



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

ÖĞRETMENLERDE KÜLTÜREL ZEKA, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI

Zeynep Betül KAYA GÖKCEK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

ÖĞRETMENLERDE KÜLTÜREL ZEKA, YAŞAM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI

CULTURAL INTELLIGENCE, LIFE SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE AMONG
TEACHERS

Zeynep Betül KAYA GÖKCEK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Zeynep Bet¼l KAYA G¼KCEK'in hazırladığı "¼đretmenlerde K¼lt¼rel Zeka, Yaşam Doyumu ve İş Performansı" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı

Prof. Dr. Kemal ¼ZTEMEL

J¼ri Üyesi (Danışman)

Prof. Dr. Filiz BİLGE

J¼ri Üyesi

Doç. Dr. Meliha TUZG¼L DOST

J¼ri Üyesi

Doç. Dr. Nurten KARACAN ¼ZDEMİR

J¼ri Üyesi

Dr. ¼đr. Üyesi Olcay YILMAZ

Bu tez Hacettepe ¼niversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, ¼đretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 22 /09 / 2022 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Selahattin GELBAL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

Öz

Öğretmenler gelecek nesillerin yetişmesinde önemli rol oynamaktadır. Türkiye’de birçok öğretmenin meslek hayatının belli dönemlerinde, doğduğu ve yaşadığı kültürden farklı kültürel ortamlarda görev yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin karşılaştıkları farklı kültürel ortamlara uyum sağlama, kültüre özgü olan inanç ve hassasiyetleri fark edebilme, farklı kültürdeki bireylerin düşünce ve hislerini anlayarak onlarla etkili iletişim kurabilme gibi yeterliliklerde gösterdikleri farklılıkların özetle farklı kültürel zeka düzeylerine sahip olmalarının, onların yaşam doyumları ve iş performansları ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Araştırmanın amacı öğretmenlerin kültürel zeka düzeyleri ile yaşam doyumları ve iş performansları arasındaki ilişkiyi ve kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu incelemektir. Çalışma ilişkisel ve nicel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırmaya 2021-2022 eğitim öğretim yılında Doğu Anadolu bölgesinin bir ilinde görev yapmakta olan 300 (197 kadın, 103 erkek) öğretmen katılmıştır. Araştırma verileri çevrimiçi veri toplama araçları (Google Forms) kullanılarak Kişisel Bilgi Formu, Kültürel Zeka Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği ile toplanmıştır. Kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmış ve yaşam doyumunun kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediğini incelemek amacıyla yaşam doyumu modele aracı değişken olarak eklenmiştir. Öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansının cinsiyete göre incelenmesinde bağımsız örneklem t testi, yaş gruplarına göre incelenmesinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmada kültürel zekanın iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracı rolü olmadığı saptanmıştır. Kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmamıştır. Kültürel zeka ve yaşam doyumunda yaşa göre anlamlı fark bulunmazken iş performansında anlamlı fark saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: kültürel zeka, zeka, yaşam doyumu, iş performansı, öğretmen.

Abstract

Teachers play an important role in shaping the future. It is seen that many teachers in Turkey work in different cultural contexts. It has been thought that the differences they have in their cultural intelligence levels could be related to teachers' life satisfaction and job performance. The aim of research is to examine the relationship between teachers' cultural intelligence levels, their life satisfaction and job performance, and the differentiation of variables according to demographic variables. This study is designed as a correlational and quantitative research. In the 2021-2022 academic year, 300 teachers (197 female, 103 male) working in a province of the Eastern Anatolia region participated in the research. Personal Information Form, Cultural Intelligence Scale, Life Satisfaction Scale and Job Performance Scale were used to collect research data. Research data were obtained using online data collection tools (Google Forms). Regression analysis was used to examine the relationship between cultural intelligence and job performance. Life satisfaction was added to the model as a mediator variable. Independent samples t-test was used to analyze the variables according to gender, and one-way analysis of variance was used to analyze the variables according to age groups. Research results showed that life satisfaction does not have a mediating role in the effect of cultural intelligence on job performance. There was no significant difference in the variables according to gender. While there was no significant difference according to age in cultural intelligence and life satisfaction, a significant difference was found in job performance.

Keywords: cultural intelligence, intelligence, life satisfaction, job performance, teacher.

Teşekkür

Tez yazma sürecinde her zaman yanımda olan, öğrencilerine verdiği değeri hissettiren, dönütleriyle tezime önemli katkılar sağlayan Prof. Dr. Filiz BİLGE'ye teşekkür ediyorum. Kaygılı olduğum ve zorlandığım zamanlarda yanımda olduğu ve tezime ilgili basamakları kolaylaştırdığı için teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez jürimde yer alan Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL'e, Doç. Dr. Meliha TUZGÖL DOST'a, Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR'e ve Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ'a tezimin daha iyi olması için verdikleri dönüt, görüş ve öneriler için teşekkür ederim.

Tezimin veri analizi kısmında her sorumu özveriyle yanıtlayıp tezime katkı sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Sümeyra SOYSAL'a teşekkür ederim.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca birçok şey öğrendiğim Hacettepe Üniversitesi'nin değerli hocalarına akademik anlamda bana verdikleri katkılar için teşekkür ederim.

Beni yetiştiren, her konuda destekleyen, bugünlere gelmemi sağlayan, sevgilerini her zaman hissettiğim annem Hüsna KAYA'ya, babam Ferhan KAYA'ya ve ayrıca kardeşim Ahmet Emre KAYA'ya teşekkür ederim. Tez yazma sürecinde her zaman beni destekleyen, cesaretlendiren ve yanımda olan sevgili eşim Melih GÖKCEK'e teşekkür ederim, iyi ki varsınız.

İçindekiler

Kabul ve Onay.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	iv
Teşekkür.....	v
Tablolar Dizini.....	viii
Şekiller Dizini.....	ix
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	x
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	3
Araştırma Problemi.....	5
Sayıltılar.....	5
Sınırlılıklar.....	6
Tanımlar.....	6
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	8
Kültür, Zeka ve Kültürel Zeka.....	8
Yaşam Doyumu.....	14
İş Performansı.....	15
İlgili Araştırmalar.....	17
Bölüm 3 Yöntem.....	24
Araştırmanın Türü.....	24
Katılımcılar.....	24
Veri Toplama Süreci.....	28
Veri Toplama Araçları.....	28
Verilerin Analizi.....	36
Bölüm 4 Bulgular ve Yorumlar.....	40

Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	48
Kaynaklar	61
EK-A: Kişisel Bilgi Formu.....	Ixxi
EK-B: Gönüllü Katılım Formu	Ixxii
EK-C: Ölçeklerin Kullanım İzinleri.....	Ixxiii
EK-Ç: Kültürel Zeka Ölçeği Örnek Maddeler	Ixxv
EK-D:Yaşam Doyumu Ölçeği Örnek Maddeler.....	Ixxvi
EK-E: İş Performansı Ölçeği Örnek Maddeler.....	Ixxvii
EK-F: Kültürel Zeka Ölçeğine İlişkin Yol Katsayıları Diyagramı.....	Ixxviii
EK-G: Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Yol Katsayıları Diyagramı.....	Ixxix
EK-Ğ: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Yol Katsayıları Diyagramı.....	Ixxx
EK-H: Etik Komisyonu Onay Bildirimi.....	Ixxxi
EK-I: Etik Beyanı.....	Ixxxii
EK-İ: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	Ixxxiii
EK-J: Thesis Originality Report.....	Ixxxiv
EK-K: Yayımlama ve Fikri Mülkiyet Hakları Beyanı.....	Ixxxv

Tablolar Dizini

Tablo 1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	20
Tablo 2 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımı.....	21
Tablo 3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı.....	22
Tablo 4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşamının Çoğunun Geçirildiği Bölgeye Göre Dağılımı	23
Tablo 5 KZÖ'nün Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri.....	26
Tablo 6 KZÖ ve Alt Boyutları İçin Cronbach Alfa ve Tabakalı Alfa Sonuçları	27
Tablo 7 YDÖ'nün Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri	29
Tablo 8 İPÖ'nün Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri	31
Tablo 9 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin KZÖ, YDÖ ve İPÖ Ortalamaları, Standart Sapmaları, Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	33
Tablo 10 Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	33
Tablo 11 Ölçeklerin Cinsiyete Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	34
Tablo 12 Ölçeklerin Yaşa Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	34
Tablo 13 Ölçeklerin Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri	35
Tablo 14 Aracılık Analizi Sonuçları	38
Tablo 15 Kültürel Zeka Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonucu	40
Tablo 16 Yaşam Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonucu	41
Tablo 17 İş Performansı Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonucu.....	41
Tablo 18 Öğretmenlerde Kültürel Zeka Düzeyinin Yaşa Göre ANOVA Sonucu.....	42
Tablo 19 Öğretmenlerde Yaşam Doyumunun Yaşa Göre ANOVA Sonucu.....	42
Tablo 20 Öğretmenlerde İş Performansının Yaşa Göre ANOVA Sonucu.....	42

Şekiller Dizini

Şekil 1 <i>Araştırma Modeli</i>	32
Şekil 2 <i>Araçılık Modeli</i>	36

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

ANOVA: Analysis of Variance

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

İPÖ: İş Performansı Ölçeği

KZÖ: Kültürel Zeka Ölçeği

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

YDÖ: Yaşam Doyumu Ölçeği

Bölüm 1

Giriş

Giriş bölümünde araştırmanın problem durumu ele alınmıştır. Ardından araştırmanın amacı ve önemi, araştırma problemi, alt problemler, sayıtlar ve sınırlılıklar açıklanmıştır. Son olarak araştırmada yer alan temel kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

Bireylerin yaptığı işin yaşamlarında önemli bir yeri vardır. Yeşilyaprak (2014) işi; insan ve yaşam arasındaki bağ olarak tanımlar. İşe sadece para kazanılan, ekonomik sonuçları olan bir aktivite olarak bakmak doğru olmayacaktır. Bireylerin işleri sosyal statülerini, yaşam tarzlarını, serbest zaman faaliyetlerini de etkileyen birtakım sosyal ve psikolojik sonuçlar doğurmaktadır (Korkut-Owen, 2016). Ayrıca bireyin nerede yaşayacağı, yaşamı boyunca karşılaşılabileceği zorluklar, hayatını nasıl değerlendireceği, yaşam standartları ve kalitesi, tecrübe edeceği deneyimler işiyle yakından bağlantılıdır (Kuzgun, 2009). Türkiye’de öğretmenlerin iş deneyimleri incelendiğinde özellikle meslek hayatının başlarında olan birçok öğretmenin farklı kültürel ortamlarda görev yapmak durumunda oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin yaşamları ve çalışmaları gereken farklı ve yeni kültürel ortamlara uyum sağlama düzeylerinin onların yaşam doyumları ve iş performansları ile ilişkili olabileceği düşüncesi araştırmanın temel problem durumunu oluşturmuştur.

Yeni ve farklı bir kültüre uyum düzeyi kültürel zeka ile açıklanabilir. Zekanın temel tanımı çevreye uyum sağlama yeteneğidir. Kültürel zeka da bireyin karşılaştığı yeni kültürel ortama veya çok kültürlü ortama uyum sağlamasıdır. Kültürel zeka kavramı; karşılaşılan yeni kültürle ilgili bilgi edinmeyi, o kültüre yönelik kendi duygu ve düşüncelerini fark etmeyi ve edinilen bilgi ve farkındalık doğrultusunda kültürel bağlama uygun davranışlar geliştirmeyi özetle karşılaşılan yeni kültüre uyum sağlamayı içerir (Earley ve Ang, 2003; Thomas ve Inkson, 2009). Başka bir ifadeyle kültürel zeka, farklı kültürel ortamlarda veya çok kültürlü ortamlarda bireyin işlevini etkin şekilde yerine getirebilmesini sağlayan

yetenekler bütünü olarak tanımlanabilir (Earley ve Ang, 2003). Yetiştığı, yaşadığı ve alışık olduğu çevreden tamamen farklı bir yerde yaşamaya ve çalışmaya başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları yeni kültüre uyum sağlamada güçlük yaşamaları hayatları ile ilgili olumsuz yargılar geliştirmelerine neden olabilir. Öğretmenler karşılaştıkları yeni kültüre uyum sağlayamadıklarında; sosyal ilişki kurma, alışveriş yapma, kendini güvende hissetme, hayatının kontrolünün kendi elinde olduğunu düşünme gibi yaşamı etkileyen temel alanlarda yetersizlik yaşayabilirler. Hayatın tüm alanlarıyla ilgili bilişsel yargı ve değerlendirmeler ise yaşam doyumu olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984; Dikmen, 1995). Dolayısıyla öğretmenlerin kültürel zeka düzeylerinin yaşam doyumları üzerinde rol oynayabileceği düşünülmüştür.

Karşılaştığı yeni kültüre uyum sağlayamamış, yaşamıyla ilgili bilişsel değerlendirmeleri olumsuz olan ve genel anlamda yaşamından memnun olmayan bir öğretmenin işinde kapasitesini tam olarak kullanmasını, görevlerini eksiksiz yerine getirmesini ve istekli olmasını beklemek gerçekçi olmayacaktır. Bir çalışanın iş tanımına ve iş yerinde kendine düşen role uygun olarak kapasitesini tam olarak kullanma, istekli olarak çaba gösterme ve görevlerini eksiksiz olarak yerine getirme düzeyi iş performansı olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2015). Özetle öğretmenlerde kültürel zeka düzeyinin yaşam doyumu ve iş performansları ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür.

Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde eğitimin çok büyük bir öneme sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) yayınladığı "Bir Bakışta Eğitim 2020" başlıklı raporda Türkiye'nin eğitimle ilgili alanların çoğunda OECD ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Bu veriler Türkiye'de eğitim hizmetlerinin iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bir ülkenin eğitim-öğretim faaliyetlerinde daha iyi sonuçlar elde etmesinin öğretmenlerle yakından ilişkili olduğu açıktır. Eğitim durumunu iyileştirmenin yolu eğitim faaliyetlerinin her kademesinde temel yapıtaşı olan, öğrencilerle birebir iletişimde bulunan ve eğitim-öğretim faaliyetlerini yürüten öğretmenlerden geçmektedir.

Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri eğitimin temel amaçlarına katkı sağlamayı hedeflemekle beraber öğrencilerin gelişim dönemlerini göz önünde bulundurarak fiziksel, zihinsel, duygusal ve psikososyal yönlerden sağlıklı gelişimi sağlamayı amaçlayan hizmetleri içerir (Yeşilyaprak, 2014). Okul psikolojik danışmanlarının sunduğu psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yalnızca öğrencilere yönelik değildir, belirtilen amaçları sadece öğrencilere verilen hizmetlerle sağlamak mümkün görünmemektedir. Bu nedenle öğrencilere yönelik psikolojik danışma hizmetleriyle birlikte velilerle, öğretmenlerle, idarecilerle ve okul çalışanlarıyla gerçekleştirilen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin de önemi büyüktür. Bir araştırmada öğretmenlere yönelik en sık kullanılan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin konsültasyon, bilgilendirme seminerleri ve bireysel görüşmeler olduğu görülmektedir (Tagay ve Çakar, 2017). Bu hizmetlerden konsültasyon hizmeti okul psikolojik danışmanının birincil görevleri içerisinde yer almaktadır (Hall ve Lin, 1994). Türkiye’de öğretmenlerin işleri nedeniyle farklı kültürel ortamlarda çalışmalarını gerektiği bir gerçektir. Bu durumun öğretmenlerin yaşam doyumları ve iş performanslarına etkisinin incelenmesinin psikolojik danışma ve rehberlik alanına katkı getirebileceği düşünülmüştür. Öğretmenlerde kültürel zekanın eğitimin amaçlarını yerine getirmede önemi büyük olan iş performansı ve yaşam doyumu kavramları üzerindeki etkisinin vurgulanması okullarda öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ve öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen seminer, eğitim, oryantasyon programlarının içeriklerinin düzenlenmesinde MEB yönetimine ışık tutabilir. Kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansı arasında beklenen ilişkiler nedeniyle konusu geçen değişkenler bu araştırmanın kapsamına alınmıştır. Araştırmada kültürel zeka ile yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Üniversiteden mezun olan ve atanmak için gerekli şartları yerine getiren öğretmen adaylarının düşündükleri önemli konulardan biri işlerinin nerede olacağı ve nasıl bir kültürel ortamla karşılaşacaklarıdır. Kozikoğlu ve Senemoğlu’nun (2018) meslek hayatlarının ilk

yılında olan aday öğretmenlerle gerçekleştirdikleri araştırmanın sonucunda öğretmenlerin zorluk çektiği alanlardan birinin topluma ilişkiler ve fiziksel çevreye uyum olduğu tespit edilmiştir. Meslek hayatının devamında tayin isteme sürecinde olan ve yer değişikliği yapacak öğretmenler de karşılaşacakları yeni ortam ve kültüre uyum sağlama konusunda endişeler yaşamaya devam etmektedir. Noe'ye göre (1999) yer değişikliği yapmak çalışanların günlük yaşamını, sosyal ilişkilerini ve iş alışkanlıklarını etkilemektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin çalışma hayatları boyunca yaşadıkları yer ve kültür değişiklikleri hayatlarında da ciddi değişikliklere neden olmaktadır. Bu değişikliklere uyum düzeyi olarak ele alınabilecek kültürel zeka kavramı ile yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Eğitim öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş performansları halka sağlanan eğitim hizmetlerinin kalitesini yakından etkileyeceği için öğretmenlerin iş performanslarını etkileyen faktörleri incelemek büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin kültürel zeka düzeyleri ile yaşam doyumları ve iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca öğretmenlerde kültürel zeka düzeyinin cinsiyet ve yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Literatür incelendiğinde kültürel zeka kavramı ile ilgili Türkiye'de yapılan araştırmaların yurt dışında yapılanlara göre oldukça az sayıda olduğu görülmüştür. Özellikle öğretmenlerde kültürel zekanın incelendiği yeterince araştırma bulunmamaktadır. Yurt dışı kaynaklar incelendiğinde öğretmenlerde kültürel zeka ile çok kültürlü öğretim yeterliliği, çok kültürlü tutumlar, iş doyumu, tükenmişlik, iş performansı, yaşam doyumu, öğrenci başarısı gibi birçok kavram arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür (Collins, Duyar ve Pearson, 2016; Gordon, 2018; Kang, Kim ve Park, 2019; Nam ve Park, 2019; Peköz ve Gürşimşek, 2020; Sims, 2011; Wang, 2016). Bu araştırmanın yurt içi kaynaklarda öğretmenlerde kültürel zekanın incelenmesi konusundaki boşluğu doldurmada katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Türkiye kültürel çeşitliliğe sahip bir ülkedir ve özellikle meslek hayatının ilk yıllarındaki bir öğretmen neredeyse tamamen yabancı olduğu bir kültürel ortamda yaşamak ve çalışmak durumunda kalabilmektedir.

