



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

KÜLTÜREL ZEKA VE İŞKOLİKLİĞİN ROLE DAYALI PERFORMANS
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: C TİPİ KİŞİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Kevser GÜNDOĞAN

Danışman
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Nevşehir
Ağustos 2022

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Kevser GÜNDOĞAN



TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Kültürel Zeka ve İşkolikliğin Role Dayalı Performans Üzerindeki Etkileri: C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü” adlı yüksek lisans tezi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Kevser GÜNDOĞAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Suzan ÇOBAN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER danışmanlığında Kevser GÜNDOĞAN tarafından hazırlanan “Kültürel Zeka ve İşkolikliğin Role Dayalı Performans Üzerindeki Etkileri: C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İMZA

Başkan	: Doç. Dr. Özgür DEMİRTAŞ
Üye (Danışman)	: Prof. Dr. Şevki ÖZGENER
Üye	: Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Volkan Recai ÇETİN

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinden itibaren her aşamada beni yönlendiren ve geliŐmeme katkıları olan Tez danıŐmanım Prof. Dr. Şevki ÖZGENER başta olmak üzere tez savunma sınavımda yer alan jüri üyelerine, lisansüstü eğitimde emek veren Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İŞletme Anabilim Dalı Öğretim üyelerine, Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına; maddi ve manevi olarak beni destekleyen ve ilham ettiren merhum babam Ahmet GÜNDOĞAN ve canım annem Nezihe GÜNDOĞAN'a ve umudumu diri tutan abim Abdülkerim GÜNDOĞAN'a teŐekkürlerimi bir borç bilirim.

Kevser GÜNDOĞAN



KÜLTÜREL ZEKA VE İŞKOLİKLİĞİN ROLE DAYALI PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: C TİPİ KİŞİLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Kevser GÜNDOĞAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı,

Yüksek Lisans, Ağustos 2022

Danışman: Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

ÖZET

Bilgi teknolojilerinin etkisiyle işletmeler global düzeyde daha fazla faaliyet göstermeye başlamışlardır. Global pazarlarda kültürel farklılıkları anlamak ve onlardan yararlanabilmek için kültürel zekâ kavramı ilgi çekici araştırma alanlarından biri haline gelmiştir. Aynı şekilde bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması ve daha fazla gelir elde etme isteği, işkolikliğin de yaygınlaşmasına sebebiyet vermiştir. Bu nedenle çalışma, tekstil sektörü çalışanları açısından kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkide C tipi kişiliği düzenleyici rolünü inceleyerek alandaki bulgu eksikliğini gidermeye odaklanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve C tipi kişiliğin hem kültürel zekâ hem de işkoliklik ile role dayalı performans arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, Mersin ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır (n=511). Araştırmada veriler, İlhan ve Çetin (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kültürel zekâ ölçeği, Doğan ve Tel'in (2011) Türkçe'ye uyarladığı DUWAS işkoliklik ölçeği, Welbourne ve diğeri (1998) tarafından geliştirilen role dayalı performans ölçeği ve Bozo ve diğelerinin (2012) Türkçe'ye uyarladığı C Tipi Davranış Ölçeğinden oluşan bir anket formuyla toplanmıştır. Bu verilerle doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla ölçüm modeli geliştirildikten sonra araştırmanın model ve hipotezlerini test etmek için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen prosedür esas alınarak hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre; hem kültürel zekânın hem de C tipi kişiliğin role dayalı performansı pozitif etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde işkolikliğin role dayalı performansı pozitif etkilediği saptanmıştır. Ayrıca C tipi kişiliğin hem kültürel zekâ ile role dayalı performans ilişkisinde hem de işkoliklik ile role dayalı performans ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak araştırmanın bazı kısıtları olduğu vurgulanmış ve araştırmada bazı çıkarımlara yer verilerek

tekstil sektöründeki yöneticilere ve işletmelere dair öneriler sunulmuş ve gelecekte bu konuda araştırma yapacaklara yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Zekâ, C Tipi Kişilik, İşkoliklik, Role Dayalı Performans, Tekstil Sektörü



**THE EFFECTS OF CULTURAL INTELLIGENCE AND
WORKAHOLISM ON ROLE-BASED PERFORMANCE:
THE MODERATING ROLE OF THE TYPE C PERSONALITY**

Kevser GÜNDOĞAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Department of Business Administration, Management and Organization, M.B.A,

August 2022

Supervisor: Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

ABSTRACT

With the effect of knowledge technologies, businesses have started to operate more at the global scale. The concept of cultural intelligence has become one of the interesting research areas in order to understand and benefit from cultural differences in global markets. Likewise, the spread of knowledge technologies and the desire to earn more income have led to the spread of workaholism. For this reason, the study focuses on eliminating the lack of findings in the field by examining the effects of cultural intelligence and workaholism on role-based performance and the moderator role of type C personality in the relationship between these variables for textile industry employees. The aim of this study is to reveal the effects of cultural intelligence and workaholism on role-based performance and to determine whether type C personality has a moderator effect on the relationship between both cultural intelligence and workaholism and role-based performance. The sampling of this study consists of the employees of textile businesses operating in Mersin Province (n=511). In the research, the data was collected with a questionnaire consisting of the cultural intelligence scale adapted into Turkish by İlhan and Çetin (2014), the DUWAS workaholism scale adapted into Turkish by Doğan and Tel (2011), the role-based performance scale developed by Welbourne et al. (1998), and the type C personality scale adapted into Turkish by Bozo et al. (2012). After developing the measurement model with the help of confirmatory factor analysis with these data, it was applied hierarchical regression analysis based on the procedure proposed by Aiken and West (1991) to test the model and hypotheses of the research. According to the research findings, It has been determined that both cultural intelligence and type C personality positively affect role-based performance. Similarly, it determined that workaholism had a positive effect on role-based performance. In addition, it has been determined that type C personality has a moderating effect both on the relationship between cultural intelligence and role-based

performance, and on the relationship between workaholism and role-based performance. Finally, it emphasized that there were some limitations of the research, and some implications were included in the research, and suggestions presented about the managers and businesses in the textile sector and some suggestions presented for those who will do research on this subject in the future.

Key Words: Cultural Intelligence, Workaholism, Role-Based Performance, the Type C Personality, Textile Sector



KISALTMALAR

DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi.
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (the Comparative Fit Index).
TLI	: Tucker-Lewis İndeksi (Tucker-Lewis Index).
IFI	: Artırmalı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI)
NFI	: Normalleştirilmiş Uyum İyiliği İndeksi (The Normed Fit Index).
NNFI	: Normalleştirilmemiş Uyum İndeksi (The Non-normed Fit Index-NNFI)
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index).
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index).
RFI	: Bağlı Uyum İndeksi (Relative Fit Index).
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error Approximation).
RMR	: Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual, RMR)
SRMR	: Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual).
χ^2/df	: Ki-kare/Serbestlik Derecesi.
MI	: Değişim Endeksleri (Modification Indices).
BYG	: Bileşik Yapı Güvenilirliği.
OAV	: Ortalama Açıklanan Varyans.
KZ	: Kültürel Zekâ.
CK	: C Tipi Kişilik.
İK:	: İşkoliklik.
RP	: Role Dayalı Performans.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KLAVUZUNA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iiiv
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
KISALTMALAR.....	ix
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TEORİK TARTIŞMALAR VE LİTERATÜR TARAMASI

1.1.KÜLTÜREL ZEKÂ KAVRAMI.....	4
1.1.1.Kültür Kavramı.....	4
1.1.2.Zekâ Kavramı	6
1.1.2.1. Zekânın Tanımı.....	6
1.1.2.2.Zekâ Kuramları	7
1.1.2.2.1. H.Gardner: Çoklu Zekâ Kuramı	7
1.1.2.2.2.R. Sternberg: Başarılı (Üçlü) Zekâ Kuramı.....	9
1.1.2.3.Zekâ Türleri	9
1.1.2.3.1.Sosyal Zekâ	9
1.1.2.3.2.Duygusal Zekâ.....	10

1.1.2.3.3.Kültürel Zekâ.....	10
1.1.3. Kültürel Zekâ Kavramı.....	10
1.1.3.1. Kültürel Zekânın Tanımı	11
1.1.3.2. Kültürel Zekânın Boyutları.....	12
1.1.3.2.1. Üst Bilişsel Kültürel Zekâ	16
1.1.3.2.2.Bilişsel Kültürel Zekâ.....	17
1.1.3.2.3.Motivasyonel Kültürel Zekâ.....	18
1.1.3.2.4. Davranışsal Kültürel Zekâ.....	19
1.1.3.3.Kültürel Zekânın Geliştirilmesi	19
1.1.3.4.Kültürel Zekâ Kavramının İşletmeler Açısından Önemi.....	24
1.1.3.5. Kültürel Zekâ İle İlgili Araştırma Bulguları.....	25
1.2. İŞKOLİKLİK KAVRAMI.....	27
1.2.1. İşkolikliğin Tanımı ve Gelişimi.....	27
1.2.2. İşkoliklik Boyutları.....	31
1.2.2.1. Aşırı Çalışma	32
1.2.2.2. Kompulsif Çalışma	33
1.2.3. İşkolikliğin Özellikleri.....	33
1.2.4. İşkolikliği Etkileyen Faktörler.....	34
1.2.5. İşkoliklik Teorileri.....	35
1.2.5.1. Bağımlılık Teorisi	36
1.2.5.2. Öğrenme Teorisi	36
1.2.5.3. Kişisel Özellik Teorisi	37
1.2.6. İşkoliklik Tipolojileri.....	38
1.2.6.1. Oates'in Tipolojisi	39
1.2.6.2. Naughton'un Tipolojisi.....	39

