanların sosyal hayattaki becerilerini, başarılarını ve inceliğini temsil etmektedir (Kanimozhi ve Vasimalairaja, 2018: 137).

Sosyal zeka, bireylerin birbirleri ile iyi ilişkiler kurabilmeleri ve aynı amaçlar doğrultusunda fikir birliğine vararak birbirleri ile işbirliği yapabilmelerine olanak sağlamaktadır (Yeşildağ, 2023: 19).

Moss ve Hunt ise sosyal zekayı arkadaşlık ile ilişkilendirmekte, sosyal zeka düzeyi yüksek bireylerin arkadaş edinebilme ve farklı insanlarla ortak paydada buluşabilme konusunda yetenekli olduklarını düşünmektedirler (Moss ve Hunt, 1927).

Sosyal zeka düzeyi yüksek olan bireylerin özelliklerini Silberman şu şekilde açıklamaktadır (Silberman, 2000: 6).

✓ Hissettikleri duyguları ve savundukları düşünceleri açık bir şekilde ifade edebilmekte ve iletişim kurdukları insanları anlayarak onlara karşı empati yeteneklerini kullanabilmektedirler.

✓ Sosyal zekası yüksek bireyler çevresinde meydana gelen durumlara olaylara karşı gözlem yeteneklerini oldukça iyi bir şekilde kullanabilmektedirler.

✓ Farklı düşünce gruplarıyla, farklı kültürlerle bir arada olmaktan hoşlanmakta, onlara uyum sağlamak ve büyük bir sosyal çevreye sahip olmaktadır.

✓ Örgütlenme ve idare edebilme yetenekleri oldukça gelişmiştir.

1.2.3.2. Duygusal Zeka

Duygusal zekanın keşfi, ilk olarak Thorndike ve Wechsler tarafından yapılan araştırmalar sonucu akıl ve duyguların birbirleri ile bağlantılı olduğu düşüncesi çerçevesinde 1930'lu yıllara dayanmaktadır. 1970'li yıllara gelindiğinde depresyon ve hafıza arasındaki ilişki üzerine araştırmalar yapılarak duygusal zeka üzerine yoğunlaşma başlamıştır. 1990 yılında ise Peter Salovey ve John Mayer duygusal zekanın kabul gören ilk tanımını yapmışlardır (Ceballos, 2014: 21). Salovey ve Mayer (1990), duygusal zekayı bireyin iç dünyasına inerek kendi hislerini gözlemleyip anlayabilmesi ve bu hisleri tutum ve davranışlarına yansıtarak hareket edebilmesi olarak tanımlarken duygusal zekanın aslında sosyal zekanın bir alt kümesi olduğuna da değinmektedirler (Mayer ve Salovey, 1993: 433). Salovey ve Mayer'e göre (1990) bireyin kendine içsel yönden bakarak kendi duygularını anlayabilmesi, diğer bireylere karşı empati yeteneğini kullanabilmesi, duyguları ve yaşamı arasında anlamlı bir bağa sahip olabilmesi duygusal zeka tarafından sağlanmaktadır (Kasatura, 1991: 40).

Duygusal zekaya sahip bireylerde bazı yetenekler diğer bireylere göre daha yüksek düzeyde bulunmaktadır (Yelkikalan, 2006: 45). Duygusal zekası yüksek düzeylerde olan bireyler:

✓ Başarısız oldukları veya kendilerini yetkin hissedemedikleri durumlara karşı motivasyonlarını üst düzeylerde tutabilmekte ve sabırlı kalabilmektedirler.

✓ Ani istekler ve dürtüler karşısında iradelerini kontrol altında tutabilmektedirler.

✓ Duygularını kendi menfaatlerine uygun şekilde kontrol altına alabilmektedirler.

✓ Diğer bireyleri anlayabilmekte ve onlara karşı empatik bir yaklaşım sergileyebilmektedirler.

Baltaş (2006), duygusal zekası yüksek düzeylerde olan bireylerin olumsuz durumlarla karşılaştıklarında endişelenmek gibi duyguların kendilerini etkilemesine izin vermeyerek kaliteli bir yaşam sürmeleri ile Maslow'un ihtiyaçlar teorisi arasında bir bağlantı kurmakta ve hayatta kalabilmek için gerekli olan temel ihtiyaçların pozitif duygular ile beslendiğinde yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediğini ileri sürmektedir. Bireyin yaşam kalitesinde eksiklik meydana getiren ihtiyaçlar bireyi iç güdüsel olarak harekete geçirmekte ve birey duygusal zekasını kullanarak bu güdülerini kendi lehine çevirebilmektedir (Baltaş, 2006: 50).

1.2.3.3. Kültürel Zeka

Modern zeka türlerinden biri olan kültürel zeka, çalışmanın ana değişkenlerinden birini oluşturduğu için ayrı bir başlık altında daha kapsamlı bir şekilde incelenecektir.

2. KÜLTÜREL ZEKA

Kültürel zeka, ilk kez Soon Ang ve Christopher Earley tarafından kültür ve zeka üzerine yapılan çalışmaların bir araya getirilmesiyle literatüre dahil edilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültürel zeka kavramına dair ilk temel oluşumlar, Soon Ang ve Chistopher Earley'nin 2003 yılında yayınladıkları "Kültürel Zeka: Kültürler Arasında Bireysel Etkileşimler" adlı kitaba dayanmaktadır. Singapur'da bir teknoloji Üniversitesin'de Profesör olan Soon Ang 2000'li yıllarda meydana gelen bazı teknolojik sorunların giderilmesi için farklı ülkelerden farklı kültürlere ait IT alanında uzman bireylerle çalışmıştır. Fakat bu çalışma esnasında Ang, onların alanlarında oldukça zeki ve yetenekli olduklarını gözlemlemenin yanı sıra problemlere karşı ortak bir çözüm üreterek aynı paydada buluşamadıklarını fark etmiştir. Yaptığı bu gözlem üzerine çözüm yolu geliştirmek isteyen Soon Ang, asistanı Christopher Earley ile birlikte çalışmalar yaparak kültürel zeka kavramını geliştirmiş ve literatüre dahil etmiştir (Aksoy, 2013: 73).

Ang ve Earley kültürel zeka kavramı üzerine çalışıp geliştirirken Stenberg ve Detterman'ın "çok boyutlu zeka bakışı" kuramını temel alarak kültürel zekanın kavramsal modelini oluşturmuşlardır. Gardner'in "Çoklu Zeka Teorisi"de kültürel zekaya dayanak olarak kullanılan bir diğer kuram olmaktadır (Polatçı, 2020: 381).

Orijinal adı İngilizce “Cultural Intelligence” olan bu kavram dilimize “Kültürel Zeka” ismiyle geçmektedir (Doğan ve Karakuş, 2020: 148). Kültürel zeka, literatürde oldukça yeni olmakla beraber tanımlanması konusunda bir birlik sağlanamayan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla araştırmacılar kültürel zeka için farklı çalışmalarda birbirinden farklı tanımlamalar yapmaktadırlar (Polatçı, 2020: 381).

Kültürel zeka kavramının mimarları olan Ang ve Earley bu kavramı, bir bireyin benimsediğinin dışında yeni ve farklı bir kültürel ortamla tanıştığında o ortama olabilecek en iyi şekilde uyum sağlayabilmesi şeklinde tanımlamaktadırlar (Earley ve Ang, 2003: 26). Kültürel zeka, kişinin kültürel yönden kendisine benzemeyen insanlarla en etkin biçimde etkileşimde bulunabilme becerisini yansıtmaktadır (Thomas, 2006: 78).

Başka bir tanımlamaya göre ise kültürel zeka, bir kişinin içinde bulunması gereken kültür hakkında bilgi edinmesi, o kültürdeki diğer bireylere uyum sağlamak amacıyla davranışlarını, tutumlarını ve fikirlerini onlara göre kolayca şekillendirebilmesi kısacası kendisi için yeni ve farklı olan bir kültürü anlayarak onu benimsemek için çaba gösterebilmesidir (Thomas ve Inkson, 2005: 14-15).

Earley ve Musakowski’ye göre ise kültürel zeka, farklı bir kültürle yetişmiş bir kimsenin daha farklı bir kültürle karşılaştığında o kültüre mensup olanların jest, mimik ve eylemlerini anlamlandırabilmesine ve yorumlayabilmesine yardımcı olan doğal yeteneklerdir (Earley ve Musakowski, 2004: 140).

Maznevski (2006) ise kültürel zeka için, insanın kendi özünü kabul etmesinin yanı sıra başka insanları olduğu gibi kabul ederek kendileri olmalarına saygı göstermesi ve değer vermesi şeklinde tanımlama yapmaktadır (Maznevski’den Aktaran: Yeşil, 2009: 123).

Tanımlamalardan anlaşılacağı gibi kültürel zeka, kültür ve zeka üzerine yapılan çalışmalara farklı bir açı kazandırmakta ve gelişime açık bireysel becerileri hedef almaktadır. Fakat kültürel zeka üzerine yapılan araştırmalar ve incelemeler göz önünde bulundurulduğunda diğer kültürlerarası çalışmalardan farklı yönlerinin olduğu aşikârdır ve bu farklılıklar aşağıdaki gibidir (Livermore, 2010: 19-20).

✓ Kültürel zekanın temelini çağdaş zeka kuramları oluşturmaktadır. Kültürel zeka, zekanın; biliş, üst biliş, davranış ve motivasyon olmak üzere dört bileşeniyle bağlantı halindedir.

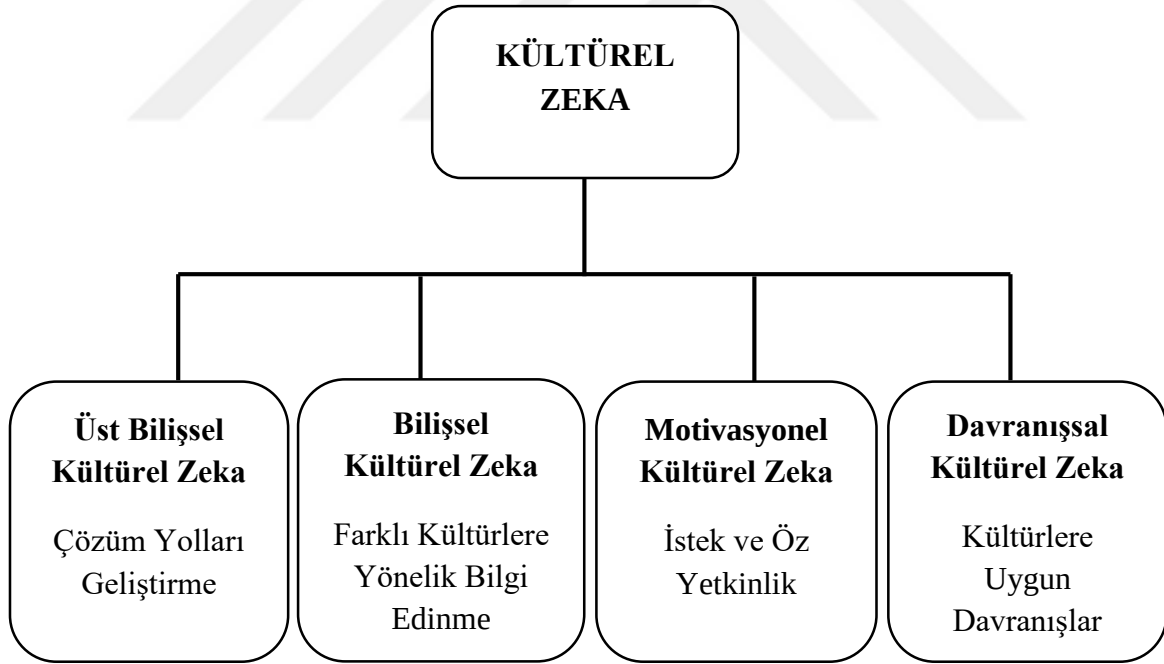
✓ Kültürel zeka, bilgiden çok daha fazlasını yani kişinin ilgi duyduğu alanları, hedef odaklı düşünebilme yeteneğini ve farklı kültürlerle bir araya geldiğinde davranışsal sonuçları kapsamaktadır.

✓ Kültürel zeka genel bir kavramdır ve özel olarak bir kültürü veya kültürü oluşturan unsurların, davranışların, değerlerin yönetimini temsil etmemektedir.

✓ Kültürel zeka, bireysel özelliklerden ziyade belirli bir çaba neticesinde edinilmiş yeteneklere odaklanmaktadır. Deneyimler ve eğitimler sonucunda bireyin değişime uğrayabileceği üzerinde durmaktadır ve bu da kültürel zekanın sabit değil değiştirilebilir olduğunu göstermektedir.

2.1. Kültürel Zeka Bileşenleri

Pek çok araştırmacı kültürel zekanın; üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zeka olmak üzere Şekil 1’de gösterildiği gibi dört boyutlu bir değişken olarak ele alınması gerektiği konusunda hem fikir olmaktadır (Ang ve diğ., 2007: 337; Earley ve Ang, 2003: 9-11).



Şekil 1: Dört Boyutlu Kültürel Zeka Modeli

2.1.1. Üst Bilişsel Kültürel Zeka

Bireyin farklı kültürlerle bir araya gelerek etkileşim kurması gerektiği zamanlarda ortaya çıkan kültürel farkındalık düzeyini ifade etmektedir (Ang ve Van Dyne, 2008: 5).

Ayrıca kültürel bilgiyi kazanma ve kavramada takip edilen düşünme aşamaları ve bu aşamaların kontrolü de üst bilişsel kültürel zekanın kapsamı içine girmektedir (Ang, Van Dyne ve Koh, 2006: 105).

Üst bilişsel kültürel zekaya yatkın olan bireyler, farklı kültürlerle ait bireylerle bir araya geldiklerinde onların kültürel tercihlerinin farkında olmaktadır ve zihinlerini etkileşim esnası ile etkileşim sonrasında o kültüre kolayca adapte edebilmektedirler (Yeşil, 2009: 124).

2.1.2. Bilişsel Kültürel Zeka

Bilişsel kültürel zeka, bireyin farklı kültürlerin kendilerine özgü normlarına, geleneklerine, yaşam biçimlerine dair edindiği bilgi ve kazanımlarını (Ang ve diğ., 2007: 338) veya bu bilgi ve kazanımlarını elde edebilme becerisini ifade etmektedir (Earley ve Peterson, 2004: 106).

Üst bilişsel kültürel zeka bilgiyi edinme, anlama gibi zihinsel aşamaları kapsarken, bilişsel kültürel zeka ise eğitim ve yaşamsal tecrübeler neticesinde kazanılan farklı kültürlerle ait değerler, ilkeler, normlar bunların uygulanış şekilleri gibi her türlü geleneksel bilgileri kapsamaktadır. Bu zeka boyutu, farklı kültürlerin yansıttığı sosyal, hukuki, ekonomik değerler hakkında bilgi sahibi olabilmenin zeminini oluşturmaktadır. Bilişsel zekası ileri düzeyde gelişmiş bireyler, kültürleri birbirlerinden ayırabilmekte, aralarındaki benzerlikleri ve farklılıkları net bir şekilde görebilmektedirler (Yeşil, 2009: 124).

2.1.3. Motivasyonel Kültürel Zeka

Motivasyonel kültürel zeka bireylerin kendilerini kültürel farklılıklara adapte edebilmeleri için gereken motivasyonel dürtüleri ifade etmektedir (Templer, Tay ve Chandrasekar, 2006: 154). Bireylerin kültürel farklılıklar karşısında eyleme dökecekleri davranışların sebebi olan güdülerin kaynağının, motivasyonel kültürel zeka olması bu bileşenin önemini göstermektedir. Motivasyonel kültürel zeka yeni ve farklı kültürel ortamlarda zihni, işlevsel ve verimli bir şekilde kullanabilmeyi sağlarken enerji akışını da hızlandırmaktadır (Ang ve Van Dyne, 2008: 6).

Motivasyonel kültürel zekası yüksek düzeyde olan ve verimli bir şekilde kullanabilen bireyler, kültürel farklılıklara karşı içsel olarak var olan ilgileri sayesinde dikkatlerini ve enerjilerini kolayca farklılıklara entegre edebilmektedirler (Yeşil, 2009: 124).

2.1.4. Davranışsal Kültürel Zeka

Davranışsal kültürel zeka, yeni ve farklı davranışlar sergilemeyi gerektiren durumlarda o davranışların en etkin biçimde en doğru zaman ve yerde, nasıl ve ne şekilde kullanılabileceğine karar verebilme yetkinliğini ifade etmektedir (Earley ve Peterson, 2004: 108). Farklı kültürel ortamlarda cümle kurarken veya jest ve mimiklerin kullanılması gereken durumlarda, en doğru sözlü veya sözsüz davranışları eyleme dökme derecesi davranışsal kültürel zekanın kapsamına girmektedir (Ang ve Van Dyne, 2008: 6).

Davranışsal kültürel zekası gelişmiş bireyler, geniş bir davranış dağarcığına sahip olmakla birlikte sözlü veya sözsüz davranış becerilerini yetkin bir şekilde kullanabilmekte, her duruma uygun cümle kurma, ses tonu belirleme, yüz ifadesi sergileme gibi eylemleri rahatça yerine getirebilmektedirler (Yeşil, 2009: 125).

2.2. Kültürel Zekanın Elde Edilmesi ve Geliştirilmesi

Dünya düzeninin değişmesi farklı kültürlerle ait bireylerin daha kolay bir şekilde bir araya gelmesine olanak sağlamaktadır. Yeni global dünya düzeninde başarılı adımlar atmanın, başarılı sonuçlara erişmenin en önemli yollarından biri kültürel etkileşimi kolaylaştıracak olan kültürel zekanın kazanılması, geliştirilmesi, etkin ve doğru bir şekilde kullanılması olmaktadır (Yeşil, 2009: 125).

Kültürel zekanın elde edilmesi ve geliştirilmesi zaman, deneyim ve sabır gerektiren zorlu bir süreci kapsamaktadır. Bu sürecin ilermesi için gereken basamaklardan ilki kişinin kendi kültürel bilgi düzeyi olmaktadır. Birey kendi kültürel bilgi düzeyi ile etkileşime geçtiği yeni kültürel ortamda farkındalık aşamasına gelerek yeni bilgiler edinmekte, bakış açısını o kültürel ortama göre şekillendirmekte ve son olarak edindiği yeni kültürel bilgileri davranışları ile eyleme dökmektedir. Kültürel etkileşimlerde bulunmak, yüz yüze eğitim almak, ülke sınırları dışına çıkarak yabancı dil eşliğinde kültürel geziler yapmak ve bunun gibi kültürlerarası etkileşime destek sağlayacak aktivitelerde yer almak kültürel zeka gelişimini kolaylaştırmakta ve bu gelişime büyük katkı sağlamaktadır (Thomas, 2006: 89).

Triandis ise kültürel zekanın elde edilmesi ve geliştirilebilmesi için bireyin birtakım özelliklere sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bireyin, doğru ve yerinde kararlar alabilmesi için farklı bir kültürel ortamla iç içe olması gerektiği zamanlarda başka bireyler hakkında kesin hüküm vermekten kaçınması, düşüncelerini yansıtmak için yeterli bilgi düzeyine ulaşmayı beklemesi gerekmektedir. Bir diğer önemli nokta ise bireyin kendi

kültürü ile etkileşime geçtiği yeni kültür arasındaki temel ayrım noktalarını bilmesi ve farklı kültürlerle mensup insanlarla kendi kültürüne ait algı ve davranışların birbirleri ile uyuşmayacağına bilincinde olması gerekmektedir (Triandis, 2006: 20).