Öğretmenlerin yeni kültüre uyum sağlama konusundaki farklılıklarının onların yaşam doyumları ve iş performansları ile nasıl bir ilişkisi olduğunu açıklayan araştırmalar sınırlıdır. Dolayısıyla öğretmenlerde kültürel zeka ile yaşam doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmanın literatüre katkı getirmesi umulmaktadır.

Kültürel zeka geliştirilebilen bir kavramdır ve kültürel zekayı geliştirmeye yönelik programlar üzerinde çalışılmaktadır (Azevedo ve Shane, 2019). Bu programların karşılaşılan yeni kültür ile ilgili bilgileri; bireylerin o kültürle ilgili önyargılarını, duygu ve düşüncelerini fark etmelerini sağlayacak etkinlikleri ve kültüre uyum sağlamayı kolaylaştıracak davranış eğitimlerini içerdikleri görülmektedir. Araştırmada öğretmenlerin kültürel zeka düzeyleri ile yaşam doyumları ve iş performansları arasındaki ilişkilerin ortaya konmasının öğretmenlerde kültürel zekanın geliştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırma Problemi

Bu araştırmada “Öğretmenlerde kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolü var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Ayrıca öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumunu ve iş performansının yaş ve cinsiyete göre farklılaşma durumu incelenmiştir.

Alt Problemler

1. Öğretmenlerin kültürel zekalarının iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolü var mıdır?
2. Öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumunu ve iş performansı cinsiyet ve yaşa göre değişmekte midir?

Sayıtlar

Araştırmanın sayıltısı aşağıdadır:

Bu araştırmada öğretmenlerin veri toplama araçlarını içten ve durumlarını gerçeğe yakın yansıtacak şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir:

Bu çalışma 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Doğu Anadolu bölgesinin bir ilinde çeşitli okullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.

Bu araştırmada, iş performansının yordayıcısı kültürel zeka ve yaşam doyumu; yaşam doyumunun yordayıcısı kültürel zeka değişkeni ile sınırlıdır.

Bu araştırma kapsamında ele alınan kültürel zeka kavramı Kültürel Zeka Ölçeği'nin, yaşam doyumu kavramı Yaşam Doyumu Ölçeği'nin, iş performansı kavramı İş Performansı Ölçeği'nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Bu araştırmada ele alınan kişisel ve çevresel değişkenler, Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcılara yöneltilen sorularla sınırlıdır.

Öğretmen grubunda kadınların ağırlıkta olduğu görölmektedir. Bu durumun çalışma grubuna yansiyarak kadın-erkek oranını etkileme olasılığı araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

Tanımlar

Araştırmada yer alan temel kavramların tanımlarına aşağıda yer verilmiştir.

Kültürel Zeka

Bireylerin yeni bir kültürel ortama etkili bir şekilde uyum sağlayabilme yeteneğini ifade eder (Earley ve Ang, 2003). Kültürel zeka kavramı öncelikle karşılaşılan kültürle ilgili bilgi sahibi olmayı, daha sonra kişinin kendi bilgi ve duygularıyla ilgili farkındalığını ve son olarak edinilen bilgiler ve farkındalık doğrultusunda farklı kültürel durumlar için uygun davranışlar seçmeyi ve geliştirmeyi içerir (Thomas ve Inkson, 2009). Bu araştırmada

öğretmenlerin kültürel zeka düzeylerini belirlemek için Kültürel Zeka Ölçeği (KZÖ) kullanılmıştır. KZÖ'den alınan toplam puanın yüksek olması katılımcının kültürel zeka düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Yaşam Doyumu

Bireyin yaşamıyla ilgili bilişsel yargı ve değerlendirmelerini içeren bir kavramdır (Diener, 1984). Yaşam doyumu belirli bir alanla ilgili değildir, yaşamın tümünün değerlendirilmesidir (Veenhoven, 1996). Bu araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumlarını belirlemek için Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) kullanılmıştır. YDÖ'den alınan toplam puanın yüksek olması katılımcının yaşam doyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

İş Performansı

Çalışanın iş tanımına ve kendisine düşen role uygun olarak kapasitesini kullanması ve istekli şekilde gösterdiği çaba sonucu ortaya çıkan performanstır (Yıldız, 2015). Bu araştırmada öğretmenlerin iş performanslarını belirlemek amacıyla İş Performansı Ölçeği (İPÖ) kullanılmıştır. İPÖ'den alınan toplam puanın yüksek olması katılımcının iş performansının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmada ele alınan temel kavramların dayandığı kuramsal temel açıklanmıştır. Öncelikle kültür, zeka ve kültürel zeka kavramlarına daha sonra yaşam doyumu ve iş performansı kavramlarına ilişkin kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Son olarak araştırmanın değişkenleri ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı çalışmalar özetlenmiştir.

Kültür, Zeka ve Kültürel Zeka

Bu kısımda kültür, zeka ve kültürel zeka kavramlarına ilişkin tanımlar ve açıklamalar yapılmıştır.

Kültür

Kültür bireysel ve sosyal açıdan ele alındığında bireyin yaşadığı toplumdaki sosyal mirası, düşünme, hissetme ve inanma biçimini, davranışlarını etkileyen normları ve bireyin problem çözme biçimini içermektedir (Şişman, 2007). Başka bir ifadeyle kültür bir toplumun oluşturduğu ve nesilden nesile aktardığı tüm maddi ve manevi öğeleri içerir (Dolaner vd., 2012). Yaşama dair her şeyi içeren inançlar, değerler, normlar ve kurallar bütünüdür (Nişancı, 2012). Kültür bir toplumu diğerlerinden ayıran, geçmişten günümüze farklılaşarak devam eden, kendine has sanatı, örf ve adetleri, inançları olan ve bireylerin davranışlarını etkileyerek kimliklerini oluşturan düşünme ve yaşama tarzı olarak tanımlanmaktadır. Topluma ortak bir kimlik kazandırarak dayanışma ve birlik duygusu oluşturmakta ve bu sayede toplumdaki düzeni sağlamaktadır (Hofstede, 2001).

Kültürün belli ortak özellikleri vardır. Bu özelliklerden ilki kültürün öğrenilir olmasıdır. Kültürel özellikler doğuştan gelmemektedir. Birey kültürü öncelikle içine doğduğu aileden ve etkileşim içinde olduğu geniş çevresinden öğrenmektedir. Kültürün bir diğer özelliği kuşaktan kuşağa aktarıldığı için sürekli olmasıdır. Kültür ayrıca toplumsaldır, belirli toplumlar içinde yaşayan bireyler tarafından üretilir ve devam ettirilir. Kültürler toplumun bazı ihtiyaçlarını karşıladığı için işlevseldir (Güvenç, 2005). Son olarak kültür sürekli

değişen ve gelişen bir yapıya sahip olduğu için dinamiktir. Kültür insanlar tarafından oluşan ve insanı oluşturan bir yapı olarak düşünülebilir. Yaşanan farklı doğa olayları, toplumsal ve siyasal olaylar ve diğer kültürlerle etkileşime girilmesi kültürde değişmelere neden olur (Banks ve Mcgee, 2010; Güvenç, 2005).

Kültürü dil, din, ahlak, hukuk, eğitim ve sanat gibi çeşitli ögeler oluşturmaktadır. Bu ögelerden dil kültürün nesilden nesile taşınmasını sağlayan en önemli kültür unsurlarındandır (Hüseyinova, 2006). Kültür belirli din, ahlak ve hukuk kurallarını içerir. Kültürde eğitimin yeri ve önemi büyüktür. Kültürün öğrenilmesi ve kuşaktan kuşağa aktarılmasında eğitimden yararlanır, kültür eğitim sistemini etkiler. Toplumlar yeni nesillere kültürlerini öğretmeyi ve bu şekilde bireylerin topluma uyumunu sağlamayı amaçlar (Okumuş, 2013).

Toplumsallaşma ihtiyacı gereği bir arada yaşayan insanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde kültür önemli bir etkiye sahiptir (Demirel ve Kışman, 2014). Kültür bireyin toplum içindeki davranış ve tutum geliştirme sürecinde sözlü ve sözsüz iletişimi etkilediği için farklı kültürden insanların olay ve durumları anlayıp yorumlamalarını farklılaştırmaktadır. Farklı kültürlerden insanların aynı olay ya da duruma farklı bakış açılarıyla yaklaşmaları yanlış anlaşılmalara sebep olabilir (Earley ve Mosakowski, 2004). Yanlış anlaşılmaların yaşanmaması, bireylerin farklı kültürlere uyum sağlayarak o kültüre uygun davranışlar geliştirmesi ve farklı kültürlerdeki olayları doğru anlayabilmesi kültür ve zeka arasındaki bağı oluşturmakta ve böylece kültürel zeka kavramı vurgulanmaktadır. Aşağıda zeka kavramı daha ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Zeka

Zeka uzun yıllar boyunca tartışılan ve birçok araştırmaya konu olmuş bir kavramdır. Yoğun ilgi gören ve çok araştırılan bir kavram olmasına rağmen zekanın herkes tarafından kabul edilen ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Zekayı ölçülebilir bir kavram olarak ele alan ilk araştırmacı Galton'dur (Okay, 2010). Galton'a göre bireylerin zihinsel özelliklerindeki kalıtsal farklılıklar entelektüel başarılarındaki farklılaşmanın kaynağıdır (Cudeck ve

MacCallum, 2007). Binet ise zekayı bir amaca odaklanabilme ve bu amacı gerçekleştirecek yollar geliştirebilme yeteneği olarak tanımlamaktadır (Gardner, 1999). Piaget zekayı içinde bulunulan ortama uyum sağlama yeteneği olarak tanımlamaktadır (Bacanlı, 2001). Gardner'a (2011) göre zeka problem çözmeyi, yaratıcılığı ve uyum sağlama yeteneklerini içermektedir.

Zeka daha önceleri kalıtsal, sabit ve ölçülen bir kavram olarak ele alınırken günümüzde zekaya yönelik farklı bakış açıları bulunmaktadır. Zeka geliştirilebilen bir kavram olarak görülmeye başlanmıştır ve farklı zeka türlerine olan ilgi artmaktadır. Literatür incelendiğinde zekayı açıklamaya yönelik birçok kuram olduğu görülmektedir. Spearman yaptığı araştırmalarda istatistiksel yöntemleri kullanarak genel yetenek (g) ve özel yetenek (s) olmak üzere iki faktörlü bir zeka modeli oluşturmuştur. Bu modeldeki genel yetenek bellek, fiziksel yetenek ve zihinsel yöntemlerle ilişkili iken sözel, matematiksel ve sanatsal beceriler gibi alanların özel yetenekle bağlantılı olduğu açıklanmaktadır (Spearman, 1927). Thorndike ise zekayı ölçmek için genel yeteneğin yeterli olmadığını savunmuştur. Thorndike'in çok faktör kuramına göre zeka soyut zeka, mekanik zeka ve sosyal zeka olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır (Davies, Stankoy ve Roberts, 1998).

Howard Gardner sadece sözel ve sayısal yetenekleri ölçmeye yönelik yapılan IQ testlerini ve okullarda öğrencilere yalnızca sözel ve sayısal yeteneklerini geliştirmeye yönelik eğitim verilmesini eleştirmektedir. Yalnızca sözel ve sayısal yeteneklere odaklanmanın bireyin zeka potansiyelini tam olarak ortaya koymasına engel olduğunu savunmaktadır (Dündar, 2019; Gürel ve Tat, 2010). Gardner'ın çoklu zeka kuramında sözel-dilsel zeka, görsel-uzamsal zeka, bedensel-kinestetik zeka, mantıksal-matematiksel zeka, kişilerarası zeka, müziksel-ritmik zeka, içsel zeka, doğa zekası gibi birçok olduğu, bu türlere ek olarak henüz keşfedilmemiş zeka türleri olabileceği açıklanmaktadır (Christodoulou, Davis, Gardner ve Seider, 2011).

Sözel-dilsel zeka sözcüklerin etkili şekilde kullanılmasını ve yabancı dillerin kolay şekilde öğrenilmesini içerir. Görsel-uzamsal zeka ise üç boyutlu cisimleri zihinde

canlandırabilme, şekillerle düşünebilme ve yönünü rahat bulma yetenekleriyle bağlantılıdır. Bir diğer zeka türü olan bedensel-kinestetik zeka bireyin duygu ve düşüncelerini ifade etmede jest, mimik ve vücut hareketlerini kullanma yeteneğidir. Mantıksal-matematiksel zekada neden-sonuç ilişkisi kurma, sayıları ve mantığı etkili kullanma, formülleştirme, akıl yürüterek etkili çözümlere ulaşma gibi yetenekler öne çıkmaktadır. Gardner'in kişilerarası ya da sosyal zeka olarak adlandırılan zeka türü diğer insanların davranışlarını doğru şekilde analiz edip anlayarak çıkarımlar yapma ve bu çıkarımlar doğrultusunda uygun davranışlar sergileme ile ilişkilidir. Müziksel-ritmik zeka seslere karşı duyarlı olmayı, notaları ve sesleri iyi şekilde ayırt ederek duygu ve düşünceleri yeni sesler oluşturma yoluyla ifade etmeyi içermektedir. İçsel zeka ise bireyin kendisini tanıması, kendisinin farkında olması ve kendisiyle alakalı değerlendirmeler yapabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Son olarak doğa zekası bireyin doğayı anlamak ve tanımak için meraklı olması olarak açıklanmaktadır (Gardner, 2011).

Zekaya farklı şekillerde yaklaşan kuramlar ile birlikte sosyal zeka, duygusal zeka ve kültürel zeka gibi farklı zeka türlerine olan ilgi de artmaktadır. Sosyal zeka insanları ve içinde bulunulan durumu anlayabilme, yaşanma ihtimali olan durumları sezip önlem alabilme, içinde bulunulan durumları istenilen şekle çevirip yönlendirebilme gibi yetenekleri içermektedir (Goleman, 2006). Duygusal zeka ise bireyin kendi duygularını fark edip anlayabilmesi, diğer insanların duygularını anlayıp empati kurabilmesi ve bu farkındalıklarını söz ve eylemlerinde etkin şekilde kullanabilmesi gibi yetenekleri içermektedir (Kasatura, 1991). Diğer bir zeka türü ve bu araştırmanın bağımsız değişkeni olan kültürel zekaya aşağıda daha ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Kültürel Zeka

Bu kısımda araştırmanın bağımsız değişkeni olan kültürel zeka kavramının kuramsal temellerine yer verilmiştir. Kültürel zeka kavramı açıklanmış ve zeka türleri arasındaki yerine değinilmiştir.

Literatür incelendiğinde zeka kavramına ve başarıya katkıları olan zeka türlerine artan bir ilginin olduğu görülmektedir. Küreselleşme ile çalışma yaşamında çok kültürlü ortamlarda başarılı olmak büyük bir önem kazanmıştır. Kültürel zeka da çok kültürlü ortamlarda başarılı olmak gibi pratik anlamı olan yaşam gerçekleri üzerinde durmaktadır (Ang ve Van Dyne, 2008). Bireyin çok kültürlü ortamlarda veya farklı kültürel ortamlarda etkin şekilde yaşamasını ve hareket etmesini sağlayan yetenekler kültürel zeka olarak tanımlanmaktadır (Ang vd., 2007). Bir başka tanıma göre kültürel zeka bireyin farklı kültüre mensup olan diğer bir bireyin hareketlerini, jest ve mimiklerini, davranışlarını ve konuşmalarını aynı kültürden olan insanlar gibi anlayıp yorumlayabilmesini ifade etmektedir (Earley ve Mosakowski, 2004).

Kültürel zeka, Sternberg ve Detterman'ın çok boyutlu zeka modeline dayandırılarak Earley ve Ang (2003) tarafından geliştirilmiştir. Çok boyutlu zeka modelinde zeka; üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutları içermektedir ve kültürel zeka da bu yapıya paralel olarak; bireylerin farklı bir kültürel ortamda etkin şekilde uyum sağlamasını, işlevlerini yerine getirmesini ve başarılı olmasını sağlayan üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zeka boyutlarından oluşmaktadır (Earley ve Ang, 2003).

Üstbilişsel kültürel zeka bireyin kendi bilişsel süreçlerinin farkında olmasını ve bu süreçleri kontrol etmesini içermektedir (Earley ve Ang, 2003). Üstbilişsel kültürel zeka ilk kültürel zeka modelinde bilişsel kültürel zekanın bir parçası olarak görülmüştür, daha sonra yapılan araştırmalarla birlikte kültürel zekanın ayrı bir bileşeni olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Aksoy, 2015). Kültürel zekanın bu bileşeni bireyin kendini farklı kültürlerle karşı hazırlayıp plan yapmasında, karşılaşılan yeni kültürlerle göre düzenlemesinde ve kontrol etmesinde yardımcı olmaktadır (Thomas vd., 2008). Kültürel zekanın üstbilişsel boyutu bireyin kendi düşünceleriyle beraber diğerlerinin düşüncelerini inlemesini de içermektedir (Livermore, 2011). Özetle üstbilişsel kültürel zeka kişinin çokkültürlü ortamlarda stratejik düşünmesini ve farklı kültürleri anlamlandırmasını kolaylaştırmaktadır. Kendi zihinsel

süreçlerinin farkında olan bireyler farklı kültürlerden kişilerle daha rahat etkileşim kurmakta ve empati yapmaktadır (Aksoy, 2015).

Üstbilişsel kültürel zeka daha çok zihinsel süreçler ile ilgiliyken bilişsel zeka; bireyin kültürlerdeki norm, adet ve uygulamalarla ilgili tecrübe ve eğitim yoluyla elde ettiği bilgileri içerir (Ang vd., 2007). Kültürel zekanın bilişsel boyutu farklı kültürleri anlama yeteneğini geliştirmekte ve olası kültürel etkileşimler için hazırlık yapılabilmesini sağlamaktadır. Esnek olabilmek ve farklı kültürlere uyum sağlayabilmek için öncelikle o kültürler hakkında bilgi edinmek gerekmektedir (Aksoy, 2015).

Motivasyonel kültürel zeka ise bireyin farklı kültürlerle ilgili bilgi edinmek ve farklı kültürel ortamlara uyum sağlayarak bu ortamlarda çalışmak konusunda istekli olması, dikkat ve enerjisini bu doğrultuda yönlendirebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Ang ve Van Dyne, 2008). Kültürel zekanın motivasyonel bileşeni farklı kültürlere karşı oluşan merak ve güvenden beslenir (Livermore, 2011). Bireylerin yeni kültürlerle karşılaşmalarında güvenli ve etkili şekilde hareket etmeleri öz yeterlilik unsuruyla bağlantılıdır. Bu nedenle öz yeterlilik motivasyonel kültürel zekanın önemli bir alt unsuru olarak görülmektedir (Van Dyne, Ang ve Livermore, 2010). Bireyin farklı kültürlere uyum sağlayabilmesi için güdülenmeye ve motivasyona ihtiyacı vardır (Aksoy, 2015).