1.2.6.3. Robinson'un Tipolojisi	40
1.2.6.4. Spence ve Robins'in Tipolojisi.....	42
1.2.6.5. Scott ve Arkadaşlarının Tipolojisi	43
1.2.7. İşkoliklik İle İlgili Araştırma Bulguları.....	44
1.3. C TİPİ KİŞİLİK	47
1.3.1. Kişilik Kavramı	47
1.3.1.1. Kişiliğin Tanımı ve Önemi	48
1.3.1.2. Kişiliği Etkileyen faktörler	50
1.3.1.3. Kişilik Teorileri.....	51
1.3.1.3.1. Beden Yapılarına Göre Kişilik Teorilerinin Sınıflandırılması	52
1.3.1.3.2. Kişiliğin Ruhsal ve Toplumsal Yapıya Göre Sınıflandırılması.....	53
1.3.1.3.2.1. Sigmund Freud'un Kişilik Tipolojisi.....	53
1.3.1.3.2.2. Carl Gustav Jung'un Kişilik Tipolojisi.....	54
1.3.1.3.2.3. Hans Eysenck'in Kişilik Tipolojisi.....	56
1.3.1.3.2.4. Beş Faktörlü Kişilik Modeli	58
1.3.1.3.2.5. A, B, C ve D Tipi Kişilik Tipolojileri.....	59
1.3.2. C Tipi Kişilik Kavramı ve Önemi	61
1.3.2.1. C Tipi Kişiliğin Tanımı.....	62
1.3.2.2. C Tipi Kişiliğin Özellikleri	64
1.3.2.3. C Tipi Kişiliğin Boyutları	65
1.3.2.3.1. Kendini Feda Etme	65
1.3.2.3.2. Duygularını İfade Edememe.....	66
1.3.3. C Tipi Kişilik İle İlgili Araştırma Bulguları	66
1.4. ROLE DAYALI PERFORMANS	67
1.4.1. Performans ve İş Performansı Kavramları	68

1.4.2. Role Dayalı Performans Kavramı.....	70
1.4.2.1. Role Dayalı Performans Tanımı	70
1.4.2.2. Role Dayalı Performans Boyutları.....	74
1.4.2.2.1. İş Rolü	74
1.4.2.2.2. Organizasyon (Örgütsel Vatandaşlık) Rolü.....	75
1.4.2.2.3. Kariyer Rolü	75
1.4.2.2.4. Takım Rolü.....	77
1.4.2.2.5. Yenilikçilik Rolü	78
1.4.2.2.Role Dayalı Performans İle İlgili Araştırma Bulguları.....	79
1.5. KÜLTÜREL ZEKÂ, İŞKOLİKLİK VE C TİPİ KİŞİLİĞİN ROLE DAYALI PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ.....	82

İKİNCİ BÖLÜM

METODOLOJİ VE BULGULAR

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	84
2.2. METODOLOJİ	87
2.2.1. Örneklem	87
2.2.2. Veri Toplama Aracı.....	88
2.2.3.Araştırma Modeli ve Hipotezler	89
2.2.4. Veri Analiz Yöntemleri ve Prosedürü	90
2.3. BULGULAR.....	91
2.3.1. Ölçüm Modeline Dair Bulgular	91
2.3.2.Araştırma Modeli ve Hipotezlerinin Test Edilmesi.....	95
2.3.2.1.Kültürel Zekâ İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Etkisi	95
2.3.2.2. İşkoliklik İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Etkisi	98

SONUÇ	101
KAYNAKÇA	106
EKLER	126
ETİK KURUL İZİNİ	132



TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1.1. Hippocrates'ın Kişilik Tipolojisi	52
Tablo 1.2. C Tipi Kişiliğın Olumlu ve Olumsuz Özellikleri.....	65
Tablo 2.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri	87
Tablo 2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi için Uyum İyiliği Değerleri	91
Tablo 2.3. Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri	92
Tablo 2.4. Ayırt Edici Geçerlilik Sonuçları	94
Tablo 2.5. Ölçüm Modelindeki Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar.....	95
Tablo 2.6. Kültürel Zekâ İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğın Düzenleyici Etkisi.....	96
Tablo 2.7. İşkoliklik İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğın Düzenleyici Etkisi.....	98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1.1. Kültürel Zekâ Bileşenleri	14
Şekil 1.2. Kültürel Zekânın Dört Faktörlü Modeli	15
Şekil 1.3. Kültürel Zekânın Gelişimi	22
Şekil 1.4. Naughton İşkoliklik Tipolojisi	40
Şekil 1.5. Robinson İşkoliklik Tipolojisi	42
Şekil 1.6. Eysenck'in İki Kutuplu Kişilik Tipolojisi	57
Şekil 1.7. Tip A, B ve C'nin Dışadönüklük ve Nevrotiklik ile Varsayımsal İlişkileri	61
Şekil 2.1. Araştırma Modeli	89
Şekil 2.2. Kültürel Zekâ İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü	97
Şekil 2.3. İşkoliklik ile Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü	99

GİRİŞ

1930'lu yıllardan beri rol teorisi, psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış ve yönetim disiplinlerindeki araştırmacılar tarafından incelenmektedir. Bu çalışmalarda rollerin sosyal yapıda önemli bir rol oynadığı ve özellikle organizasyon çalışanlarının davranışını anlamada önemli rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Dar anlamda roller, sosyal bir çerçeve içindeki konumlardır ve onları işgal eden bireyler tarafından tanımlanırlar. Rol teorisine göre, bireylerin rol beklentileri hem kişisel özelliklerinden hem de içinde buldukları bağlamdan etkilenir. Bu nedenle rol teorisi, çalışan performansının hem bireyin hem de organizasyonun bir işlevi olacağını öne sürer. Bu teori, hem psikolojik (bireysel katkılar) hem de sosyolojik (örgütsel çerçeve) perspektifi birleştirdiği için performans açıklamalarında büyük bir ilerlemeyi temsil eder. Performansı açıklama konusundaki önceki girişimler, her ikisinin de aynı anda katkıda bulunabileceği varsayımını ihmal ederek, bireysel tahmin edicileri veya çevresel tahmin edicileri incelemişlerdir (Welbourne, Johnson ve Erez, 1997: 5). Aynı görüşleri paylaşmakla birlikte role dayalı performansın öncülleri konusundaki çalışmaların yeterli olmadığını, özellikle kültür, iş alışkanlıkları ve kişiliğin role dayalı performansı etkileyebileceği savını incelemek amacıyla bu çalışmanın modeli tasarlanmıştır.

Role dayalı performans "işin" beklenen yönlerini ifade eden görev performansıdır. Bu, organizasyonlardaki rol içi performansa benzemektedir. Ancak bireylerin duygusal, değerlendirici, bilgilendirici ve araçsal destek sağladığı davranışların yanı sıra etkileşim ve iletişim kalitesi de dâhil olmak üzere sosyal desteği yansıtan öğeleri kapsar (Chen vd., 2014: 194).

Kültürel zekâ, bir bireyin farklı kültürel bağlamlara diğerlerinden daha başarılı bir şekilde uyum sağlayabilme veya yeni kültürel ortamlara başarılı bir şekilde uyum sağlayabilme yeteneğidir (Earley ve Ang, 2003: 9). Zekânın bu boyutunun performans üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar az sayıdadır (Lee ve Sukoco, 2010). Bu çalışmada bir başka bağımsız değişken olan işkoliklik ise bireyin kendini sürekli çalışmaya zorlaması veya bireyde iş yapma ile ilgili kontrol edilemez bir ihtiyaç olarak tanımlanmaktadır (Oates, 1971: 11). İşkolikliğin performans üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar da henüz yeterli görünmemektedir (Shimazu vd., 2012; Spagnoli

vd., 2020). Bu iki değişkenin C tipi kişiliği düzenleyici değişken olduğu modelde ele alan çalışma da bulunmamaktadır. C tipi kişilik, kişilerarası alana karşılık gelen boyun eğme (itaat etme) ve içsel alana karşılık gelen sınırlı duygulanım boyutlarından oluşur. Boyun eğme Delta-Artı/Kendini Kısıtlamaya biraz daha yakındır, Sınırlı Duygulanım ise Beta-Eksi/Pasifliğe daha yakındır. Boyun eğme; patolojik uyumluluk, uyum, başkalarına karşı nezaket, onlara karşı eleştirel olmayan uyum, bağımlılık, aşırı sabır, barışçılık, reddedememe ve hatta diğer insanlara aşırı odaklanma ve kendi ihtiyaçları pahasına onlar için kendini feda etmeyi kapsar. Sınırlı duygulanım; olumsuz duyguların (özellikle öfke) bastırılması, yaşanan duyguların farkındalığının düşük olması, bunları tanımlayamama, adlandıramama ve ifade edememe, zevksizlik, edilgenlik ve zorluklar karşısında çaresizlik şeklinde kendini gösterir (Rymarczyk vd., 2020: 5).