Earley ve Mosakowski ise 2004 yılında yaptıkları çalışmada kültürel zekayı geliştirmenin altı aşamalı bir süreç olduğunu belirtmektedirler. Kültürel zekanın boyutlarının ölçülebilmesi için geliştirdikleri yöntem aracılığı ile aşağıdaki adımlar izlenerek kültürel zekanın geliştirebileceğini savunmaktadırlar.

Birinci Adım: Bireyin, daha verimli bir kültürel zeka gelişim süreci geçirmesi için öncelikle kültürel zekasının güçlü ve zayıf yönleri saptanmalıdır. Bu saptamanın yapılabilmesi için bireyler geliştirilen yöntemdeki sorulara cevap vermeli, kültürel zekalarının geliştirilmesi gereken yönleri tespit edilmeli ve bir sonraki aşama için kullanılması gereken eğitim yöntemi belirlenmelidir.

İkinci Adım: Saptanan zayıf yönleri geliştirmeye yönelik en doğru eğitim metodu belirlenmelidir.

Üçüncü Adım: Kültürel zeka geliştirme eğitimine, saptanan zayıf yönler temel alınarak başlanmalıdır. Örneğin motivasyonel kültürel zekası zayıf olan bireylere, farklı bir kültüre ait başka bir bireyle bir araya gelindiğinde nasıl selamlaşılması gerektiği gibi basit metotlar gösterilmeli ve daha zorlu faaliyetlere zemin hazırlanmalıdır.

Dördüncü Adım: Birey belirlenen zayıf yönlerini güçlü hale getirebilmek için çalıştığı kurumun desteğini alarak ve zamanını etkin kullanarak etrafındaki kaynaklardan fayda sağlamalıdır.

Beşinci Adım: Bu aşamada birey bulunmak zorunda olduğu kültürel ortamda edindiği kültürel bilgileri eyleme dökmelidir. Hala kültürel zekasının zayıf yönleri bulursa da gelişmiş yönlerine öncelik vermelidir.

Altıncı Adım: Birey bulunduğu kültürel ortamda etkileşim halinde olduğu insanların veya gelişim aşamalarını gözlemlemek amacıyla oluşturulan grubun, geri bildirimleri neticesinde kültürel zeka üzerine geliştirdiği yeteneklerinin ne derece etkili olduğu konusunda bir değerlendirme yapmalıdır. Geline bu son aşamada saptanan sonuçlara göre eğitime devam edip edilmemesi konusunda nasıl bir rota izleneceği belirlenmelidir (Earley ve Musakowski, 2004: 146).

2.3. Kültürel Zeka Üzerine Yapılan Yurtdışı Çalışmalar

Gerek yurtdışı gerekse yurtiçi literatürde kültürel zeka üzerine fazlasıyla ampirik çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Aksoy, 2013: 99).

2007 yılında Ang ve arkadaşları kültürel zekanın dört boyutu ve kültürlerarası etkinlik sonuçları arasındaki ilişkiyi belirten modelin geliştirilmesi ve test edilmesi için; ABD’de 235 lisansüstü öğrenci, Singapur’da 358 lisansüstü öğrenci, 103 yabancı uzman ve onların denetleyicilerinden oluşan katılımcılar ile yaptıkları bir araştırmayı literatüre kazandırmışlardır (Köse, 2016: 43). Yaptıkları bu araştırma neticesinde araştırmacılar; kültürel zekanın bireysel özelliklerinin kültürlerarası etkinlik üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ve kültürlerarası etkinliği belirlemede önemli bir açıklayıcı olduğunu saptamaktadırlar. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgunun ise davranışsal kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zeka boyutlarının, kültürlerarası etkinliğin sonuçlarından olan kültürel adaptasyonun kültürel uyum ve refah formları ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu bulgusu olduğunu belirtmektedirler. Son olarak Ang ve arkadaşları, davranışsal kültürel zeka ile meta-bilişsel kültürel zekanın çok kültürlü ortamlarda görev performansı üzerinde etkili olduğunu ve görev performansını belirlediğini yaptıkları araştırma ile ortaya koymaktadırlar (Köse, 2016: 43).

Flaherty 2008 yılında yapmış olduğu bir çalışmada çok uluslu işletmelerde kültürel zekanın takım üyesi kabulü ve bütünleme üzerindeki etkilerine yoğunlaşmaktadır. Ve kültürel zeka ölçeğini kullanarak yapmış olduğu çalışma neticesinde örgütlerin motivasyonel kültürel zeka düzeyi ile yeni üyelerin kabulü ve bütünleşme zamanları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmektedir. Flaherty aynı zamanda bu pozitif yönlü ilişkinin bireylerin bilişsel kültürel zeka düzeyleri ile üye kabulü ve bütünleşme zamanları arasında da olduğunu saptamaktadır (Aksoy, 2013: 100).

Taewon Moon ise 2010 yılında kültürel zeka ve duygusal zeka arasındaki ilişkiyi araştırmasına konu ederek çalışmasını literatüre dahil etmektedir. Moon bu çalışmasını 381 kişiden oluşan öğrencilerle yapmış olmakta ve dört boyuttan oluşan kültürel zekanın duygusal zeka ile ilişkili olduğunu elde ettiği bulgular neticesinde belirtmektedir (Moon, 2010).

2010 yılında kültürel zekayı konu alan bir başka çalışma ise Lee ve arkadaşları tarafından yapılmaktadır. Araştırmacılar Tayvanlı bir şirketin 300 kişilik işçiden oluşan örneklem grubuyla kültürel zekanın; kültürel uyum, kültürel etkinlik ve işçi performansı ile

ilişkisini belirlemeyi amaç edinmektedirler. Ve araştırma neticesinde kültürel zekanın üç boyutunun kültürel uyum üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu saptanmaktadır. Öte yandan kültürel zekanın kültürel etkinlik üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ve kültürel zeka ile işçilerin performansları arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını belirtmektedirler (Köse, 2016: 45).

2.4. Kültürel Zeka Üzerine Yapılan Yurtiçi Çalışmalar

Yurtiçi alanyazınında da kültürel zeka üzerine çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Şahin ve arkadaşları 2013 yılındaki çalışmalarında kültürel zeka ölçeğinin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmeyi ve kültürel zekanın kişilik, duygusal zeka ve görev performansı ile ilişkisinin ne yönde olduğunu saptamayı amaçlamaktadırlar. Örneklem grubunu üniversite öğrencilerinin oluşturduğu bu çalışmada çalışmacıların elde ettikleri bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan çalışma neticesinde toplam kültürel zeka faktörü ile duygusal zekanın ilişkili olduğu saptanırken görev performansının üst bilişsel kültürel zeka ve davranışsal kültürel zeka boyutları ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirtilmektedir (Şahin ve diğ., 2013).

Ersoy ve Ehtiyar'ın 2014 yılında yapmış oldukları yabancı yöneticilerin kültürel zekasının kültürel farklılıkların yönetimi üzerindeki etkisi konulu araştırması ise bir diğer yurtiçi çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma dahilinde araştırmacılar İstanbul ve Antalya illerindeki 10 adet beş yıldızlı konaklama işletmesinin yabancı genel müdürlerini ve Türk departman müdürlerini örneklem grubu olarak seçmiş ve bu doğrultuda elde ettikleri verileri literatüre dahil etmişlerdir. Ersoy ve Ehtiyar bu çalışma neticesinde yabancı yöneticilerin bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekalarının kültürel farklılıkların yönetimini etkilediğini saptamaktadırlar. Bu bulgular ise organizasyonlarda kültürel farklılıkların yönetiminde kültürel zekanın göz ardı edilemeyecek derecede bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Ersoy ve Ehtiyar, 2015: 42).

2014 yılına ait farklı bir çalışmada ise İlhan ve Çetin sosyal zeka ve kültürel zeka arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadırlar. Dicle Üniversite Eğitim Fakültesi öğrencilerinden oluşan 243 kişilik katılımcı ile yapılan araştırma neticesinde İlhan ve Çetin sosyal zeka ve kültürel zeka arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmektedirler (İlhan ve Çetin, 2014: 4).

2019 yılında Kement ve arkadaşları, kişilik özellikleri ve kültürel zeka arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Türkiye'de turizm eğitimi gören 396 kişilik öğrenciden oluşan

bir örneklem grubuyla araştırma gerçekleştirmişlerdir. Kement ve arkadaşları yaptıkları çalışmada kişilik özelliklerinin kültürel zeka düzeyini pozitif yönde etkilediğini tespit etmektedirler. Araştırmada elde edilen diğer bulgular ise kültürel zekanın bilişsel boyutunu beş faktörlü kişilik özelliklerinden biri olan uyumluluk boyutunun olumlu yönde etkilediği, yine aynı şekilde motivasyonel boyutu dışı dönüklüğün ve davranışsal boyutu ise öz disiplin ve dışı dönüklük boyutlarının olumlu yönde etkilediği bulguları olmaktadır. Daha genel bir ifadeyle bu çalışmada sonucunda araştırmacılar beş faktörlü kişilik özelliklerinin kültürel zeka düzeyi üzerinde etkiye sahip olduğunu tespit etmektedirler. Bu bağlamda turizm öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kültürel zeka düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varıldığı belirtilmektedir (Kement, Çavuşoğlu ve Uslu, 2019: 57).

Çelik ve Eflatun ise 2020 yılında çok kültürlü ortamlarda öğrenim gören öğrencilerin sosyo-kültürel uyumlarında kültürel zekanın etkisini ölçmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. 119 öğrencinin katılımıyla yapılan çalışmada, kültürel zekanın bilişsel kültürel zeka boyutunun; sosyo-kültürel uyumun boyutlarından olan sosyal iletişim becerileri ve iş performansı becerilerini açıklama konusunda anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yine aynı çalışmada elde edilen bir diğer bulgu ise motivasyonel kültürel zekanın sosyal uyum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulgusu olmaktadır (Çelik ve Eflatun, 2020: 62).

2020 yılına ait farklı bir çalışmada ise Taşdemir, çok kültürlü bir ortamda kültürel zeka, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemektedir. Taşdemir'in araştırmasında örneklem grubunu, çok uluslu iş gücüne sahip, uluslararası bir güvenlik örgütü olan NATO'da çalışan 8 farklı ülkeden 261 NATO görevlisi oluşturmaktadır. Taşdemir, kültürel zeka alt boyutları ve iş performansı ile ilgili elde ettiği bulgular neticesinde çok kültürlü ortamda; bilişsel kültürel zeka ile iş performansı arasında ve davranışsal kültürel zeka ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu, kültürel zekanın bir diğer boyutu olan motivasyonel kültürel zeka ile iş performansı arasında ve son olarak kültürel zekanın son boyutu olan üst bilişsel zeka ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedir.

Araştırmacı aynı çalışmada kültürel zekanın alt boyutları ile duygusal emeğin alt boyutları arasında da bir inceleme yapmaktadır. Taşdemir çok kültürlü ortamlarda işgören bireylerin; üst bilişsel kültürel zeka düzeyleri ile derinden rol yapma ve samimi davranışları arasında, motivasyonel kültürel zeka düzeyleri ile derinden rol yapma ve

samimi davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit ederken bilişsel kültürel zeka düzeyleri ile derinden rol yapma ve samimi davranışları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmektedir. Öte yandan çok kültürlü ortamlarda çalışan işgörenlerin davranışsal kültürel zeka düzeyleri ile samimi davranış göstermeleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki saptanırken bilişsel, üst bilişsel ve davranışsal kültürel zeka düzeyleri ile yüzeysel rol yapma davranışları arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir (Taşdemir, 2020).



İKİNCİ BÖLÜM

AYDINLIK KİŞİLİK

1. KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel davranış literatüründe kişilik kavramı ile ilgili çalışmalar baz alındığında çoğunlukla kişiliğin beş farklı özelliği temel alınarak bu çalışmaların yürütüldüğü gözlemlenmektedir. Bu beş farklı özellik olan; çıkarıcılık, bencil olmak, manipülatif davranmak, kendini beğenmişlik ve duyarsızlık kişilik özelliklerinin karşılığı olmayan diğer özellikler ile ilgili çalışmaların ise literatürde daha fazla yer aldığı görülmektedir (Polatçı, 2020: 1).

Son yıllarda bireylerin sosyal hayatlarında agresif özelliklerinin temelini oluşturan kişiliklerindeki karanlık tarafın incelenmesine yönelik psikolojik araştırma ve incelemelerin arttığı gözlenmektedir. Paulhus ve Williams da kişiliğin bu agresif tarafına yönelerek 2002 yılında karanlık kişilik kavramını literatüre dahil etmişlerdir (Polatçı, 2020: 1).

Bireylerin agresif davranışlarını karşılayan karanlık kişilik özelliklerinin varlığı, araştırmacıları bu kavramın tersini simgeleyen aydınlık kişiliğin de var olabileceği ve üzerine çalışmalar yapılabileceği görüşüne itmiştir. Ancak literatür incelendiğinde kişiliğin pozitif yönünü ifade eden ve prososyal davranışlar olarak betimlenen kişilik özellikleri üzerinde, karanlık kişilik kavramı kadar durulmadığı gözlemlenmektedir (Johnson, 2018: 1). Bu çalışmada aydınlık kişilik; kişilik ve karanlık kişilik kavramları ışığında incelenecek ve aydınlık kişiliğin daha iyi anlaşılabilmesi sağlanacaktır.

1.1. Kişilik Kavramı

Batı lehçesinde kişilik kelimesinin karşılığını “personalite, personality, persönlichkeit” gibi kavramlar oluşturmaktadır. Latince de yer alan “persona” kelimesinin bu kavramların temelini oluşturulduğu ileri sürülmektedir. Persona kelimesinin kökünün ise Yunancada maske veya karakter anlamına gelen ve Antik Yunan Çağında tiyatrolarda sergilenen oyunlarda oyuncuların kullandığı ve onların kişilikleri ile bağdaştırılan maske kelimesinin karşılığı olan “persono” kavramına dayandığı kabul edilmektedir (Aktaran: Akdemir, Üler ve Gülenç, 2023: 143).

Kişilik, ortaya ilk atıldığı zamandan beri üzerinde oldukça fazla durulan ve karmaşık yapısından dolayı tek bir tanımlamaya tabi olmayan bir kavram olmakla beraber kişinin kendisi ve diğerleri hakkında fikir sahibi olabilmesine olanak sağlayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik; bireyin tam anlamıyla fiziksel, duygusal, düşünsel tüm özelliklerinin bir bütün haline gelerek gerek sosyal hayatta gerekse çalışma hayatında nitelendirilmesini sağlayan, kısacası onun künyesini oluşturan eylemlerinin bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Çiçek ve Aslan, 2020: 138).

Kişilik; bir bireyi diğer bireylerden ayıran onu benzersiz olarak nitelendirmeye yarayan fikirlerindeki, içsel dünyasını duyguları aracılığı ile yansıtma şeklindeki, tutum ve davranışlarındaki benzersiz yönleri açıklayan özellikleridir (Kanten, 2014: 161).

Kişilik; bireyin doğumu itibarıyla biyolojik olarak bünyesinde taşıdığı veya deneyimler, eğitimler, sosyal hayat, çalışma hayatı gibi içinde bulunduğu oluşumlar sonucunda edindiği, değiştirmeksizin tutarlı bir şekilde sergilediği özellikleridir (Özdemir ve diğ., 2012: 567).

Bir başka tanımlamaya göre ise kişilik; belirli bir amaç doğrultusunda örgütsel olarak bir arada bulunulan çalışma ortamlarında işgörenlerin bireysel olarak, grup halinde veya örgütsel olarak sergilemeleri gereken davranışlarının temelini oluşturan bir olgudur (Smith ve diğ., 2017: 2).

Kişilik üzerine yapılan tanımlamalara göz gezdirildiğinde, özellikle bireyi diğer bireylerden ayıran kendisine özgü özelliklerin olduğuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Üzerinde en çok durulan ve değinilen bir diğer kısım ise kişiliği oluşturan özelliklerin bir bütün halinde ve tutarlı olmasıdır ki birey sahip olduğu bu değişmeyen davranışlarını, duygu ve düşüncelerini tutarlı bir şekilde bulunduğu her ortamda gösterebilmektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2020: 3).

1.1.1. Kişiliğin Bileşenleri

Kişilik kavramının oluşmasını ve ortaya çıkmasını sağlayan birkaç unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere üç ana başlıkta toplanmaktadır (Yanbastı, 1996: 10).

Karakter: Karakter, kişiliğin ahlaki değerler neticesinde şekillenen yönünü ve sosyal boyutunu yansıtmaktadır. Kişinin zihinsel gücünü ifade etmekte ve zihinsel gücünün şekillenmesine katkıda bulunan özellikleri kapsamaktadır (Erdoğan, 1983: 244).

Karakteri, kişiliği ayakta tutan bir iskelet olarak da düşünmek mümkündür. İş hayatında, sosyal hayatta, eğitim hayatında kısacası bulunulması gereken her ortamda kişinin sergilediği kişilik özellikleri, onun karakterinin bir yansımasıdır. Sosyal hayat ve benimsenen ahlaki değerler neticesinde şekillenen karakter, bireylerin bu konuda birbirlerine benzemeyen yönlerini kolayca göz önüne serebilmektedir. Bireyin hayatını sürdürdüğü çevreye ait değerler, ilkeler, ahlaki kurallar bütünü bireyin karakterinin şekillenmesinde en temel etkenlerden biri olmaktadır (Zel, 2001: 27).

Mizaç: Bireyin kendisine özgü, kendisiyle bütünleşmiş, onu diğer insanlardan ayıran ayırt edici özellikleri mizaç kavramını karşılamaktadır. Mizaç, belirli duygusal düşüncelerin dışa yansıtılırken nitel ve nicel olarak değişime uğramasıdır ve birey ile özdeşleşmiş sınırlı tepkileri ifade etmektedir (Zel, 2001: 28).

Mizaç veya toplumsal ifadeyle huy, kişiliğin duygusal yönünü yansıtmaktadır ve bireylerin duygu durumları neticesinde ortaya çıkmaktadır. Duyguların ortaya çıkışı, sürekliliği gibi durumlar mizaç ile ilgilidir. Bireylerde mizaç, duyguların bir yansıması olmakla beraber çoğunlukla biyolojik yani kalıtsal olarak şekillenmekte ve kuşaktan kuşağa iletelebilmektedir. Bunun yanı sıra deneyimler ve eğitim yoluyla da edinilebilmektedir (Eroğlu, 1998: 149).

Yetenek: Kişiliği oluşturan ve şekillenmesine önemli katkı sağlayan bir diğer bileşen ise yetenektir. Yetenek, bireylerde zihinsel yetenekler ve bedensel yetenekler olmak üzere kendini gösterebilmektedir (Zel, 2001: 28-29).

Bedensel yetenek; bireylerde doğuştan gelen bir edinim olarak ortaya çıkan, zamanı geldiğinde kendini gösteren, duyu organları vasıtasıyla gerçekleştirilebilen bedensel becerileri ifade etmektedir. Hareket etme, görme, duyma, tatma, koklama, uzuvları koordine edebilme gibi yetenekler bedensel yetenek kategorisinde yer almaktadır (Erdoğan, 1983: 245).