Kültürel zekanın son boyutu olan davranışsal kültürel zeka; farklı kültürlerden insanlarla ve farklı kültürel ortamlarda iletişim kurarken içinde bulunulan ortam ve kültüre uygun sözel ve sözel olmayan davranışlarda bulunabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne vd., 2012). Uygun sözel ve sözel olmayan davranışlarda bulunabilmek için uygun ses tonu, yerinde jest ve mimikler ve doğru kelimeleri seçebilmek gereklidir (İşçi vd., 2013). Örneğin sözsüz iletişimde el veya baş hareketleri farklı kültürlerde farklı anlamlar taşıyabilmektedir. İçinde bulunulan kültürel ortama uygun, anlatılmak isteneni doğru ifade edecek olan hareketleri seçmek gerekir (Cangil, 2004). Sözlü iletişimde ise hızlı veya yavaş konuşulması ya da sessiz veya yüksek bir ses tonuyla konuşulması davranışsal kültürel zeka boyutu ile ilişkilendirilebilir. Örneğin yüksek sesle konuşmanın

yaygın olmadığı bir ortamda yüksek sesle konuşmak yanlış anlaşılmalara neden olabilir (Aksoy, 2015). Özetle davranışsal kültürel zeka bileşeni bireylerin kültürel bağlama uygun davranışlar geliştirmelerini içermektedir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerde kültürel zeka incelenmiştir. İlgili araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerde kültürel zeka ile çok kültürlü öğretim yeterliliği, çok kültürlü tutumlar, iş doyumunu, tükenmişlik, iş performansı, yaşam doyumunu, öğrenci başarısı gibi birçok kavram arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Collins, Duyar ve Pearson, 2016; Gordon, 2018; Kang, Kim ve Park, 2019; Nam ve Park, 2019; Peköz ve Gürşimşek, 2020; Sims, 2011; Wang, 2016). Öğretmenler yeni bir kültürde yaşamaya ve çalışmaya başladıklarında o kültüre uyum sağlayabilme düzeylerinin onların yaşam doyumunu ve iş performansları üzerinde rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle kültürel zekanın bağımsız değişken olduğu bu çalışmada yaşam doyumunu ve iş performansı bağımlı değişkenler olarak belirlenmiştir. Aşağıda bu kavramlarla ilgili daha ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

Yaşam Doyumu

Bu kısımda yaşam doyumunu kavramının kuramsal temellerine yer verilmiştir. Veenhoven (1996) tarafından bireyin yaşamının tümüyle ilgili genel olarak olumlu değerlendirme yapma derecesi şeklinde tanımlanan yaşam doyumuyla ilgili açıklamalar aşağıda verilmiştir.

Psikoloji alanında 19. yüzyılın başlarında kaygı, depresyon gibi durumlara daha çok odaklanıldığı, bireydeki olumlu ve güçlü yanların yeterince vurgulanmadığı görülmektedir. Pozitif psikolojinin gelişimiyle beraber kişilerin hayatlarını daha olumlu kılan etmenler ve öznel iyi oluş alanlarında araştırmalar artmıştır (Myers ve Diener, 1995). Yaşam doyumunu kavramı Diener (1984) tarafından öznel iyi oluşun bilişsel bir bileşeni olarak açıklanmaktadır. Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) öznel iyi oluşun; yaşam doyumunu, olumlu duygular ve olumsuz duygular bileşenlerinden oluştuğunu ve yaşam

doyumunun öznel iyi oluş yapısının bilişsel/yargısal boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Yaşam doyumunu kavramı kişinin yaşamı hakkındaki bilişsel yargılarını ve değerlendirmelerini içerir ve yaşamın belli bir alanıyla ilgili değildir. Hayatın tümünün genel bir değerlendirmesidir. Bireyler yaşamlarında genel anlamda ne kadar mutlu olduklarını, hayatlarının ne kadar anlamlı olduğunu ve genel memnuniyetlerini bu bilişsel yargılarla bir başka ifadeyle yaşam doyumunu kavramıyla ortaya koyarlar (Diener, 1984; Veenhoven, 1996).

Öğretmenlerde kültürel zeka düzeyinin yaşamla ilgili bilişsel değerlendirmelerde rol oynadığı ve yaşam doyumunu yordadığı düşünülmektedir. Ayrıca hem kültürel zeka düzeyinin hem de yaşam doyumunun iş performansı ile ilişkili olacağı düşünülebilir. Bu nedenle araştırmanın bir diğer değişkeni olarak ele alınan iş performansı ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

İş Performansı

Günümüzde örgütlerde karşılaşılan temel sorunlardan biri çalışanların görevlerini ne derece yerine getirdiğidir. Bu sorun performans kavramının hızla önem kazanmasını sağlamıştır. İş performansı; çalışanın iş tanımına ve kendisine düşen role uygun olarak kapasitesini kullanması ve istekli şekilde gösterdiği çaba sonucu ortaya çıkan performans olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2015). Kurumlar arasında önemli bir yeri olan okul sözlükte her türlü eğitim ve öğretimin toplu olarak yapıldığı yer, mektep olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Eğitim-öğretim faaliyetlerini tam ve verimli şekilde yerine getirmeyi amaçlayan bir okuldaki bütün alt sistemlerin ve personelin işlerinde yüksek performans göstermesi oldukça önemlidir (Bayram, 2006).

İş performansı yapılacak iş için belirlenmiş hedeflere ulaşabilme potansiyeli olarak ifade edilmektedir (Yıldız, Dağdeviren ve Çetinyokuş, 2008). Kasnaklı (2002) da iş performansını amacın gerçekleştirilme derecesi olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanıma göre ise iş performansı örgütlerin ve bireylerin hedeflerine ne derece ulaşabildiklerinin nicel

ve nitel olarak ifade edilmesidir (Benligiray, 2004). Son olarak Campbell, Mchenry ve Wise (1990) iş performansını hedeflere ulaşılabilirliği için sergilenen gözlemlenebilir davranışların toplamı olarak tanımlamaktadır. Örgütlerin başarılı olabilmesi bünyesinde çalışan bireylerin ortaya koyacağı iş performansı ile ilişkilidir (Youndt ve Snell, 2004). Bireyin performansı örgütün hedeflerine ne derece ulaşabildiğini gösterir çünkü bir örgüt personellerinin gösterdiği performansa bağlı olarak iyi, verimli ve başarılı olabilir (Benligiray, 2004). Dolayısıyla okullar ve eğitim sektörünün hedeflerine ulaşmasının ve başarısının öğretmenlerin iş performansları ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde farklı iş performansı kuramlarının olduğu görülmektedir. Campbell, Mchenry ve Wise'in (1990) asker grubu için geliştirdikleri iş performansı kuramı temel teknik yeterlilik, çaba ve liderlik, genel askeri yeterlilik, kişisel disiplin, fiziksel duruş ve askeri duruştan oluşmaktadır. Geliştirilen bu model aynı yıl içerisinde farklı iş alanlarında da uygulanabilecek şekilde güncellenmiştir. Güncel model belirli bir işe özgü görev yeterliliği, belirli bir işe özgü olmayan görev yeterliliği, yazılı ve sözlü iletişim, çaba gösterme, kişisel disiplini devam ettirme, çalışma arkadaşlarının ve takımının performansını artırma, denetim, yönetim ve idare boyutlarından oluşmaktadır (Campbell, 1990).

Borman ve Matawidlo (1997) ise iş performansını görev performansı ve bağlamsal iş performansı olmak üzere iki boyutta incelemektedir. Bir çalışanın görevini yapmak için kullandığı yöntemler, teknikler göreviyle ilgili yetenek ve becerileri görev performansını oluşturur. Görev performansı örgüt için önemlidir çünkü çalışanların bu özellikleri sayesinde hizmet sunulmakta ve hedeflere ulaşılmaktadır. Bağlamsal iş performansı ise örgütteki görev performansını dolaylı olarak etkileyen psikolojik ve sosyal ortamı ifade etmektedir.

Blumberg ve Pringle (1982) iş performansını gerçekleştirme kapasitesi, gerçekleştirme isteği ve gerçekleştirme fırsatı olarak üç boyutta incelemektedir. Gerçekleştirme kapasitesi bireyin işini yapabilmesini sağlayan yetenekleri, gerçekleştirme isteği bireyin işindeki motivasyon, istek ve çabasını, gerçekleştirme fırsatı ise bireyin işini yapmasında gerekli alet ve ekipmanları içermektedir.

Yukarıda araştırmanın bağımsız değişkeni olan kültürel zeka düzeyi ve bağımlı değişkenleri olan yaşam doyumu ve iş performansı açıklanmış ve aralarında beklenen ilişkilere değinilmiştir. Aşağıda araştırmanın bu üç temel kavramıyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

İlgili Araştırmalar

Bu kısımda kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansı kavramları ile ilgili araştırmalar özetlenmiştir. Araştırmalar öncelikle konularına göre sınıflandırılmış, ardından her konu için verilen araştırmalar tarihlerine göre sıralanmıştır.

Öğretmenlerde Kültürel Zeka İle İlgili Araştırmalar

Literatür taraması yapıldığında yurt içi ve yurt dışı kaynaklarda öğretmenlerde kültürel zeka düzeyleri ile farklı kavramların ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmı aşağıda sunulmuştur.

Sims (2011) çalışmasında Latin Amerika'daki uluslararası okullarda çalışan gurbetçi öğretmenlerde kültürel zekanın iş doyumu ve iş sözleşmesini yenileme niyeti üzerindeki yordayıcı rolünü incelemiştir. Araştırmanın örneklemi Latin Amerika'daki özel uluslararası okullarda çalışan 1300 öğretmenden oluşmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerde kültürel zekanın hem iş doyumu hem de iş sözleşmesini yenileme niyeti ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Collins, Duyar ve Pearson (2016), 86 okul müdürü ve 311 öğretmen ile yaptıkları araştırmada okul müdürü ve öğretmenlerin kültürel zeka düzeylerinin öğrenci başarısıyla ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin kültürel zeka düzeyleri ile sekizinci sınıf öğrencilerinin matematik ve dil sanatları başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çok dilli olma ve diğer ülkeleri ziyaret etme gibi çok kültürlülüğe katkı sağlayan deneyimlerinin öğrencilerin dil sanatları performansını önemli ölçüde yordadığı tespit edilmiştir. Gordon (2018) ise Birleşik Arap Emirlikleri'nde 257 göçmen öğretmen ile yaptığı çalışmada göçmen öğretmenlerde kültürel zeka ile tükenmişlik

arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda özellikle motivasyonel kültürel zekanın tüm tükenmişlik boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 203 okul öncesi öğretmeni ile yürütülen araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin kültürel zeka düzeyleri ile çok kültürlü eğitime yönelik tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir (Pekgöz ve Gürşimşek, 2020). Araştırma sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin kültürel zeka puanları ile çok kültürlü eğitim tutumları puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin yabancı bir ülkede öğretmenlik deneyimlerinin olması ile kültürel zeka düzeyleri ve çok kültürlü eğitim tutumları arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Doğan ve Uysal (2020) yaptıkları çalışmada kültürel zeka kavramı ile ilgili yapılmış 124'ü yurt dışı ve 28'i yurt içi olmak üzere toplam 152 araştırmayı incelemişlerdir. Bu çalışmalarda kültürel zekanın diğer kavramlarla olan ilişkileri; doğrudan etki, doğrudan olmayan etki, aracı etki, düzenleyici etki ve nitel araştırmalar olmak üzere beş başlıkta incelenmiştir. Kültürel zekanın doğrudan ilişkili olduğu kavramlar bölümünde bu araştırmanın konusu olan yaşam doyumu ve iş performansı kavramlarının yer aldığı görülmektedir. Yaşam doyumu ve iş performansı kavramlarıyla ilgili yapılmış çalışmalara aşağıda daha ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Özer Koçak (2020) gerçekleştirdiği araştırmada sosyal bilgiler öğretmen adaylarının çok kültürlü eğitim tutumları ile kültürel zeka düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubu 2019-2020 eğitim-öğretim yılında bir devlet üniversitesinde Sosyal Bilgiler Eğitimi bölümünde öğrenim gören 140 öğrenciden oluşmuştur. Araştırma sonuçlarına göre kadınların kültürel zeka düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kültürel zeka düzeyleri ile çok kültürlü eğitim tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış fakat %7 oranında doğrusal yönde zayıf kalmıştır.

Çekmez (2021) tarafından yapılan araştırmada kültürel zeka ve duygusal zekanın iş tatmini üzerindeki etkilerini incelenmiştir. Araştırmaya Türkiye’de çeşitli devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan 440 Türk ve uluslararası akademisyenin katılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin kültürel zeka ve duygusal zeka düzeylerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca en az altı ay yabancı bir ülkede yaşayan akademisyenlerin kültürel zeka düzeylerinin diğer akademisyenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bir başka araştırmada öğretmen adaylarının kültürel zeka düzeyleri ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören 260 öğretmen adayından veri toplanmıştır (Yazgan, 2021). Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının kültürel zeka toplam puanları bilişsel esneklik düzeylerini anlamlı olarak yordamaktadır. Öğretmen adaylarının üstbilişsel kültürel zeka ve motivasyonel kültürel zeka puanları ile bilişsel esneklik düzeyini arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilirken, bilişsel kültürel zeka ve davranışsal kültürel zeka puanları ile bilişsel esneklikleri arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Alifuddin ve Widodo (2022) çalışmalarında Endonezya’daki öğretmenlerde kültürel zeka ile kişilerarası iletişim, psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubu tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 450 Endonezyalı ortaokul öğretmeninden oluşmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerde kültürel zekanın kişilerarası iletişim, psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda verilen araştırmalar incelendiğinde literatürde öğretmenlerde kültürel zeka kavramı ile iş doyumu, iş sözleşmesini yenileme niyeti, öğrenci başarısı, tükenmişlik, çok kültürlü eğitim tutumları, iş doyumu, bilişsel esneklik, kişilerarası iletişim, psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramların ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Özellikle son yıllarda kültürel zeka ile ilgili araştırmaların yoğunlaştığı ve bu kavrama giderek artan bir ilginin olduğu söylenebilir.

Kültürel Zeka ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Kültürel zeka kavramını ele alan araştırmalar incelendiğinde yaşam doymu kavramı ve kültürel zeka arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların hedef kitlesi eğitim sektörü çalışanları, üniversite öğrencileri ve uluslararası öğrencilerdir. Büyükbeşe ve Yıldız (2016) araştırmalarında kültürel zekanın yaşam doymu ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini bir devlet üniversitesinde öğrenim gören farklı ülkelerden 369 yabancı uyruklu öğrenci ve onlarla aynı fakültelerde öğrenim gören 369 Türk öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda hem yabancı uyruklu hem de Türk öğrencilerin üstbilişsel ve motivasyonel kültürel zekalarının yaşam doymuları ile pozitif yönde anlamlı olarak ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Bir başka araştırmada kültürel zekanın iş ve yaşam doymu ile ilişkisi incelenmiştir (Duru, 2020). Araştırmanın verileri yurtdışında eğitim sektöründe çalışan 240 bireyden toplanmıştır. Araştırma sonucunda kültürel zekanın bilişsel ve motivasyonel alt boyutları ile yaşam doymu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kültürel zekanın üstbilişsel ve motivasyonel alt boyutları ile iş tatmini arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Chen, Lin ve Yang (2021) ise gerçekleştirdikleri araştırmada uluslararası öğrencilerde sosyal bağlılık, kültürel zeka ve sosyoekonomik durumun yaşam doymu üzerine etkilerini incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan yurtdışında eğitim gören 431 Tayvan'lı öğrenciden toplanan verilerin sonucunda uluslararası öğrencilerde kültürel zekanın yaşam doymu ile pozitif ilişkisi olduğu; ayrıca kültürel zekanın sosyal bağlılık ve yaşam doymu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Yukarıda verilen araştırma bulgularının paralel olduğu görülmektedir ve bulgulara göre kültürel zeka düzeyi yaşam doymunu etkilemektedir.

Kültürel Zeka ve İş Performansı Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Kültürel zeka kavramını ele alan araştırmalar incelendiğinde iş performansı ve kültürel zeka arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmalar olduğu görölmektedir. Bu araştırmalardan bazıları özetlenmiştir. Araştırmaların katılımcıları gurbetçiler, devlet sektöründe çalışanlar, göçmenler ve kütüphanecilerdir.

Wang (2016) araştırmasında gurbetçilerin kültürel zekalarının kültürlerarası uyumları ve iş performansları ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmada 143 katılımcıdan elde edilen verilerin sonuçları kültürel zeka ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın sonuç kısmında kültürlerarası eğitimin kültürel zekayı geliştirerek kültürlerarası uyumu kolaylaştıracadı ve iş performansını olumlu yönde etkileyeceği vurgulanmıştır. Nam ve Park (2019) ise Güney Kore'de devlet sektöründe çalışan 685 katılımcı ile yürüttükleri araştırmalarında iş performansını yordayan değişkenler olarak örgütsel öğrenme kültürü, kültürel zeka ve dönüşümcü liderlik kavramlarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda çalışanların kültürel zekalarının iş performansları ile pozitif ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bir diğer çalışmada göçmenlerde kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişki ile bu ilişkide kültürlerarası uyumun aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın alışma grubunu 201 Fransız göçmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda kültürel zekanın motivasyonel ve davranışsal alt boyutları ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülürken; kültürel zekanın üstbilişsel boyutu ile iş performansın ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Burakova ve Filbien, 2020).

Masrek vd. (2021) gerçekleştirdikleri araştırmada akademik kütüphanecilerde kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın alışma grubu Endonezya'da akademik kütüphanelerde çalışan 305 kütüphaneciden oluşmuştur. Araştırma sonucunda kültürel zekanın üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutlarının tamamının iş performansını önemli ölçüde yordadığı tespit edilmiştir.

Yukarıda verilen kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmaların bulgularına göre kültürel zeka iş performansını etkilemektedir.

Yaşam Doyumunu ve İş Performansı Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın değişkenlerinden olan yaşam doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların hedef kitlesi akademisyenler, çalışanlar, yöneticiler ve sağlık personelidir.

Karakaplan Özer ve Doğan (2017) gerçekleştirdikleri araştırmada çalışanların yaşam doyumları ve iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 104 akademisyenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda yaşam doyumunu ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ankara İl Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nde çalışan 220 personelin katılımı ile gerçekleştirilen bir diğer araştırmada çalışanların yaşam doyumları ve işgören performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda yaşam doyumunu ve işgören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Uludağ, 2019).

Lado, Otero ve Solgada (2021) araştırmalarında bilişsel yansıma, yaşam doyumunu ve duygusal denge ile iş performansı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcıları ekonomi sektöründe çeşitli şirketlerde çalışan 245 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçları yaşam doyumunun iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Araştırmanın diğer değişkenleri olan bilişsel yansıma ve duygusal dengeye göre yaşam doyumunun iş performansının daha güçlü bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Kıyak ve Orhan (2021) ise nomofobi, yaşam doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 256 idari personelden veri toplamıştır. Verilerin analizi sonucunda yaşam doyumunu ve iş performansı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada Perulu sağlık çalışanlarında iş tükenmişliği, mesleki öz yeterlilik, yaşam doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkiler ve bu ilişkide işe adanmanın aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 508 sağlık çalışanından

oluşmaktadır. Araştırma sonucunda yaşam doyumu ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Barnales-Turpo vd., 2022).