İmalat sanayi işletmeleri ve tekstil işletmeleri çalışanlarının role dayalı performansı rekabet gücü açısından belirleyici göstergelerden biridir. Bu performansın hem kültür ve kültürel zekâdan, hem kişilik özelliklerinden hem de işkoliklikten etkilenebileceğine dair soyut tartışmalar mevcuttur. Ancak bu değişkenler arasındaki ilişkilere dair belirsizliği ortadan kaldırmak amacıyla imalat sanayindeki tekstil işletmeleri çalışanları üzerinde kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performansa etkileri ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerde C tipi kişiliğin düzenleyici etkileri çalışmanın araştırma modeline dâhil edilmiştir.

Gerek kültürel zekâ ile performans ilişkisi gerekse işkolik ile performans ilişkisi üzerinde duran çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışmalardan Ramula ve arkadaşları (2011), Malezya'da çalışan gurbetçiler örneğinde kültürel zekânın, kültürlerarası uyuma ve iş performansına etkilerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre kültürel zekânın, gurbetçilerin kültürlerarası uyumu kolaylaştırdığını ve iş performansını artırdığını saptamışlardır. Öte yandan Arsezen (2017) Antalya ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri yöneticilerinin, işkoliklik davranışlarının, iş tatmini ve işletme performansına etkilerini ve bu etkilerde duygusal bağlılığın aracı rolünü ele almıştır. Araştırma bulgularında yöneticilerin işkoliklik davranışının iş tatmini ve işletme performansını pozitif etkilediğini ve bu ilişkilerde duygusal bağlılığın aracı rolü oynadığını ortaya koyulmuştur. Bu çalışmalar kültürel

zekâ ve işkolikliğin role dayalı performansı pozitif etkileyebileceği konusunda fikir vermektedir. Ancak hem kültürel zekâ hem de işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara henüz rastlanmamaktadır. Bununla birlikte hem kültürel zekâ hem de işkoliklik ile role dayalı performans arasındaki ilişkide C tipi kişiliğin düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı konusu da belirsizdir.

Bu bulgular doğrultusunda çalışmanın amacı, kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve C tipi kişiliğin, gerek kültürel zekâ gerekse işkoliklik ile role dayalı performans arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayıp oynamadığını saptamaktır. Bu bağlamda çalışmanın sorunsalı, kültürel zekâ ve işkoliklik role dayalı performansı nasıl ve ne yönde etkilemektedir? C tipi kişilik, hem kültürel zekânın role dayalı performans hem de işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkinin yönünü ve şiddetini değiştirebilmekte midir? şeklindedir. Bu soruları yanıtlamak amacıyla Mersin ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmeleri çalışanları üzerinde bir saha araştırması yapılmıştır.

Bu tez çalışması öncelikle kültürel zekâ ve role dayalı performans ilişkisine dair literatürdeki bilgi ve bulgu eksikliğini doldurmayı amaç edinmektedir. Çünkü kültürel zekânın teorisi konusunda yetersiz bilgi birikimi olmasının yanısıra role dayalı performans gibi bireysel çıktılarla ilişkisine dair bulgu eksikliği mevcuttur. *İkincisi* tekstil sektörü açısından işkolikliğin role dayalı performansa etkilerini inceleyen ampirik çalışmalara nadir rastlanmaktadır. C tipi kişiliğin düzenleyici değişken olması durumunda kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerini test eden modeli konu edinen çalışmalara da henüz rastlanmamaktadır. Yani bu çalışmanın bulgularının yönetim yazınına da yeni bir perspektif sunabileceği düşünülmektedir. *Dördüncüsü* tekstil işletmelerinde kültürel zekâ ve işkoliklik, role dayalı performans gibi örgütsel ve bireysel çıktıları etkilemektedir. Dolayısıyla çalışmanın bulguları tekstil işletmelerinin çıktılarının öncülleri konusunda yöneticilere yol gösterebilir.

Tez çalışması iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kültürel zekâ, işkoliklik, C tipi kişilik ve role dayalı performans ile ilgili teorik çalışmalar ve literatür taraması yer almaktadır. İkinci bölümde araştırmanın metodolojisi, bulgular ve tartışma üzerinde durulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEORİK TARTIŞMALAR VE LİTERATÜR TARAMASI

1.1. KÜLTÜREL ZEKÂ KAVRAMI

Kültürel zekâ başlığı altında, kültür ve zekâ kavramlarına kısaca değinildikten sonra kültürel zekâ kavramının tanımı ve literatürdeki gelişimi, boyutları ve geliştirilmesi, işletmeler açısından önemi üzerinde durulmuştur. Ayrıca kültürel zekâ ile ilgili önceki araştırmaların bulgularına yer verilmiştir.

1.1.1. Kültür Kavramı

Kültür, oldukça geniş bir kavram olmakla birlikte birçok farklı tanıma sahiptir. Hofstede kültürü, bir toplumun yaşayış biçimlerini etkileyen ortak özelliklerin etkileşimli bir toplamı olarak tanımlar ve bir toplumu diğerlerinden ayırarak benzersizliğini ifade ettiğini belirtir (Hofstede, 2001: 10).

Tylor'a (1871: 1) göre geçmiş yaşantıların geleceği etkileyerek neden olduğu gelişim aşamaları olarak kabul edilen kültür, belli bir topluma mensup bireylerin edindikleri bilgi, sanat, gelenek-görenek gibi tüm yeti, beceri ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir oluşumdur. Yani kültür, toplumun temellerine işlenmiş, öğrenilmiş ve bireylere öğretilen; eğitim vasıtasıyla nesilden nesile aktarılan kolektif bir içeriktir (Güvenç, 1979: 103).

Dinamik ve karmaşık bir yapı olarak algılanan kültür, ortak inançlar, değerler, ritüeller, ayinler, seramoniler, semboller, kahramanlar ve yorumlardan oluşur. Ayrıca kültür, topluma ait kişiler tarafından paylaşılan bilgi, kavram ve değerlerden meydana gelmektedir. Çoğu sosyal bilimciye göre kültür, insan topluluklarının sembolik,

düşünsel ve soyut yönlerine dayanır. Bir kültürün özü, toplum içerisindeki bireylerin sahip oldukları değerleri veya kültürel unsurları nasıl algıladığı, yorumladığı ve kullandığıdır (Banks ve Banks, 2016: 5). Her toplumun kendine özgü yaşam stili vardır. Bu yaşam stilleri “kültür”e temel oluşturur. İnsanların tarihi boyunca birbirleriyle olan iletişim ve etkileşimleri sonucu, kültür şekillenip aynı zamanda başka kültürlerle de etkileşim içinde olmuştur (Özlem, 2008: 49-50).

Örgütsel davranış yazınında kültürün özellikleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Güvenç, 1979: 103-108):

- *Kültür öğrenilir*; kültür doğuştan kazanılan bir yeti değil, sonradan yaşam içerisinde edinilen alışkanlıkları kapsar.
- *Kültür tarihidir ve süreklidir*; kültür, gelenek ve görenekler vasıtasıyla nesillere aktarılır.
- *Kültür toplumsaldır*; kültürel kazanımlar her toplumun kendi ortak paylaşımları olmaktadır. Bireyler genelde ait oldukları toplumların alışkanlıklarını, davranış ve tutumlarını benimserler. Aslında bütün kültürler, örgütlenme, dayanışma ve sosyal denetim mekanizmaları yönünden benzerlik gösterir. Ancak her kültürün toplumsal alışkanlıkları ve değerleri birbirinden farklı olabilir.
- *Kültür idealleştirilmiş kurallar sistemidir*; her kültürün toplumsal tutum ve davranışları vardır. Bu tutumlar toplumların ideallerini oluşturur ve olması gerekenin bu tutumlar olduğu kabul edilir. Fakat bireylerin her zaman bu ideallere uygun davranışlar sergilemesi mümkün değildir. İdealleştirilmiş kurallar, daha çok o toplumun sembolik değerleridir.
- *Kültür gereksinimleri karşılar ve sosyal tatmin sağlayıcıdır*; kültür toplumun temel ihtiyaçlarını karşılar. Bireyler temel gereksinimleri karşılayabildikleri ortamlarda tatmin noktasına ulaşır ve toplumsal alışkanlıkları destekler.
- *Kültür dinamik bir yapıya sahiptir ve değişir*; zaman içerisinde teknolojik gelişmeler, çevresel faktörlerdeki değişimler ve farklı kültürlerle olan etkileşimler sonucu kültürlerde değişimler olabilir. Koşullar değiştikçe toplumun bazı davranış ve tutumları da değişir.
- *Kültür bütünleştiricidir*; değişen toplumun üyeleri bütünleşmiş bir yapı oluşturma çabası içindedir. Ancak kültürel dinamikler bütünleşmeyi zorlaştırır.

- *Kültür bir soyutlamadır*; kültür bir bütün olarak gözlemlenemeyen soyut bir olgudur.

Kültür toplumların farklı yaşayış biçimleri ve coğrafik özellikleriyle şekillenen karmaşık bir yapıdır. Her kültürün birbirinden farklı özellikleri olmasına karşın birbirleriyle benzer özellikleri de bulunmaktadır. Hayat şartları ve yaşanan çevresel farklılıklar her toplumun kendilerine özgü yapı taşlarını oluşturur. Bu yapı taşları kültürel çeşitliliği zenginleştirir.

1.1.2. Zekâ Kavramı

Bu kısımda zekâ kavramı, zekâ kuramları, zekâ türleri, kültürel zekâ, kültürel zekânın boyutları, kültürel zekânın işletmeler açısından önemi ve kültürel zekâ ile ilgili araştırma bulguları üzerinde durulmaktadır.