Zihinsel yetenek ise kişinin kavrama, analiz etme, çözümleme ve sonuç elde etme gibi zihinsel süreçlerini ifade etmektedir. Zihinsel yetenekler kalıtsal olarak bireyin bünyesinde bulunduğu gibi cinsiyet, yaş, kişisel özelliklere bağlı olarak da gelişebilmektedir. Bireyin sayısal konulara yeteneğinin olması, teknik bilgi gerektiren işlere karşı ilgili olması, hafıza yeteneği, soyut kavramlarla düşünebilmesi, görsel hafıza gerektiren ilgi alanlarında başarılı olması gibi birçok yetenek zihinsel yeteneğin bir getirisi olmaktadır (Erdoğan, 1983: 245).

1.1.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişiliğin oluşumunda kalıtsal ve çevresel faktörlerin hangisinin etkili olduğu üzerinde bolca araştırma ve tartışma yapılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatür göz önünde bulundurulduğunda araştırmacıların düşünceleri birbiri ile uyuşmasa da kişiliğin meydana gelmesinde kalıtsal ve çevresel her iki etmenin de büyük önem taşıdığı görülmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 135).

1.1.2.1. Kalıtsal Faktörler

Kişiliğin oluşmasına katkı sağlayan en önemli etmenlerden biri kalıtsal yoldur. Kalıtım, bireyin anne ve babasının biyolojik olarak taşıdığı fiziksel ve ruhsal özelliklerin kromozomlar aracılığı ile bireye geçmesini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 135).

Bireyin yansıttığı özelliklerden bazıları kalıtsal olarak bireye geçmiş olsa da sosyal, çevresel ve diğer faktörler aracılığı ile geçen özellikler de olabilmektedir. Fakat bireyin fiziksel yapısı, boyu, saç rengi, ten rengi, göz rengi, duygu durumunu ifade eden içsel dünyası, zeka özellikleri gibi bedensel, zihinsel ve duygusal yönlerinin oluşmasında kalıtımın katkısı göz ardı edilemeyecek kadar yüksek olmaktadır. Bununla birlikte bireyin doğup büyüdüğü çevre, içinde olması gerektiği sosyal ve örgütsel yapılar aracılığıyla benimsediği gelenek, görenek, inanç gibi değerlerin gelişmesinde ise kalıtımın katkısı çok daha azdır (Zel, 2001: 22-23).

1.1.2.2. Çevresel Faktörler

Kişiliğin oluşmasında kalıtımın yanı sıra çevresel faktörler olarak ele alınabilecek aile, kültür, sosyal sınıf, yaşamsal deneyimler, coğrafi unsurlar gibi birçok etmen bulunmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5).

Aile, kişiliğin meydana gelmesinde önemli basamaklardan biri olmaktadır. Bireyin doğduğu ve yaşamını sürdürdüğü aile bireyleri tarafından oluşturulan alanda birey, aile üyeleri ile sürekli bir etkileşim halinde olmakta ve davranışlarını aile bireylerini rol model olarak belirlemektedir. Aile alanındaki ekonomik şartlar, eğitim seviyesi, ailenin hacmi gibi tüm etmenler kişiliğin belirlenmesinde rol oynamaktadır (Hellriegel vd.'den Aktaran: Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).

Bireyin etkileşime girdiği ilk çevre olan aile alanında birey, aile üyeleri vasıtasıyla içinde bulunduğu kültürü, benimsenen yaşam biçimini algılamaya başlamaktadır. Ailenin

bireye sunacağı eğitim ve imkanlar neticesinde bireyin kişiliği, ruhsal ve duygusal özellikleri şekillenmekte ve kişi topluma dahil olmaya hazır hale gelmektedir (Kasatura, 1998: 30).

Sosyo-kültürel ortamlar kişiliğe etki eden bir diğer çevresel faktör olarak görülmektedir. Bireyin içinde bulunduğu çevrenin gelenekleri, görenekleri, değerleri, yaşam tarzları, yeme, içme, giyinme, barınma alışkanlıkları gibi unsurlar bireyin kişiliğinin oluşmasına etki etmektedir. Dolayısıyla bireyin kişiliği, doğumundan yaşamının her anına kadar içinde bulunduğu veya bulunmak zorunda olduğu kültür aracılığıyla şekillenebilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).

Sosyal sınıf faktörü de kişiliği etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Üst sınıf tabakasında doğup yetişen bir bireyle alt sınıf tabakasında doğup yetişen bir bireyin kişisel özellikleri birbiri ile aynı olmamaktadır. Üst sınıfa mensup bireyler ile alt sınıfa mensup bireyler yaşam şekli, geliri, eğitim şekli, meslek seçimi gibi konularda birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Bulunulan ortamlar ve yapılan seçimler de kişilik üzerinde belirleyici bir faktör olmaktadır (Eroğlu, 1998: 146).

Grup üyeliği olarak adlandırılan kişinin yaşamı boyunca dahil olduğu ortamlar da kişilik oluşumunu etkilemektedir. Aile, çocukluk arkadaşlıkları, eğitim hayatında oluşturulan arkadaşlıklar, sosyal gruplar gibi ortamlar ve bu ortamların amaçları, yapıları, rolleri gibi özellikleri bireylerin deneyimler elde etmelerini sağlamakta ve kişiliğinin oluşmasına yardımcı olmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).

Coğrafi ve fiziki unsurlar da kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde etkiye sahip bir özellik taşımaktadır. Bireylerin doğdukları, büyüdükları, hayatlarını devam ettirdikleri bölgelerin; doğal, iklimsel, fiziki şartlarının kişiliği doğrudan olmasa da dolaylı olarak etkilediği yapılan araştırmalar neticesinde kanıtlanmaktadır. Çünkü bireyin kişiliğinin oluşmasına katkı sağlayan kültür gibi diğer faktörler, toplumların yaşamış oldukları bölgelerin her türlü coğrafi özelliklerinden etkilenmektedir (Zel, 2001: 25).

Hayat deneyimi ise bu faktörlere ekleyebileceğimiz bir diğer kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin çocukluk dönemlerinden yaşlılığına kadar görüp geçirdiği, yaşadığı veya yaşamak zorunda olduğu bireyi üzen, mutlu eden, hayatının belirli dönemlerinde hayatına anlam katan veya hayatının gidişatını kötü etkileyen her türlü yaşanmışlık, onun davranış ve tutumlarını etkilemekte ve sonuç olarak kişiliğine yansımaktadır.

Kişisel özelliklerin her ne kadar tutarlı olduğu ve değişmeyeceği belirtilse de yaşanmışlıkların yoğunluğu bireyleri karamsarlığa veya pozitifliğe itebilmekte ve bu da bireyin kişisel özelliklerinin zeminini oluşturabilmektedir. Kısacası yaşanmışlıklar bireyin kişisel özelliklerini pozitif veya negatif bir şekilde etkileyebilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).

1.2. Karanlık Kişilik

Yaşadığımız dönemdeki iş dünyasında, işgörenler ve yönetim tarafından sergilenen etik dışı davranışların artması; işgörenlerin davranışlarının değerlendirilmesi aşamasında, pozitif davranış ve tutumlarının yanı sıra pozitif olmayan tutum ve davranışlarının temelinde yatan kişiliğin karanlık yönünün de ele alınması gerekliliğini doğurmuştur (Heijnis'ten Aktaran: Polatçı, 2020: 329).

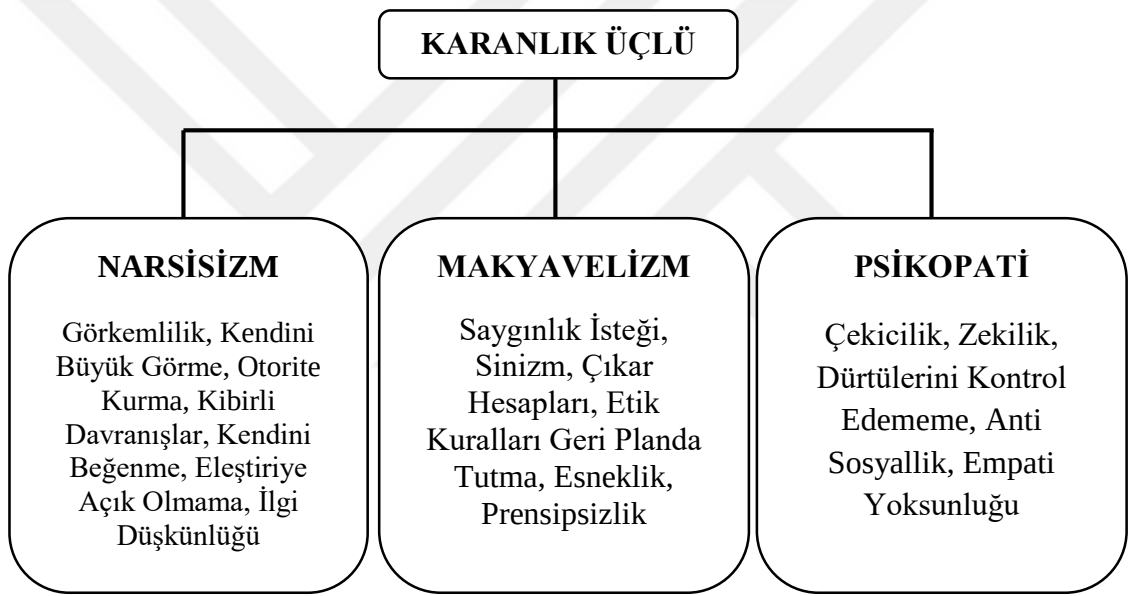
Son yıllarda yapılan psikolojik araştırma çalışmaları, sosyal yönden kaçınılması gereken olumsuz, kötü, negatif ve karanlık olarak nitelendirilebilen bazı kişilik özellikleri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 536). Kişiliğin bahsedilen bu karanlık yönü; toplumsal, sosyal veya örgütsel alanlarda istenmeyen, hem birey için hem de etkileşimde bulunduğu çevresi için negatif sonuçlar doğurmaya sebebiyet verecek kişisel özellikleri kapsamaktadır (Judge ve Lepine, 2007: 334). Günümüzde bu karanlık yön özellikle iş dünyasında ve siyasette görülmekte olup güç elde etme ve saygın bir statüde yüksek mevkiilerde olma isteği; bireyleri empatiden yoksun, asosyal, dostluk ve arkadaşlık kavramlarını hiçe sayar bir hale getirmektedir. Karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin, gerek sosyal hayatta gerekse iş hayatındaki diğer bireylerin karşısına çıkabileceği gerçeği gözardı edilemez bir durum olarak görülmektedir (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015: 382).

Karanlık kişilik özellikleri ilk olarak 2002 yılında Paulhus ve Williams tarafından çalışılmış ve karanlık kişilik özellikleri literatüre dahil edilmiştir. İçerisinde üç farklı karanlık özelliği barındırması sebebiyle de karanlık üçlü (dark triad) olarak nitelendirilmektedir ve anti-sosyal kişilik şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Giammarco ve Vernon, 2014: 23).

Kişiliğin karanlık yönü; kibirli davranışlar sergileme, kendisini diğer insanlardan üstün görme, bencillik, çevresinde yaşanan durumlara karşı duygusal olarak tepkisiz kalma, çıkarıcılık, agresif ve yerinde olmayan davranışlar sergileme gibi birçok negatif kişilik özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır (Jonason, Wee ve Norman, 2015: 112).

1.2.1. Karanlık Kişilik Boyutları

Karanlık kişilik kavramının yazın alanına bakıldığında, bireyleri karanlık yönleriyle diğer bireylerden ayıran üç temel kişilik özelliği üzerinde durulmaktadır. Karanlık üçlü şeklinde tabir edilen bu üç temel özellik makyavelizm, narsisizm ve psikopati olarak ele alınmaktadır. Bu üç karanlık yön her ne kadar yakın özelliklere sahip olsa da kavramsal olarak birbirlerinden ayırt edilebilmektedirler (Jones ve Weiser, 2014: 20). Karanlık kişiliğin bu üç boyutu, insan doğasına ait birbirinden farklı gibi görünen fakat birbiriyle çok benzer insana özgü karanlık özellikleri temsil etmektedir (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 75).



Şekil 2: Karanlık Kişilik Boyutlarının Temel Özellikleri (D'Souza ve diğ., 2019: 126)

1.2.1.1. Narsisizm

Narsisizm, kişinin kendisinde eksik bulduğu birtakım özellikleri ve bu özellikleri istediği şekilde karşılayamadığı için meydana gelen psikolojik gereksinimlerin kendisinde uyandırdığı dürtüleri bastırmak için kendi öz benliğini abartarak dış dünyaya yansıtma çabası olarak tanımlanabilmektedir (Özsoy ve diğ., 2017). Narsisizmle ilgili bir diğer tanımlama ise narsisizm; her daim yüksek statülerde olma arzusu, kendisine hayranlık duyulduğunu hissetme isteği, gerek sosyal hayatta gerekse iş hayatında her daim liderlik vasfını taşıma gereksinimi duyma ve statülerin beraberinde getirdiği kibirli davranışlar sergileme, diğer bireyleri değersizleştirerek kendisini yüceltme eğilimi şeklinde karşımıza

çıkılmaktadır (Sijtsema ve diğ., 2019: 1352). Bu kavramın hikayesi mitolojik bir karakter olan kendi güzelliğine hayranlık duyan Narcissus’a dayanmaktadır. Narcissus’un hikayesinden de anlaşılacağı gibi narsist bireylerin en göze çarpan özelliği kendilerine ve başarılarına karşı hissettikleri hayranlık duygusudur. Bu duygu beraberinde empati yoksunluğunu da getirmekte ve bu bireylerin, diğer bireylerin hislerini, ihtiyaçlarını önemsememelerine, kısacası bencil davranışlar sergilemelerine sebebiyet vermektedir (Fernie, Fung ve Nikcevic, 2016).

Narsisizmin karanlık kişilik özelliği olarak yansıtılan yönü, subklinik narsisizm yani klinik açıdan ele alınmasına gerek olmayan kişilik bozukluğu, kişisel özelliklere bağlı davranış ve tutumlardır. Narsistik bireyler; bastırılmış arzulara sahip olmaları, kendilerinde olmayan özellikler ve psikolojik yönden yetersizlikler sebebiyle kendilerine eksikliklerini tamamladıklarını düşündükleri bir benlik biçiminde ve kendilerini bu şekilde tatmin etmektedirler. Narsist özellikler taşıyan bireyler; kendilerine hayranlık duymakta, liderlik vasfını ele almaya çalışarak etrafındakileri kontrol etme çabasında olmakta, güç ve ilgiden beslenmekte ve kendileri dışındaki herkesi başarısız görerek küçümseyici davranışlar sergilemektedirler (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 76).

Örgütsel açıdan narsisizme bakıldığında narsistik işgörenler başarıya ulaşmak için iş arkadaşlarından fazlasıyla faydalanmakta ve ulaşılan başarıyı da yalnızca kendileri üstlenmektedirler. Fakat yapılan araştırmalar ve analizler sonucunda narsistik bireylerin takdir edilme arzularının başarısızlık korkusundan fazla olması sebebiyle altından kalkılması zor olan işlerde diğer bireylere göre çok daha başarılı oldukları tespit edilmektedir (Cihangiroğlu, 2012: 121). Öte yandan narsistik özellikler taşıyan bireyler, takım çalışmasına yatkın olmamakta ve iyi bir takım arkadaşı olarak görülmemektedirler. Bu problemin temelinde narsist bireylerin empati yeteneğinden yoksun olmaları ve kendilerini takım arkadaşlarından üstün görmeleri yatmaktadır. Topluca yapılan çalışmalarda kendi yeteneklerinin ve katkılarının fark edilemeyeceği endişesi, narsist bireyleri düşük performans göstermeye yöneltirken düşüncelerini cesurca ortaya dökebilecekleri için de takımın performansını olumlu etkileyebilmektedirler (Atay, 2009: 186).

1.2.1.2. Makyavelizm

Makyavelizmi en iyi yansıtan ve kavramla özdeşleşmiş olan ifade “amaca giden yolda her şey mübahtır” ifadesi olmaktadır. Cümleden de anlaşılacağı üzere makyavelist

özelliklere sahip olan bireyler, bireysel amaçları doğrultusunda olası sonuçları düşünmeden, iyi veya kötü ayrımı yapmadan her yolu deneyerek kendi çıkarlarını maksimum düzeye çıkarma eğiliminde olan bireyler olarak ifade edilmektedirler. Bu eylemi gerçekleştirirken yalan, hile, aldatma, manipülasyon gibi yollara kolaylıkla başvurmakta, ben merkezli ve çıkarıcı tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 76).

Makyavelist bireyler, amaçları doğrultusunda planlı hareket etmekte ve davranışlarını kontrol altında tutabilmektedirler. Makyavelistlerin amaçlarına erişmek için en sık kullandıkları yol ve en önemli silahları manipülasyon güçleri olmaktadır. Karanlık özelliklerin makyavelist yönünü taşıyan bireylerin kendi çıkarları iş hayatında ve sosyal hayattaki ilişkilerinden, evrensel veya toplumsal değerlerden daima ön planda olmaktadır ki bu doğrultuda ilişkilerini ve değerlerini çıkarları doğrultusunda kolayca hiçe sayabilmektedirler (Özsoy ve Ardiç, 2020: 145).

Ayrıca makyavelistler, duygularını dışa yansıtmamakta, gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatlarında çevresindeki bireyleri suçlayıcı tavırlar sergilemekte, kendi zayıf yönlerini profesyonelce saklarken başkalarının zayıflıklarını gün yüzüne çıkarmak için ekstra bir çaba sarf etmektedirler (Wai ve Tiliopoulos, 2012: 794).

Örgütsel açıdan makyavelizme bakıldığında makyavelist özellikleri yüksek düzeyde taşıyan işgörenler diğer işgörenlere göre çalıştıkları ortamı daha politik bir ortam olarak görebilmekte ve kendi çıkarlarını elde edebilmek için üstlerini dahi ustaca manipüle edebilmektedirler (Walter, Anderson ve Martin, 2005: 60). Öte yandan bu bireyler çalışma hayatında kendi çıkarlarının maksimum düzeyde olmasını istediklerinde bu konuda planlı analizler yaparak elde ettikleri sonuçlar neticesinde intikam alma düşüncesiyle saldırıya geçebilmektedirler (Pilch ve Turska , 2015: 91).

1.2.1.3. Psikopati

Psikopati de tıpkı narsisizm gibi klinik açıdan ele alınmasına gerek olmayan subklinik seviyede incelenen bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikopatik yönü yüksek olan bireyler, acıma duygusundan yoksun, çevresine karşı duyarsız, ben merkezli ve yüzeysel davranan, agresif tutum ve davranışlar sergileyen, ani ve beklenmedik kararlar veren, davranışları olumsuz sonuçlar doğurduğunda vicdani bir yükümlülük hissetmeyen, ahlak kurallarına uygun olmayan davranış biçimlerini

benimseyen, bireylere karşı aşağılayıcı tutumlar sergileyen kişiler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 76).

Psikopatik bireyler, kendi özelliklerinin ve başarılarının duyulması için özel bir çaba sarf etmekte, kendilerini beğenmekte, herkes tarafından beğenilmek istemekte ve sürekli çevresindekilerin fikirlerine karşıt görüşlerle muhalefet etmektedirler. Onlar için daima ön planda olan kendi istek ve arzuları olmakla beraber çevresindekilerin istek ve arzularına duysız kalmaktadırlar (Spain, Peter ve Lebreton, 2014: 43). Öte yandan bu bireyler, düzensiz bir hayat biçimi benimseyen ve çevresiyle güçlü bir iletişimi olmayan anti-sosyal nitelikte bireyler olarak gözlemlenmektedirler (Carter, Campbell ve Muncer, 2014: 58).