Yukarıda verilen yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sonuçlarına dayanarak yaşam doyumunun iş performansını etkilediği söylenebilir.

Bölüm 3

Yöntem

Bu araştırmada öğretmenlerin kültürel zeka düzeyleri, yaşam doyumları ve iş performansları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Yöntem bölümünde araştırmanın türüne, araştırmanın katılımcılarına, veri toplama sürecine, veri toplama araçlarına ve verilerin analiz yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Türü

Araştırma, betimsel ve ilişkisel bir tarama çalışmasıdır. Betimsel araştırmanın bir türü olarak nitelendirilen ilişkisel araştırmalarda olaylar ve değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesi incelenir (Fraenkel ve Wallen, 2006). Bu araştırmada kültürel zeka, yaşam doyumunu ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkilerin varlığı ve yordama güçleri incelenmiştir.

Katılımcılar

Araştırmada 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Doğu Anadolu bölgesinin bir ilinde görev yapan öğretmenlere çevrimiçi veri toplama araçları (Google Forms) kullanılarak ulaşılmış ve 300 öğretmenden dönüş sağlanmıştır. Katılımcıların %65,7'sini (197) kadın %34,3'ünü (103) erkek öğretmenlerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	197	65,7
Erkek	103	34,3
Toplam	300	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşları incelendiğinde 23 farklı branş olduğu görülmektedir. Katılımcılar branşları bazında dengeli dağılmamaktadır. En fazla veri sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmenlerden (67) toplanırken en az veri fizik, kimya ve biyoloji branşlarından (1) toplanmıştır. Psikolojik danışma/rehberlik branşı toplam katılımcıların %18,7'sini (56), matematik branşı %10'unu (30), din kültürü ve ahlak bilgisi branşı %6,7'sini (20), İngilizce branşı %6'sını (18), Türkçe branşı %4,7'sini (14), okul öncesi branşı %4,3'ünü (13), özel eğitim branşı %3,7'sini (11), beden eğitimi ve spor branşı %3,7'sini (11), sosyal bilgiler branşı %3,7'sini (11), fen bilimleri branşı %2,7'sini (8), Türk dili ve edebiyatı branşı %2,3'ünü (7), görsel sanatlar branşı %2,3'ünü (7), coğrafya branşı %2'sini (6), meslek dersleri branşı %1,6'sını (5), bilişim teknolojileri branşı %1,3'ünü (4), müzik branşı %1'ini (3), felsefe branşı %0,7'sini (2), Almanca branşı %0,7'sini (2) ve tarih branşı %0,7'sini (2) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlara Göre Dağılımı

Branş	Öğretmen Sayısı	%
Sınıf	67	22,3
Psikolojik Danışma/ Rehberlik	56	18,7
Matematik	30	10
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	20	6,7
İngilizce	18	6
Türkçe	14	4,7
Okul Öncesi	13	4,3
Özel Eğitim	11	3,7
Beden Eğitimi ve Spor	11	3,7
Sosyal Bilgiler	11	3,7
Fen Bilimleri	8	2,7

Türk Dili ve Edebiyatı	7	2,3
Görsel Sanatlar	7	2,3
Coğrafya	6	2
Meslek Dersleri	5	1,6
Bilişim Teknolojileri	4	1,3
Müzik	3	1
Felsefe	2	0,7
Almanca	2	0,7
Tarih	2	0,7
Fizik	1	0,3
Kimya	1	0,3
Biyoloji	1	0,3
Toplam	300	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlara göre dağılımı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	n	%
22-25	56	18,6
26-35	161	53,6
36-45	47	15,6
46+	36	12
Toplam	300	

Araştırmanın katılımcıları 22-59 yaş arası öğretmenlerden oluşmaktadır. Analizlerde kullanılacak yaş aralıkları Santrock'ın (1997) gelişim dönemleri baz alınarak oluşturulmuştur. 22-25 yaş ve 26-35 yaş kategorileri genç yetişkinlik dönemini, 36-45 yaş kategorisi orta yetişkinlik dönemini ve 46 yaş üzeri grup ileri yetişkinlik dönemini temsil etmektedir. Çalışma grubunda yaş aralığında dengeli bir dağılımın olmadığı görülmektedir.

Verilerin %18,6'sı (56) 22-25 yaş aralığındaki öğretmenlerden, %53,6'sı (161) 26-35 yaş aralığındaki öğretmenlerden, %15,6'sı (47) 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerden ve %12'si (36) 46 yaş ve üzeri olan öğretmenlerden elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşamlarının çoğunu geçirdikleri bölgelere göre dağılımları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşamın Çoğunun Geçirildiği Bölgeye Göre Dağılımı

Bölge	n	%
Doğu Anadolu Bölgesi	95	31,7
Karadeniz Bölgesi	76	25,3
İç Anadolu Bölgesi	45	15
Marmara Bölgesi	31	10,3
Ege Bölgesi	23	7,7
Akdeniz Bölgesi	20	6,7
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	10	3,3
Toplam	300	100

Araştırmanın katılımcılarından cinsiyetleri, branşları ve yaşlarının yanında yaşamlarının çoğunu geçirdikleri bölge hakkında bilgi toplanmıştır. Yaşamın çoğunun geçirildiği bölge konusunda da diğer demografik değişkenlerde olduğu gibi dengeli bir dağılımın olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %31,7'sinin (95) Doğu Anadolu Bölgesinde, %25,3'ünün (76) Karadeniz Bölgesinde, %15'inin (45) İç Anadolu Bölgesinde, %10,3'ünün (31) Marmara Bölgesinde, %7,7'sinin (23) Ege Bölgesinde, %6,7'sinin (20) Akdeniz Bölgesinde ve %3,3'ünün (10) Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşamının çoğunu geçirdiği görülmüştür.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi ve veri toplama araçlarını çalışma grubuna uygulayabilmek için öncelikle Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Bu izne ilişkin Etik Komisyonu Onay Bildirimi EK-D'de sunulmuştur. Araştırmanın ölçme araçları olan Kültürel Zeka Ölçeği (KZÖ), Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) ve İş Performansı Ölçeği'ni (İPÖ) kullanabilmek için ölçekleri Türkçe'ye uyarlayan araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Ölçeklerin kullanım izinlerine ilişkin elektronik posta yazışmaları EK-C'de sunulmuştur. Araştırma verileri süreç dahilinde çevrimiçi veri toplama araçları (Google Forms) kullanılarak elde edilmiştir. Katılımcılara çevrimiçi veri toplama aracının giriş sayfasında Gönüllü Katılım Formu sunulmuştur. Katılımcıların izinleri için hazırlanan Gönüllü Katılım Formu EK-B'de verilmiştir.

Araştırma için gerekli izinlerin alınmasının ardından il merkezi ve ilçelerinde çalışan öğretmenlerle yapılacak uygulama planlanmış, uygulama formunun daha fazla öğretmene ulaşabilmesi için çeşitli okullardan öğretmen ve idarecilerle iletişime geçilmiştir. Araştırmada verilerin toplanması COVID-19 pandemi sürecine denk gelmesi nedeniyle planlanandan daha uzun sürmüştür. Toplam 13 aylık sürecin sonunda uygulama formuna 300 öğretmenden dönüş sağlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, örneklemin betimlenebilmesi ve araştırmada kullanılacak demografik bilgilere ulaşılabilmesi için katılımcılara Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Araştırmanın problemine yönelik olarak ise öğretmenlerde kültürel zeka düzeyinin ölçülmesi amacıyla Kültürel Zeka Ölçeği, yaşam doyumunun ölçülmesi amacıyla Yaşam Doyumu Ölçeği ve iş performansının ölçülmesi amacıyla İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarının psikometrik özellikleri aşağıda verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Araştırmada katılımcılardan cinsiyetleri, yaşları, yaşamlarının çoğunu geçirdikleri bölge ve branşları ile ilgili bilgi toplanmıştır. Bunun için araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır (EK-A).

Kültürel Zeka Ölçeği (KZÖ)

Ang, Van Dyne, Koh, Ng, Templer, Tay ve Chadrasekar (2007) tarafından geliştirilen Kültürel Zeka Ölçeği'nin (KZÖ) yapı geçerliliği toplam 1360 Singapur ve ABD'li lisans öğrencisiyle sınanmıştır. Analiz sonucunda "Üstbilişsel", "Bilişsel", "Motivasyonel" ve "Davranışsal" olmak üzere dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. KZÖ; Üstbilişsel alt boyutta dört madde, Bilişsel alt boyutta altı madde, Motivasyonel alt boyutta beş madde ve Davranışsal alt boyutta beş madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları üstbilişsel alt boyut için 0,72, bilişsel alt boyut için 0,86, motivasyonel alt boyutu için 0,76 ve davranışsal alt boyut için 0,83'tür. Ölçeğin maddeleri "Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Az Katılmıyorum (3), Kararsızım (4), Az Katılıyorum (5), Katılıyorum (6), Kesinlikle Katılıyorum (7)" ifadeleri ile cevaplanacak ve yedili likert tipi derecelendirme ölçeğine göre puanlanacak şekilde oluşturulmuştur. KZÖ'den alınan toplam puan bireylerin kültürel zeka düzeyleri hakkında bilgi vermektedir (Ang vd., 2007).

KZÖ; Arastaman (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve 212 Türk akademisyenle geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yürütülmüştür. Ölçeğin yapı geçerliliği açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda uyarlanan ölçeğin orijinal formundaki gibi dört alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiş, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise bu bulgular doğrulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda KZÖ'nün dört faktörlü yapısının toplam varyansın %69'unu açıkladığı görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksi değerlerinin; $\chi^2 = 311,89$, $sd=166$, $\chi^2 /sd=1,88$, $GFI=0,85$, $CFI=0,96$, $NNFI=0,96$, $AGFI=0,86$, $RMSEA=0,065$ ve $SRMR=0,073$ şeklinde olduğu tespit edilmiştir. χ^2/sd , CFI ve

NNFI değerlerine ilişkin model uyum indekslerinin mükemmel uyum düzeyine; GFI, AGFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğu görülmektedir (Arastaman, 2018).

KZÖ'nün güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tümü için 0,92 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise Cronbach Alfa değeri "bilişötesi" alt boyutu için 0,85, "bilişsel" alt boyut için 0,90, "motivasyonel" alt boyut için 0,86 ve "davranışsal" alt boyut için 0,86 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre KZÖ'nün yüksek güvenilirlikte ölçümler yapan bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır (Arastaman, 2018).

Kültürel Zeka Ölçeği'nin (KZÖ) kuramsal yapısı, ölçme aracını geliştiren araştırmacılar tarafından ortaya konulduğu için bu araştırmada KZÖ'nün yapı geçerliliğinin sınanmasında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Alan yazında likert derecelemelerde kategori sayısı arttıkça ölçümlerin sürekliliğe yaklaştığı belirtilmektedir (Hodge ve Gillespie, 2007; Leung, 2011). Bu bağlamda, Kültürel Zeka Ölçeği'nde yedili likert derecelemesi kullanıldığı için sürekli veriye yaklaştığı düşüncesiyle en çok olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi ile faktör yapısı incelenmiştir. DFA, LISREL 8.80 programında yapılmıştır. Kültürel zekanın dört faktörlü yapısının sınanıldığı DFA sonucu elde edilen model uyum indeksleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

KZÖ'nün Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır	KZÖ
X^2/sd	<5 Orta düzeyde, <3 İyi uyum	647,73/164=3,95
CFI	>0,90	0,95
NNFI	>0,90	0,94
GFI	>0,90	0,90
RMSEA	<0,08	0,09

Kaynakça: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010)

Doğrulayıcı faktör analizinde ki kare ve serbestlik derecesi oranının (χ^2 /sd) 5'ten küçük, GFI, CFI ve NNFI değerlerinin 0,90'dan büyük olması ve hata indekslerinden RMSEA değerinin 0,08'den küçük olması gerekmektedir. Analizde ki kare ($\chi^2 =647,73$) ve serbestlik derecesi ($sd=164$) oranının 3,95 ile istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Ki karenin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması orta düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksleri katsayıları incelendiğinde CFI=0,95, NNFI=0,94 ve GFI=0,90 ile mükemmel uyum göstermektedir. RMSEA değeri ise 0,09 olarak belirlenmiştir ve bu değer kabul edilebilir sınırlarda olduğu söylenebilir. Sonuç olarak araştırma için elde edilen veriler üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin dört faktörlü yapısının geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Kültürel zeka ölçeğinde alt boyutların güvenilirlik hesaplarında Cronbach Alfa katsayısı; genel ölçek güvenilirliğinde ise Tabakalı Cronbach Alfa katsayısı (Stratified Cronbach Alpha) kullanılmıştır. Cronbach, Schonemann ve Brennan (1965) alt boyutlara sahip ölçme araçlarından elde edilen birleşik puanların güvenilirliği için Tabakalı Cronbach Alfa katsayısının kullanımını önermiştir. Tabakalı Cronbach Alfa katsayısı R programında, "sirt" (Robitzsch, 2017) paketi kullanılarak hesaplanmıştır. KZÖ'nün alt boyutları ve genel ölçek güvenilirliği için elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

KZÖ ve Alt Boyutları Cronbach Alfa ve Tabakalı Alfa Sonuçları

KZÖ	Cronbach Alfa
Üstbilişsel	0,82
Bilişsel	0,89
Davranışsal	0,88
Motivasyonel	0,82
Toplam	0,94

Kültürel zeka ölçeğinin üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal alt boyutlarının iç tutarlılığı sırasıyla 0,82, 0,89, 0,88 ve 0,82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geneli için tabakalı alfa katsayısı ise 0,94'tür. Hem alt boyutlar için hem de ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayılarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak bu araştırma için KZÖ ile toplanan veriler üzerinde yapılan analizler geçerlilik ve güvenilirlikle ilgili herhangi bir problem olmadığını göstermektedir.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ); Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş, tek faktörlü, beş maddeden oluşan ve yedili likert tipi derecelendirme ölçeğine göre puanlanan (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 7: Tamamen Katılıyorum) bir ölçme aracıdır.

YDÖ, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve Türkiye koşullarında 200 sınıf öğretmeniyle geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında Türk kültürüne daha uygun olduğu tespit edildiği için yedili değil beşli derecelendirme kullanılmıştır. Ölçekteki maddeler "Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Orta düzeyde katılıyorum (3), Büyük oranda katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5)" ifadelerine göre puanlanmıştır. Ölçeğin İngilizce formu ile Türkçe formunun aynı yapıyı ölçüp ölçmediğini anlayabilmek için her iki ölçek de aynı öğretmen grubuna iki hafta ara ile uygulanmış ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır. Bu veriye göre YDÖ'nün İngilizce ve Türkçe formları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Dağlı ve Baysal, 2016)

YDÖ'nün yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Sphericity testi yapılmıştır. KMO değeri 0,869 olarak saptanmıştır. Bartlett testi χ^2 değeri ise 528,329 ($p < 0,001$, $Sd=10$) olarak belirlenmiş ve açıklanan toplam varyans %68,389 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak ölçeğin orijinal ölçekle uyum gösterdiği, son haliyle tek faktör ve beş maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin tek faktörlü yapısını sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve uyum indeksi değerlerinin; $X^2/sd = 1,17$,

GFI=0,99, CFI=1,00, NFI=0,99, NNFI=1,00, AGFI=0,97, RMSEA=0,03 ve SRMR=0,019 şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlerin hepsinin kabul edilebilir veya iyi değerler olduğu görülmektedir (Dağlı ve Baysal, 2016).

YDÖ'nün güvenilirliğinde, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Cronbach alfa katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin zamana bağlı olarak güvenilir ölçümler verip vermediğini belirlemek için 47 öğretmene ölçek iki hafta arayla uygulanmış ve ölçümlerden elde edilen puanlar arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmıştır. İki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur.

Yaşam Doyumu Ölçeği'nin (YDÖ) kuramsal yapısı, ölçme aracını geliştiren araştırmacılar tarafından ortaya konulduğu için bu çalışmada YDÖ'nün yapı geçerliliğinin sınanmasında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinde beşli likert derecelemesi kullanıldığı için normallik varsayımı da gerektirmeyen ortalamaya göre ağırlıklandırılmış en küçük kareler yöntemi (diagonally weighted least squares) ile faktör yapısı incelenmiştir. DFA, LISREL 8.80 programında yapılmıştır. DFA sonucu elde edilen model uyum indeksleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

YDÖ'nün Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır	YDÖ
X^2/sd	<5 Orta düzeyde, <3 İyi uyum	2,68/5=0,54
CFI	>0,90	1,00
NNFI	>0,90	1,00
GFI	>0,90	1,00
RMSEA	<0,08	0,00

Kaynakça: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010)

Analiz sonucunda ki kare ($x^2=2,68$) ve serbestlik derecesi ($sd=5$) oranının 0,54 ile iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Ki karenin serbestlik derecesine oranının 3'ten küçük olması

iyi düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksi katsayıları CFI=1,00, NNFI=1,00, GFI=1,00 ve RMSEA=0,00 olarak tespit edilmiştir. Buna göre tüm uyum indeksleri mükemmel uyum göstermektedir. Sonuç olarak araştırma için elde edilen veriler üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Yaşam doyumu ölçeği tek boyutlu olduğu için ölçek güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. YDÖ'den elde edilen puanların Cronbach alfa katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Bu katsayının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak bu araştırma için YDÖ ile toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucu geçerlilik ve güvenilirliğin sağlandığı görülmektedir.

İş Performansı Ölçeği (İPÖ)

İş Performansı Ölçeği önce Kirkman ve Rosen (1999) tarafından kullanılmıştır. Daha sonra Sigler ve Pearson (2000) ölçeği kendi çalışmaları için uyarlamıştır. Ölçek dört maddeden oluşmaktadır ve her iki çalışmada da güvenilirlik katsayısı 0,70'in üzerinde hesaplanmıştır.

İş Performansı Ölçeği Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Çalışmada veriler 403 akademisyenden toplanmış ve ölçeğin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İPÖ'nün yapı geçerliliğini incelemek için yapılan açımlayıcı faktör analizinde; Keiser-Meyer Olkin analiz sonucu 0,79 ve Bartlett testi anlamlı ($p=0,001$) olarak tespit edilmiştir (Akt. Turunç ve Çelik, 2010). Ölçeği oluşturan dört maddenin faktör yüklerinin 0,78 ile 0,85 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin son haliyle tek faktörlü, dört maddeden oluşan geçerli bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. İPÖ'nün güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmış ve 0,83 olarak bulunmuştur (Çöl, 2008).