1.1.2.1. Zekânın Tanımı

Kültür gibi zekânın da birçok farklı tanımı vardır. Birçok bilim insanının ilgi alanı olan zekâ, genel olarak bireyin çevreye uyum yeteneğini ve akıl yürütme kabiliyetini ifade eder. Zekâ, bilgiyi işleme ve hesaplama kapasitesidir. Kişinin doğuştan gelen bir yetisidir ve bir toplulukta veya herhangi bir kültürel ortamda karşılaşılan sorunları çözebilme yeteneğidir. Zekâ, kişinin bilgiyi doğru kavraması, aktarması ve duygularını yerinde ifade edebilmesidir (Gardner, 2006: 6).

Frank L. Schmidt (2009: 4)'a göre zekâ, uyum sağlama yeteneğinden ziyade, soyutlamalar ile doğru kavrama ve muhakeme yeteneğidir. Zekâ hızlı öğrenmeyi sağlayan zihinsel bir beceridir ve insanın sahip olduğu zihinsel becerilerin tamamını kapsar. Genel bilişsel yetenek olarak adlandırılır.

Encyclopedia Britannica'ya göre zekâ, çevresel etkenlere karşı kendisini veya çevreyi değiştirerek etkin bir şekilde uyum sağlama yetisidir. Zekânın çevreye uyum sağlaması birçok zihinsel becerinin birleşimiyle gerçekleşir (Yeşil, 2010: 152).

Zekâ kavramı, bireyin öğrenme kabiliyetini kapsayan akıl yürütme, plan yapabilme, karmaşık problemleri çözebilme ve hızlı öğrenebilme becerilerinin tamamını içerir.

Genel hatlarıyla zekâyı anlamlandıran süreç, bilgiyi “yakalamak” ve ortaya çıkan durumu “anlamlandırmak” ardından nasıl hareket edileceğini “anlamak” şeklinde gerçekleşir (Gottfredson, 1994: 13).

Legg ve Hutter, birçok farklı kaynağı inceleyerek derledikleri tanımlarla zekânın doğru olarak kabul edilebileceği tek bir tanımı olamayacağını vurgulamıştır. Bunun yanı sıra ifade edilen birçok zekâ tanımının da birbirleriyle benzerlik gösterdiğine dikkat çekmiştir. Zekâyı, bireyin farklı ortamlarda hedeflerini elde edebilme yeteneği olarak tasvir eden Legg ve Hutter (2007:9), zekânın yaygın olarak görülen özelliklerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

- Zekâ, kişinin amaç ve hedeflerine göre başarılı olma yetenekleriyle ilgilidir.
- Zekâ, kişinin çevresindeki insanlarla etkileşim halindeyken yansıttığı bağımsız bir özelliktir.
- Zekâ, kişinin farklı ortamlara ne kadar adapte olabileceğine bağlıdır.

1.1.2.2. Zekâ Kuramları

Zekâ kuramları iki grupta ele alınmaktadır. Bunlar;

1.1.2.2.1. H.Gardner: Çoklu Zekâ Kuramı

Gardner, insanların çeşitli zekâ türlerine sahip olduğunu belirtmiş ve bu zekâ türlerini tasvir ederken, normal düzeydeki her zekânın genel anlamda uyumlu çalıştığını ifade etmiştir. Bu zekâ türleri, aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Gardner, 2006: 8-17):

- Müzikal Zekâ: Bireylerin özel seslere karşı duyarlılığı ve enstrüman kullanma yeteneklerinin hızlı ilerlemesi, o kişilerin biyolojik olarak müziğe yatkınlığını gösterir. Gardner, belirli bir zekâ ile biyolojik bağlantıyı vurgularken, enstrümanları güzelce çalabilen fakat başka türlü iletişim kurmakta zorlanan otistik çocukları ve özel toplumları örnek vererek zekânın bağımsızlığını anlatmıştır.
- Bedensel Zekâ: Bedensel hareketlerin kontrolü ve planlanmasını ifade eder. Bireylerin bedenlerini kullanarak dans edip duygularını yansıtmaları, spora olan yetenekleri veya yeni bir ürün için farklı icatlar üretmesi bedensel zekâyı göstermektedir. Kısaca bedensel zekâ vücut kullanım oranıdır.

- Mantıksal-Matematiksel Zekâ: Bu tür zekâyâ sahip olan bireylerin genellikle problem çözmeye oldukça hızlı oldukları görülür. Beynin bazı kısımları matematiksel hesaplamalarda çok daha baskındır. “Bilimsel düşünme” olarak adlandırılan mantıksal-matematiksel zekâ, başka alanlarda zayıf kalsalar bile büyük hesaplamaları başarabilen üstün zekâlı kişileri açıklar. Çocuk dahiler bu zekânın baskın olarak görüldüğü kişilerdir.
- Dilbilimsel Zekâ: Edebi konularda başarılı ve şiir, hikâyeye veya çeşitli söz sanatlarında yetenekli kişilerde bu zekâ türü belirgindir. Dilbilimsel zekâsı gelişmiş kişiler çevresiyle daha rahat iletişim kurabilen kültürler arası geçişlerle nispeten daha rahat baş edebilen kişilerdir. Hitap yetenekleri güçlü olan bu kişiler için dilin armağanı evrenseldir.
- Mekânsal Zekâ: Yıldızların konumunu bilen bir gezgin bireyin, belirlediği bir yıldızı referans olarak bulunduğu yerleri daha kolay resmetmesi ve yolculuğu zihninde haritalandırması mekânsal zekâyâ bir örnektir. Konumsal problemleri çözebilme, nesnelere farklı açılardan hayal edebilme, başarılı satranç oynayabilme ve görsel sanatlarda yetenekli olma bu zekânın özelliklerindedir. Gardner, mekânsal zekânın görme engelli bireylerde de dikkat çektiğini belirtir. Görme engelli bir kişinin dokunsal algıları, gören kişilerin görsel algılarıyla paralellik gösterebilir. Dokunsal algı sistemi gelişmiş görme engelli bireyler için bir nesnenin sınırlarını zihninde oluşturmak olağandır.
- Kişilerarası Zekâ: Bu zekâ yetenekli bir kişinin, başkalarının niyetlerini ve arzularını kolay fark edebilmesine yardımcı olur. Kişilerarası zekâ başkalarının farklılıklarını, ruh hallerini, gizledikleri duygularını, motivasyonlarını anlayabilme kapasitesidir. Bu beceriye sahip bireyler kendine güvenir ve motivasyonları yüksektir. Ayrıca çevrelerindeki bireylerin de saygı ve ilgilerini kazanan kişilerdir.
- İçsel Zekâ: Kişinin kendini anlaması, kendi davranışlarını fark ederek kapasitesini çözümlemesi, duyguları arasındaki farkı doğru tanımlaması ve bir araç olarak kullanmasını sağlayan zekâ türüdür. İçsel zekâda kişinin kendisini tanıdığı belirtilir; dolayısıyla kişi, diğer zekâ türlerini de bilinçli bir şekilde kullanma yetisine sahip olabilir.

1.1.2.2.2. R. Sternberg: Başarılı (Üçlü) Zekâ Kuramı

“Zeki insan” algısının yalnızca akademik hayatında başarılı olan bireyler için kabul edildiğini, fakat akademik açıdan zeki olmanın, zekâ kavramını tam olarak yansıtmadığını savunan Sternberg (1996: 127)’e göre başarılı bir zekâ, üç farklı yönde iyi düşünmeyi gerektirir.

- **Analitik Zekâ:** Bu zekâ türü, sorunları çözebilme ve düşünceleri kıyaslayıp değerlendirebilme yetilerini simgeler. Genellikle eğitim kurumlarında başarılı olan analitik zekâ tarzı, sosyal yaşamda yaratıcı ve pratik zekâ kadar destekleyici olmayabilir.
- **Yaratıcı Zekâ:** Sorunlara ve düşüncelere karşı önceden tahmin yürütebilmek, karşılaşılan sorunları formüle edebilmek yaratıcı zekâyı gerektirir.
- **Pratik Zekâ:** Bu zekâ ise sahip olunan düşüncelerin ve bilgilerin sosyal yaşamda etkili kullanımını sağlar.

İncelenmiş olan üç zekâ tipi de birbirleriyle bağlantılıdır ve bu üç zekâ tipi dengelendiğinde başarılı zekâyı ulaşılabilir. Başarılı zekâ yapısına ulaşabilen bireyler, sahip oldukları yetenekleri vaktinde ve yerinde etkili bir şekilde kullanabilirler (Sternberg, 1996: 127-128).

1.1.2.3. Zekâ Türleri

Zekâ türleri; sosyal zekâ, duygusal zekâ ve kültürel zekâ olarak sınıflandırılmaktadır. Bunlar;

1.1.2.3.1. Sosyal Zekâ

Thorndike 1920’li yıllarda sosyal zekâyı, başkalarını anlayabilme ve başkalarıyla olan ilişkilerinde mantıklı hareketlerde bulunma olarak ifade etmiştir. Ona göre sosyal zekâ, akademik başarıların dışında kişinin çevresel problemleriyle baş edebilmesi için oldukça önemlidir (Goleman, 2011: 61-62).