İş hayatı açısından psikopatik bireyler incelendiğinde, iş hayatında da kendi istek ve arzularını ön planda tutarak bunun için her türlü yolu kullanmaktadırlar. Vicdani yükümlülük, empati, duyar gibi erdemlere sahip olmadıkları için de ahlaki olmayan yollarla yükselmek onların iç dünyası açısından bir rahatsızlık meydana getirmemektedir (Bailey, 2015: 1308).

Psikopatik işgörenler örgütsel bir ortama girdiklerinde diğer işgörenlerin güvenli kazanabilmek için öncelikle kendileri hakkında iyi bir izlenim oluşturmaya çalışmakta sonrasında ise örgüte yönelik her türlü bilgiyi edinmek için çaba sarf etmektedirler. İzlenimleri neticesinde çalışanlar hakkında kendi zihinlerinde değerlendirmeler yapmakta ve onların örgütsel rolleriyle örtüşüp örtüşmedikleri hakkında fikir sahibi olmaya çalışmaktadırlar (Babiak ve Hare'den Aktaran: Murat ve Börü, 2017: 3).

Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere karanlık kişiliğin narsisizm, makyavelizm ve psikopati boyutlarının birbirine çok yakın kavramlar olmakla beraber birbirinden farklı özellikler taşıdıkları da görülmektedir. Bu doğrultuda karanlık kişilik özelliklerine bir ölçüt belirlemek gerekirse psikopatiyi en karanlık tarafta değerlendirirken, narsisizmi aydınlık tarafa en yakın yön olarak değerlendirmek, makyavelizmi ise ikisinin ortasında ele almak mümkün olmaktadır (Rauthmann ve Kolar, 2012).

1.2.2. Karanlık Kişilik Özellikleri

Kaufman ve arkadaşlarının 2019 yılında yapmış oldukları çalışmada karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha çok genç erkekler oldukları, cinsiyetlerini bir güç olarak gördükleri, başarı elde ettikçe motivasyonlarının arttığı, bencil ve olgunlaşmamış davranışlara eğilimli oldukları ve gösteriş çabasıyla tüketimde bulundukları

saptanmaktadır. Ayrıca bu kişilerin çevreye uyum sağlama, vicdani yükümlülükler, şefkat gösterme, empati kurma, sessiz ego, kendisinin ve diğer insanların iyi olduğunu düşünme gibi erdemlere sahip olmadıkları görülmektedir (Kaufman ve diğ., 2019: 20). Karanlık üçlü özelliklerini taşıyan bireylerde yaşam doyumu kavramı oldukça düşük görülmekle beraber öfke, şiddet, saldırganlık gibi agresif davranışların sergilenme oranı yüksek olmakta ve diğer insanlar tarafından “kalpsiz” olarak nitelendirilebilecek bir sevgi tarzını barındırmaktadırlar (Andrews, 2019). Öte yandan karanlık yönleri gelişmiş olan bireylerin başarıya ve kendini gerçekleştirme güdülerine paralel olarak merak, yaratıcılık, cesur ve atılgan davranma gibi özelliklerinin gelişmiş olduğu belirtilmektedir (Kaufman ve diğ., 2019: 21).

Araştırmalara bakıldığında karanlık kişilik kavramının her ne kadar insan zihninde olumsuz bir algı oluşturduğu bilinse de aslında karanlık kişilik özelliklerinde aşırıya kaçmak olumlu sonuçları da beraberinde getirebilmektedir. Bu neden sonuç ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda ise karanlık kişilik kavramının karmaşık bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Smith ve diğ., 2017: 2).

2. AYDINLIK KİŞİLİK

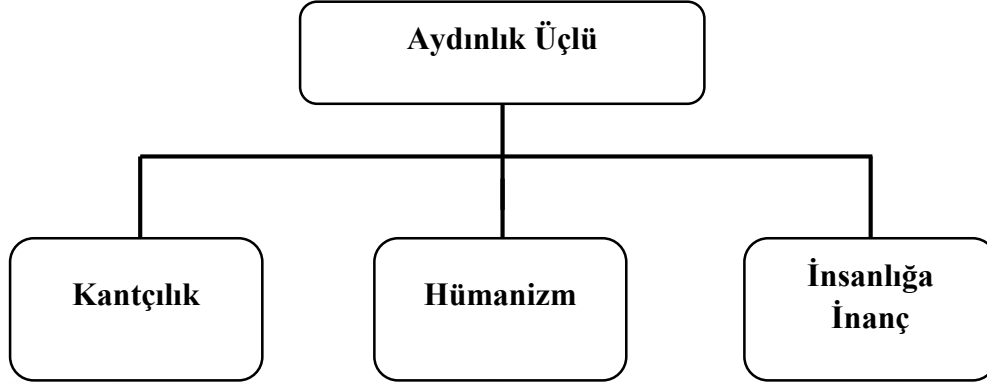
Karanlık kişilik özelliklerinin literatüre kazandırılma tarihi 2002 yıllarına dayanırken aydınlık kişilik özellikleri ise üzerinde araştırma ve incelemelerin çok daha yeni yapıldığı bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve literatürdeki yerini yakın zamanda aldığı görülmektedir. Aydınlık kişilik özellikleri de karanlık kişiliğin hitabına benzer olarak “aydınlık üçlü” (light triad) şeklinde araştırmalara konu olmaktadır. Bu kavram ilk kez 2018 yılında Laura Johnson tarafından kullanılırken konu üzerine ilk çalışma ve kavramsallaştırma Kaufman ve arkadaşları tarafından 2019 yılında yapılmaktadır (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 77).

Son yıllarda kişisel özellikler üzerine yapılan araştırmalar, insanlarda var olan karanlık özelliklerin yanı sıra özgecilik, empati kurabilme, bağışlayıcı olabilme, minnet duygusunu taşıyabilme, öz yeterlilik, cesaret gibi insan doğasının aydınlık tarafına da dikkat çekmeye başlamaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 537).

2.1. Aydınlık Kişilik Boyutları

Aydınlık üçlü kavramından da anlaşılacağı üzere Kaufman ve arkadaşları aydınlık kişiliği incelerken üç boyuttan meydana geldiğini ifade etmektedirler (Polatçı ve Yeloğlu,

2021: 78). Aydınlik üçlü olarak ifade edilen kantçılık, hümanizm ve insanlığa inanç boyutları Şekil 3’te gösterilmektedir.



Şekil 3: Aydınlik Kişiliğın Boyutları (Kaufman ve diğ., 2019: 10)

Kaufman ve arkadaşları bu üç boyuttan oluşan ölçeğı kullanarak 2019 yılında yapmış oldukları çalışmada çok yüksek oranlarda güvenilirlik ve geçerlilik sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırmacılar, aydınlık kişiliğın boyutlarını belirlerken bireyin yardımseverlik ve sevgi yönünü temel almış ve karanlık tarafa doğrudan zıt olacak şekilde fakat karanlık kişilik özelliklerinin tam tersi olmaktan da kaçınarak çalışmalarına yön vermişlerdir (Erhan, 2022: 151) Aydınlik kişiliğı oluşturan bu boyutlar aşağıda tek tek açıklanmaktadır.

2.1.1. Kantçılık (Kantianism)

Kantçılığın temel aldığı görüş; bireye bir değer yüklenmesi gerektiğı görüşü olmaktadır. Yani kantçılığa göre insanlara karşı sergilediğımız davranışlar bir amaç doğrultusunda sergilenmemekte aksine insanlar değerli oldukları için bir amaç belirlenmektedir. İnsanlar bir amaca yönelik bir araç olarak görülmeğten ziyade bir değer ifade ettikleri için sergilenen tutum ve davranışlar konusunda özenli davranılmaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 537).

Karanlık üçlü özelliklerinden olan makyavelizmin karşıtı niteliğinde olabilecek kavram kantçılık olarak ele alınmaktadır ve kavramın ismine de Immanuel Kant’ın felsefesi zemin oluşturmaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 537). Immanuel Kant’ın felsefesine göre bireyin ilişkiler kurduğı diğır bireyleri ahlak algısının gerektirdiğı şekilde onurlu ve değerli bireyler olarak görüp saygıyla yaklaşması, hiçbir bireyin diğır bireyleri

küçümseyecek saygısız tutum ve davranışlarda bulunmaması gerektiği belirtilmektedir (Akdemir, Üler ve Gülenç, 2023: 146). Kısacası insanlık bir araç olarak değil bunun tam tersi ifade ettiği değerden dolayı yalnızca bir amaç olarak benimsenmeli ve ifade ettiği değer doğrultusunda davranışlar belirlenmelidir (Kaufman ve diğ., 2019: 1).

2.1.2. Hümanizm (İnsancılık)

Hümanizm, her bir bireyi eşi ve benzeri olmayan bireyler olarak görmekte ve onların onurlarının ve değerlerinin önem arz ettiğini dolayısıyla değer verilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Kaufman ve diğ., 2019: 1). Hümanizme göre dünya üzerindeki bilginin ve değerlerin esas kaynağını insanlar oluşturmaktadır ve insanların yaşama dair üstlenilmesi gereken sorumlulukları alabilme cesareti, onların ifade ettiği değerlerin bir dayanağı niteliğinde olmaktadır (Koca, 2019: 942). İnsan değerini ön planda tutan hümanizm, insanı evrendeki her şeyin ölçütü olarak görmekte ve insanın doğasını, var olan yetenekleri konusunda sınırlarının başlangıcını ve sonunu, ilgi duyduğu alanları konu edinmektedir (Kale, 2019: 763).

Hümanizm, insanı tüm değerlerin üzerinde kabul etmekle beraber insanlığa duyulan sevgi ve insanlığı yüceltmek erdemlerini bir amaç olarak benimsemektedir. Ve bu düşüncüyü kendisine amaç edinen bireylerin de olgunluk mertebesine eriştiği kabul edilmektedir (Varış, 1994: 73).

2.1.3. İnsanlığa İnanç

Aydınlık kişiliğin son boyutu olan insanlığa inanç boyutu ise insanların özlerinde her zaman iyilik olduğu inancını temel alan bir anlayışı kapsamaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 537). Aydınlık üçlü olarak araştırmalara konu olan hümanizm, insanlığa inanç ve kantçılık boyutları; insanların bencil ve değişken tutum ve davranışlar içinde olmalarına sebep olan karanlık yönün ötelenmesini sağlamakta egoist düşüncelere ve bu egonun beraberinde getirdiği önlenemez arzulara karşı çıkabilme yetisini yansıtmaktadır (Gerymski ve Krok, 2019: 342).

2.2. Aydınlık Kişilik Özellikleri

Kaufman ve diğerleri 2019 yılında yaptıkları çalışmada önemli bir noktaya değinmekte ve aydınlık kişiliğin karanlık kişiliğin tam zıttı olarak algılanmaması gerektiğini vurgulamaktadırlar (Kaufman ve diğ., 2019: 11). Bu doğrultuda bireyleri sadece karanlık yönleri bulunanlar ve sadece aydınlık yönleri bulunanlar şeklinde

sınıflandırmak doğru bir yaklaşım olarak görülmemekte ve bireylerin her iki kavramın özelliklerini de bünyelerinde belirli oranlarda barındırabildikleri düşünülmektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, hangi kişilik özelliğinin bireyde daha yüksek oranda var olduğunun tespit edilmesi olmaktadır. Bir bireyin karanlık kişiliğin gerektirdiği özellikleri az oranda taşıyor olması veya bu özellikleri hiç taşımaması bireyin aydınlık bir kişiliğe sahip olduğunu göstermemektedir. Kısacası bu iki farklı değişken bireylerde farklı oranlarda seyredabilmektedir (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 78).

Aydınlık kişilik özellikleri daha çok kişinin kendisiyle ilgili özelliklerini kapsayan bir kavram olarak değil de kişinin sosyal hayatta, iş hayatında kısacası hayat yolculuğu boyunca herhangi bir yerde karşılaşabileceği diğer insanlara karşı tutum ve davranışlarını kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Andrews, 2019). Aydınlık kişiliğin konu olduğu araştırmalarda elde edilen bir takım bulgular, aydınlık kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin demografik açıdan belirli bir yaşın üzerinde kadın olduklarını, ruhani ve dini yönlerinin gelişmiş olduğunu, kendisinin ve diğer bireylerin iyi bireyler olduğuna inandığını, yaşam doyumu açısından üst düzeyde olduklarını göstermektedir. Ayrıca bu kişilerin yüksek düzeyde şefkat, empati, vicdan, sessiz ego, olumlu bakış açısı gibi erdemleri barındırmakla beraber ölüme bakış açılarının da farklı olduğu yaşamları sonlandığında kendi çocukları ile bağlarının kopmayacağı ve onlarla biyolojik olarak yaşamaya devam edecekleri inancına sahip oldukları belirtilmektedir. Aydınlık kişilik ayrıca güven duyma, merak, sevgi, takım çalışmasına uyum sağlayabilme, affedebilme, nazik davranışlar sergileyebilme, şükran duygusu, öz saygı, güçlü bir benlik duygusu gibi özellikleri de beraberinde getirebilmektedir. Öte yandan aydınlık kişilik özelliklerine eğilimli olan bireylerde kendilerini gerçekleştirebilmek ve başarıya ulaşabilmek açısından önem arz eden cesaretli ve atılgan davranmak gibi özelliklerin zayıf olduğu belirtilmektedir. (Kaufman ve diğ., 2019: 21).

İnsan zihninde aydınlık kişilik özellikleri pozitif yönde anlamlar uyandırır da yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan manzara aslında bu değişkenin sanılandan daha karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bireylerde aşırı derecede bulunan aydınlık kişilik özellikleri bazı durumlarda bireylerin aleyhine etki edebilmekte ve olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Smith ve diğ., 2017: 2). Aydınlık kişilik özelliklerini fazlasıyla içinde barındıran ve diğer insanların da kendisi gibi iyi olduğu inancına sahip olan bireyler, onlara karşı kendi sınırlarını belirlemekte zorluk

yaşayabilmekte ve bu durum ise kendilerini her alanda istismara açık hale getirebilmektedir (Andrews, 2019). Aydınlik kişiliğin beraberinde getirdiği olumlu özelliklere sahip bireyler fazlasıyla yardımsever olmakta ve kendileri için tehlike arz eden, düşmanca tavır sergileyen bireylere karşı bile yardım, sevgi ve adil davranışlar sergilemekten kaçınmamaktadırlar (Akdemir, Üler ve Gülenç, 2023: 146). Ayrıca bu kişiler karşılarına çıkan veya dayatılan kötü fikirlere bile karşı çıkamayacak kadar nahif bir özelliğe sahip olabilmekte ve çevreden gelebilecek zararlara karşı kendilerini açık hedef haline getirebilmektedirler (Smith ve diğ., 2017: 6).

2.3. Aydınlik Kişilik Üzerine Yapılan Yurtdışı Çalışmalar

Oldukça genç bir kavram olan ve literatürdeki yerini yeni almaya başlayan aydınlık kişilik hakkında çok fazla çalışma yapılmamış olmakla beraber bu konuda en kapsamlı bilgiler Kaufman ve arkadaşlarının 2019 yılında yaptıkları araştırmada karşımıza çıkmaktadır (Erhan, 2022: 151). Kaufman, Yaden, Hyde ve Tsukayama yaptıkları çalışmada 38 farklı ölçeği kullanarak geniş çaplı bir araştırma yürütmüş ve aydınlık kişilik literatürüne çok büyük katkılar sağlayan oldukça değerli istatistiksel veriler elde etmişlerdir (Gerymski ve Krok, 2019: 342). Bin beş yüz kişilik bir grup ile yapılan bu çalışmada, aydınlık kişilik özellikleri ile karanlık kişilik özellikleri arasında negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunduğu saptanmaktadır. Fakat çalışmada karanlık kişilik özelliklerinden biri olan narsisizmin aydınlık kişilik özellikleri ile zayıf da olsa pozitif olarak nitelendirilen bir ilişkisinin bulunduğu göze çarpmaktadır. Elde edilen bu önemli bulgu ise daha önce bahsettiğimiz gibi bu iki kavramın birbirlerinin tam zıttı olarak ele alınmaması gerektiği kanısını destekleyen bir nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla “karanlık kişilik özelliklerinin az oranda bulunduğu bireylerde aydınlık kişilik özellikleri yüksek oranda bulunmaktadır” gibi bir düşüncenin doğruluk payının olmadığı güçlü bir şekilde kanıtlanmaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 537).

Kaufman ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada aydınlık kişiliğe yönelik elde edilen bulgular aydınlık kişiliğe sahip bireylerin karakteristik özellikleri hakkında önemli bilgiler içermektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre aydınlık üçlü özelliklerini yüksek düzeyde taşıyan ve daha çok manevi ve dini yönleri gelişmiş yaşlı kadınlardan oluşan bireyler empati kurabilme, diğer insanları olduğu gibi kabul etme ve onların erdem sahibi iyi insanlar olduğuna inanma, şefkatli davranabilme, vicdani yönlerinin gelişmiş olması gibi erdemleri fazlasıyla taşımaktadırlar. Öte yandan çalışmada aydınlık üçlü özelliklerinin öz

saygı, güven duygusuyla bağlanma, öz yeterlilik, nezaket, sevgi, affedicilik, şükran duygusu, dünyaya ve geleceğe olumlu bakma gibi kavramlarla ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Aynı çalışmada vurgulanan bir diğer önemli bilgi ise aydınlık üçlü boyutlarının; bencil tutumlar, başarı hırsı, kendini gelişime adanma, saldırgan tavırlar sergileme, insanlara kaygı içinde yaklaşma, kendi benliğiyle yabancılaşma gibi tutum ve davranışlarla negatif yönde ilişkilerinin bulunduğu bilgisi olmaktadır (Kaufman ve diğ., 2019).

Aydınlık kişiliği konu edinen bir diğer araştırma ise Smith ve arkadaşlarının 2017 yılında yaptıkları çalışma olmaktadır. Bu çalışma daha çok “karanlık kişilik özellikleri her zaman olumsuz, aydınlık kişilik özellikleri ise her zaman olumlu sonuçlara neden olmaktadır” görüşünün doğru olmadığı, karanlık kişilik özelliklerinin bazı durumlarda faydalı olabileceği aydınlık kişilik özelliklerinin ise bazı durumlarda zararlı olabileceği düşüncesini desteklemek için yapılmıştır. Araştırmacılar literatürde yer alan çalışmalardaki karanlık özelliklerin aydınlık yönlerine, aydınlık özelliklerin ise karanlık yönlerine odaklanmaktadır. Çalışmada genel kabul gören düşüncelerden ziyade karanlık kişilik özelliklerinin aslında olumlu taraflarının olabileceği yine aynı şekilde aydınlık kişilik özelliklerinin ise olumsuz taraflarının olabileceği düşüncesi vurgulanmakta ve desteklenmektedir. Karanlık kişiliğin olumsuz olarak görülen özelliklerinin aslında kişinin bulunduğu organizasyonlar için olumlu sonuçlara sebebiyet verebileceği, yaratıcılık ve yenilikçilik, yönetim, girişimcilik, kariyer ve benzer durumlarda hem kişilere hem de organizasyonlara fayda sağlayabileceği görülmektedir. Aynı şekilde aydınlık kişiliğin olumlu görülen özellikleri, hem kişiler hem de organizasyonlar için zararlı sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Kişisel bağlamda bireyi her konuda istismara açık bir halde getirebilirken organizasyonel bağlamda ise aşırıya kaçılmış aydınlık özellikler yenilikçilik ve yaratıcılığın önüne geçebilmekte bireylerin değişime uyum sağlamalarına engel olabilmektedir (Smith ve diğ., 2017).