İş Performansı Ölçeği'nin (İPÖ) kuramsal yapısı, ölçme aracını geliştiren araştırmacılar tarafından ortaya konulduğu için bu çalışmada İPÖ'nün yapı geçerliliğinin

sınanmasında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. İPÖ'de beşli likert derecelemesi kullanıldığı için normallik varsayımı da gerektirmeyen ortalamaya göre ağırlıklandırılmış en küçük kareler yöntemi (diagonally weighted least squares) ile faktör yapısı incelenmiştir. DFA, LISREL 8.80 programında yapılmıştır. DFA sonucu elde edilen model uyum indeksleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

İPÖ'nün Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır	YDÖ
X^2/sd	<5 Orta düzeyde, <3 İyi uyum	3,20/2=1,60
CFI	>0,90	0,99
NNFI	>0,90	0,96
GFI	>0,90	0,99
RMSEA	<0,08	0,05

Kaynakça: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010)

Analiz sonucunda ki kare ($x^2=3,20$) ve serbestlik derecesi ($sd=2$) oranının 1,60 ile iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Ki karenin serbestlik derecesine oranının 3'ten küçük olması iyi düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksi katsayıları CFI=0,99, NNFI=0,96, GFI=0,99 VE RMSEA=0,05 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre tüm uyum indeksleri mükemmel uyum göstermektedir. Sonuç olarak araştırma için elde edilen veriler üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

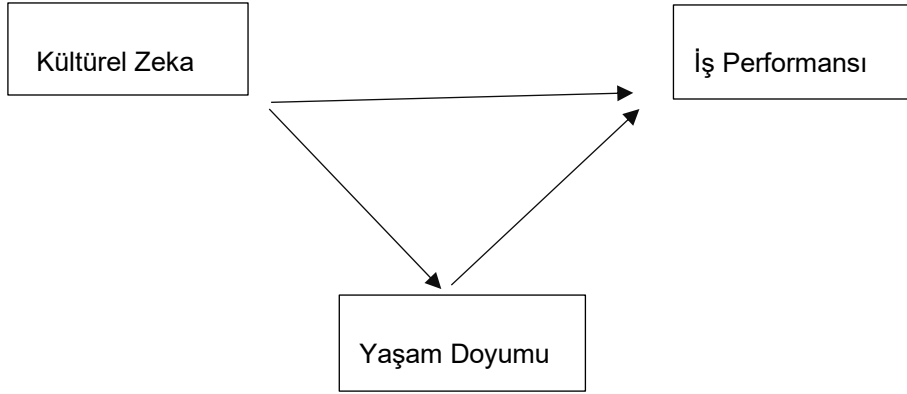
İş Performansı Ölçeği tek boyutlu olduğu için ölçek güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,83 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik katsayısının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak bu araştırma için İPÖ ile toplanan veriler üzerinde yapılan analizlerle geçerlilik ve güvenilirliğe ilişkin kanıtlar sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın diğer bir hedefi öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansının cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılaşma durumunu incelemektir. Araştırmada öğretmenlerde kültürel zeka düzeyinin iş performansını yordama durumu basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmanın temel problemini oluşturan “Öğretmenlerde yaşam doyumu kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkide aracı role sahip midir?” problemi, yaşam doyumu değişkeninin regresyon modeline aracı değişken olarak eklenmesiyle incelenmiştir. Şekil 1’de araştırmanın temel amacı olan kültürel zekanın iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracı rolünün olup olmadığına ilişkin model verilmiştir.

Şekil 1

Araştırma Modeli



Analizler için öncelikle araştırmaya gönüllü olarak katılan 300 öğretmenin veri toplama araçlarına verdiği yanıtlar SPSS’e aktarılmıştır. Regresyon analizi öncesinde verilerin kayıp ve uç değerleri ile normallik varsayımları incelenmiştir. Verilerin kayıp ve uç değerleri için ön analizler yapılmıştır. Ölçek maddelerini yanıtlamada eksiklik ya da yanıtlarda uç değerler tespit edilmemiştir. Dolayısıyla ön analizlere bağlı olarak araştırmanın sonuçları 300 öğretmene ait cevaplardan elde edilmiştir. Ayrıca ölçek puanlarının normallik varsayımı değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek

değerlendirilmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının $\pm 1,5$ sınırı içerisinde bulunması durumunda veri setine ait dağılımın normal dağıldığı kabul edilmektedir (Pituch ve Stevens, 2016). Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarına Tablo 9'da yer verilmiştir. Katsayılar dağılımın normal olduğunu göstermektedir. Grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiş ve anlamlı çıkan değişkenler için serbestlik derecesi yeniden hesaplanmıştır.

Tablo 9

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin KZÖ, YDÖ ve İPÖ Ortalamaları, Standart Sapmaları, Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Ölçek	N	\bar{x}	SS	Çarpıklık	Basıklık
KZÖ	300	101,48	17,47	-0,502	0,482
YDÖ	300	17,33	4,09	-0,464	0,092
İPÖ	300	16,10	2,73	-0,690	0,756

Veri setinde çoklu bağlantı problemini incelemek amacıyla değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar hesaplanmıştır. Değişkenler arası korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 10'da özetlenmiştir.

Tablo 10

Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Kültürel Zeka	Yaşam Doyumu	İş Performansı
Kültürel Zeka	1	0,196**	0,396**
Yaşam Doyumu	0,196**	1	0,384**
İş Performansı	0,396**	0,384**	1

**p<0,01

Tablo 10'da görüldüğü gibi değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları 0,19-0,39 aralığındadır ve değişkenler arasındaki tüm ilişkiler düşük düzeydedir. Çoklu bağlantı varsayımına göre regresyon analizinin yapılabilmesi için değişkenler arasında kuvvetli

ilişkiler olmamalıdır (Tabachnik ve Fidell, 2013). Sonuç olarak çoklu doğrusallık sorunu olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın diğer alt problemi olan kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansında demografik değişkenler açısından yapılacak karşılaştırmalarda atılan ilk adım şu şekildedir. Araştırmada bilgi toplanan yaşamın çoğunun geçirildiği bölge ve branşlarda dengeli dağılım olmaması nedeniyle bu değişkenlerle analiz gerçekleştirilmemiştir. Kültürel Zeka, Yaşam Doyumu ve İş Performansı ölçeklerinden elde edilen puanların cinsiyete göre değişip değişmediği ölçek puanlarının normal dağılım göstermesi nedeniyle ilişkisiz örneklem t testi ile incelenmiştir. Ölçek puanlarının cinsiyete göre basıklık çarpıklık katsayıları Tablo 11, yaşa göre basıklık ve çarpıklık katsayıları Tablo 12'de özetlenmiştir. Ölçek puanlarının yaşa göre ilişkisi ise değişkenlerin normal dağılım göstermesi nedeniyle tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 11

Ölçeklerin Cinsiyete Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Kadın (N=197)		Erkek (N=103)		
	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	
Yaşam doyumu	-0,525	0,106	-0,375	0,184	
İş performansı	-0,659	0,581	-0,822	1,137	
Kültürel zeka	Üstbilişsel	-0,865	0,878	-1,035	1,343
	Bilişsel	-0,141	-0,295	-0,08	-0,243
	Motivasyonel	-0,63	-0,115	-1,017	0,827
	Davranışsal	-0,528	0,315	-0,558	-0,37
	Ölçek Geneli	-0,472	0,521	-0,567	0,474

Tablo 12

Ölçeklerin Yaşa Göre Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	22-25 yaş		26-35 yaş		36-45 yaş		46 ve üzeri yaş	
	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Kültürel Zeka	-0,327	-0,434	-0,480	0,335	-0,441	-0,021	-1,041	1,500
Yaşam Doyumu	-0,517	1,295	-0,441	0,110	-0,317	0,609	-0,755	0,885
İş Performansı	-0,443	-0,636	-0,620	0,464	-0,847	0,506	0,306	0,888

Veri toplama araçları Kültürel Zeka Ölçeği (KZÖ), Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) ve İş Performansı Ölçeğinin (İPÖ) kuramsal yapıları, bu araçları geliştiren araştırmacılar

tarafından ortaya konulduğu için bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliğinin sınanmasında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Kültürel zeka ölçeğine ilişkin yol katsayıları diyagramı EK-F'de, yaşam doyumu ölçeğine ilişkin yol katsayıları diyagramı EK-G'de, iş performansı ölçeğine ilişkin yol katsayıları diyagramı EK-Ğ'de verilmiştir. Alan yazında likert derecelemelerde kategori sayısı arttıkça ölçümlerin sürekliliğe yaklaştığı belirtilmektedir (Hodge ve Gillespie, 2007; Leung, 2011). Bu bağlamda, KZÖ'de yedili likert derecelemesi kullanıldığı için sürekli veriye daha yakınlaştığı düşüncesiyle en çok olabilirlik (maximum likelihood) kestirim yöntemi ile faktör yapısı incelenmiştir. Yaşam doyumu ve iş performansı ölçeklerinde beşli likert derecelemesi kullanıldığı için ise normallik varsayımı da gerektirmeyen ortalamaya göre ağırlıklandırılmış en küçük kareler yöntemi (diagonally weighted least squares) ile faktör yapısına bakılmıştır. DFA, LISREL 8.80 programında yapılmıştır. DFA için elde edilen model uyum indeksleri Tablo 13'te özetlenmiştir.

Tablo 13

Ölçeklerin Faktör Yapısı İçin Model Uyum İndeksleri

İyilik İndeksi	Uyum	Kabul Edilebilir Sınır	KZÖ	İPÖ	YDÖ
X ² /sd		<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	647,73/164=3,95	3,20/2=1,60	2,68/5=0,54
CFI		>0,90	0,95	0,99	1,00
NNFI		>0,90	0,94	0,96	1,00
GFI		>0,90	0,90	0,99	1,00
RMSEA		<0,08	0,09	0,05	0,00

Kaynakça: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010)

Araştırmada kullanılan her bir ölçek için yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları araçlar hakkında bilgi verilirken aktarılmıştır. Analizler sonucunda KZÖ, YDÖ ve İPÖ'nün bu çalışma için geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 23.0'dan yararlanılmıştır. Hata payı 0,05 olarak alınmıştır. Analizlerin sonuçları Bulgular ve Yorumlar kısmında ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Bölüm 4

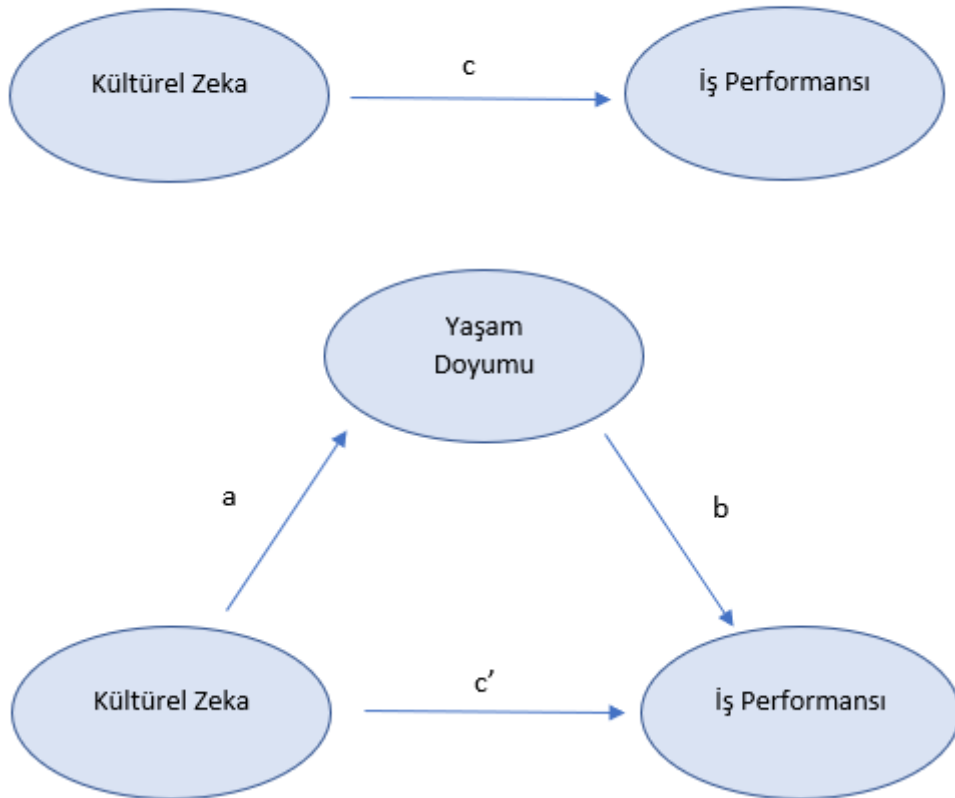
Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın alt problemleriyle ilgili analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuçlar alt problemlerin sırasına göre sıralanmıştır. Ayrıca bulgular tartışılıp yorumlanmıştır.

Araştırma probleminin çözümünde kullanılacak aracılık modeli Şekil 2’de gösterilmektedir. Modelde, kültürel zekanın iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünü göstermektedir.

Şekil 2

Aracılık Modeli



Aracılık testi için kurulan hipotezlerin regresyon analizine dayalı olarak sınanması üç aşamadan ve modelden oluşmaktadır. Bu aşamalar ve modeller şu şekilde sıralanabilir (Şimşek, 2007):

Kültürel Zekanın İş Performansını Yordamasında Yaşam Doyumunun Aracı Rolüne

İlişkin Bulgu ve Yorumlar

- ✓ Model 1. Bağımsız değişken (kültürel zeka) ile bağımlı değişken (iş performansı) arasındaki ilişkiye bakılır. Bu ilişkide aracı değişkenin etkisinin serbesttir ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni, anlamlı bir şekilde yordaması gerekir. Aksi halde zaten aracılık edebilecek bir ilişki olmayacaktır. Aracılık modelinde bu etkiye toplam etki denir. Toplam etki c katsayısı ile gösterilirse doğrusal sistemlerde $c=c'+a*b$ eşitliği ile ifade edilir. Şekil 2'de gösterilen c' katsayısı doğrudan etkiyi, a*b katsayılarının çarpımı ise dolaylı etkiyi temsil etmektedir. Doğrudan etki, aracı değişkenin etkisi sabit tutulduğunda, bağımsız değişkendeki bir birim değişikliğin bağımlı değişkende neden olacağı değişimi incelemektedir. Dolaylı etki ise bağımsız değişken sabit tutulduğunda aracı değişkendeki değişimin bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki durumu nasıl etkilediğini inceler.
- ✓ Model 2. Bağımsız değişken (kültürel zeka) ile aracı değişken (yaşam doyumunu) arasındaki ilişkiye bakılır. Bağımsız değişkenin aracı değişkeni, anlamlı bir şekilde yordaması gerekir. Aksi halde zaten aracılık edebilecek bir ilişki olmayacaktır. Şekil 2'de a katsayısı ile gösterilen yolu temsil eder.
- ✓ Model 3. Bağımsız değişken (kültürel zeka) ve aracı değişken (yaşam doyumunu) ile bağımlı değişken (iş performansı) arasındaki ilişkiye bakılır. Bu model ile Şekil 2'deki b ve c' katsayıları kestirilmiş olur. Burada daha önce Model 1'de gözlenen bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin (c) istatistiksel olarak anlamsız olması ya da ilişkinin gücünde bir azalması olması durumunda aracılık etkisinden bahsedilmektedir. Bu durumların ilki tam aracılık etkisi, ikincisi kısmi aracılık etkisi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifade ile Model 1'de kestirilen c katsayısı, Model 3'te kestirilen c' katsayısına eşit ise aracılık etkisi yoktur. Yine, c' katsayısı istatistiksel olarak anlamlı değilse tam aracılık etkisi vardır. Eğer c' katsayısı istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen a*b (veya c- c') istatistiksel olarak anlamlı ise kısmi aracılık etkisi vardır.

Yukarıda tanımlanan aşamalar ve modeller eşliğinde aracılık modeli sınanmıştır ve modellere ilişkin sonuçlar Tablo 14'te özetlenmiştir. Aracılık analizlerinde Hayes'in (2021) modelinden yararlanılmıştır.

Tablo 14

Aracılık Analizi Sonuçları

Model	Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p
		Beta	Std. Hata	Beta		
Model 1	Sabit	9,82	0,86		11,46	0,00
	Kültürel Zeka	0,06	0,01	0,40	7,44	0,00*
	F _(1,298) =55,30 ; p=0,00 ; R=0,40; R ² =0,16					
Model 2	Sabit	12,68	1,37		9,25	0,00
	Kültürel Zeka	0,05	0,01	0,20	3,45	0,00*
	F _(1,298) =11,89 ; p=0,00 ; R=0,20; R ² =0,04					
Model 3	Sabit	7,13	0,92		7,78	0,00
	Kültürel Zeka	0,05	0,01	0,33	6,52	0,00*
	Yaşam Doyumu	0,21	0,03	0,32	6,23	0,00*
	F=50,57 ; p=0,00 ; R=0,50 , R ² =0,25					

*p<0,05

Tablo 14 incelendiğinde Model 1'e göre kültürel zekanın iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur (F_(1,298)=55,30; p<0,05). Model 1'de tanımlanan c katsayısı 0,06 olarak hesaplanmıştır. Buna göre kültürel zeka puanları bir birim arttığında iş performansı puanlarında 0,06 birimlik artışına neden olmaktadır ve kültürel zeka, iş performansı puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık olarak %16'sını açıklamaktadır (R²=0,16). Model 1'e ilişkin regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{İş performansı} = 55,30 + 0,06 * \text{Kültürel zeka}$$

Tablo 14'te özetlenen Model 2'ye göre kültürel zekanın, yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur (F_(1,298)=11,89; p<0,05). Model 2'de tanımlanan a katsayısı 0,05 olarak hesaplanmıştır. Buna göre kültürel zeka puanları bir birim arttığında yaşam doyumu puanlarında 0,05 birimlik artışına neden olmaktadır ve kültürel zeka puanları yaşam doyumu puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık olarak %4'ünü açıklamaktadır (R²=0,04). Model 2'ye ilişkin regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Yaşam doyumu} = 11,89 + 0,05 * \text{Kültürel zeka}$$

Tablo 14'te özetlenen Model 3'e göre kültürel zeka ve yaşam doyumunun, iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur ($F_{(2,297)}=50,57$; $p<0,05$). Model 3'te tanımlanan c' katsayısı 0,05; b katsayısı ise 0,21 olarak hesaplanmış ve bu katsayılar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Buna göre kültürel zeka puanları bir birim arttığında iş performansı puanlarında 0,05 birimlik; yaşam doyumu puanları bir birim arttığında ise iş performansı puanlarında 0,21 birimlik artışına neden olmaktadır. Ayrıca kültürel zeka ve yaşam doyumu puanları birlikte iş performansı puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık olarak %25'ini açıklamaktadır ($R^2=0,25$). Kültürel zekanın iş performansı üzerindeki toplam etkisi Model 1'de $c=0,06$ olarak hesaplanmıştır. Yaşam doyumunun modele dahil edilmesiyle kültürel zeka algısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisi de $c'=0,05$ olarak bulunmuştur. Bu durumda yaşam doyumunun dolaylı etkisi ise 0,0097 ($a*b=0,045*0,212$) olarak hesaplanır ki bu da yaklaşık sıfırdır. Bulgular yaşam doyumunun aracılık etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun anlamlı bir aracılık rolü bulunmamıştır. Model 3'e ilişkin regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{İş performansı} = 50,57 + 0,05 * \text{Kültürel zeka} + 0,21 * \text{Yaşam doyumu}$$

Kültürel Zeka, Yaşam Doyumu ve İş Performansının Cinsiyet ve Yaşa Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmada öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansının cinsiyet ve yaşa göre değişip değişmediği sınıanmıştır. Kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansının cinsiyet ile ilişkisi incelemek için t testi; yaşa göre değişip değişmediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Kültürel Zeka Düzeyinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Kültürel zeka ölçeği genel toplam puanları ile alt ölçek puanlarının cinsiyete göre ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 15'te özetlenmiştir.