Marlowe’un tanımına göre sosyal zekâ, bireyler arası iletişimde kişinin kendisinin ve karşısındakilerin duygu, düşünce ve davranışlarını anlayarak uygun davranışlar sergileme kabiliyetidir (Doğan vd., 2009: 236). Genel olarak kişinin çevresindekilerle

iyi anlaşabilmesini belirten sosyal zekâ kavramı, bilinçli yaklaşımlarda bulunabilme ve empati kurabilme gibi becerileri bünyesinde barındırır. Sosyal zekâ, çevreyle işbirliğinde bulunarak etkili ve verimli iletişim kurma becerisi kazandırır (Albrecht, 2006: 1).

1.1.2.3.2. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve çevresindekilerin duygularını anlayabilme, aralarında ayırım yapabilme ve edinilen bilgiyi eylemlerine ve düşüncelerine yansıtarak kullanabilme yeteneğini belirten bir sosyal zekâ türüdür. Duygusal zekâ, duyguların sözlü veya sözsüz bir şekilde değerlendirilmesini ve aktarılmasını kapsar. Bu kavram Gardner'ın içsel zekâ kavramına benzetilmektedir. Duygusal zekâ da tıpkı içsel zekâda olduğu gibi kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını anlayarak çevresindekilere rehberlik edebilme yeteneğidir (Mayer ve Salovey: 1993: 433). Duygusal zekâ, duygusal özdenetim ve empati yetilerinin baskın olduğunu belirten bir kavram olmakla birlikte bu zekâyâ sahip kişiler duygusal yeterliliklerde ustalaşmış olma potansiyelindeki kimselerdir (Goleman, 2011: 12).

1.1.2.3.3. Kültürel Zekâ

Kültürel zekâ, kişinin kültürel açıdan farklı ortamlarda etkili bir şekilde işlev görme ve yönetme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Ang vd., 2007: 337). Kültürel zekâ, farklı kültürlere sahip toplumların birbirleriyle olan etkileşimini ve çeşitli toplum bireyleri arasındaki farklılıkları açıklamayı hedef alan bir zekâ alanı olarak değerlendirilir (İlhan ve Çetin, 2014: 95). Tek bir kültürü konu almayan kültürel zekâ, çeşitli kültürlerden meydana gelen toplumlar içerisindeki bireylerin davranışlarını ve adapte olma yeteneğini ifade eder (Yeşil, 2010: 158).

1.1.3. Kültürel Zekâ Kavramı

Bu kısımda kültürel zekânın tanımı ve boyutları, kültürel zekânın gelişimi ve önemi, kültürel zekâ ile ilgili araştırma bulguları yer almaktadır.

1.1.3.1. Kültürel Zekânın Tanımı

Sürekli gelişen ve değişen günümüz dünyasında insanoğlu her zaman birbirleriyle etkileşim içinde olmuş, benzerlik ve farklılıklarla karşılaşmışlardır. Bu durum bir arada yaşayan insanların kendilerine özgü kültürlerinin oluşmasında büyük rol oynamıştır. Farklı kültürlere sahip insan topluluklarının zaman içerisinde etkileşimlerinin artmasıyla kültürler arasındaki farklılıklar da göze çarpmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin imkân sağladığı iletişim kolaylığı, insanların hem sosyal açıdan hem de ticari açıdan birbirleriyle irtibatını artırmıştır. İletişim ağının ilerlemesiyle insanlar karşılaştıkları kültürel farklılıklar karşısında bazı kolaylıklar sağlamış olsalar da aynı zamanda birçok zorlukla da karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan kültürel farklılıkların zorluklarını ve sınırlamalarını ele almak aynı zamanda da bu kültürel farklılıkların avantajlarını ve güçlü yanlarını tanımlayabilmek adına kültürel zekâ kavramı incelenmektedir (Earley ve Peterson, 2004: 101).

2000'li yılların başlarında P.Christopher Earley ve Soon Ang kültürel zekâ kavramı üzerinde çalışmalar yapmışlar ve 2003 yılında çıkarmış oldukları kitaplarıyla kültürel zekânın kavramsal yapısına zemin hazırlamışlardır. Kültürel zekâ kişinin tek bir kültüre değil, farklı kültürlere ve yeni (alışılmadık) kültürel ortamlara başarılı bir şekilde adapte olabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Earley ve Ang, 2003: 9).

Kültürel zekâ, farklı kültürel toplumların birbirlerine karşı alışılmadık dışında ve belirsiz hareketlerini kendi toplumlarındaki bireylermiş gibi karşılayarak anlayabilmesini sağlayan doğal bir yetenektir (Earley ve Masakowski, 2004: 3).

Kültürel zekâ, bir insanın sosyal becerilerini diğer kültürlere aktarmada etkili olmasına imkan sağlayan, kültürlerarası saygı ve adaptasyonu artıran yetenekler dizisidir (Brislin vd., 2006: 53).

Plum (2007: 1-5)'a göre kültürel zekâ, kişinin kendini anlama ve farklı kültürel yapılarda verimli bir işbirliği içerisinde olmasını sağlayan yetenekleridir. Plum için kültürel zekâ, farklı düşünme ve uygun hareket etme biçimlerine sahip insanların çevrelerindeki çatışmaları tolere etmeleri ve farklılıkları anlayarak bunlardan fayda sağlayabilmeleridir. Karşılaşılan yeni bilgileri kabul edebilmeyi ve farklılıkları merak

etmeyi içeren açık görüşlü olma yeteneğini ve çok kültürlü ortamlara uyum sağlayabilme becerilerini kapsar.

Kültürel zekâ, insanların çevrelerindeki farklı kültür yapılarına uyum sağlamaları ve şekillenmeleri için olanak sağlayan, etkileşimli bilgi ve beceriler sistemidir (Thomas vd., 2008: 127). Kültürel zekâ, başka kültürleri anlama kabiliyeti ve esneklik yetileri kullanmayı gerektirir. Ayrıca etkileşim kurulan diğer kültürlerle bilgilenmek ve farklı kültürlere sempati besleyerek yeniden şekillenmeyi ve bu etkileşimler sayesinde daha yetenekli olmayı ifade eden bir zekâ kavramıdır (Thomas ve Inkson, 2009: 16).

Dyne ve arkadaşları (2008: 16)'nın tanımına göre kültürel zekâ, çevreye uyum sağlama yeteneği olmakla birlikte farklı kültürel ortamlarda etkili bir şekilde işlev görmeyi kolaylaştıran bireysel yeteneklerdir. Bununla birlikte kültürel zekâ, kişinin herhangi bir kültürün alışılmadık davranışlarını o kültürün içindeymiş gibi yorumlayabildiği karmaşık yetenekleri ve süreci içerir (Dyne vd., 2010: 134).

Kültürel zekâ kişinin ulusal değerlere, etnik kökenlere, örgütsel yapılara ve kuşaklara karşı kolay etkileşim halinde olması, yani çeşitli kültürel bağlamlarda etkili bir şekilde iletişim kurmasını sağlayan becerileridir. Ayrıca kültürel zekânın, çeşitli kültürleri anlama yeteneği olmasının yanı sıra problem çözme ve karşılaşılan kültürel ortamlarda etkili uyarlamalar yapabilme becerilerini kapsadığına da dikkat çekerek kültürel zekâ modelinin, kişiselleştirilmiş deneyimler bütünü olduğu ifade edilir (Livermore, 2011: 5).

Genel hatlarıyla tanımlardan yola çıkarak kültürel zekâyı, karşılaşılan farklı ortamlarda bireylerin hareketlerini çevreyle uyum sağlayacak ve kendilerini etkin kılacak yetenekler şeklinde özetleyebiliriz. Kültürel zekâ, açık fikirli olmayı ve toplumsal farklılıklara karşı hoşgörülü olabilmeyi gerektirir. Kültürel zekâ yetenekleri, edinilen tecrübelerin yardımıyla geliştirilebilir ve şekillendirilebilir.

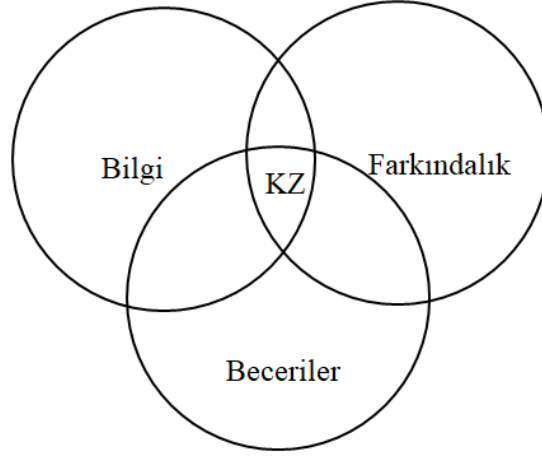
1.1.3.2. Kültürel Zekânın Boyutları

Kültürel zekâ çok boyutlu bir kavram olmasına karşın birçok araştırmacı bu kavramı farklı boyutlarda ele almıştır. Earley ve Mosakowski (2004: 3-4), yaptıkları çalışmada

kültürel zekâyı, zihinsel (bilişsel), fiziksel ve duygusal (motivasyonel) olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Kültürel zekânın zihinsel (bilişsel) boyutunda kişi yabancı kültürlerin inançları, değerleri ve eğitime olan yaklaşımları karşısında şaşkınlıklar yaşayabilir. Üstelik yabancı kültürdeki birey değerlerini açıklama konusunda pratik olmayabilir. Bu yüzden kişi öğrenme becerilerini geliştirmiş olmalıdır. Çoğu insan yabancı kültürlerle girme noktasında çekimser kalsa da yüksek zihinsel kültürel zekâya sahip kişiler, farklı kültürler içerisinde paylaşılan anlayışları kavrayarak uyumu yakalayabilir. Kültürel zekânın fiziksel boyutunda ise kişi çevresindekilere sadece kültürlerini anladığını söylemekle kalmaz, aynı zamanda davranış ve tutumlarıyla çevresindekilerin kültürel yapılarına adapte olduğunu da kanıtlar. Yüksek fiziksel kültürel zekâya sahip olan kişiler, yabancı kültürlerin karakteristik olan jestlerini anlama ve karşılık verme yeteneğini taşırlar ve bu da yabancı kültürlerin insanları için o kişinin kendilerini önemseydiğini simgelemektedir. Son olarak kültürel zekânın duygusal boyutu yeni kültürlerle uyum sağlamayı, aksaklıklar ve engellerle baş edebilmeyi içerir. Kişi, bunu ancak kendine inanırsa başarabilir. Yani kişi, karşılaştığı zorluklara dayandıkça ve engelleri aşarak tecrübe edindikçe özgüveni artar. Bazı insanlar yabancı kültürlerin insanlarıyla anlaşamayacağını düşünerek iletişim kurmaktan kaçınırlar. Fakat yüksek motivasyona sahip kişiler birtakım aksiliklerle karşılaşsalar bile iletişim kurmaya devam edebilirler.