Germyski ve Krok’un 2019 yılında yaptıkları çalışmada ise Kaufman ve diğerleri ile benzer sonuçlara ulaştıkları gözlemlenmektedir. Aydınlık üçlü özelliklerinin karanlık kişilik özelliklerinden psikopati ve makyavelizm ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu, nezaket, uyum gösterme, şefkatli davranışlar ile ise pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğunu saptamaktadırlar. Diğer bir boyut olan narsisizm ile aydınlık kişilik arasında herhangi bir ilişki saptanamadığını, alt boyutlardan olan kantçılık ile ise negatif yönde bir

ilişki saptadıklarını belirtmektedirler (Gerymski ve Krok, 2019). Elde edilen bu sonuçlara bakıldığında ise Kantçılığın bireyleri araçtan ziyade amaç olarak görmesi daha anlaşılır bir nitelik kazanmaktadır (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 538)

Yurtdışı çalışmalarında son olarak Lukic ve Zivanovic'in 2021 yılında yaptıkları araştırmaya bakıldığında yine benzer sonuçlar karşımıza çıkmaktadır. Aydınlık kişilik özellikleri ile karanlık kişilik özellikleri arasında negatif bir ilişki olduğu görülürken alt boyutlar baz alındığında ise narsisizm boyutunun hümanizm ve insanlığa inanç boyutları ile herhangi bir ilişki içinde olmadığı görülmektedir (Lukic ve Zivanovic, 2021).

2.4. Aydınlık Kişilik Üzerine Yapılan Yurtiçi Çalışmalar

Yurtiçi alanyazını incelendiğinde aydınlık kişilik üzerine çok fazla çalışmanın yapılmadığı göze çarpmaktadır. Polatçı ve Yeloğlu 2021 yılında karanlık ve aydınlık kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırmayı literatüre katkı olarak sunmaktadırlar.

Yapılan araştırmada 354 katılımcıdan elde edilen veriler neticesinde karanlık kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu saptanmaktadır. Yani kişilerin sahip oldukları karanlık kişilik özellikleri onların girişimcilik niyetlerini arttırmaktadır. Elde edilen bu bulgu ise Kaufman ve diğerlerinin elde ettiği karanlık kişilik özelliklerinin girişken davranışları arttığı sonucunu destekler nitelikte bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan yine aynı araştırmada bulunan aydınlık kişilik değişkeni ele alındığında aydınlık kişilik özelliklerinin de girişimcilik niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu belirtilmektedir. Bu bulgular ise alanyazında bulunan Kaufman ve diğerlerinin yaptığı araştırmada elde edilen aydınlık kişiliğin cesaret ve girişkenlik ile ilişkili olmadığı sonucuna ters bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat etki hacmi baz alındığında iş dünyasında karşılaşılan rekabet ortamlarında karanlık kişilik özelliklerinin aydınlık kişilik özelliklerinden daha fazla başarı sağlayabileceği söylenebilmektedir.

Polatçı ve Yeloğlu'nun elde ettiği sonuncu ve önemli diğer bulgular ise karanlık ve aydınlık kişilik özellikleri alt boyutlarının ele alınmasıyla elde edilen bulgular olmaktadır. Araştırmacılar karanlık kişilik alt boyutlarından psikopatinin, aydınlık kişilik alt boyutlarından ise kantçılığın girişimcilik niyeti ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlemektedirler (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 84-85).

Yurtiçinde aydınlık kişiliği konu edinen bir diğer çalışma ise Tekeş ve Bıçaksız'ın yapmış oldukları çalışmadır. Ancak araştırmacılar bu çalışmayı aydınlık kişiliğin farklı değişkenlerle ilişkisinin yönünü tespit etmekten ziyade, aydınlık kişilik özellikleri ölçümü için geçerli olan ve güvenilirlik açısından yeterli bir ölçme aracını elde etmek ve bunun yanı sıra aydınlık kişilik özelliklerini Türkiye'de belirlenen örneklem grubu üzerinde test edebilmek amacıyla gerçekleştirmişlerdir. 402 kişinin katılımıyla yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar neticesinde ise Tekeş ve Bıçaksız, üzerinde çalışma yapılan Kaufman, Yaden, Hyde ve Tsukayama'nın geliştirmiş oldukları aydınlık kişilik ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış halinin yeterli geçerlilik ve güvenilirlik şartlarını sağladığını tespit etmektedirler (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 548)

Son olarak 2022 yılında Erhan, örgütler açısından faydalı olabilecek iyi niyetli ve gönüllü davranışların temelini oluşturan yapıcı sapma davranışının öncülü olan kişilik değişkenini karanlık ve aydınlık üçlü özellikleri olarak ele almakta ve çalışmasına konu etmektedir. Erhan havacılık sektöründe işgören 345 kişinin katılımıyla yaptığı araştırma neticesinde karanlık kişilik özellikleri ile yapıcı sapma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki saptamakta iken aydınlık kişilik özellikleri ile yapıcı sapma davranışı arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmektedir. Ayrıca Erhan, aydınlık üçlü ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yapıcı sapma davranışını açıklama gücünün görece düşük olduğunu belirtmektedir (Erhan, 2022: 158).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HİPOTEZ GELİŞTİRME

1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu bölümde “Kültürel Zeka ile Aydınlik Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tez çalışmasına konu olan kültürel zeka ile aydınlık kişilik değişkenleri arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Bu amaçla kültürel zeka ile aydınlık kişilik ve kültürel zeka ile aydınlık kişilik alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Alanyazın incelendiğinde kültürel zeka ve aydınlık kişiliğin farklı değişkenler ile ele alınıp incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Buna karşın kültürel zeka ile aydınlık kişilik değişkenlerinin birlikte ele alındığı ve birbirleri üzerindeki etkilerinin test edildiği bir çalışmanın yapılmadığı ve dolayısıyla bu konuda herhangi bir hipotezin geliştirilmediği görülmüştür.

Kültürel zekanın ele alındığı çalışmalara bakıldığında 1930’lu yıllarda Thorndike ve Wechsler tarafından keşfi yapılan ve aydınlık kişilik ile benzer yönlerde sahip olan duygusal zekanın kültürel zeka ile ilişkilendirildiği bir çalışmanın olduğu göze çarpmaktadır. Bireyin hislerini ve iç dünyasını yansıtan (Mayer ve Salovey, 1993: 433), bireyin kendi iç dünyasında derinliklere inerek duygularını anlamlandırabilmesine, empati yeteneğini üst seviyelerde kullanabilmesine, duygularını hayatına yansıtarak ikisi arasında bir bağ geliştirebilmesine olanak sağlayan duygusal zeka (Kasatura, 1991: 40) ile kültürel zeka 2020 yılında Demirel ve arkadaşları tarafından ilişkilendirilmiştir. Demirel ve arkadaşlarının Türk Dünya ülkelerinden gelen üniversite öğrencilerinden oluşan örneklem grubu ile yapmış oldukları çalışmalarında elde ettikleri bulgular neticesinde kültürel zeka ile duygusal zeka arasında pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmış ve duygusal zekanın kültürel zeka üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir (Demirel, Turan ve Akıncı, 2020).

Yine 2020 yılında Taşdemir’in yaptığı ve organizasyonlardaki işgörenlerin performansı açısından kültürel zekanın önemine ışık tutan bir araştırma niteliği taşıyan çalışmada, çok kültürlü bir ortamda kültürel zeka ile iş performansı ilişkilendirilmiştir. Çalışma neticesinde kültürel zekanın alt boyutlarından olan bilişsel kültürel zeka ve davranışsal kültürel zeka ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmış, motivasyonel kültürel zeka ve üst bilişsel kültürel zeka ile iş performansı

arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığına rastlanılmadığı görülmüştür (Taşdemir, 2020).

Çekmez ise 2021 yılında kültürel zekanın duygusal zeka ve iş tatmini üzerindeki etkilerini ölçmek üzere yapmış olduğu araştırmada kültürel zekanın organizasyonlar için büyük önem arz eden iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini bizlere göstermiştir. Çekmez'in örneklem grubunu akademisyenlerin oluşturduğu çalışmasında duygusal zeka ve kültürel zekanın iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Çekmez, 2021).

Aydınlık kişiliğin farklı değişkenlerle ilişkilendirildiği araştırmalara bakıldığında ise Kaufman ve arkadaşlarının 2019 yılındaki çalışmalarında organizasyonel açıdan elde edilen bulgular bizlere aydınlık kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin takım çalışmasına uyum sağlayabildiklerini, fakat aydınlık kişilik özelliklerinde aşırıya kaçan bireylerin cesur ve atılgan bir kişiliğe sahip olmamalarından ötürü organizasyonlar için son derece önem arz eden yenilikçilik ve yaratıcılık açısından etkin bir performans sergileyemediklerini göstermiştir (Kaufman ve diğ., 2019).

Polatçı ve Yeloğlu ise 2021 yılında aydınlık kişilik ile girişimcilik niyeti değişkenini ilişkilendirmişlerdir. Çalışma neticesinde Polatçı ve Yeloğlu Kaufman ve arkadaşlarının aydınlık kişiliğin cesaretli ve girişken tavırların önünde bir engel olduğunu saptadıkları çalışmaya ters düşecek nitelikte olan bir bulgu elde etmiş ve aydınlık kişilik özelliklerinin işletmelerin performansı ve geleceği açısından büyük önem arz eden girişimcilik niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu belirtmişlerdir (Polatçı ve Yeloğlu, 2021).

Literatürde aydınlık kişilik ile ilişkilendirilen bir diğer değişken ise örgütlerde iyi niyetli ve gönüllü davranışların temelini oluşturan yapıcı sapma davranışı olmuştur. Erhan'ın yapmış olduğu araştırma sonucunda yapıcı sapma davranışı ile aydınlık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Erhan, 2022).

Sözü edilen bu araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda iş yerinde girişimcilik niyeti, üretkenlik ve yetkinlik ile ilişkili olduğu bilinen aydınlık kişiliğin (Polatçı ve Yeloğlu, 2021: 79) bireylerin kültürel zeka düzeylerinden etkilenebileceği diğer bir ifade ile kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerinde nasıl bir etkiye sahip olabileceği aklı gelmektedir.

Araştırma kapsamında kültürel zeka ile aydınlık kişilik arasındaki ve kültürel zeka ile aydınlık kişiliğin üç boyutu arasındaki ilişki sonucu geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

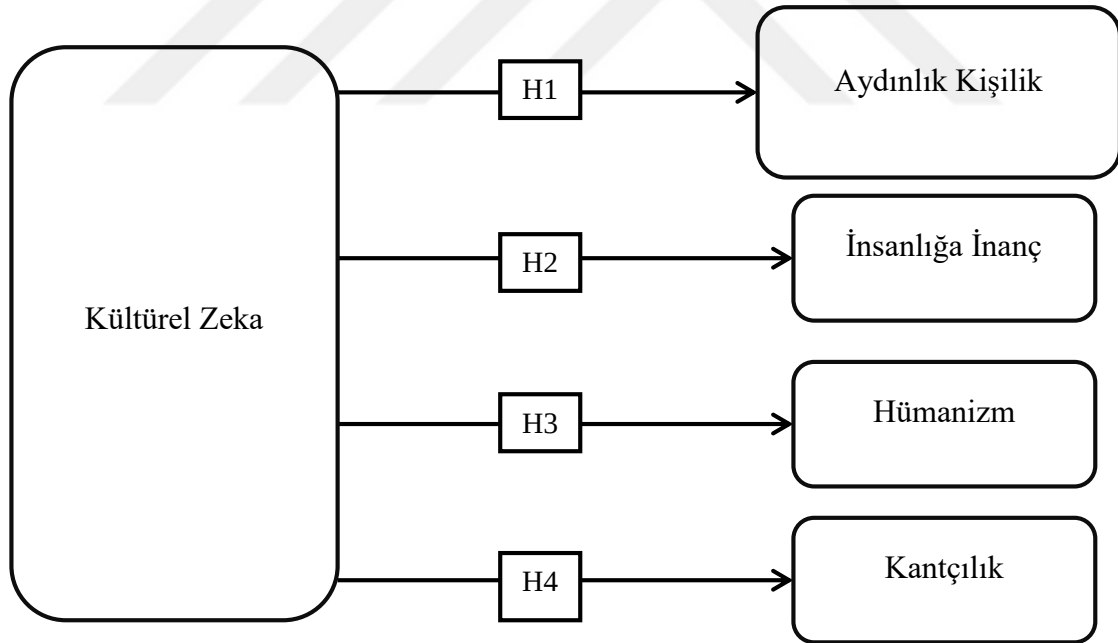
H1. Kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi bulunmaktadır.

H2. Kültürel zekanın aydınlık kişilik alt boyutu olan insanlığa inanç boyutu üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi bulunmaktadır.

H3. Kültürel zekanın aydınlık kişilik alt boyutu olan hümanizm boyutu üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi bulunmaktadır.

H4. Kültürel zekanın aydınlık kişilik alt boyutu olan kantçılık boyutu üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi bulunmaktadır.

Yapılan çalışma kapsamında incelenen ve test edilmesi amaçlanan hipotezler aşağıdaki araştırma modeli üzerinde gösterilmiştir:



Şekil 4: Araştırma Modeli.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. YÖNTEM

Nicel yöntem benimsenerek yapılan araştırmanın bu bölümünde kültürel zekanın aydınlık kişilik ve aydınlık kişilik alt boyutları üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla elde edilen araştırma verilerinin analiz yöntemi ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

1.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırma günümüz iş dünyasında işgörenlerin dahil oldukları organizasyonlarda sıklıkla karşılaşabilecekleri farklı kültürlere ait bireylere uyum sağlama süreçlerini yansıtan kültürel zekanın yine organizasyonlarda çalışma süreçlerine dahil olabilen ve organizasyonlar için olumlu veya olumsuz nitelik taşıyabilen aydınlık kişilik değişkeni üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemeyi konu edinmiştir. Aynı zamanda, söz konusu bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek de araştırmanın konusu olarak ele alınmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların kültürel zeka düzeylerinin aydınlık kişilik özellikleri üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın amacına uygun olarak kültürel zekanın her bir aydınlık kişilik alt boyutuna nasıl etki ettiği ortaya konmaya çalışılmıştır. Yapılan bu araştırma sayesinde farklı kültürlerle etkileşimin kaçınılmaz hale geldiği organizasyonlarda karşılaşılacak aydınlık kişilik özelliklerine sahip çalışanların; organizasyonlar için nasıl bir etkiye sahip olduklarının saptanabilmesi ve bu kişilerin daha iyi anlaşılabilmesi mümkün olabilecektir.

Günümüzde globalleşen dünyanın beraberinde getirdiği ve özellikle farklı kültürlerin kuşattığı çok kültürlü bir yapıya sahip olan çalışma ortamlarında bireylerin aydınlık kişilik özelliklerini geliştirebilmek için kültürel zekanın nasıl bir fonksiyona sahip olduğu belirlenebilirse kültürel zekanın gelişimi konusuna odaklanmak firmalar ve kurumlar açısından daha önemli bir hale gelebilir. Bu bağlamda kültürel zekayı odağında tutarak, bireylerin nasıl daha etkili ve verimli çalışabileceklerine ışık tutmayı amaçlayan bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Öte yandan literatürde kültürel zeka ve aydınlık kişilik değişkenlerinin birbirleri ile ilişkisini konu edinen bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu iki değişkenin birbirleri

ile ilişkisini saptamaya yönelik yapılan bu çalışma; oldukça yeni bir kavram olan ve üzerinde daha önce çok fazla araştırma yapılmayan aydınlık kişiliğin literatürdeki görünürlüğünü artıracak nitelikte bir araştırma özelliği taşımaktadır.

1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın amacına uygun ve sağlıklı verilerin elde edilebilmesi için araştırma evreninin, çalışma konusunu oluşturan değişkenlere uygun bir evren olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 123). Araştırmaya konu olan değişkenlerle ilgili yapılan değerlendirme sonucunda öğretmenlerin katılımı ile yürütülen anket çalışması neticesinde çalışmanın konusuna ve amacına uygun veriler elde edilebileceği öngörülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında sözleşmeli veya kadrolu olarak görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırma evreninin 1.000.000 üzeri olduğu durumlarda 0.95 güven aralığında araştırmayı neticelendirmek için gerekli olan örneklem sayısının 384 olduğu bilinmektedir (Sekaran, 1999; Gürbüz ve Şahin, 2014: 128). Milli Eğitim Bakanlığının yayınlamış olduğu örgün eğitim istatistiklerinin güncel hali incelendiğinde ise Türkiye genelinde 1.739.673 öğretmenin görev yaptığı görülmektedir (<https://www.meb.gov.tr/>).

Araştırma verilerini elde edebilmek için online olarak hazırlanan, kültürel zeka ve aydınlık kişiliği kapsayan 32 ifadeden oluşan anket formu çeşitli sosyal medya grupları aracılığı ile öğretmenlere gönüllülük esasına dayalı olarak katılım sağlamaları amacıyla iletilmiştir. 412 adet öğretmenin katılım sağladığı anket çalışmasında elde edilen formlardan 24 adedi eksik bilgiler içermesi sebebiyle veri setinden çıkarılmış ve 388 anket formu analize tabi tutularak çalışmaya dahil edilmiştir. Analize tabi tutulan bu 388 anketin ise 0,95 güven aralığındaki örneklem büyüklüğünü karşılayabilecek yeterlilikte olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 130).

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasına katılım sağlayan öğretmenlerin, ankette yer alan kültürel zeka ve aydınlık kişiliğe ait ifadeleri doğru şekilde algıladıkları ve doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır. Öte yandan araştırma kapsamında kullanılan ankette yer alan ölçeklerin yapılan çalışmanın amacına uygun ölçümler yapabilecek nitelikte olduğu, seçilen örneklem grubunun araştırma evrenini temsil

edebildiği, anket çalışması neticesinde ulaşılan verilerin analizi aşamasında kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırmanın amacı için uygun yöntemler olduğu varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma kapsamındaki anket çalışması Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında sözleşmeli veya kadrolu olarak görev yapmakta olan öğretmenlere yönelik gerçekleştirilmiş ve araştırmaya esas teşkil eden veriler bu evrenden elde edilmiştir. Online olarak uygulanan ankete katılım, örneklemin temsili bakımından yeterli sayıya ulaşmakla birlikte evrene oranla sınırlı kalmıştır. Örneklem grubunun Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı olarak çalışan 1 milyonu aşkın (06.01.2023 tarihi itibarıyla) sözleşmeli veya kadrolu öğretmenler olması (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2023) sebebiyle araştırmaya katılımcı sayısının yüksek olacağı beklentisi karşılanamamıştır. Öte yandan araştırma anketinde kullanılan kültürel zekaya ve aydınlık kişiliğe ait ölçeklerin yabancı dilden Türkçe'ye uyarlanmış ifadelerden oluşması sebebiyle katılım sağlayan öğretmenlerin anketteki ifadeleri yanlış anlama olasılıkları ise araştırmanın diğer kısıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde, katılım sağlayan bireylerin genel özelliklerini belirlemek için oluşturulan demografik ifadelerle birlikte bu bireylerin kültürel zeka ve aydınlık kişilik düzeylerini ölçmeye yönelik ölçeklerin bulunduğu anket formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

1.7. Demografik İfadeler

Ankete katılım sağlayan bireylerin genel özelliklerini belirleyebilmek amacıyla kullanılan demografik ifadeler; cinsiyet, yaş, aylık gelir, öğrenim durumu, mesleki kıdem, görev unvanı şeklinde anket formuna dahil edilmiştir.