Tablo 15*Kültürel Zeka Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonucu*

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std sapma	t	sd	p
Üstbilişsel	Kadın	197	23,86	3,54	1,35	298	0,18
	Erkek	103	23,26	3,80			
Bilişsel	Kadın	197	25,44	7,07	0,26	298	0,79
	Erkek	103	25,20	7,56			
Motivasyonel	Kadın	197	27,13	5,89	-0,22	298	0,82
	Erkek	103	27,29	5,74			
Davranışsal	Kadın	197	25,46	5,62	0,74	298	0,46
	Erkek	103	24,95	5,62			
Ölçek geneli	Kadın	197	101,88	17,43	0,55	298	0,58
	Erkek	103	100,71	17,62			

Tablo incelendiğinde kültürel zekanın üstbilişsel alt boyutu için kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanlarının sırasıyla 23,86 ve 23,26 olduğu gözlenirken bu iki ortalama arasında fark anlamlı bulunmamıştır ($t=1,35$; $p>0,05$). Bilişsel alt boyut için ise kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanları sırasıyla 25,44 ve 25,20 olarak belirlenmiştir ve iki ortalama arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($t=0,26$; $p>0,05$). Motivasyonel alt boyutta kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanları sırasıyla 27,13 ve 27,29'dur ve bu iki ortalama arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($t= -0,22$; $p>0,05$). Kültürel zeka ölçeğinin davranışsal kültürel zeka alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanlarının sırasıyla 25,46 ve 24,95 olduğu görülmektedir ve bu iki ortalama arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($t=0,74$; $p>0,05$). Ölçek genelinde kadın ve erkek öğretmenlerin sırasıyla 101,88 ve 100,71 ortalama puanlarının olduğu ve bu iki ortalama arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır ($t=0,55$; $p>0,05$).

Yaşam Doyumunun Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Yaşam doyumunu ölçek puanının cinsiyete göre ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 16'da özetlenmiştir.

Tablo 16*Yaşam Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonucu*

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std sapma	t	sd	p
Yaşam Doyumu	Kadın	197	17,51	4,19	1,05	298	0,30
	Erkek	103	16,99	3,89			

Tablo incelendiğinde yaşam doyumu ölçeği için kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanlarının sırasıyla 17,51 ve 16,99 olduğu ve bu iki ortalama arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($t=1,05$; $p>0,05$).

İş Performansının Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

İş performansı ölçek puanının cinsiyete göre ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 17’de özetlenmiştir.

Tablo 17*İş Performansı Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonucu*

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std sapma	t	sd	p
İş Performansı	Kadın	197	16,15	2,90	0,38	242,59	0,72
	Erkek	103	16,03	2,41			

İş performansı ölçeği için ise kadın ve erkek öğretmenlerin ortalama puanları sırasıyla 16,15 ve 16,03 olarak belirlenmiştir ve iki ortalama arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($t=0,38$; $p>0,05$).

Kültürel Zeka Düzeyinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin kültürel zeka düzeylerinin yaşlarına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlara Tablo 18’de yer verilmiştir.

Tablo 18*Öğretmenlerde Kültürel Zeka Düzeyinin Yaşa Göre ANOVA Sonucu*

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
22-25 yaş	56	100,46	14,33	0,12	0,89
26-35 yaş	161	101,36	17,82		
36-45 yaş	47	101,62	20,32		
46 ve üzeri yaş	36	103,42	16,90		

Katılımcıların yaşa göre kültürel zeka düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($F=0,12$; $p>0,05$).

Yaşam Doyumunun Katılımcıların Yaşlarına Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin yaşam doyumlarının yaşlarına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlara Tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19*Öğretmenlerde Yaşam Doyumunun Yaşa Göre ANOVA Sonucu*

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
22-25 yaş	56	17,9821	3,89167	0,12	0,37
26-35 yaş	161	17,0248	4,22189		
36-45 yaş	47	17,1702	3,86354		
46 ve üzeri yaş	36	17,9167	4,08744		

Katılımcıların yaşa göre yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($F=0,12$; $p>0,05$).

İş Performansının Katılımcıların Yaşlarına Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin iş performanslarının yaşlarına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlara Tablo 20'de yer verilmiştir.

Tablo 20*Öğretmenlerde İş Performansının Yaşa Göre ANOVA Sonucu*

Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark ^a
22-25 yaş	56	15,4107	2,75534			22-25
26-35 yaş	161	16,0248	2,88953	7,43	0,00*	yaş ile
36-45 yaş	47	16,2553	2,57469			46+
46 ve üzeri yaş	36	17,3611	1,62398			

*p<0,05; a= Scheffe test

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre 46 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş performansı ortalama puanları 22-25 yaş arasındaki öğretmenlerin iş performansı ortalama puanlarından anlamlı olarak yüksektir.

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular özetlenmiş daha sonra bulgular alanyazın ışığında tartışılmıştır. Son olarak araştırma sonuçlarından yola çıkarak sonraki araştırma ve uygulamalara katkı sağlayabilecek önerilere yer verilmiştir. Sonuç, tartışma ve öneriler bulguların verilmesine uygun olarak sıralanmıştır.

Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ayrıca araştırmanın değişkenleri olan kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansının bireysel ve çevresel özelliklere göre değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

- Öğretmenlerin kültürel zeka düzeyleri yaşam doyumlarını anlamlı bir şekilde ve pozitif yönde yordamaktadır.
- Öğretmenlerin kültürel zeka düzeyleri iş performanslarını anlamlı bir şekilde ve pozitif yönde yordamaktadır.
- Öğretmenlerin yaşam doyumları iş performanslarını anlamlı bir şekilde ve pozitif yönde yordamaktadır.
- Öğretmenlerde kültürel zekanın iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolü bulunmamaktadır.
- Öğretmenlerde kültürel zekanın üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel, davranışsal alt boyutu ve ölçek geneli için puanlar cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerde yaşam doyumu cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

- Öğretmenlerde iş performansı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerde kültürel zeka düzeyi yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerde yaşam doyumu yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenler iş performansı yaşa göre anlamlı fark göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar alanyazın ışığında aşağıda tartışılmıştır.

Tartışma

Araştırma kapsamında öğretmenlerde kültürel zeka düzeyinin iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünü incelemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin kültürel zeka düzeylerinde, yaşam doyumlarında ve iş performanslarında cinsiyet ve yaşa göre anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma bulgularına ilişkin tartışma ve sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Öğretmenlerde Kültürel Zeka Düzeyinin İş Performansını Yordamasında Yaşam Doyumunun Aracılık Rolüne İlişkin Tartışmalar

Öğretmenlerde kültürel zekanın iş performansı üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracılık rolünün incelendiği bu araştırmada öncelikle bağımsız değişken olan kültürel zeka ve bağımlı değişken olan iş performansı arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Kültürel zekanın iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara rastlanmaktadır (Burakova ve Filbien, 2020; Nam ve Park, 2019; Wang, 2016). Bu araştırmanın bulgularının söz konusu çalışmaların sonuçlarıyla paralel olduğu söylenebilir.

Bireyin farklı kültürlerle temas ettiği temel ortamlardan biri çalışma ortamıdır. Küreselleşme ile bireylerin farklı kültürel ortamlarda ve çok kültürlü ortamlarda çalışma oranı

artmaktadır. Dolayısıyla bireylerin farklı kültürel ortamlarda veya çok kültürlü ortamlarda nasıl daha başarılı olacağı ve yüksek iş performansı göstereceği sorusuna yanıt bulmak önem kazanmaktadır. Bu nedenle farklı zeka türlerine ve bu araştırmanın konusu olan kültürel zekaya artan bir ilginin olduğu görülmektedir (Ang ve Van Dyne, 2008). Bireylerde kültürel zeka düzeyinin yüksek olmasının çalışma ortamındaki kültürel farklılıklara uyumu kolaylaştıracağı ve bu sayede bireyin işindeki performans ve başarısının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın bulgusunda öğretmenlerde kültürel zeka ile iş performansı arasında pozitif ilişkinin olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Wang (2016) gerçekleştirdiği çalışmasında kültürel zeka ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Nam ve Park (2019) araştırmalarının sonucunda kültürel zeka düzeyi yüksek olan bireylerin iş performanslarının da yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Burakova ve Filbien'in (2020) gerçekleştirdiği çalışmada ise farklı kültürlere uyum sağlamakla ilgili motivasyonları yüksek olan ve farklı kültürlere uyum sağlamaya yönelik davranış geliştiren kısaca motivasyonel ve davranışsal kültürel zeka düzeyleri yüksek olan bireylerin iş performanslarının da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Analizin ikinci basamağında bağımsız değişken olan kültürel zeka ile aracı değişken olan yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Kültürel zekanın yaşam doyumunu istatistiksel olarak anlamlı şekilde ve pozitif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgunun, kültürel zeka ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen diğer araştırmaların bulgularıyla (Büyükebeşe ve Yıldız, 2016; Chen vd., 2021; Duru, 2020) benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Kültürel zeka bireylerin karşılaştıkları yeni bir kültürel ortama etkili şekilde uyum sağlamalarını ifade eder (Earley ve Ang, 2003). Dolayısıyla kültürel zeka düzeyleri yüksek olan bireylerin yaşayıp çalışacakları yeni kültürel ortama daha kolay alışacakları söylenebilir. Yaşamla ilgili genel bilişsel yargı ve değerlendirmeler yaşam doyumunu ifade etmektedir (Diener, 1984). Yaşayacağı ve çalışacağı yeni ortama daha kolay uyum sağlayan bireyin yaşamla ilgili genel değerlendirmelerinin de daha olumlu olacağı

düşünülebilir. Araştırmanın bulgusunda öğretmenlerde kültürel zeka ile yaşam doyumu arasında pozitif ilişkinin olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Büyükbeşe ve Yıldız (2016) araştırmalarında kültürlerle ilgili düşünce ve önyargıları üzerine düşünen ve yeni kültüre uyum sağlamakla ilgili motivasyonu yüksek olan kısaca üstbilişsel ve motivasyonel kültürel zeka düzeyleri yüksek olan bireylerin yaşamlarıyla ilgili genel değerlendirmelerinin de daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Duru (2020) ise araştırmasında benzer ilişkilerin kültürel zekanın bilişsel ve motivasyonel alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Chen vd. (2021) gerçekleştirdikleri çalışmada kültürel zeka ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu belirtmektedir.

Küreselleşmenin de etkisiyle son dönemde bireylerin farklı kültürel ortamlarla ve çok kültürlü ortamlarla daha fazla temas halinde oldukları bilinmektedir. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin de özellikle meslek hayatlarının başlarında büyüdükleri ve yaşamaya alışık oldukları kültürel ortamdan farklı kültürel ortamlarda çalıştıkları ve yaşadıkları görülmektedir. Yeni kültürel ortamlara uyum düzeyi olan kültürel zeka düzeyi bireylerin yaşamlarıyla ilgili temel bazı konularla doğrudan ilişkilidir. Yaşam doyumunun hayatın tümüyle ilgili bilişsel yargı ve değerlendirmeler olduğu düşünüldüğünde kültürel zeka düzeyinin; sosyal ilişki kurma, alışveriş koşullarına uyum sağlayarak ihtiyaçlarını karşılayabilme, kendini güvende hissetme gibi yaşamla ilgili temel konularla ilişkisinin bu bilişsel yargı ve değerlendirmeleri etkilemesinin kaçınılmaz olduğu görülmektedir (Ang ve Earley, 2003; Ang vd., 2007; Diener, 1984; Dikmen, 1995).

Analizin son basamağında bağımsız değişken olan kültürel zeka ve aracı değişken olan yaşam doyumu ile bağımlı değişken olan iş performansı arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerde yaşam doyumunun iş performansını istatistiksel olarak anlamlı şekilde ve pozitif yönde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde araştırma sonucunda ulaşılan bulguların yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen diğer araştırmaların bulguları (Barnales-Turpo vd., 2022;

Karakaplan Özer ve Doğan, 2017; Kıyak ve Orhan, 2021; Lado vd., 2021; Uludağ, 2019) ile benzerlik göstermektedir.

Yaşam doyumu bireyin yaşamının tamamıyla ilgili genel olarak olumlu değerlendirme yapma derecesi olarak tanımlanabilir ve öznel iyi oluşun bilişsel bir bileşeni olarak ele alınmaktadır (Myers ve Diener, 1995; Veenhoven, 1996). Bireyin işi yaşamının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla bireyin yaşamına ilişkin genel yargı ve değerlendirmeleri ile bireyin çalıştığı işin birbirinden bağımsız olduğunu düşünmek mümkün değildir. İş performansı bireyin iş tanımına ve işi gereği kendine düşen role uygun olarak kapasitesini kullanması ve istekli olarak çaba göstermesi sonucu ortaya çıkan performans olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2015). Bireyin yaşamının geneliyle ilgili memnuniyet düzeyinin işinde göstereceği performansı etkileyeceği düşünülebilir. Araştırmanın bulgusunda öğretmenlerde yaşam doyumu ve iş performansı arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Karakaplan Özer ve Doğan (2017) gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda çalışanların yaşam doyumları ve iş performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca Uludağ (2019) da çalışmasında yaşam doyumu ve işgören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Lado vd. (2021) bilişsel yansıma, yaşam doyumu ve duygusal denge değişkenleri ile iş performansı arasındaki ilişkileri incelemişler ve bu üç değişken arasında iş performansının en güçlü yordayıcısının yaşam doyumu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda da yaşam doyumu ve iş performansı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde nomofobi, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen bir diğer araştırmanın sonucunda yaşam doyumunun iş performansını pozitif yönde ve anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır (Kıyak ve Orhan, 2021). Son olarak Barnales-Turpo vd. (2022) sağlık çalışanlarında iş tükenmişliği, mesleki öz yeterlilik, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerde işe adanmanın aracı rolünü incelemişlerdir. Bu çalışmada da konuyla ilgili diğer

araştırmalarda olduğu gibi yaşam doyumu ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda açıklandığı gibi alanyazındaki çalışmalarda hem kültürel zekanın hem de yaşam doyumunun iş performansının anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bu araştırmada kültürel zeka ve yaşam doyumunun iş performansı ile ilişkilerinin ele alınmasının yanı sıra yaşam doyumunun kültürel zeka ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü de incelemiştir. Araştırma sürecinde yaşam doyumunun aracılık rolü olduğu beklentisiyle hareket edilmemiştir, yalnızca şu soruya yanıt aranmıştır: “Kültürel zeka ve yaşam doyumu birbirinden bağımsız olarak iş performansının anlamlı birer yordayıcısı mıdır yoksa kültürel zeka yaşam doyumunu etkileyip yaşam doyumu aracılığıyla mı iş performansını yordamaktadır?”. Araştırma sonucunda yaşam doyumunun anlamlı bir aracılık rolü bulunmamıştır. Kısaca hem iş performansı hem de yaşam doyumu birbirlerinden bağımsız olarak öğretmenlerin iş performansının anlamlı birer yordayıcısıdır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kültürel zeka seviyelerini yükseltmek veya yaşam doyumlarını artırmak için yapılacak çalışmalar öğretmenlerin iş performanslarında da pozitif yönlü anlamlı değişikliklere neden olabilir.

Literatür incelendiğinde kültürel zeka ve iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Tartışma bölümü kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilerek oluşturulmuştur.

Öğretmenlerde Kültürel Zeka, Yaşam Doyumu ve İş Performansında Cinsiyete Göre Anlamlı Fark Olup Olmadığına İlişkin Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin kültürel zeka düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediği incelenmiş, kadın ve erkek öğretmenlerin kültürel zeka toplam puan ortalamalarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Başka bir deyişle kadın ve erkek öğretmenlerin kültürel zekanın üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel, davranışsal alt boyutları ve ölçek geneli için puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde kültürel zekanın cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen araştırmalar olduğu ve bu araştırmaların sonuçlarının farklılık gösterdiği görülmektedir. Özer Koçak (2020) çalışmasında kültürel zeka düzeyinin üstbilişsel boyutunda kadın ve erkekler arasında kadınların daha yüksek puan aldığını, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Ölçek genelinde kadınların kültürel zeka toplam puan ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonucunun aksine erkeklerin kültürel zeka toplam puan ortalamalarının kadınlarınkinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşan çalışmaların da olduğu görülmektedir. Örneğin Doğutaş (2015) çalışmasında erkeklerin puan ortalamalarının kültürel zekanın davranışsal alt boyutu dışında diğer tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bir diğer araştırmada cinsiyete göre kültürel zeka puanlarının karşılaştırılmasında erkeklerin daha yüksek puan aldığı saptanmıştır (Uğur, 2019).

Kültürel zeka puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında bu araştırmanın sonucuna benzer olarak kadın ve erkeklerin kültürel zeka puan ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı fark olmadığı bulgusuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Kazikoğlu ve Tosun, 2020; Sims, 2011; Shomoossi vd., 2019). Alanyazında kültürel zeka düzeyinin cinsiyete göre farklılaşma durumunu inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu durumun nedeni çalışmalara katılan gruplara ilişkin farklılıklar olabilir.

Çalışmada öğretmenlerde yaşam doyumunun cinsiyete göre anlamlı fark gösterip göstermediği araştırılmış, kadın ve erkek öğretmenlerin yaşam doyumu toplam puan ortalamalarında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yaşam doyumları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Alanyazın incelendiğinde araştırmanın bulgusunu destekleyen çalışmalar olduğu görülmüştür. Durmuş (2015) gerçekleştirdiği çalışmada kadınlar ve erkeklerin yaşam doyumu toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Karakaplan Özer

ve Doğan (2017) araştırmaları sonucunda cinsiyet ile yaşam doyumunu arasında önemli istatistiksel ilişki olmadığını tespit etmiştir. Bir diğer araştırmada kadın ve erkeklerin yaşam doyumlarının cinsiyete göre anlamlı fark göstermediği saptanmıştır (Duru, 2020).

Uludağ (2019) ise araştırmasında farklı bir sonuca ulaşarak erkek ve kadın işgörenlerin yaşam doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın bulgularına göre kadın katılımcıların yaşam doyumunu düzeylerinin erkek katılımcıların yaşam doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedenlerinden biri çalışmaya katılan gruba ilişkin farklılıklar olabilir.