Karşılaşılan her yeni kültürel yapıya karşı bilgi ve duyarlılıkla uyum sağlayabilecek kadar esnek olabilmeye dikkat çeken Thomas ve Inkson (2009: 16), kültürel zekâ kavramının üç bölümden oluştuğunu anlatır. İlki, bilgidir ve kültürel zekâya sahip olan kişinin, kültür ve kültürler arasındaki etkileşimin temel değerlerini biliyor olması gerektiğini ifade eder. Yani bu zekâya sahip olan kişi, kültürü bilinçli yorumlamalı ve kültürlerin nasıl değiştiği, aynı zamanda davranışı da nasıl etkilediği konusunda algılarını açık tutabilmelidir. Boyutun ikinci kısmı farkındalık olarak belirlenmiştir. Kültürel zekâya sahip olan kişinin, kültürler arası farklılıklarda, kendi bilgi ve duygularına yaratıcı bir şekilde dikkat gösterme becerisi olmalıdır. Üçüncü ve son olarak beceriler, kültürel zekâya sahip olan kişinin, bilgi ve farkındalığına bağlı olarak becerilerini şekillendirdiği ve farklı kültürel ortamlarda yetkin hale geldiğini ifade eder. Yani bu kişi, farklı kültürel ortamlarda gerekli uygun davranışları sergilemeyi bilir.

Şekil 1.1’de Thomas ve Inkson (2009)’ın kültürel zekâyı tanımlarken oluşturduğu temsili şemaya yer verilmiştir.



Şekil 1.1. Kültürel Zekâ Bileşenleri

Kaynak: (Thomas ve Inkson, 2009: 17).

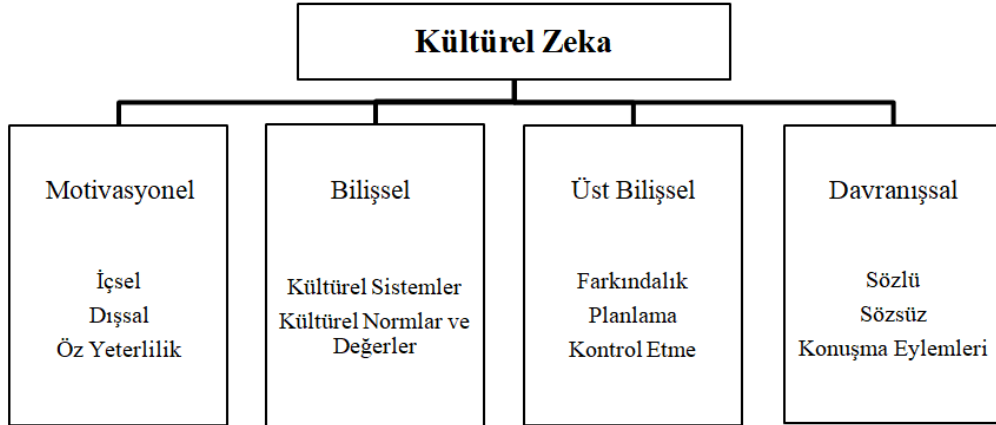
Şekil 1.1’deki, her öge birbirleriyle ilişkili olup kültürel zekâyı oluşturan boyutlardır. Kültürel zekâ, tamamen kazanılana kadar her mücadelenin bir öncekinin üzerine inşa edildiği bir döngüdür. Bir başka deyişle kültürel zekâ, her yeni kültürel çatışmanın, önceki çatışmalardan edinilen tecrübeyle yüzleşmeleri kolaylaştırmasıdır (Thomas ve Inkson, 2009: 17).

Dyne ve Ang (2005: 2), kültürel zekâyı dört boyutta ele almıştır. Strateji; kişinin kültürler arasındaki yaşanan farklılıkları nasıl anlamlandırıldığıyla ilgilidir. Kişinin kültürel bilgiyi elde etmesi ve anlamasıyla başlayan süreçleri belirtir. Kültürel zekânın bu boyutunu kendisinde geliştirmeyi başaran bir kişi, yabancı kültürlerle karşılaşmadan önce doğru stratejiler oluşturmayı, olası durumları kontrol altına alabilmeyi ve beklentilerin aksi durumlar oluştuğunda çevresindekileri idare edebilmeyi yansıtır. Bilgi; kişinin kültürler arasındaki benzerlik ve farklılıkları anlamasıdır. Ekonomik ve yasal uygulamalar, sosyal alışkanlıklar, dini inanışlar, estetik değerler ve karşılaşılan kültürün dili hakkında bilgili olmayı içerir. Kısacası kültürlerle alakalı genel bilgileri ve zihinsel haritaları ifade eder. Motivasyon; farklı kültürleri deneyimlemeye ve farklı kültürlerle etkileşim kurmaya yönelik uygulanan enerjiyi kasteder. Kişilerin, kültürel etkileşimlere karşı özümstedikleri içsel değerler ve farklı kültürel ortamlarda etkili olabileceklerine dair güven duygusunu barındırır.

Davranış; kişinin davranışlarını farklı kültürlere uygun bir şekilde yönlendirebilmesidir. Çeşitli durumlara karşı esnek davranışsal tepkilere sahip olma yeteneğidir.

Earley ve Ang (2003)'e göre kültürel zekânın; bilişsel, motivasyonel ve davranışsal olmak üzere üç boyutu vardır. Daha sonra Ang ve arkadaşları yaptıkları çalışmalarda kültürel zekâ araştırmasının salt bilişsel yetilerin de ötesinde olması gerektiğine dair bir fikir birliği üzerine dördüncü boyutunu ileri sürmüşler ve kültürel zekânın; üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutlarını kuramsallaştırmışlardır (Ang ve Dyne, 2008:4). Genel olarak değişik çalışmalarda kültürel zekânın farklı boyutlar halinde işlendiği görülmüş olsa da aslında boyutların birbirlerine çok benzediği aşikârdır. Kültürel zekâ alanında yapılmış olan çalışmaların çoğu Ang ve arkadaşlarının geliştirdiği dört boyutlu modeli baz almaktadır. Bu çalışmada söz konusu dört boyutlu model ayrıntılı bir şekilde işlenecektir.

Kültürel zekânın bilişsel, üst bilişsel, motivasyonel ve davranışsal modelleri, Şekil 1.2'de Dyne, Ang ve Livermore'un tasarlamış oldukları bir şema ile sunulmuştur.



Şekil 1.2. Kültürel Zekânın Dört Faktörlü Modeli

Kaynak: (Dyne, Ang ve Livermore, 2010: 134).

Kültürel zekâ, niteliksel olarak farklı olmasına karşın birbirleriyle ilişkili olan dört yetenekten oluşur. Güçlü etkileşim için dört kültürel zekâ yeteneğine de ihtiyaç vardır (Dyne, Ang ve Livermore, 2010: 134). Kültürel zekânın, üst biliş, biliş ve motivasyon

boyutları kişinin zihinsel yeteneklerini içerirken, davranışsal boyutu kişinin dışarıya yansıttığı her türlü eylemi içerir (Ang ve Dyne, 2008: 4).

1.1.3.2.1. Üst Bilişsel Kültürel Zekâ

Kültürel zekânın üst bilişsel boyutu, farklı kültürel yapıları anlamlandırmak ve edinilen tecrübelerle strateji oluşturmaktır. Üst bilişsel boyut, kişinin kendisinin ve çevresindeki insanların iç dünyalarının yansımaları gözlemlenebilir. Kültürel yapı farklarını anlayabilmeyi ve oluşan sorunları çözümlenebilir. Belirli bir kişi veya kültüre karşı zihinsel oluşumların uygun biçimde şekillendirilmesi ve kültürel bilgiyi uygun bir stratejiyle planlayabilmektir. Üst biliş, farkındalık, planlama ve kontrol etmeyi içerir. Farkındalık, kişinin kendisiyle ve diğerleriyle yaşanan olaylara karşı uyum içerisinde olmasıdır. Planlama, farklı kültürlerle karşılaşırken hazırlıklı olmak ve herhangi bir duruma veya insanlara nasıl yaklaşılması gerektiğini tahmin etmektir. Kontrol, yapılan planlar ve beklentilerin uygunluğunu belirleyebilmek için etkileşimlere girmeden önce yapılan izlenimlerdir. Üst biliş, kültürel sorunları anlamak ve bu anlayışı daha etkili olmak için kullanır (Dyne vd., 2010: 136-137).