1.8. Veri Toplama Araçları

1.8.1. Kültürel Zeka Ölçeği

Dünyada ve ülkemizde kültürel zekanın konu olarak ele alındığı çalışmalarda, araştırmacıların büyük bir kısmı tarafından 2007 yılında Ang ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu, genel anlamda geçerliliği ve güvenilirliği kabul gören bir ölçek olan Kültürel Zeka Ölçeği kullanılmaktadır. Üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zeka olmak üzere 4 boyuttan meydana gelen bu ölçek 20 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal adı

“The Cultural Intelligence Scale” olan ölçek, 5’li Likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle katılıyorum) şeklinde sıralanmıştır ve ölçekte herhangi bir ters ifade bulunmamaktadır (Polatçı, 2020: 383-384).

Ayrıca ölçeğin Türkçe’ye geçerlemesi Şahin ve arkadaşlarının 2013 yılında yapmış oldukları “Measuring Cultural Intelligence in the Turkish Context” adlı çalışma ile yapılmış, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu kabul edilmiştir (Şahin ve diğ., 2013).

1.8.2. Aydınlik Kişilik Ölçeği

2019 yılında Kaufman ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları orijinal adı “Light Triad Scale” olan Aydınlik Kişilik Ölçeği; kantçılık, hümanizm ve insanlığa inanç olmak üzere üç boyuttan meydana gelmekte, 12 ifadeden oluşmakta, her bir boyut 4’er ifade içermekte ve ölçekte herhangi bir ters ifade bulunmamaktadır (Polatçı, 2020: 4). Ölçek 5’li Likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) şeklinde bir derecelendirme ile sıralanmıştır.

Tekeş ve Bıçaksız’ın 2021 yılında ölçeğin Türkçe geçerlemesi konusunda yaptıkları çalışma ile Kaufman ve diğerlerinin geliştirmiş oldukları aydınlık kişilik ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış halinin, yeterli geçerlilik ve güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Tekeş ve Bıçaksız, 2021: 548).

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde anket çalışmasına katılım sağlayan katılımcıların demografik özelliklerine, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere, ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizlerine, araştırma değişkenleri arasındaki korelasyona ve hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tez çalışması kapsamında veri toplama amacıyla gerçekleştirilen anket uygulamasına katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	238	61,3
Erkek	150	38,7
Toplam	388	100
Yaş	n	%
18-25 yaş aralığı	50	12,9
26-30 yaş aralığı	114	29,4
31-35 yaş aralığı	86	22,2
36-40 yaş aralığı	55	14,2
41-45 yaş aralığı	39	10,1
46-50 yaş aralığı	29	7,5
51 yaş ve üzeri	15	3,9
Toplam	388	100
Öğrenim Durumu	n	%
Ön Lisans	4	1,0
Lisans	294	75,8
Yüksek Lisans	87	22,4
Doktora	3	8
Toplam	388	100

Kıdem	n	%
1-5 yıl	163	42,0
6-10 yıl	89	22,9
11-15yıl	51	13,1
16-20 yıl	31	8,0
21 yıl ve üzeri	54	13,9
Toplam	388	100,0

Tablo 2’de yer alan bilgilere göre araştırmaya katkı sunan öğretmenler (n= 388), demografik özellikleri bakımından incelendiğinde; katılımcıların büyük bölümünün kadın (n=238; %61,3) olduğu, en çok 26-30 yaş aralığında (n=114; %29,4) toplandıkları, çoğunluğunun lisans mezunu (n= 294; %75,8) olduğu ve mesleki kıdem açısından en kalabalık grubu ise 1-5 yıl arası deneyime sahip olan öğretmenlerin oluşturduğu (n= 163: %42,0) görülmektedir.

1.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Kültürel zeka ve aydınlık kişilik ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelenerek elde edilen sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Kültürel Zeka	1,83	5,00	3,6065	,47323
Aydınlık Kişilik	1,00	5,00	3,7126	,52753

Tablo 3 incelendiğinde kültürel zeka ölçeğinin ortalaması 3,6065 ve standart sapması ,47323 şeklinde hesaplanırken minimum ve maksimum değerlerinin sırasıyla 1,83 ve 5 olduğu görülmüştür. Aydınlık kişilik ölçeğine ait değerlere bakıldığında ise ortalama 3,7126 ve standart sapma ,52753 şeklinde hesaplanırken minimum ve maksimum değerler sırasıyla 1 ve 5 olarak hesaplanmıştır.

1.3. Ölçeklerin Yapı Geçerliliği Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini değerlendirmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda ölçeklerin yapı

geçerliliğini gözlemlemek amacıyla literatürde genel kabul gören uyum indeksleri ile referans değerleri Tablo 4’te gösterilmektedir.

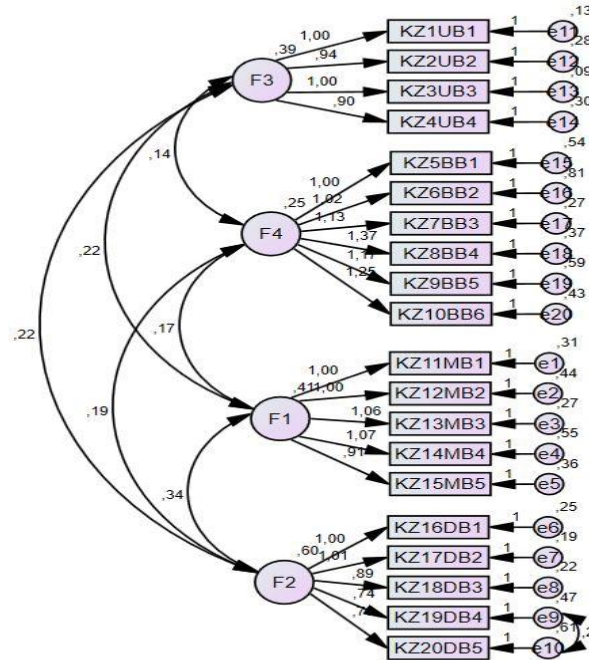
Tablo 4: DFA Uyum İyiliği Değerleri (Karagöz, 2019:1043; Ocak, 2020: 25)

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/df	$\chi^2 / sd \leq 3$	$\chi^2 / sd \leq 5$
GFI	$0,90 \leq$	$0,85 \leq$
AGFI	$0,90 \leq$	$0,85 \leq$
CFI	$0,97 \leq$	$0,95 \leq$
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$

Öncelikle kültürel zeka değişkenine ait ölçeğin yapı geçerliliği için özgün ölçekteki boyutlar ile ilişkilendirilen ifadeler dikkate alınarak yapılan DFA’da kültürel zekanın alt boyutu olan davranışsal boyutta yer alan 19 ve 20 numaralı ifadeler arasında yapılan modifikasyon işlemi (Ocak, 2020: 31-31) neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5’te ve şekil 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Kültürel Zeka Ölçeğine Ait DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
2,656	0,90	0,871	0,931	0,065



CMIN=432,930; DF=163; CMIN/DF=2,656; RMSEA=,065; CFI=,931; GFI=,900; AGFI=,871;

Şekil 5: Kültürel Zeka Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Kültürel zeka değişkeni için gerçekleştirilen DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri, genel kabul gören referans değerleri ile karşılaştırıldığında CFI dışındaki değerlerin iyi uyum ya da kabul edilebilir uyuma sahip oldukları görülmektedir. CFI'nın ise kabul edilebilir uyuma yakın bir değer aldığı görülmektedir.

Kültürel zeka ölçeğine ilişkin olarak yapılan DFA neticesinde ölçekte yer alan ifadelerle ait faktör yükü değerleri ise Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Kültürel Zeka Ölçeği Faktör Yükü Değerleri

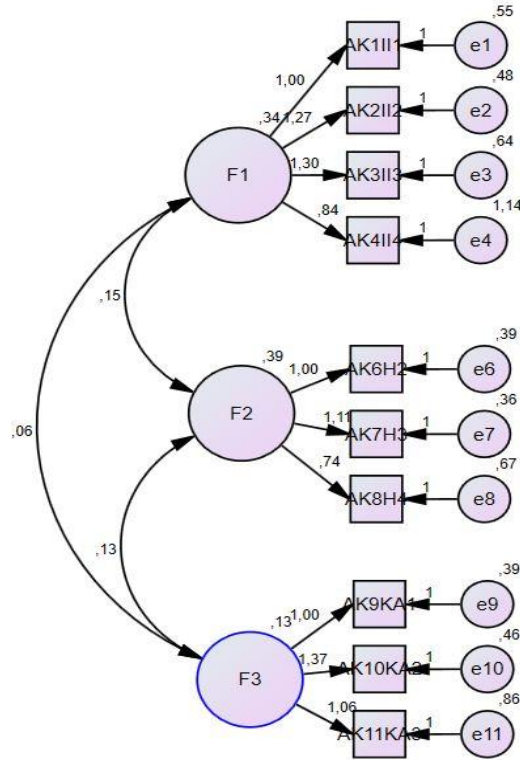
Ölçek	Faktör	Faktör Yükü
Kültürel Zeka (1)	Üst Bilişsel KZ	,867
Kültürel Zeka (2)	Üst Bilişsel KZ	,746
Kültürel Zeka (3)	Üst Bilişsel KZ	,905
Kültürel Zeka (4)	Üst Bilişsel KZ	,719
Kültürel Zeka (5)	Bilişsel KZ	,564
Kültürel Zeka (6)	Bilişsel KZ	,494
Kültürel Zeka (7)	Bilişsel KZ	,738
Kültürel Zeka (8)	Bilişsel KZ	,747
Kültürel Zeka (9)	Bilişsel KZ	,609
Kültürel Zeka (10)	Bilişsel KZ	,688
Kültürel Zeka (11)	Motivasyonel KZ	,759
Kültürel Zeka (12)	Motivasyonel KZ	,696
Kültürel Zeka (13)	Motivasyonel KZ	,797
Kültürel Zeka (14)	Motivasyonel KZ	,681
Kültürel Zeka (15)	Motivasyonel KZ	,701
Kültürel Zeka (16)	Davranışsal KZ	,842
Kültürel Zeka (17)	Davranışsal KZ	,872
Kültürel Zeka (18)	Davranışsal KZ	,828
Kültürel Zeka (19)	Davranışsal KZ	,641
Kültürel Zeka (20)	Davranışsal KZ	,571

Aydınlık Kişilik değişkenine ait ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek üzere alt boyutlar dikkate alınarak gerçekleştirilen DFA'da hümanizm boyutunda yer alan 5 numaralı ifade ile kantçılık boyutunda yer alan 12 numaralı ifade, faktör yük değerleri

0,4'ün altında olmaları nedeniyle çıkarılarak (Ocak, 2020: 29-30) analizlere devam edilmiştir. Bu şekilde gerçekleştirilen DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 7'de ve şekil 6'da gösterilmektedir.

Tablo 7: Aydınlik Kişilik Ölçeğine Ait DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
3,135	0,952	0,917	0,901	0,074



CMIN=100,318; DF=32; CMIN/DF=3,135; RMSEA=.074; CFI=.901; GFI=.952; AGFI=.917;

Şekil 6: Aydınlik Kişilik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Aydınlik kişilik değişkeni için gerçekleştirilen DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri, genel kabul gören referans değerleri ile karşılaştırıldığında CFI dışındaki değerlerin iyi uyum ya da kabul edilebilir uyuma sahip oldukları görülmektedir. CFI'nın ise kabul edilebilir uyuma yakın bir değer aldığı görülmektedir.

Aydınlık kişilik ölçeğine ilişkin olarak yapılan DFA neticesinde ölçekte yer alan ifadelere ait faktör yükü değerleri Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Aydınlık Kişilik Ölçeği Faktör Yükü Değerleri

Ölçek	Faktör	Faktör Yükü
Aydınlık Kişilik (1)	İnsanlığa İnanç	,605
Aydınlık Kişilik (2)	İnsanlığa İnanç	,714
Aydınlık Kişilik (3)	İnsanlığa İnanç	,710
Aydınlık Kişilik (4)	İnsanlığa İnanç	,437
Aydınlık Kişilik (5)	Hümanizm	,276
Aydınlık Kişilik (6)	Hümanizm	,702
Aydınlık Kişilik (7)	Hümanizm	,758
Aydınlık Kişilik (8)	Hümanizm	,491
Aydınlık Kişilik (9)	Kantçılık	,475
Aydınlık Kişilik (10)	Kantçılık	,593
Aydınlık Kişilik (11)	Kantçılık	,422
Aydınlık Kişilik (12)	Kantçılık	,206

1.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Araştırma değişkenlerini gözlemlemek amacıyla kullanılan ölçeklerin güvenilir ölçüm araçları olup olmadıklarını test etmek gerekmektedir. Bu amaçla kültürel zeka ve aydınlık kişilik ölçeklerine ilişkin olarak yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha (α)
Kültürel Zeka	20	0,907
Aydınlık Kişilik	10	0,719

Araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach’s Alpha değerinin 0,70 ve üzeri olması gerektiği bilinmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 317). Bu çalışmada elde edilen Cronbach’s Alpha değerleri incelendiğinde ise ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0,90 ile 0,71 olarak saptandığı ve bu değerlerin de ölçeklerin güvenilir kabul edilmesi için yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

1.5. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında incelenen kültürel zeka ve aydınlık kişilik ile birlikte aydınlık kişilik değişkeninin insanlığa inanç, hümanizm ve kantçılık alt boyutları arasındaki ilişkileri gözlemlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10: Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Kültürel Zeka	1				
2. Aydınlık Kişilik	,479**	1			
2.1. İnsanlığa İnanç	,392**	,809**	1		
2.2. Hümanizm	,342**	,744**	,359**	1	
2.3. Kantçılık	,287**	,582**	,163**	,320**	1

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

**p<0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 10 incelendiğinde kültürel zeka ile aydınlık kişilik ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonların olduğu tespit edilmektedir. Kültürel zeka ile aydınlık kişilik arasındaki korelasyon katsayısı ($r=0,479$; $p<0,01$) söz konusu ilişkinin zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde kültürel zekanın; aydınlık kişiliğin insanlığa inanç ($r=0,392$; $p<0,01$), hümanizm ($r=0,342$; $p<0,01$) ve kantçılık ($r=0,287$; $p<0,01$) boyutları ile de zayıf düzeyde bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Aydınlık kişiliğin ise tüm alt boyutları ile orta veya kuvvetli düzeyde korelasyon gösterdiği ancak insanlığa inanç ve kantçılık alt boyutları arasındaki korelasyonun ($r=0,163$; $p<0,01$) çok zayıf düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Karagöz, 2019: 808).

1.6. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

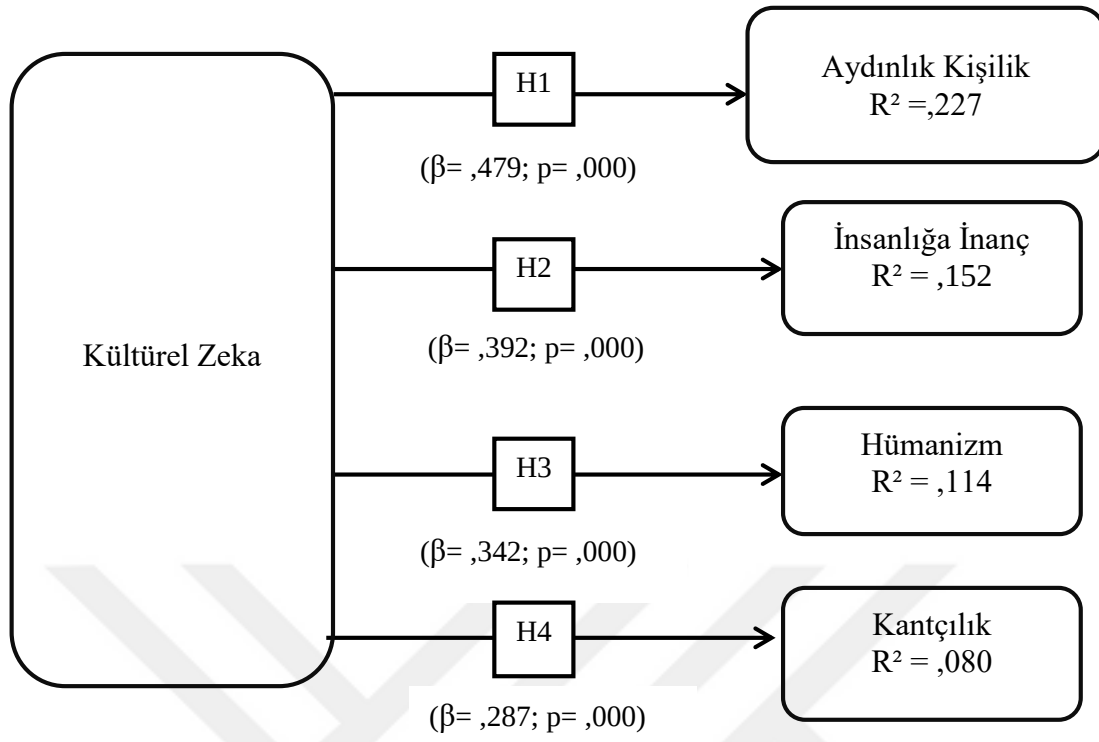
Araştırma modelinde yer alan hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Kültürel zekanın, aydınlık kişilik ve alt boyutları üzerindeki etkisini gözlemlemek amacıyla yapılan regresyon analizlerine ilişkin bulgular Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	Düzeltilmiş R ²	Beta	p
Kültürel Zeka	Aydınlık Kişilik	114,851	,227	,479	0,000
Kültürel Zeka	İnsanlığa İnanç	70,192	,152	,392	0,000
Kültürel Zeka	Hümanizm	51,009	,114	,342	0,000
Kültürel Zeka	Kantçılık	34,698	,080	,287	0,000

Tablo 11 incelendiğinde araştırma kapsamında bağımsız değişken olarak incelenen kültürel zekanın, sonuç değişkeni olan aydınlık kişilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = ,479$; $R^2 = ,227$; $p < 0,001$). Buna göre araştırma hipotezlerinden “H1. Kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Kültürel zekanın sonuç değişkeni olarak incelenen aydınlık kişiliğin her bir alt boyutu üzerindeki etkisi ile ilgili olarak; insanlığa inanç ($\beta = ,392$; $R^2 = ,152$; $p < 0,001$), hümanizm ($\beta = ,342$; $R^2 = ,114$; $p < 0,001$) ve kantçılık ($\beta = ,287$; $R^2 = ,080$; $p < 0,001$) boyutları üzerinde de anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırma modelinde yer alan H2, H3 ve H4 hipotezleri de kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları neticesinde aynı zamanda aydınlık kişiliğin (genel) yüzde 22,7’sinin kültürel zeka tarafından açıklandığı görülmüştür ($R^2 = ,227$; $p < 0,001$). Araştırmanın diğer bağımlı değişkenleri olan aydınlık kişiliğin alt boyutlarından insanlığa inancın yüzde 15,2’sinin ($R^2 = ,152$; $p < 0,001$), hümanizmin yüzde 11,4’ünün ($R^2 = ,114$; $p < 0,001$), kantçılığın yüzde 8’inin ($R^2 = ,080$; $p < 0,001$) kültürel zeka tarafından açıklandığı ortaya çıkarılmıştır. Araştırmanın sonuçlarını gösteren model Şekil 7’de verilmiştir.