Araştırmada son olarak iş performansı düzeyinin katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediği araştırılmış, kadın ve erkek öğretmenlerde iş performansı toplam puan ortalamalarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Kısaca öğretmenlerde iş performansı düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir. Öğretmenlerde iş performansının cinsiyet ile ilişkisini incelen çalışmalarında bu araştırmanın sonucuna benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Sims (2011) araştırması sonucunda kadın ve erkeklerin iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Akyüz (2013) de iş performansı toplam puan ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı fark olmadığını belirtmektedir. Bir diğer araştırmada katılımcıların iş performansları ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olmadığı ortaya konmuştur (Karakaplan Özer ve Doğan, 2017). Son olarak Özkan (2017) ve Uludağ (2019) iş performansı kavramıyla ilgili yürüttükleri araştırmalar sonucunda katılımcıların cinsiyetlerine göre iş performansı toplam puanları arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Alanyazında iş performansının cinsiyet ile ilişkisini inceleyen araştırmalarda elde edilen bulguların benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerde Kültürel Zeka, Yaşam Doyumu ve İş Performansında Yaşa Göre Anlamlı Fark Olup Olmadığına İlişkin Tartışma

Araştırmada öğretmenlerde kültürel zekanın yaşa göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve yaş gruplarına göre kültürel zeka düzeylerinde anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle araştırmanın sonucu kültürel zeka düzeyinin

yaşa göre anlamlı şekilde değişmediğini göstermektedir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen çalışmalarla beraber kültürel zekanın bazı alt boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı ilişkilere ulaşan araştırmaların da olduğu görülmektedir.

Aksoy (2013) araştırmasında yaş grupları ile kültürel zeka düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Demir (2015) de kültürel zeka düzeyinde yaşa göre anlamlı fark olmadığını belirtmektedir. Gürer ve Çiftçi (2018) çalışmalarında katılımcıların yaşlarına göre kültürel zekanın davranışsal ve motivasyonel alt boyutlarında anlamlı fark olmadığını tespit etmişlerdir. Kültürel zekanın bilişsel ve üstbilişsel alt boyutlarının ise yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre 31-35 yaş arasındaki katılımcıların üstbilişsel ve bilişsel kültürel zeka puanları 20 yaş altı ve 21-25 yaş aralığındaki katılımcıların puanlarından daha yüksektir. Son olarak Duru (2020) araştırması sonucunda kültürel zekanın motivasyonel, bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılık olmadığını, üstbilişsel alt boyutta yaşa göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Katılımcılardan 51 ve üstü yaş grubundakilerin üstbilişsel kültürel zeka düzeylerinin 20-30 ve 31-40 yaş grubundakilerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarında yaş arttıkça kültürel zeka seviyesinin artmasının nedeni yaş aldıkça daha fazla kültürle tanışma, farklı kültürlerle ilgili daha çok bilgi sahibi olma ve daha fazla kültürel deneyime sahip olma olabileceği gibi araştırma grubundaki farklılıklar da olabilir. Literatürde kültürel zeka düzeyinin yaşa göre farklılaşma durumunu inceleyen araştırmaların sonuçlarında birlik olmadığı görülmektedir.

Araştırmada yaşam doyumunun yaş grubuna göre anlamlı olarak farklılaşma durumu incelenmiş ve yaş gruplarına göre yaşam doyumu düzeyinde anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde araştırmanın bulgusuna benzer şekilde yaşam doyumunun yaşa göre değişmediğini gösteren çalışmalarla beraber yaş ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit eden araştırmalara da rastlanmıştır.

Pavot, Diener, Colvin ve Sandvik (1991) yaşam doyumunun yaş değişkeni ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını belirtmektedir. Karakaplan Özer ve Doğan (2017) da yaşam doyumunun yaş gruplarına göre önemli istatistiksel bir fark göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Son olarak bir diğer araştırmanın sonucunda yaş değişkeninin yaşam doyumunda önemli bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir (Duru, 2020). Yukarıda aktarılan bu üç çalışmanın sonucu bu araştırmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Bu sonuçların aksine Uludağ (2019) çalışmasına katılan katılımcıların yaşam doyumlarının yaş aralıklarına göre anlamlı şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Araştırmanın sonucuna göre 31-41 yaş aralığındaki katılımcıların yaşam doyumunu düzeyi 18-31 yaş grubundaki katılımcıların yaşam doyumunu düzeyinden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Kıyak ve Orhan (2021) da yaşam doyumunun yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmalarında en yüksek yaşam doyumuna sahip yaş grubunun 46 yaş ve üzeri olduğunu; bunu sırasıyla 18-25, 36-45 ve 26-35 yaş gruplarının izlediğini belirtmektedirler. Söz konusu yaş gruplarında yaşamın belli bir düzene oturuyor olması (iş hayatı, aile hayatı ve ekonomik durum) yaşam doyumunu seviyesinin daha yüksek olmasında etkili olabileceği gibi bu durum çalışma grubundaki farklılıklardan da kaynaklanıyor olabilir. Özetle alanyazında yaşam doyumunu ve yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçlarında farklılıklar görüldüğü ve birlik olmadığı söylenebilir.

Son olarak araştırmada iş performansının yaş gruplarına göre farklılaşma durumu incelenmiş ve yaş gruplarına göre iş performansı düzeyinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş performansı düzeylerinin 22-25 yaş grubundaki öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre meslek hayatında tecrübeli olan öğretmenlerin mesleğe yeni başlayan öğretmenlerden daha yüksek iş performansı gösterdikleri düşünülebilir. Alanyazında incelendiğinde iş performansında yaşa göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmaların çoğunlukta olduğu, bununla beraber yaşa göre iş

performansında anlamlı farklılık olduğunu tespit eden araştırmaların da bulunduğu görölmektedir.

Karakaplan Özer ve Doğan (2017) yaş ile iş performansı arasında anlamlı ilişki gözlemlenmediğini belirtmektedir. Benzer şekilde Uludağ (2019) araştırmasında işgören performansı düzeylerinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Kıyak ve Orhan (2021) da çalışmalarında iş performansında yaşa göre anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu araştırmaların sonuçlarından farklı olarak bir diğer araştırmada yaş değişkenine göre iş performansı düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonucuna göre 41-45 yaş grubundaki çalışanların iş performansı düzeyi 31-35 yaş grubundaki çalışanların iş performansı düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir (Özkan, 2017). Literatür incelendiğinde iş performansının yaş gruplarına göre farklılaşma durumunu inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görölmektedir. Bu durum araştırmaların çalışma gruplarındaki farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Öneriler

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma Doğu Anadolu bölgesinde bir ilde çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ele alınan problem Türkiye'nin farklı bölgelerinde, farklı ölkelerde ve farklı kültürel ortamlarda araştırılabilir.
- Araştırmanın alışma grubu öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma problemi farklı meslek grupları üzerinde incelenebilir.
- Araştırmanın ilk probleminde aracılık regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Probleme ilişkin analizde regresyon yerine yapısal eşitlik modellemesi gibi farklı istatistiksel yöntemlerden yararlanılabilir.

- Araştırma kesitsel ve tarama modeli ile tasarlanmıştır. Bireylerin kültürel zeka düzeylerinin incelendiği deneysel, boylamsal ve karma desenlerde araştırmalar tasarlanabilir.
- Kültürel zeka ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü olmadığı tespit edilmiştir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda aracı değişken olarak iş doyumu, tükenmişlik, bilişsel esneklik, çok kültürlü eğitim tutumları gibi kavramlar ele alınabilir.

Alan Çalışanlarına Yönelik Öneriler

- Okul psikolojik danışmanları yeni kültürel ortamlarla karşılaşan öğretmenlerin uyumlarını kolaylaştırmak ve kültürel zeka seviyelerini geliştirmek amacıyla bilgilendirici seminerler veya psikoeğitim programları düzenleyebilir.
- Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin kültürleriyle bağlantılı olarak yaşadıkları problemler konusunda öğretmenlere konsültasyon hizmeti verebilir.
- Okul psikolojik danışmanları öğrenci ve velilerle ilişkilerde kültüre bağlı yaşanan iletişim problemleri konusunda öğretmenlere konsültasyon hizmeti sağlayabilir.
- Okul psikolojik danışmanları çalıştıkları kültürle ilgili bilgi edinmek isteyen, kültüre uygun davranışlar geliştirmek isteyen, kültürlere karşı önyargıları ve düşünceleri ile ilgili çalışmak isteyen, çalıştığı ve yaşadığı kültüre uyum sağlamak isteyen veya bu konularda zorluk yaşayan öğretmenlerle bireysel görüşmeler gerçekleştirebilir.

Politika Yapıcılara Öneriler

- İlgili bakanlık öğretmenlerde kültürel zekayı geliştirmeye yönelik programların tasarlanması ve yaygınlaştırılması konusunda öncülük edebilir.

- Politika yapıcılar öğretmenlerde kültürel zeka, yaşam doyumu ve iş performansı düzeylerinin iyileştirilmesine yönelik bilimsel etkinlikler düzenlenmesinde öncülük edebilir.
- Öğretmen adaylarının eğitim sürecinde kültürel zeka içerikli dersler verilebilir.
- İl milli eğitim müdürlükleri yeni gelen öğretmenler için kültürel zeka içerikli oryantasyon programları düzenleyebilir.

Kaynaklar

- Aksoy, Z. (2013). *Kültürel zeka ve çokkültürlü ortamlardaki rolü* (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Aksoy, Z. (2015). *Kültürel zeka- CQ*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akyüz, A. N. (2013). *Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerine ampirik bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Alifuddin, M., & Widodo, W. (2022). How is cultural intelligence related to human behavior?. *Journal of Intelligence*, 10(3).
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*. New York: M.E. Sharpe.
- Arastaman, G. (2018). Kültürel zekâ ölçeğinin (KZÖ) Türk akademisyenler üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(1), 1-8.
- Azevedo, A., & Shane, M. J. (2019). A new training program in developing cultural intelligence can also improve innovative work behavior and resilience: A longitudinal pilot study of graduate students and professional employees. *The International Journal of Management Education*, 17(3), 1-20.
- Banks, J., & Mcgee, C. (2010). *Multicultural education issues and perspectives*. USA: Wiley.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 62(1), 47-65.
- Bacanlı, H. (2001). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Benligiray, S. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., ... & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 1-9.
- Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of management Review*, 7(4), 560-569.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Burakova, M. & Filbien, M. (2020). Cultural intelligence as a predictor of job performance in expatriation: The mediation role of cross-cultural adjustment. *Pratiques Psychologiques*, 26, 1-17.
- Büyükbeşe, T., & Yıldız, B. (2016). Kültürel zekanın yaşam doyumu üzerine etkisi. *Journal of International Social Research*, 9(45), 438-448.
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dunnette M. D. & L. M. Hough (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. United States: Consulting Psychologists Press.
- Cangil, B. E. (2004). Beden dili ve kültürlerarası iletişim. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 69-78.

- Chen, A. S. Y., Lin, G. H., & Yan, H. W. (2021). Staying connected: Effects of social connectedness, cultural intelligence, and socioeconomic status on overseas students' life satisfaction. *International Journal of Intercultural Relations*, 83, 151-162.
- Christodoulou, J., Davis, K., Gardner, H., & Seider, S. (2011). The theory of multiple intelligences. *Cambridge Handbook of Intelligence*, 485-503.
- Collins, K. S., Duyar, I., & Pearson, C. L. (2016). Does cultural intelligence matter?. *Journal for Multicultural Education*, 10(4), 465-488.
- Cronbach, L. J., Schonemann, P., & McKie, D. (1965). Alpha coefficients for stratified-parallel tests. *Educational and Psychological Measurement*, 25, 291-312.
- Cudeck, R., & MacCallum, R. C. (2007). *Factor analysis at 100: Historical developments and future directions*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.
- Çekmez, E. (2021). *Kültürel zeka ve duygusal zekanın iş tatmini üzerindeki etkileri: Akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 75(4), 989- 1015.
- Demir, G. (2015). *Kültürel zeka ve tükenmişlik ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

- Demirel, H. G., & Kışman, Z. A. (2014). Kùltürler arası liderlik. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 689-705.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *American Psychological Association Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dikmen, A. A., (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakùltesi Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Doğan, S., & Uysal, Ş. K. (2020). Kùltürel zekâ: Tanımsal, yapısal ve ilişkisel bir inceleme çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 147-169.
- Doğutaş, A. (2015). Cultural intelligence level of Turkish teacher candidates in globalized world. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 4(2), 530-547.
- Dolaner, K., Acar, E., & Onan, S. (2012). *Dil ve anlatım*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Durmuş, A. (2015). *Psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Duru, E. S. (2020). *Kùltürel zekanın iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dündar, S. (2019). *Kùltürel zeka ve duygusal zekanın liderlik tipleri üzerindeki etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. California: Stanford University Press.
- Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard Business Review*, 82(10), 139-146.

- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (2006). *Duygusal zeka neden IQ'dan daha önemlidir?*. (Çev. B. S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gordon, T. K. (2018). *An exploration of the relationship between cultural intelligence and burnout among expatriate teachers in the United Arab Emirates* (Doktora Tezi). Keiser University, Florida.
- Gürel, E., & Tat, M. (2010). Çoklu zekâ kuramı: Tekli zekâ anlayışından çoklu zekâ yaklaşımına. *Journal of International Social Research*, 3(11), 336-356.
- Gürer, A., & Çiftçi G. E. (2018, Nisan, 6-8). *Kültürel zekanın bireysel girişimcilik üzerindeki etkisi*. AL-FARABI 2nd International Congress on Social Sciences, Gaziantep, Türkiye.
- Güvenç, B. (2005). *İnsan ve kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hall, A. S., & Lin, M. J. (1994). An integrative consultation framework: A practical tool for elementary school counselors. *Elementary School Guidance & Counseling*, 29(1).
- Hayes, A. F. (2021). PROCESS (Computer Software). Version 3.5.3. Retrieved from <https://www.processmacro.org/download.html>
- Hodge, D. R., & Gillespie, D. F. (2007). Phrase completion scales: A better measurement approach than Likert Scales?. *Journal of Social Service Research*, 33(4), 1–12.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences*. USA: Sage Publications.

- Hüseyinova, K. (2006). *Uluslararası ticarete kültürel farklılıklar ve etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İşçi, E., Söylemez, Ö., & Kaptanoğlu, A. Y. (2013). Örgütlerde kültürel zekâ ve hastane işletmelerinde kültürel zekâ düzeyinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 1-18.
- Kang, H. S. T., Kim, E. J., & Park, S. (2019). Multicultural teaching efficacy and cultural intelligence of teachers. *International Journal of Educational Management*, 33(2), 265-275.
- Karakaplan Özer, E., & Doğan, E. (2017). Yaşam doyumu ve performans ilişkisi: Adıyaman üniversitesi akademik personeli uygulaması. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), 307-315.
- Kasatura, İ. (1991). *Okul başarısı'ndan hayat başarısı'na: Başarıyı yaratan ya da engelleyen etkenler*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kasnaklı, B. (2002). Stratejiler ile performans göstergelerinin bütünlüğünü sağlayan bir model: Dengeli puan kartı. *Verimlilik Dergisi*, 2, 131-152.
- Kıyak, G. N., & Orhan, M. (2021). Çalışanların nomofobi, yaşam doyumu ve iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 30-50.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. P. (2016). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kozikoğlu, İ., & Senemoğlu, N. (2018). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler: Nitel bir çözümleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 341-371.

- Kozikoğlu, İ., & Tosun, Y. (2020). Öğretmenlerin kültürel değerlere duyarlı pedagojiye ilişkin görüşleri ile kültürel zekaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(3), 539-548.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lado, M., Otero, I., & Salgado, J. F. (2021). Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance. *Psicothema*, 33(1), 118-124.
- Leung, S. O. (2011). A comparison of psychometric properties and normality in 4-, 5-, 6-, and 11-point Likert scales. *Journal of Social Service Research*, 37, 412-421.
- Livermore, D. (2011). *The cultural intelligence difference: Master the one skill you can't do without in today's global economy*. New York: Amacom.
- Masrek, M. N., Yuwinanto, H. P., Atmi, R. T., Soesantari, T., & Mutia, F. (2021). Cultural intelligence and job performance of academic librarians in Indonesia. *The Journal of Academic Librarianship*, 47.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Nam, K. A., & Park, S. (2019). Factors influencing job performance: Organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), 137-158.
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal kültür-örgüt kültürü ilişkisi ve yönetim üzerine yansımaları. *Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 1279-1293.
- Noe, R. A. (1999). *Employee training and development*. Boston: McGraw-Hill.
- OECD (2020), *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/69096873-en>.
- Okay, A. Y. (2010). *Serebral frontal ak madde metabolik bütünlüğü ile zeka arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Okumuş, M. N. (2013). *Din kültürü ve ahlak bilgisi ders programlarında farklı din ve inançların öğretimi* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özer Koçak, Y. (2020). *Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının çokkültürlü eğitim tutumları ile kültürel zekaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Özkan, M. (2017). *Lider-ast etkileşim düzeyinin astların iş performansı üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Pavot, W., Diener, E. D., Colvin, C. R., & Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57(1), 149-161.
- Peköz, Ç., & Gürşimşek, A. I. (2020). Multicultural attitudes and cultural intelligence of preschool teachers. *Journal for Multicultural Education*, 14(1), 45-60.
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social sciences: Analysis with SAS and IBM's SPSS* (Sixth Edition). New York: Taylor and Francis.
- Robitzsch, A., (2017). Package 'sirt'. <http://r.meteo.uni.wroc.pl/web/packages/sirt/sirt.pdf>
- Santrock, J. W., (1997). *Life span development*. London: Brown Benchmark Publishers.
- Shomoossi, N., Asor, A. A., Kooshan, M., & Rad, M. (2019). Interculturality and cultural intelligence in an academic context: A report from university staff interacting with nursing students. *Journal of Education And Health Promotion*, 8.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Sims, R. A. (2011). *Cultural intelligence as a predictor of job satisfaction and intent to renew contract among expatriate international school teachers in Latin America* (Doktora Tezi). Trident University, Cypress.

- Spearman, C. (1927). *The abilities of man*. New York: Macmillan.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş-temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler: Örgüt kültürü*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th edition). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tagay, Ö., & Çakar, F. S. (2017). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1168-1186.
- Thomas, D. C., Elron, E., Stahl, G., Ekelund, B. Z., Ravlin, E. C., Cerdin, J. L., ... & Lazarova, M. B. (2008). Cultural intelligence: Domain and assessment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2), 123-143.
- Thomas, C., & Inkson, K. (2009). *Cultural intelligence: Living and working globally* (2.ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Uludağ, G. (2019). Yaşam doyumu ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 291-300.
- Uğur, M. K. (2019). *Kültürlerarası duyarlılık ile kültürel zeka arasındaki ilişkide çokkültürlü eğitim tutumu, empatik eğilim ve tükenmişliğin aracı rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Livermore, D. (2010). Cultural intelligence: A pathway for leading in a rapidly globalizing world. *Leading across differences*, 4(2), 131-138.

- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). Sub-dimensions of the four factor model of cultural intelligence: Expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. *Social and personality psychology compass*, 6(4), 295-313.
- Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy. *Social Indicators Research*, 39(1), 1-58.
- Wang, M. (2016). Effects of expatriates' cultural intelligence on cross-cultural adjustment and job performance. *Revista de Cercetare și Intervenție Socială*, 55, 231-243.
- Yazgan, A. D. (2021). Öğretmen adaylarının bilişsel esneklik düzeyleri ile kültürel zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 212-231.
- Yeşilyaprak, B. (2014). *21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yıldız, O., Dağdeviren, M., & Çetinyokuş, T. (2008). İşgören performansının değerlendirilmesi için bir karar destek sistemi ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23(1), 239-248.
- Yıldız, S. M. (2015). *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Youndt, M. A., & Snell, S. A. (2004). Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance. *Journal of Managerial Issues*, 16(3), 337-360.

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz : () K () E

Yaşınız : (Lütfen yazınız)

Branşınız: : () Sınıf () Okul Öncesi () Özel Eğitim Öğretmenliği

() Psikolojik Danışma/Rehberlik () İngilizce () Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi

() Beden Eğitimi () Türkçe () Sosyal Bilgiler () Fen Bilimleri () Matematik

() Müzik () Görsel Sanatlar () Fizik () Kimya () Biyoloji () Tarih

() Coğrafya () Bilişim Teknolojileri () Almanca () Felsefe

() Türk Dili ve Edebiyatı () Diğer.....

Yaşamınızın Çoğunu Geçirdiğiniz Bölge:

() Doğu Anadolu Bölgesi

() Karadeniz Bölgesi

() İç Anadolu Bölgesi

() Güneydoğu Anadolu Bölgesi

() Akdeniz Bölgesi

() Ege Bölgesi

() Marmara Bölgesi

EK-B: Gönüllü Katılım Formu

Sayın Katılımcı,

Çalışmaya göstermiş olduğunuz ilgi ve ayıracağınız zaman için çok teşekkür ederim. Bu form, araştırmanın amacını açıklamayı ve katılımcı olarak haklarınızı tanımlamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi olan Psikolojik Danışman Zeynep Betül KAYA GÖKCEK'in, Prof. Dr. Filiz BİLGE danışmanlığında yürüttüğü "Öğretmenlerde Kültürel Zeka, Yaşam Doyumu ve İş Performansı" adlı tez çalışmasıdır. Araştırmanın amacı öğretmenlerde kültürel zeka düzeyi ile yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda kültürel zeka düzeyini ölçmek için "Kültürel Zeka Ölçeği", yaşam doyumunu ölçmek için "Yaşam Doyumu Ölçeği", iş performansını ölçmek için "İş Performansı Ölçeği" ve sosyo-demografik özellikleri belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmaktadır. Çalışma kapsamında ilerleyen sayfalarda önünüze gelecek ölçekleri yanıtlamanız beklenmektedir.

Bu çalışma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan ve Bitlis İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcı olmaktan vazgeçme hakkına sahipsiniz, ekranı kapatarak çıkış yapmanız çalışmadan ayrılmanız için yeterli olacaktır. Çalışma için ilerleyen sayfalarda önünüze gelecek olan form ve ölçeklere isim yazılmayacaktır. Form ve ölçeklerin doldurulması ortalama 15-20 dakika sürmektedir. Toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır, bilgilerin hiç kimseye paylaşılması söz konusu değildir. Araştırma esnasında karşılaşılabilecek herhangi bir risk bulunmamaktadır. Araştırma süresince, tereddüt ettiğiniz veya sormak istediğiniz bir konu olduğunda çekinmeden sorabilirsiniz. Ayrıca araştırma sonucu hakkında bilgi almak ve araştırma sonrasında sormak istedikleriniz için [redacted] telefondan veya [redacted] e-posta adresinden Psikolojik Danışman Zeynep Betül KAYA GÖKCEK'e ulaşabilirsiniz.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı;

() Kabul ediyorum

() Kabul etmiyorum

Sorumlu Araştırmacı:

Prof. Dr. Filiz BİLGE

HÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Katılımcı:

Adı Soyadı:

Adres:

Telefon:

Tarih:

İmza:

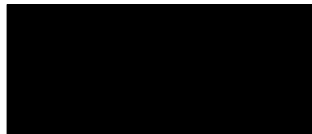
Araştırma sırasında etik kurallara uymayı ve katılımcının kişisel verilerini korumayı kabul ediyorum.

Araştırmacı:

Psikolojik Danışman Zeynep Betül KAYA GÖKCEK



TOKİ Şehit Yusuf Sayan Ortaokulu

Adilcevaz/BİTLİS



EK-C: Ölçeklerin Kullanım İzinleri

Kültürel Zeka Ölçeği İzni




 **Gökhan Arastam...** 31 Ağu  
Alıcılar: ben ▾

Sayın Zeynep Betül Kaya
Kültürel Zeka Ölçeğini kullanmanızda bir sakınca yoktur. İstediğiniz bilgiler makalede mevcuttur. Yapabileceğim bir şey olursa çekinmeden mail aracılığı ile sorabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/596693>

[Alıntılanan metni göster](#)

--
Assoc. Prof.Dr. Gökhan ARASTAMAN
Hacettepe University

İş Performansı Ölçeği İzni

 **GÜNER ÇÖL** 31 Ağu  
Alıcılar: ben ▾

Zeynep hanım atf yaparak kullanabilirsiniz. 5 li likert ölçeği kullanılmıştır. İlgili makalede ihtiyaç duyacağınız bilgiler mevcut. Kolaylıklar dilerim.

iPhone'umdan gönderildi

Yaşam Doyumu Ölçeği İzni



abidin dagli 31 Ağu

Alicılar: ben v



Sevgili Zeynep Betül KAYA,
Taraşımızdan Türkçeye uyarlanan Yaşam
Doyumu Ölçeğini çalışmalarınızda
kullanmanızda bir sakınca yoktur. Ölçek ile
ilgili sormak istediğiniz tüm soruların cevabı
çalışmada mevcuttur. İyi akşamlar ve iyi
çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle...
Doç. Dr. Abidin DAĞLI



nigah baysal 3 Eyl

Alicılar: ben v



Merhaba,

Öncelikle çalışmanızda başarılar
dilerim. Ölçeği bilimsel etik kurallar
çerçevesinde kullanabilirsiniz. Size ölçeğin
uygulama formunu gönderiyorum.
Uygulayacağınız gruba göre bağımsız
değişkenleri (cinsiyet, yaş vb.)
değiştirebilirsiniz. Ayrıca ortalamalar
yorumlanırken ölçekte yer alan maddelerin;

1.00-1.79 arasındaki ortalama değerlerin
"Hiç katılmıyorum",
1.80-2.59 arasındaki ortalama değerlerin
"Çok az katılıyorum",
2.60-3.39 arasındaki ortalama değerlerin
"Orta düzeyde katılıyorum",
3.40-4.19 arasındaki ortalama değerlerin
"Büyük oranda katılıyorum" ve
4.20-5.00 arasındaki ortalama değerlerin ise
"Tamamen katılıyorum" derecesinde yer
aldığı kabul edilmiştir.

Kolay gelsin.

Öğr.Gör. Nigah BAYSAL

EK-Ç: Kültürel Zeka Ölçeği Örnek Maddeler

Aşağıda yer alan ifadeleri okuyup ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleme yaparak belirtiniz.

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Az Katılmıyorum 4: Kararsızım

5: Az Katılıyorum 6: Katılıyorum 7: Kesinlikle Katılıyorum

1	Farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilgilerin farkındayım.	1	2	3	4	5	6	7
4	Farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olduğumda kültürel bilgimin doğruluğunu kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Diğer kültürlerin kültürel değerlerini ve dini inançlarını bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
10	Diğer kültürlerdeki sözel olmayan davranışların ifade ediliş kurallarını bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
11	Farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
13	Benim için yeni olan bir kültüre uyum sağlama stresiyle baş edebileceğimden eminim.	1	2	3	4	5	6	7
15	Farklı bir kültürdeki alışveriş koşullarına alışabileceğim konusunda kendime güvenirim	1	2	3	4	5	6	7
19	Kültürlerarası durum gerektirdiği zaman sözel olmayan davranışlarımı değiştiririm.	1	2	3	4	5	6	7

EK-D: Yaşam Doyumu Ölçeği Örnek Maddeler

Aşağıda yer alan maddeleri okuyarak size uygun olan şekilde işaretleme yapınız.

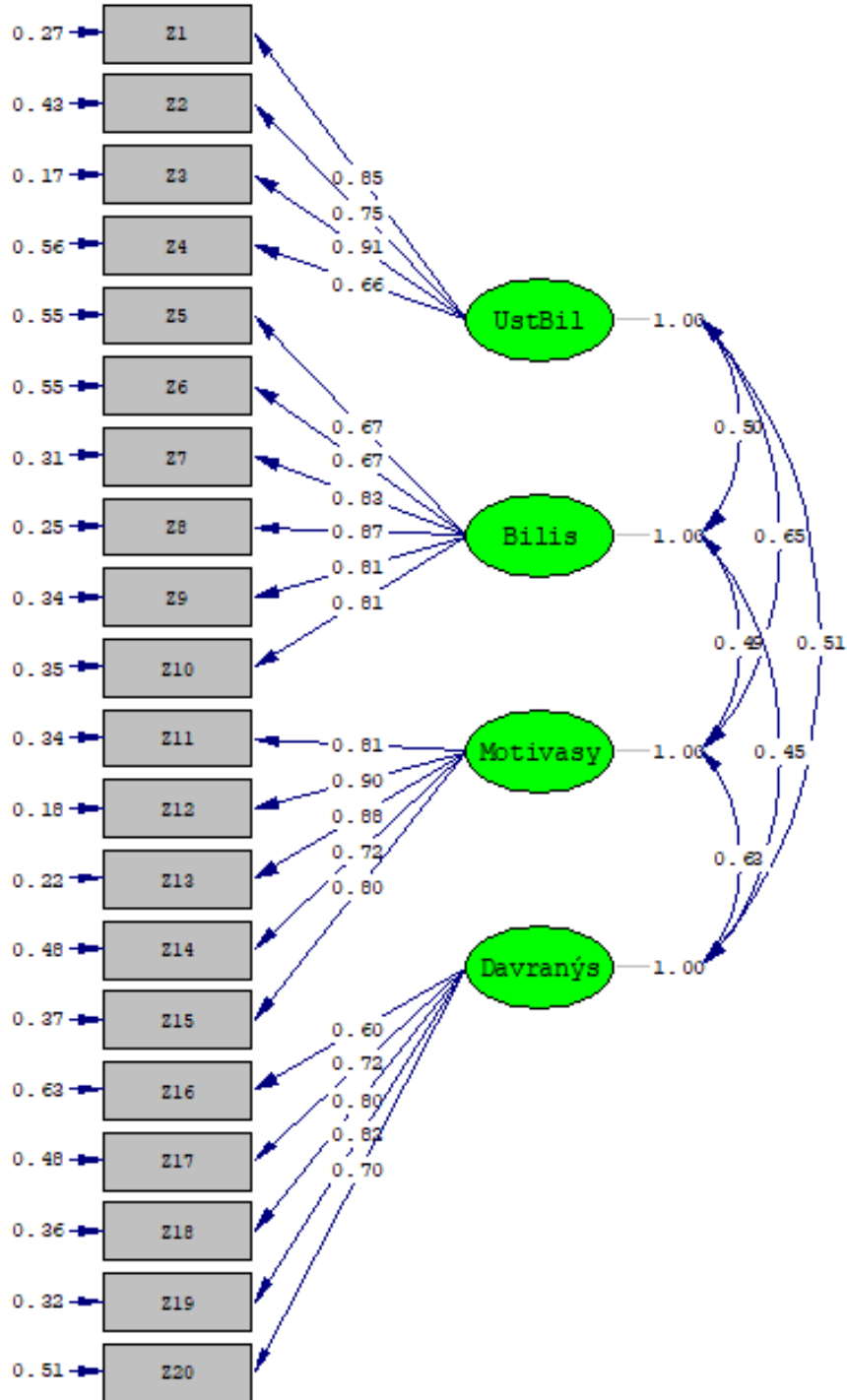
	Maddeler	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Büyük oranda katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
3	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	1	2	3	4	5

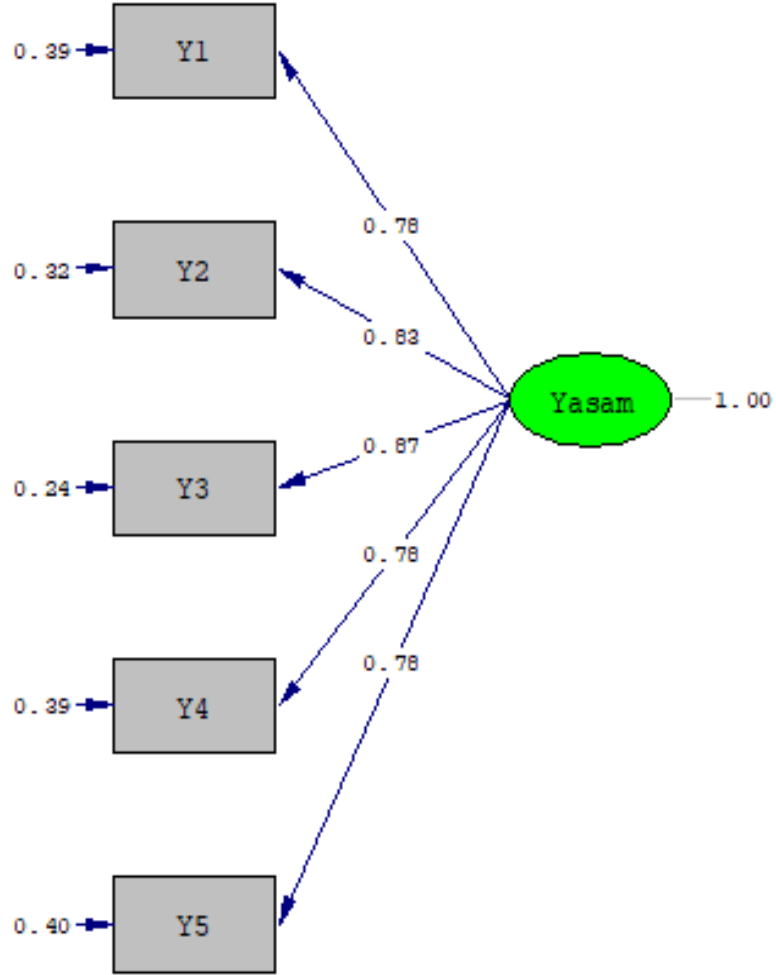
EK-E: İş Performansı Ölçeği Örnek Maddeler

Lütfen her bir ifadeyi okuyarak size uygun olan şekilde işaretleme yapınız. Katkılarınız için teşekkürler.

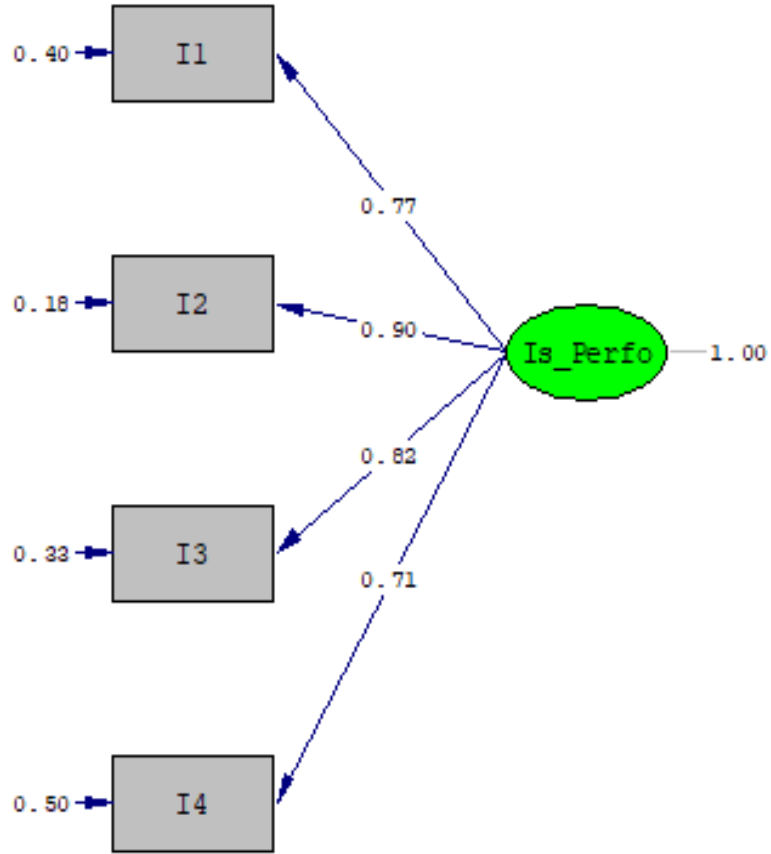
İş Performansı Ölçeği		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
2	İş hedeflerime fazlası ile ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5

EK-F: Kültürel Zeka Ölçeğine İlişkin Yol Katsayıları Diyagramı



EK-G: Yaşam Doyumunu Ölçeğine İlişkin Yol Katsayıları Diyagramı

EK-Ğ: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Yol Katsayıları Diyagramı



EK-H: Etik Komisyonu Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük



Sayı : E-35853172-300-00001545243
Konu : Zeynep Betül KAYA GÖÇEK (Etik Komisyon İzni)

19.04.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 04.03.2021 tarihli ve E-51944218-300-00001481356 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Zeynep Betül KAYA GÖÇEK'in Prof. Dr. Filiz BİLGE sorumluluğunda yürüttüğü "Öğretmenlerde Kültürel Zeka, Yaşam Doymu ve İş Performansı" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 23 Mart 2021 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: FDD8DB54-AFCC-49AB-995A-F038F242F49B

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ehys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Sevdü TOPAL

E-posta: yuz.umd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgi soru İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Tele fon: 03123051008

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Kep: hacettepeunivsite.si@ho0.lk.ep.tr



EK-I: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

13/10/2022

(İmza)

Zeynep Betül KAYA GÖKCEK

EK-İ: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

13/10/2022

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Öğretmenlerde Kültürel Zeka, Yaşam Doyumu ve İş Performansı

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
13/10/2022	61	93,352	22/09/2022	%18	1924166250

Uygulanan filtreler:

- Kaynaklar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Zeynep Betül KAYA GÖKCEK

Öğrenci No.: N18136178

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

İmza

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Filiz BİLGE

EK-J: Thesis Originality Report

13/10/2022

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Educational Sciences

Thesis Title: Cultural Intelligence, Life Satisfaction and Job Performance Among Teachers

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
13/10/2022	61	93,352	22/09/2022	%18	1924166250

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Zeynep Betül KAYA GÖKCEK

Student No.: N18136178

Department: Educational Sciences

Program: Guidance and Psychological Counseling

Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED

Prof. Dr. Filiz BİLGE

EK-K: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezime ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

13/10/2022

(imza)

Zeynep Betül KAYA GÖKCEK

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezinerişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3 şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanın önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.
*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.