Zekânın üst biliş boyutu, kültürel bilgi edinmeyi ve anlamayı ifade eden bilişin kontrolünden bahseder. Bireyin sahip olduğu bilinçli kültürel farkındalık düzeyidir. Üst bilişsel kültürel zekâyâ sahip kişiler, kendi kültürel anlayışlarını bilinçli bir şekilde uygulayabilir ve yabancı kültürlerle karşılıklı etkileşimlerde kültürel bilgilerini yönlendirebilir. Yani üst biliş, bilgi işlemenin daha derin bir halidir (Ang ve Dyne, 2008: 5). Üst bilişsel kültürel zekâ, Earley ve Peterson (2004: 107) tarafından, “düşünmeyi düşünmek” olarak da tasvir edilmektedir. Yeni bir kültürel ortamda, o ortam hakkında fikir sahibi olunmasa bile, ihtimalleri tutarlı bir şekilde bir araya getirmek için üst bilişsel zekâ önemlidir. Ang ve Dyne (2008: 5), üst biliş modelini birçok nedenden dolayı kritik bir boyut olarak nitelendirmiştir. Birincisi, yabancı kültürlerdeki insanlara ve olası durumlara karşı aktif düşünmeyi sağlar. İkincisi, kültürel yapılara karşı oluşan katı düşüncelere yönelik güven duygusunu teşvik eder. Üçüncüsü, bireyleri stratejik düşünmeye ve değerlendirmeye yönlendirir. Bu sayede üst bilişsel zekâyâ sahip olan kişiler yabancı kültürlerle karşılaştıklarında istenen sonuçları elde etme olasılığı yükselir.

Kültürel zekânın üst bilişsel modeli, kültürler hakkında fikir edinmek ve empati kurabilmek için kullanılan zihinsel süreçleri ifade eder. Üst bilişsel kültürel zekâsı yüksek olan bireyler, iletişim kurdukları kişi veya toplumların kültürel yapılarının bilinçli olarak farkındadır. Bu bireyler edindikleri kültürel tecrübeleri sayesinde zihinsel modellerini şekillendirirler (Ang ve Dyne, 2008: 5). Kültürel zekânın üst bilişsel boyutu, bireylerin motivasyon ve davranış şekillerine karşı yüksek hassasiyetle soyut düşünceyi geliştirmeyi ve çevrenin kültürel açıdan değişebilen yapısına karşı oluşan değerlere bilişsel bir esneklikle cevap verebilmeyi içerir (Klafehn vd., 2008: 318).

1.1.3.2.2. Bilişsel Kültürel Zekâ

Kültürel zekânın üst bilişsel boyutu, ileri seviye bilişsel süreçlere yönelirken bilişsel boyut, kişisel ve eğitim yoluyla edinilen deneyimler sonucu yabancı kültürlerdeki değerler ve uygulamalar hakkındaki genel kültürel bilgilere odaklanır. Dolayısıyla bilişsel boyut, kişinin kültürel çevre hakkındaki bilgi seviyesini belirtir. Kültür bilgisi insanların düşünce ve davranış biçimlerini etkiler. Bir toplumun kültür yapısını anlamak, belirli sosyal etkileşim alışkanlıklarını şekillendirir ve farklı kültürel değerlere sempati beslemeye yardımcı olur. Bilişsel zekâsı yüksek olanlar, farklı kültürlerden insanlarla daha rahat anlaşabilme potansiyelindedirler (Ang ve Dyne, 2008: 5-6).

Bilişsel kültürel zekâ, farklı kültürler arasındaki sorunları ve farklılıkları anlama becerisidir. Bilişsel boyut, kültür kavramını anlama derecesine ve kültürün düşünce biçimini nasıl yönlendirdiğine bağlıdır. Bu zekâ boyutu ayrıca, farklı kültürlere karşı iletişim kurma noktasında genel anlayışı da içermektedir. Kültürel zekânın bilişsel boyutu, farklı kültürel sistemler içindeki toplumların kültürel değerleri ve inançlarının anlaşılması için oldukça önemlidir. Çünkü kültürel sistemler, temel ihtiyaçlarını karşılama noktasındaki yaşamlarına yön verme biçimleridir (Dyne vd., 2010: 135-136).

Kültürel zekânın bilişsellik boyutunda, kültürel kalıpları bilmenin yanı sıra kültürel etkileşimlerde düşüncelerin şekillendirilmesi adına, kültürlerarası farklılıkları da bilmek gereklidir. Bilişsel boyut, iki bileşenle ifade edilmiştir; birincisi kültürel genel

bilgidir ve kültürün yaygın olarak görülen değer ve inançlarının anlaşılmasını ifade eder. Kültürel genel bilgi aynı zamanda, temel ihtiyaçlara yönelik uygulamaların anlaşılmasını da içerir. İkincisi ise bağlama özel bilgidir. Bu bileşenle kastedilmek istenen farklılıkların, kültürel çevreye düşünce ve davranış yönünden ne gibi etkilerinin olduğunun anlaşılması gerektiğidir. Her iki bileşen de kültürel açıdan farklı ortamlarda güçlü muhakeme ve karar vermeyi etkiler. Genel olarak bilişsel boyut, bireyin farklı kültürlerde etkili bir şekilde iletişim kurmasını etkilemektedir (McComas, 2015: 40).

1.1.3.2.3. Motivasyonel Kültürel Zekâ

Motivasyon, kültürel açıdan uyum sağlamayı kolaylaştıran ilgi, dürtü ve enerjileri simgeler. Kültürlerarası yaşanan çatışmalarla baş edebilmek adına sahip olunan güveni belirtir. Kültürlerarası zorluklara rağmen devam edebilme dürtüsü kültürel zekâ için önemli bir yetidir. Motivasyonel zekâ, bireylerin yeni kültürlerle olan etkililik seviyesine bağlı olarak güçlenmektedir (Dyne vd., 2010: 135). Yani insan farklı ortamlara girerek başarıyı buldukça ve bireylerle olan ilişkisinde etkili oldukça motivasyonunu güçlendirir.

Kültürel zekânın motivasyonel boyutunda öz yeterlilik, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon kavramları, kişinin farklı kültürel ortamlara olan yaklaşımında oldukça önemlidir. İçsel motivasyon, kültürel açıdan farklı durumlardan zevk alabilme dürtüsünü ifade ederken dışsal motivasyon kültürel çeşitliliklerden edinilen tecrübelerle kazanılan daha somut faydaları içerir. Öz yeterlilik ise farklı kültürel ortamlara girerken etkileşimde başarılı olunacağına dair duyulan güvendir (Dyne vd., 2010: 135). Motivasyonel kültürel zekâ, enerjiyi kültürlerarası farklılıkları öğrenmeye ve bu farklılıkların işleyişine katılabilmek için özgüvenini yansıtır. Motivasyonel zekâ, bilişin motive edilebildiğini kabul eder ve bir zekâ odağı olarak enerjinin kapasitesine önem verir (Ang ve Dyne, 2008: 6).

Motivasyonel kültürel zekâ, bireyin yeni kültürel ortamlara uyum sağlama dürtüsünü ve ilgi düzeyini ifade eder. Bireyin edindiği tecrübeler arttıkça ve beceriler kazandıkça içsel motivasyonu ve öz yeterliliği artar ve yeni deneyimlere açık olurlar. Ayrıca farklı kültürel geçmişleri olan insanlarla iletişim kurmayı severler. Motivasyonel boyut,

dikkati ve dürtüleri tetikler. Bu bireyler kültürel bilgi ve stratejiyi yeni ortamlarda deneyimlemeye hazırdır. Dolayısıyla motivasyonel kültürel zekâ, bireylerin farklı kültürlerdeki uyum derecesini etkilemektedir (Templer vd., 2006: 156-157).

1.1.3.2.4. Davranışsal Kültürel Zekâ

Kültürel zekânın davranışsal boyutu, dışa dönük eylemleri ifade eder. Yani üst biliş, biliş ve motivasyon boyutları zekânın zihinsel işleyişlerini içerirken davranışsal zekâ boyutu, gerçek davranışları belirtir. Kültürel açıdan farklı etkileşimlerde, duruma uygun sözlü veya sözsüz bireysel eylemler bütünüdür. Sözlü veya sözlü olmayan eylemler sosyal etkileşimlerde en çok dikkat çeken özelliklerdir. Yüksek davranışsal kültürel zekâları olan bireyler, davranışlarını her türlü kültürel ortama göre yönetebilirler. Bu bireyler davranışsal bağlamda esneklik kazanmışlardır. Davranışsal faktörler, özellikle farklı kültürel ortamlarda dikkat çekici olduğundan kültürel zekânın değerlendirilmesindeki en kritik boyut sayılabilir (Ang ve Dyne, 2008: 7). Kültürel zekânın eylem boyutunu yansıtan davranışsal zekâ, farklı kültürel ortamlardaki normlara bağlı olarak etkili performans hedeflerine ulaşılma derecesini etkiler. Davranışsal zekâyı etkin bir şekilde kullanabilen kişiler, başka bir kültüre ne zaman adapte olunacağını farkında olarak hareket ederler. Bu kişiler hangi tutumun etkili olup olmayacağını bilincindedir ve buna göre davranışlarını sergiler. Yabancı kültürlerde herhangi bir davranış ya da konuşma tarzları (yüksek ya da kısık sesle) alışık olduğumuzdan çok daha farklı olabilir. Karşılıklı iletişimde bu davranışlar göze çarpacağından kültürel zekânın davranışsal boyutunda esnekliğin önemi özellikle vurgulanmaktadır (Dyne vd., 2010: 137-138).