Şekil 7: Araştırma Bulgularının Üzerinde Gösterildiği Araştırma Modeli.

SONUÇ

Teknolojinin gelişmesi, dijitalleşme, ulaşım imkânlarının kolaylaşması gibi birçok faktör günümüz dünyasını küreselleştirmiştir. Bu durum, gerek şirketler gerekse işgörenler için uluslararası iş imkânlarına adım atmayı kolaylaştırarak küreselleşen şirketlerin kapılarını farklı şehirlerdeki, ülkelerdeki ve kıtalardaki insanlara açmış ve çok uluslu şirketleri de beraberinde getirmiştir (Şimşek, 2006: 166). Sayısı giderek artan bu çok uluslu şirketler, bünyesinde farklı bölgelerde ve farklı ortamlarda yetişmiş farklı kişisel ve zihinsel özelliklere sahip bireylere istihdam sağlamakta ve dolayısıyla da farklı kültürlerin ve farklı bireysel özelliklerin birbirleri ile etkileşimine zemin hazırlamaktadır (Helvacıoğlu, 2007: 1).

Şüphesiz ki işletmeler için önem derecesi yüksek olan önceliklerden biri gelecekte de varlıklarını sürdürebilmeleridir ve işgörenler işletmenin geleceğini belirleyen en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir (Doğan, 2003: 178). Örgüt çalışanlarının fiziki ve zihinsel özelliklerinin yanı sıra kişisel özelliklerinin de işletmeler açısından büyük önem arz ettiği bilinmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 9). Çalışanların yetiştikleri aile yapısı, eğitim aldıkları ortamlar, sosyal çevreleri gibi birçok faktör onların kişisel özelliklerinin şekilmesine yardımcı olmaktadır. Elbette ki bu kişisel özellikleri etkileyen en önemli faktörlerden biri de bireyin yetiştiği ortamın kültürel özellikleri olmaktadır (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6). İş görenler çalışma imkanı edindikleri şirketlere yalnızca fiziksel veya zihinsel iş güçlerini değil kültürel değerlerini ve bu kültürel değerler neticesinde şekillenen kültürel zekalarını (İşleyen, 2019: 1) öte yandan kendileri ile bütünleşen kişisel özelliklerini de götürmektedirler (Tanrıverdi, 2012: 191).

Bu çalışma, işletmelerin küreselleşmesiyle farklı kültürlere sahip bireylerin bir araya gelmesinin kaçınılmaz olduğu iş ortamlarında her bir bireyin etkileşime girdiği diğer bireylere uyum gösterebilmesine, onları tutumları, davranışları, değerleri kişisel özellikleri gibi birçok açıdan anlamlandırabilmesine olanak sağlayan kültürel zekayı ve yine iş ortamlarında karşılaşılabilen işletmeler açısından olumlu ve olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilecek nitelikte olan aydınlık kişiliği konu edinmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişki incelendiğinde ise elde edilen bulgular bize, kültürel zekanın aydınlık kişilik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu aynı şekilde kültürel zekanın aydınlık kişiliğin alt boyutları olan insanlığa inanç, hümanizm ve kantçılık boyutları üzerinde de anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen bulguları farklı açılardan yorumlamak mümkün olmaktadır. Aydınlik kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin daha önce yapılan çalışmalar neticesinde takım çalışmasına uyum sağlayabildikleri (Kaufman ve diğ., 2019: 21), işletmeler için üretken ve yetkin özellikler taşıyabildikleri ve aydınlık kişiliğin işletme için büyük önem arz eden girişimcilik niyeti ile olumlu yönde bir ilişkisinin olduğu (Polatçı ve Yeloğlu, 2021) göz önünde bulundurulursa; işletmelerin insan kaynakları yönetiminin, bireylerin aydınlık kişilik özelliklerinin işletmeye fayda sağlayacak düzeyde açığa çıkması için gerekli girişim ve desteklerde bulunması; personellerden beklenenin alınmasını sağlayacak ve dolayısıyla bu da işletmelerin gelecekte varlıklarını koruyabilmelerine katkıda bulunacaktır. Öte yandan daha önce yapılan araştırmalarda aydınlık kişilik özelliklerinde aşırıya kaçılmasının işletmeler açısından faydadan çok zararının dokunacağına ilişkin bulgular (Smith ve diğ., 2017: 2) ise aydınlık kişilik özelliklerinin açığa çıkarılması konusunda işletmeler için sınır belirleyen bir ölçüt niteliği teşkil etmelidir. Aydınlik kişilik özelliklerine sahip bireylerin atılgan yönlerinin zayıf olması, yenilikçilik ve yaratıcılık karşısında etkin bir performansla sahip olamamaları (Kaufman ve diğ., 2019: 21) da işletmenin geleceği açısından göz önünde bulundurulmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi aydınlık kişilik özelliklerini işletme lehine fayda sağlayacak düzeyde açığa çıkarmalı ve desteklemelidir.

Kültürel zekanın aydınlık kişilik ve aydınlık kişilik alt boyutları olan insanlığa inanç, hümanizm ve kantçılık üzerindeki anlamlı ve olumlu etkisi göz önünde bulundurulduğunda işletmelerin personellerdeki aydınlık kişilik özelliklerini açığa çıkarırken kültürel zekayı odak noktası haline getirmeleri ve personellerin kültürel zekalarını geliştirmeye yönelik çalışmalarda bulunmaları da işletmeler açısından önem arz eden bir konu olmalıdır. İşletmeler şirket içi eğitim programları, etkinlikler, danışmanlık hizmetleri, gerek yurtiçi gerekse yurtdışı iş seyahatleri, dil kursları gibi uygulamalar aracılığıyla personellerin kültürel zekalarının gelişimine katkıda bulunabilirler. Ayrıca işletmeler, Early ve Mosakowski'nin 2004 yılındaki çalışmalarında bahsettikleri kültürel zekayı geliştirmeye yönelik; kültürel zekanın güçlü ve zayıf yönlerinin saptanması, saptanan zayıf yönleri geliştirmeye yönelik doğru eğitim metodunun belirlenmesi, belirlenen eğitim metodunun en faydalı şekilde kullanılması, eğitim süreci boyunca personele gerekli desteklerin sağlanması, eğitim neticesinde kültürel zekanın geliştirilen yönlerinin eyleme dökülmesi ve son olarak geline nokta elde edilen geri bildirimler ile eğitime devam edilip

edilmeyeceğine karar verilmesi şeklinde altı aşamadan oluşan yöntemi bu amaç doğrultusunda referans alabilirler.

Kültürel zekanın işletmeler için önemini vurgulayan ve geliştirilmesinin yalnızca aydınlık kişilik bazında değil farklı açılardan da işletmelerin lehine sonuçlar verebileceğini destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Ang ve arkadaşlarının 2007 yılında yaptıkları ve çok kültürlü ortamlarda kültürel zekanın önemini vurgulayan kültürel zekanın; kültürler arası etkinlik, kültürel uyum, kültürel refah ve çok kültürlü ortamlardaki görev performansı üzerinde etkisini saptamış oldukları çalışma, Ersoy ve Ehtiyar'ın 2014 yılında yabancı yöneticiler ile yaptıkları ve elde etmiş oldukları, kültürel zekanın kültürel farklılıkların yönetiminde göz ardı edilemeyecek etkisinin olduğu bulgusu ve ayrıca Çekmez'in kültürel zeka ile iş tatminini ele alarak yaptığı araştırmada kültürel zekanın örgütler için önem teşkil eden iş tatmini üzerindeki olumlu etkisine yönelik saptamalar da günümüz çok uluslu şirketlerinde kültürel zekanın geliştirilmesine yönelik önemi destekler nitelikte bulgular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde kültürel zeka ile aydınlık kişilik arasındaki ilişkiye dair bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırma neticesinde elde edilen ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren bulguları destekleyecek nitelikte daha önce elde edilmiş benzer bulguların olmadığını burada ifade etmek gerekmektedir. Bu bağlamda bu araştırma; elde edilen bulgular ışığında kültürel zeka ve aydınlık kişilik değişkenleri üzerine çalışmak isteyecek diğer araştırmacılar için pusula niteliğinde bir özellik taşımaktadır. Ayrıca araştırmada elde edilen bulgular, çok kültürlü çalışma ortamlarının artık kaçınılmaz hale geldiği organizasyonlar açısından farklılıkların önemini göz önüne sererken çalışma yaşamında işletmelerin, işgörenlerin ayrıca profesyonellerin ve araştırmacıların fayda sağlayabilecekleri bir araştırma olarak literatürde yer edinecektir.

Bu çalışmada her iki değişkenin de kavramsal çerçevesi incelendiğinde incelemeye konu olacak en uygun örneklem grubunun, toplumdaki konumları, değerleri ve toplumu oluşturan bireyler üzerindeki etkileri göz önünde bulundurularak öğretmenler olduğu kanısına varılmıştır. Fakat araştırmacılar bu iki değişkenden herhangi birini konu alacak araştırmalarında hukukçular, akademisyenler, tıp ilmiyle uğraşan bireyler gibi bulundukları konum gereğince toplum üzerinde önemli bir etkiye sahip farklı meslek dallarında da görev yapan bireyleri örneklem grubu olarak belirleyip her iki kavramında farklı meslek grupları açısından önemine ve anlamına vurgu yapabilirler. Ayrıca

araştırmacılar bu iki değişkeni konu alan sonraki çalışmalarda kültürel zekanın alt boyutlarını da araştırmalarına dahil edebilir veya kültürel zeka ile karanlık kişilik değişkenlerini birlikte ele alarak işletmeler ve sosyal bilimler için ilginç ve oldukça fayda sağlayacak düzeyde sonuçlar elde edebilirler.



KAYNAKLAR

- Akdemir, A., Üler, E. ve Gülenç, S. (2023). "Aydınlık Üçlü" Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Örgütlerin Yönetimine Yeni Yaklaşımlar*. (Ed: Prof. Dr. Ali Akdemir) Çanakkale: Holistence Publications.
- Akgül, M. ve Şimşek, M. (2021). Sözlü Kültürün Elektronik Kültüre Taşınması: "Dede Korkut Hikayeleri Üzerine Bir İnceleme." *Folklor Akademi Dergisi*, 4(2), ss. 281-301.
- Aksoy, Z. (2013). *Kültürel Zeka ve Çok Kültürlü Ortamlardaki Rolü*. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Aksoy, Z. (2015). *Kültürel Zeka: Kültürlerarası İletişim ve Yönetimde Çağdaş Bir Yaklaşım*. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Altan, M. (2012). "Eğitim, Çoklu Zeka Kuramı ve Çoklu Zeka Kuramında Onuncu Boyut: Ahlaki Zeka." *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), ss. 137-144.
- Andrews, K. (2019). *The Dark Triad Sums Up Psychopaths But The Light Triad Defines Saints*. 19 Haziran 2023 tarihinde <https://www.abc.net.au/news/science/2019-05-16/psychopaths-narcissism-the-dark-triad-fascinate-us-the-light-triad/11093104> adresinden erişildi.
- Ang, S. ve Van, Dyne L. (2008). "Conceptualization of Cultural Intelligence: Definition, Distinctiveness and Nomological Network. E. S. Dyne içinde, *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement and Applications* (s. 3-15). Armonk NY: M.E Sharpe.
- Ang, S., Van Dyne, L., ve Koh, C. (2006). "Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence." *Group and Organization Management* (31), ss. 100-123.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K., Templer, K., Tay, C., (2007). "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance." *Management and Organization Review* (3), ss. 335-371.
- Asunakutlu, T., ve Safran, B. (2004). "Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalara Yönelik Bir Araştırma." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), ss. 26-49.

- Atay, S. (2009). "Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye Standardizasyonu." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), ss. 181-196.
- Babiak, P. ve Hare, R. D., *Snakes in Suits-When Psychopats Go To Work*, 2007.
- Bacanlı, H. (2000). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bailey, C. (2015). "Psychopathy, Academic Accountants' Attitudes Toward Unethical Research Practices and Publication Success." *The Accounting Review*, 90(4), ss. 1307-1332.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zeka*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Başaran, İ. (1994). *Eğitim Psikolojisi: Modern Eğitimin Psikolojik Temelleri*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Başaran, I. (2004). "Etkili Öğrenme ve Çoklu Zeka Kuramı: Bir İnceleme." *Ege Eğitim Dergisi* (5), ss. 7-15.
- Batuş, G. (1992). "Toplum Sanat İlişkisi." *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (1-2), ss. 317-322.
- Bodley, J. H. (1994). *Cultural Anthropology: Tribes, States and The Global System*. Mountain View CA: Mayfield.
- Carter, G., Campbell, A. ve Muncer, S. (2014). "The Dark Triad Personality: Attractiveness to Women." *Personality and Individual Differences*, 56, ss. 57-61.
- Ceballos, G. (2014). "The Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction Among Nurses at A Community Hospital Setting." 75(5).
- Cihangiroğlu, N. (2012). "Narsistik Kişilik ile Kurumsal Bağlılık Arasında Bir İlişki Var mıdır?" *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(2), ss. 119-126.
- Cilacı, O. (1995). *Günümüz Dünya Dinleri*. Ankara : Diyanet İşleri Başkanlığı.
- Cırık, İ. (2008). "Çok Kültürlü Eğitim ve Yansımaları." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (34), ss. 27-40.
- Cooper, R. (2004). *The Breaking of the Nations: Order and Chaos in The Twenty-First Century*. London: Atlantic Books Ltd.

- Çekmez, R. (2021). *Duygusal Zeka ve Kültürel Zekanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Çalışma*. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Çelik, M. ve Eflatun, M. (2020). "Kültürel Zekanın Sosyo-Kültürel Uyum Üzerine Etkisi: Çok Kültürlü Bir Araştırma." *Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), ss. 62-78.
- Çiçek, İ. ve Aslan, A. (2020). "Kişilik Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve." *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), ss. 137-147.
- Çuhadar, C. (2017). "Müziksel Zeka." *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), ss. 1-12.
- Demirel, Y., Turan, E. ve Akıncı, M. (2020). "Duygusal Zekanın Kültürel Zeka Üzerine Etkisinin Analizi: Kastamonu Üniversitesi Türk Dünyası Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma." *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), ss. 223-234.
- Doğan, S. (2003). "İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Önemi." *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 0(29), ss. 177-203.
- Doğan, T. (2006). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Zeka Düzeylerinin Depresyon ve Bazı Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Doğan, S. ve Karakuş, U. (2020). "Kültürel Zeka: Tanımsal, Yapısal ve İlişkisel Bir İnceleme Çalışması." *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1).
- Doğan, T., Totan, T. ve Sapmaz, F. (2009). "Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısı ve Sosyal Zeka." *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (17), ss. 235-247.
- Dönmezer, S. (1994). *Toplubilim*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- D'Souza, M., Jones, D., Franco de Lima, G. ve Carre, J. (2019). "Eu Ganho, A Empresa Ganha Ou Ganhamos Juntos? Traços Moderados Do Dark Triad E A Maximização De Lucros Endereço Para Correspondência." *Revista Contabilidade and Finanças*, 30, ss. 123-138.
- Düren, Z. (2007). "Kültürlerarası Yönetimde Koalisyon Gereği ve Sinerjik Arayışlar." *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(36), ss. 85-107

- Earley, P. ve Peterson, R. (2004). "The Elusive Cultural Chameleon: Cultural Intelligence as a New Approach to Intercultural Training for the Global Manager." *Academy of Management Learning & Education*, 3(1), ss. 100-115.
- Earley, P. ve Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence Individual Interactions Across Cultures*. Stanford: CA: Stanford University Press.
- Earley, P. ve Musakowski, E. (2004). "Cultural Intelligence." *Harvard Business Review*, 82(10), ss. 139-146.
- Ehtiyar, V. ve Aksu, A. (2007). *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Emekli, G. (2006). "Coğrafya, Kültür ve Turizm: Kültürel Turizm." *Ege Coğrafya Dergisi* (15), ss. 51-59.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Erebak, S. (2014). *Kültürlerarası Anlayış ve İletişim Konusunda Eğitim Almış Çalışanların Kültürel Duyarlılıkları Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul; Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Erhan, T. (2022). "Karanlık ve Aydınlık Üçlü Kişilik Özellikleri Bağlamında Yapıcı Sapma Davranışı: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma." *Havacılık Araştırmaları Dergisi*, 4(1), ss. 147-163.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ersoy, A. ve Ehtiyar, R. (2015). "Kültürel Farklılıkların Yönetiminde Kültürel Zekanın Rolü: Türk ve Yabancı Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma." *The Role of Cultural Intelligence on the Management of Cultural Differences: A research on Turkish and Expatriate Managers*, 26(1), ss.42-60.
- Fernie, B., Fung, Á. ve Nikcevic, A. (2016). "Different Coping Strategies Amongst Individuals with Grandiose and Vulnerable Narcissistic Traits." *Journal of Affective Disorders* (205), ss. 301-305.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences*. USA: Basic Books: The Theory in Practice.

Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21. Century*. New York: Basic Books.

Gardner, H. (2004). *Changing Minds*. Boston: Harvard Business School Press.

Gardner, H. (2011). *Frames Of Mind: The Theory Of Multiple Intelligences*. İngiltere: Hachette Uk.

Gerymski, R. ve Krok, D. (2019). "Psychometric Properties and Validation Of The Polish Adaptation Of The Light Triad Scale." *Current Issues In Personality Psychology*, 7(4), ss. 342-354.

Giammarco, E. ve Vernon, P. (2014). "Vengeance and the Dark Triad: The Role of Empathy and Perspective Taking in Trait Forgivingness." *Personality and Individual Differences*, 67, ss. 23-29.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe - Yöntem - Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S. Şahin F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

Gürel, E. ve Tat, M. (2010). "Çoklu Zeka Kuramı: Tekli Zeka Anlayışından Çoklu Zeka Yaklaşımına." *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(11), ss. 337-356.

Güvenç, B. (2002). *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Boyut Yayınevi.

Heijnis, T. (2009). *The Dark Side of Personality and Counterproductive Behavior*, *Unpublished Master Thesis*, University of Amsterdam, Netherland.

Hellriegel, D., Slocum, J. W. JR., ve R.W. Woodman. (1992). *Organizational Behavior*. 6. Basım. West Publication Company. N.Y. ABD.

Helvacıoğlu, N. (2007). *Çok Uluslu İşletmelerde Rekabet Avantajı Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kültürel Farklılıkların Yönetimi*, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Heywood, A. (2017). *Siyaset*. (F. Bakırcı, Çev.) Felix Kitap. (Orijinal basım yılı 2006).

Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work Related Values*. London: Sage Publications.

<https://www.meb.gov.tr/>. 18 mayıs 2023 tarihinde erişildi.

- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). "Sosyal ve Kültürel Zeka Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi." *Turkish Journal of Education*, 3(2), ss. 4-15.
- İşleyen, F. (2019). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zeka Üzerindeki Etkisi: Çok Uluslu İşletmelerde Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Johnson, L. (2018). *The Light Triad Scale: Developing and Validating a Preliminary Measure of Prosocial Orientation*. The University of Western Ontario Yüksek Lisans Tezi: Electronic Thesis and Dissertation Repository 5515.
- Jonason, P., Wee, S. ve Norman, P. (2015). "Competition, Autonomy and Prestige: Mechanisms Through Which the Dark Triad Predict Job Satisfaction." *Personality and Individual Differences*, 72, ss. 112-116.
- Jones, D. ve Weiser, D. (2014). "Differential Infidelity Patterns Among The Dark Triad." *Personality and Individual Differences*, 57, ss. 20-24.
- Judge, T. ve Lepine, J. (2007). "The Bright and Dark Sides of Personality: Implications For Personnel Selection in Individual and Team Contexts." *Research Companion To The Dysfunctional Workplace: Management Challenges and Symptoms*, ss. 332-355.
- Kafesoğlu, İ. (1965). "Türk Kültürünün Özellikleri." *Türk Kültür Dergisi* (27), ss. 181.
- Kale, N. (2019). Hümanizm. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 25(2), ss. 763-770.
- Kanimozhi, T., ve M. Vasimalairaja. (2018). "Role of Social Intelligence in Student's Educational Development." *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(1), ss. 137-140.
- Kanten, P. (2014). "Narsistik Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 29(2), ss. 160-184.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). "Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2), ss. 366-391.
- Karaduman, N. (2017). "Popüler Kültürün Oluşmasında ve Aktarılmasında Sosyal Medyanın Rolü." *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 43 (113), ss. 7-27.

- Karagöz, Y. (2020). *SPSS - AMOS- META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Kartari, A. (2014). *Kültür, Farklılık ve İletişim Kültürlerarası İletişimin Kavramsal Dayanakları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kasatura, İ. (1991). *Okul Başarısından Hayat Başarısına: Başarıyı Yaratan ya da Engelleyen Etkenler*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kasatura, İ. (1998). *Kişilik ve Özgüven*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kaufman, S., Yaden , D., Hyde, E. ve Tsukayama, E. (2019). "The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting Two Very Different Profiles of Human Nature." *Frontiers in Psychology*, 10, ss. 1-26.
- Kement, Ü., Çavuşoğlu, S. ve Uslu, A. (2019). "Turizm Eğitimi Gören Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zeka Düzeylerine Etkisi." *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(1), ss. 57-68.
- Koca, E. (2019). "Hümanizm Üzerine Bir Tez." *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 9(4), ss. 941-957.
- Köse, N. (2016). *Erasmus Programının Kültürel zeka Üzerine Etkisinde Demografik Özelliklerin Rolü*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Köse, S., Tetik, S., ve Ercan, C. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler." *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), ss. 220-242.
- Kulakoğlu Dilek, N. (2014). *Kültürel Farklılıkların Yönetimi Sürecinde Kültürel Zekanın Etkinliği: A Grubu Seyahat Acentaları Yöneticileri Üzerine Bir Alan Araştırması*. Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Lazear, D. (2000). *The Intelligent Curriculum*. USA: Zephyr Pres.
- Livermore, D. (2010). *Leading with Cultural Intelligence: The New Secret To Success*. Newyork: Amacom.
- Lukic, P. ve Zivanovic, M. (2021). "Shedding Light on the Light Triad: Further Evidence on Structural, Construct and Predictive Validity of the Light Triad." *Personality and Individual Differences*, 178, 110876. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110876>

Mayer, J. ve Salovey, P. (1993). "The Intelligence of Emotional Intelligence." *Intelligence*, 17(4), ss. 433-442.

Maznevski, M. (2006). "Leading with Cultural Intelligence" http://www.ft.com/cms/s/0/eb76e076-d93f-11db-9b4a-000b5df10621,dwp_uuid=5bd47902-91db-11db-a945-0000779e2340.html?nclick_check=1

Mejuyev, V. (1987). *Kültür ve Tarih*. Ankara : Başak Yayınları.

Moon, T. (2010). "Emotional Intelligence Correlates of The Four Factor Model of Cultural Intelligence." *Journal of Managerial Psychology*, 25(8), ss. 876-898.

Moss, F. ve Hunt, T. (1927). "Are You Socially Intelligent ? " *Scientific American*, 137(2), ss. 108-110.

Murat, G. ve Börü, D. (2017). "Karanlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi." *5. Örgütsel Davranış Kongresi*, ss. 1-9, Antalya.

Oğuz, E. (2011). "Toplum Bilimlerinde Kültür Kavramı." *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(2), ss. 123-139.

Özbay, M. (2005). "Ana Dili Öğretiminde Sözel Zekanın Önemi." *Journal Of Qafkaz University*, ss. 177-184

Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M. ve Nasıroğlu, S. (2012). "Kişilik Gelişimi." *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), ss. 566-589.

Özgüven, İ. (1994). *Psikolojik Testler*. Ankara: Yeni Doğu Matbaası.

Özkalp, E. (1995). *Örgütlerde Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özlem, D. (2000). *Kültür Bilimleri ve Kültür Felsefesi*. İstanbul: İnkılap.

Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2020). "Çalışanların Karanlık Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisinde Genel Öz-Yeterliliğin Düzenleyici Rolü." *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), ss. 145-154.

Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). "Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması." *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), ss. 1-12.

Özsoy, E., Rauthmann, J., Jonason, P. ve Ardiç, K. (2017). "Reliability and validity of the Turkish versions of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-T), Short Dark Triad (SD3-T) and

Single Item Narcissism Scale (SINS-T)." *Personality and Individual Differences*, 117, ss. 11-14.

Öztürk, S. (2010). "Elektronik Kültürün 'Adam'ına Karşı Yazılı Kültürün 'Ada'sı: 'İssız Adam' Filmine İletişim Sosyolojisi Açısından Bakmak." *Marmara İletişim Dergisi* (16), ss. 202-215.

Parekh, B. (2002). *Çokkültürlülüğü Yeniden Düşünmek: Kültürel Çeşitlilik ve Siyasi Teori B. Tanrıseven (çev.)*. Ankara: Phoenix Yayınevi.

Paulhus, D.L., ve Williams, K.M. (2002). "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism and Psychopathy." *Journal of Research in Personality*. 36(6), ss. 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

Pilch, I. ve Turska, E. (2015). "Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target's and the Perpetrator's Perspective." *Journal of Business Ethics*, 128, ss. 83-93.

Polatçı, S. (2020). *Kurumsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekleri Rehberi*. Nobel Yayıncılık.

Polatçı, S. ve Yeloğlu, H. (2021). "Karanlık ve Aydınlık Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi." *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), ss. 73-87.

Rauthmann, J. ve Kolar, G. (2012). "How "Dark" are The Dark Triad Traits? Examining the Perceived Darkness of Narcissism, Machiavellianism and Psychopathy." *Personality and Individual Differences*, 53(7), ss. 884-889.

Robbins, S. ve Judge, T. (2012). *Örgütsel Davranış (14. Basımdan Çeviri)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Saban, A. (2005). *Çoklu Zeka Teorisi ve Eğitim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Sadri, H. ve Flammia, M. (2011). *Intercultural Communication: A New Approach to International Relations and Global Challenges*. London: The Continuum International Publishing Group.

Salovey, P. ve Mayer, J.D. (1990). "Emotional Intelligence." *Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

- Sekaran, U. (1999). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, (3. Basım). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Sijtsema, J., Garofalo, C., Jansen, K. ve Klimstra, T. (2019). "Disengaging from Evil: Longitudinal Associations Between the Dark Triad, Moral Disengagement and Antisocial Behavior in Adolescence." *Journal of Abnormal Child Psychology*, 47, ss. 1351-1365.
- Silberman, M. (2000). *Peoplesmart: Developing Your Interpersonal Intelligence*. San Francisco: Berrett- Koehler Publishers.
- Smith, M., Hill, A., Wallace, C. ve Recendes, T. (2017). "Upsides to Dark and Downsides to Bright Personality: A Multidomain Review and Future Research Agenda." *Journal of Management*, 44(1), ss. 1-27.
- Soysaldı, A. (2018). "Kültür, Sanat ve Beşeriyet İlişkisi." *Sanat ve Tasarım Dergisi* (22), ss. 305-315.
- Spain, S., Peter, H. ve Lebreton, J. (2014). "The Dark Side of Personality at Work." *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), ss. 41-60.
- Sternberg, R. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Human Intelligence*. USA: Cambridge University Press .
- Sternberg, R. (1996). *Successful Intelligence: How Practical and Creative Intelligence Determine Success in Life*. Newyork: Simon & Schuster New York.
- Sunay, Ç. (2008). "Beynimiz." *Bilim ve Teknik Dergisi Eki* (5), ss. 14-17.
- Susar, F. A. (2005), *Çok Kültürlü Ortamlarda Halkla İlişkiler, Kurumsal İletişim ve Yönetim*, Ed: Pınar Eraslan Yayınoglu, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları ss. 1-26
- Şahin, F., Gürbüz S., Köksal, O. ve Ercan, Ü. (2013). "Measuring Cultural Intelligence In The Turkish Context." *International Journal Of Selection and Assessment* , 21(2), ss. 135-144.
- Şimşek, S. (2006). "Küreselleşme Sürecinde Çok Uluslu Şirketler ve İnternetin Önemi." *Selçuk İletişim Dergisi*, 4(3), ss. 166-175.

Tanrıverdi, H. (2012). "Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma." *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(2), ss.189-210.

Tanrıverdi, H. (2018). "Din-Kültür İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme." *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), ss. 595-601.

Taşdemir, D. (2020). *Kültürel Zeka, Duygusal Emek ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Çok Kültürlü Bir Ortamda İncelenmesi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (2023). 2022 Yılı İdare Faaliyet Raporu, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Şubat-2023, Ankara. (Erişim: http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_05/28173625_MEB_2022_Faaliyet_Raporu-son.pdf)

Tekeş, B. ve Bıçaksız, P. (2021). "Aydınlık Üçlü (Light Triad) Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi." *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 8(3), ss. 535-556.

Templer, K., Tay, C. ve Chandrasekar, N. (2006). "Motivational Cultural Intelligence, Realistic Job Preview, Realistic Living Conditions Preview, and Cross-Cultural Adjustment." *Group & Organization Management*, 31(1), ss. 154-173.

Thomas, D. (2006). "Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness." *Group & Organization Management*, 31(1), ss. 78-99.

Thomas, D. ve Inkson, K. (2005). "Cultural Intelligence: People Skills For a Global Workplace." *Consulting to Management*, 16(1).

Thorndike, E. L. (1920). "Intelligence and Its Use." *Harpers Magazine*, 140, ss. 227- 235.

Thorndike, E. L. (1998). "Animal Intelligence: An Experimental Study of The Associate Process in Animals." *American Psychological Association*, 53(10).

Toker, F. (1968). *Zeka Kuramları*. Ankara: MEB .

Triandis, H. (2006). "Cultural Intelligence in Organisations." *Group & Organization Management*, 31(1), ss. 20-26.

Tylor, E.B. (1871). *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art and Custom*. London: John Murray

- Ünlü, İ. ve Örtten, H. (2013). "Öğretmen Adaylarının Çokkültürlülük ve Çokkültürlü Eğitime Yönelik Algılarının İncelenmesi." *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* (21), ss. 287-302.
- Üstten, A. (2008). *Kuantum Biliminin Getirdiği Yenilikler Işığında Ruhsal Zekanın Edebiyat Eğitiminde Kullanılması*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.
- Varış, F. (1994). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara: A.Ü Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Varol, M. (1989). "Örgüt Kültürü ve Verimlilik." *Verimlilik Dergisi* (1), ss. 24.
- Wai, M. ve Tiliopoulos, N. (2012). "The Affective and Cognitive Empathic Nature of the Dark Triad of Personality." *Personality and Individual Differences*, 52(7), ss. 794-799.
- Walter, H., Anderson, C. ve Martin, M. (2005). "How Subordinates' Machiavellianism and Motives Relate to Satisfaction With Superiors." *Communication Quarterly*, 53(1), ss. 57-70.
- Williams, R. (2005). *Anahtar Sözcükler: Kültür ve Toplumun Sözvarlığı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yaba, B. (2002). *Öğretim Elemanlarının Kültürel Zekalarının İncelenmesi (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği)*. Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yazar, F. (2019). *Kültürel Zeka ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Bir Uygulama*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. (2020). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yelkikalan, N. (2006). "21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zeka." *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), ss. 39-51.
- Yeşil, S. (2009). "Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka." *KMU İİBF Dergisi* (16), ss. 101-131.

Yeşildağ, İ. (2023). "Sosyal Zeka ve İnsan İlişkilerinde Güven Unsuru." *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), ss. 18-33.

Yıldırım, D. (2000). "Tarihi Süreç İçinde İletişim Odakları, Ağları ve İşlevleri (XIII-XX. Yüzyıllar Aralığı Türkiye)." *Türk Dünyası Dil ve Edebiyat Dergisi* (10), ss. 328-353.

Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik: Evrensel Boyutlarıyla Yönetmel Açından Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.



EKLER

Ek 2. Etik Kurul Kararı

vrak Tarih ve Sayısı: 05.03.2023-83817



T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı : E-18457941-050.99-83817
Konu : Etik Kurul Kararı (Fikret SÖZBİLİR ve
Neslihan YILDIZ)

05.03.2023

HOPA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 31.01.2023 tarihli ve E.80050 sayılı yazınız.

Fakülteniz İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR'in tez danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Neslihan YILDIZ'a ait "*Kültürel Zeka ile Aydınlik Kişilik Arasındaki İlişki*" başlıklı çalışma Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 28 Şubat 2023 tarihinde yapmış olduğu toplantısında incelenmiş olup, oybirliği ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Hüseyin PEKER
Kurul Başkanı

Mevcut Elektronik İmzalar

HÜSEYİN PEKER (Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 05.03.2023 13:21

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSA393F9L3* Pin Kodu : 41932

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/artvin-coruh-universitesi-ebys>

Telefon: +90 466 215 10 00

e-Posta: artvincoruh@artvin.edu.tr Web: <http://www.artvin.edu.tr/>

Keş Adresi: artvincoruh@hs01.kep.tr

Bilgi için: Hakan KAYA

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Ek 1. Anket Formu

KÜLTÜREL ZEKA İLE AYDINLIK KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Artvin Çoruh Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Neslihan YILDIZ tarafından Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR danışmanlığında yürütülmektedir. “KÜLTÜREL ZEKA İLE AYDINLIK KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ”nin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında sorulara vereceğiniz yanıtlar tamamen gizli tutulacak ve elde edilen sonuçlar araştırmacı tarafından toplu olarak değerlendirilerek sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Çalışmaya başlamadan önce ya da çalışmayı tamamladıktan sonra bilgi almak istediğiniz herhangi bir konuda aşağıdaki iletişim adreslerini kullanabilirsiniz. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Neslihan YILDIZ

Doç. Dr. Fikret SÖZBİLİR

1- DEMOGRAFİK BİLGİLER (Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.)

1	Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın () Yaşınız: (.....) Aylık Geliriniz: (.....)
2	Öğrenim Durumunuz: () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
3	Meslekte kaçınıcı yılınız: (.....)
4	Görev Unvanınız: (.....)

2- Bu bölüm kültürel zekâya ilişkin önermeler içermektedir. Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.

		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1	Farklı kültürel geçmişi olan kişilerle birlikteyken kullandığım kültürel bilginin farkındayım.	()	()	()	()	()
2	Alışkın olmadığım kültürlerden birileriyle etkileşime geçtiğimde kültürel bilgimi duruma uygun olarak kullanırım.	()	()	()	()	()
3	Kültürler arası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilginin farkındayım.	()	()	()	()	()
4	Farklı kültürlerden birileriyle etkileşim halindeyken kültürel bilgimin doğruluğuna dikkat ederim.	()	()	()	()	()
5	Başka kültürlerin yasal ve ekonomik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.	()	()	()	()	()
6	Başka dillerin kurallarını (kelime, gramer vb.) bilirim.	()	()	()	()	()
7	Başka kültürlerin değerleri ve dini inançları hakkında bilgi sahibiyim.	()	()	()	()	()
8	Başka kültürlerin evlilik sistemleri hakkında bilgi sahibiyim.	()	()	()	()	()
9	Başka kültürlerin el sanatları hakkında bilgi sahibiyim.	()	()	()	()	()
10	Başka kültürlerdeki jest, mimik vb. sözel olmayan davranışların sergilenme kurallarını bilirim.	()	()	()	()	()
11	Başka kültürlerden insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırım.	()	()	()	()	()
12	Alışkın olmadığım bir kültürde yerel insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırım.	()	()	()	()	()
13	Benim için yeni olan bir kültüre uyum sağlamada karşılaşacağım güçlüklerle başa çıkacağıma eminim.	()	()	()	()	()
14	Alışkın olmadığım kültürlerde yaşamaktan hoşlanırım.	()	()	()	()	()

KÜLTÜREL ZEKA İLE AYDINLIK KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

15	Farklı bir kültürdeki alışveriş yapma kurallarına alışabileceğime eminim.	()	()	()	()	()
16	Sözel davranışlarımı (ses tonu, aksan vb.) kültürler arası iletişimin gereklerine uygun olarak değişik şekillerde kullanırım.	()	()	()	()	()
17	Konuşurken tonlama ve duraksamayı kültürler arası duruma uygun olarak değişik şekillerde kullanırım.	()	()	()	()	()
18	Konuşma biçimimi kültürler arası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.	()	()	()	()	()
19	Kültürler arası iletişimde ne kadar gerekliyse davranışlarımı ona göre değiştiririm.	()	()	()	()	()
20	Yüz ifademi kültürler arası iletişimin gereklerine göre değiştiririm.	()	()	()	()	()

3- Bu bölüm aydınlık kişiliğe ilişkin önermeler içermektedir. Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz.

		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1	İnsanların en iyi taraflarını görme eğilimindeyim.	()	()	()	()	()
2	Diğer insanların benimle adil bir şekilde ilgileneceklerine güvenme eğilimindeyim.	()	()	()	()	()
3	Bence insanlar çoğunlukla iyidir.	()	()	()	()	()
4	Bana zarar veren insanları affetmekte hızlıyım.	()	()	()	()	()
5	Başkalarına hayran olma eğilimindeyim.	()	()	()	()	()
6	Diğer insanların başarılarını alkışlamaya meylliyim.	()	()	()	()	()
7	Başkalarını değerli kabul edip öyle davranma eğilimindeyim.	()	()	()	()	()
8	Hayatın her kesiminden insanları dinlemekten zevk alıyorum.	()	()	()	()	()
9	Cazibe yerine dürüstlüğü tercih ederim.	()	()	()	()	()
10	İnsanları istediğim bir şeyi yapmaları için açıkça manipüle etmek beni rahatsız eder.	()	()	()	()	()
11	İtibarımı zedeleyebilecek olsa bile doğal olmayı tercih ederim.	()	()	()	()	()
12	İnsanlarla konuşurken bazen onlardan ne istediğimi düşündüğüm olur.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Neslihan YILDIZ			
Doğum Yeri:				
Doğum Tarihi:				
Medeni Durumu:				
Öğrenim Durumu				
Derece	Okul Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Süleyman Sami Kopenek İlköğretim Okulu	-	Sivas	
Ortaöğretim	Gazi Osman Paşa İlköğretim Okulu	-	Sivas	
Lise	Kongre Lisesi	-	Sivas	2007 - 2010
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	Maliye	Sivas	2012 - 2016
Ön Lisans	Anadolu Üniversitesi	Adalet	Eskişehir	2016 - 2019
Yüksek Lisans	Artvin Çoruh Üniversitesi	İşletme	Artvin	2021 - 2023
İş Deneyimi:				
Yayınları:				