1.1.3.3. Kültürel Zekânın Geliştirilmesi

Triandis (2006: 20-22), bireylerin yüksek kültürel zekâyâ ulaşması ve geliştirebilmeleri için bazı niteliklere sahip olmaları gerektiğini belirtir. Kültürel yapı içerisinde birçok farklı değer ve tutumu benimseyen bireylerle karşılaşmak mümkündür. Tam da bu noktada kültürel zekâsı olan kişinin, karşılaşılan tutum ve değerlerle ilgili yeterli bilgiyi edinmeden yargıda bulunmaması gerekir. İşte Triandis'in bahsettiği niteliklerden belki de en önemlisi bilinçsiz yargılardan kaçınmaktır. Kültürel açıdan zeki olan kişiler, yargılamadan önce edineceği bilgiyi

tespit etme kabiliyetine sahiptir ve edindiği bilgileri doğru yargıya ulaşabilmek için kullanabilir. Öte yandan, insanlar genellikle kendi kültürleri için normal olan değerlerin, her yerde de aynı şekilde olması gerektiğine inanırlar. Değerlerin ya da inançların çok daha farklı olduğu bir kültürle karşılaştıklarında çoğu zaman olumsuz karşılayabilirler. Bu algıyı değiştirmek ve önyargıları ortadan kaldırmak ciddi bir eğitimle gerçekleştirilebilir. İnsanoğlunun fitratı gereği, benimsenmiş değerlerin kontrol edilmesi veya değişimi oldukça zordur. Bu nedenle ön yargıların üstesinden gelmek ve empati yeteneği kazanabilmek ancak eğitimle geliştirilebilir. Bu sayede kişilerarası ilişkilerin geliştirilme şansı artırılabilir.

Livermore (2011: 6)'un da belirttiği gibi kültürel zekâ, bireylerin sahip olduğu genel bir yetenektir. Bireyler farklı kültürden gelen komşuları veya iş arkadaşlarıyla daha iyi iletişim kurabilmek için kültürel içgörülerinden yararlanmaya çalışırlar. Fakat gelişmiş bir kültürel zekâ kendiliğinden oluşmaz. Bunun için bireylerin istek ve çabaları gereklidir. Triandis yüksek kültürel zekâ becerilerinin gelişimi için, toplumların sürekli olarak farklı tutumlara maruz bırakılmasının ve onlardan düşünmelerini istemenin faydalı olabileceğini ifade etmiştir. İnsanın kendisini başka kültürlerin yerine koymayı öğrenmesi, hem kendi kültürel değerlerini doğru şekilde eleştirmesini hem de başka kültürleri normal karşılamayı ve açık fikirli olmayı sağlayabilir. Elbette her kültürel farklılığı onaylamak insanoğlu için pek de mümkün olmayabilir. Ancak uyum sağlamak için gösterilen çaba ve sempatik yaklaşım, bireylerarası etkileşimin gelişmesinde önemli bir rol oynayabilir. Bireyin kendi kültürünün ve başka kültürlerin artı ve eksi yönlerini incelemesi, kültürel zekânın artırılmasını sağlayabilir (2006: 22-25). Bireyin kültürel zekâsının geliştirilebilmesi için, psikolojik açıdan sağlıklı ve profesyonel açıdan yetkin olması gerekir. Bu noktada Earley ve Mosakowski (2004: 7), kültürel zekâ gelişimini aşağıdaki adımlarla açıklamaktadır:

Birinci Adım: Bireyin, gelişimin başlangıç aşaması için kültürel zekâsının güçlü ve zayıf yönleri tespit edilmelidir.

İkinci Adım: Zayıf yönlerini belirleyen birey, zayıflıklarını güçlendirmek için kendisine uygun eğitimi seçmelidir. Örneğin, bilişsel kültürel zekâsı düşük olan bir birey, birkaç iş vakası okuyarak çalışmalar yapabilir. Fiziksel kültürel zekâsı düşük olan bir birey ise oyunculuk derslerine başlayarak zayıflıklarını güçlendirebilir.

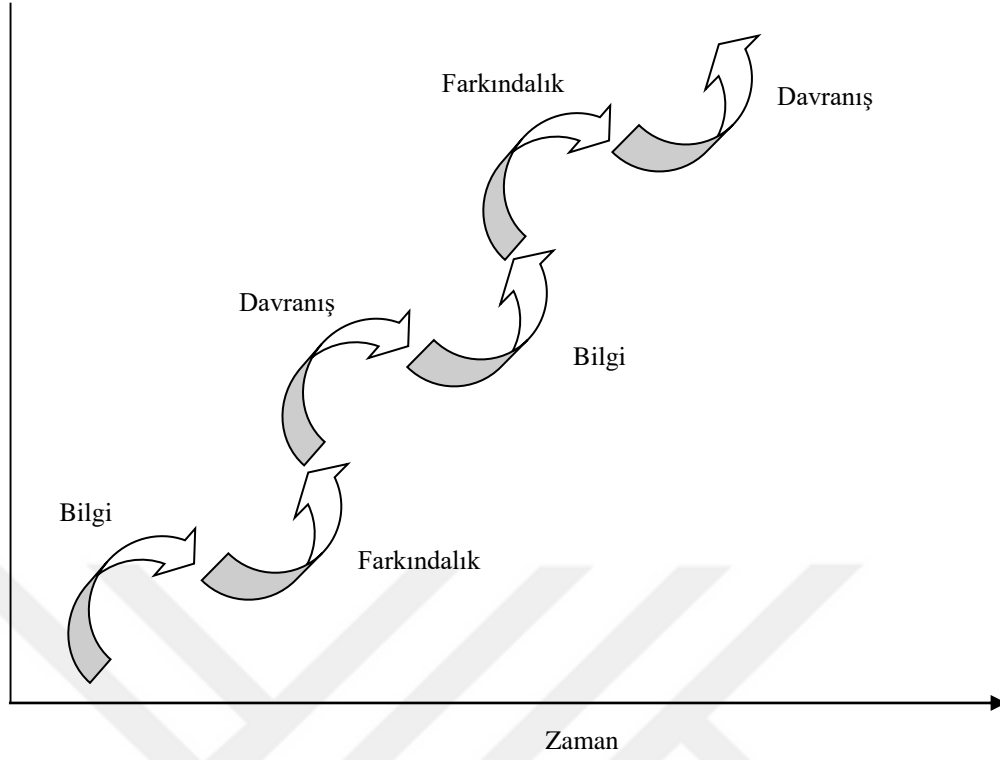
Üçüncü Adım: Birey, zayıf yönlerine göre seçtiği eğitime yönelmelidir. Motivasyonel kültürel zekâsı düşük olan birey, sosyal çevrede ya da iş ortamında birileriyle selamlaşmayı arttırabilir veya her gün gazete almaya çıkmak gibi basit eylemlerde bulunabilir.

Dördüncü Adım: Bu aşamada birey, tercih ettiği yöntemin desteklenmesi adına kaynaklarını düzenlemelidir. Yani, almak istediği eğitimi destekleyecek yetenekli kişiler bulunuyor mu belirlemelidir. Aynı zamanda eğitim sürecinde çalışma biriminin kişiyi desteklediğinden emin olmalıdır. Çünkü kişinin iş yükünü belirlemesi ve zaman kontrolünü gerçekleştirmesi, kültürel zekânın geliştirilmesi için önemlidir.

Beşinci Adım: Birey, ustalaşması gereken kültürel ortama girmelidir. Bu aşamada kişi, edindiği bilgiyi hayata geçirerek kültürel zekâsının güçlenen yönlerini ve kalan zayıf yönlerini fark eder.

Altıncı Adım: Birey, çevresinden edindiği geribildirimler sayesinde gelişim düzeyinin farkındalığıyla, geliştirdiği becerilerinin ne derece etkili olduğunu yeniden değerlendirmelidir. Bu değerlendirme sonucunda kişi, hangi noktalarda eğitimine devam etmesi gerektiğini belirleyebilir.

Kültürel zekânın gelişimi doğrusal bir süreçten ziyade yinelemeli deneyimlerle gerçekleşebilen bir öğrenme sürecidir. Kültürel zekâ, zaman içerisinde tekrarlanan deneyimlerin de katkısıyla gelişebilen bir yapıya sahiptir. Yabancı kültürlerle çalışmak veya o ortamlarda yaşamak gelişim sürecini kolaylaştırabilir, fakat kısa sürede kültürel zekâda ciddi bir fark görülmez. Kültürel zekâ gelişimi, çevresel etkileşimler yoluyla öğrenim süreçlerini gerektirir. Bandura (1977)'ya göre çevreyle etkileşime girildikçe, yani sosyal deneyim arttıkça, karşılaşılan durumlara dikkat etme eğilimi, edinilen bilginin kalıcılığını sağlama, dikkat edilen yetilerin tekrar uyarlanması ve nihayetinde sergilenen davranışın pekiştirilmesi sağlanır. Bu sürecin aşağıda yer alan Şekil 1.3'te de belirtildiği gibi ilerlediği varsayılır. Yani temel düzeyde bir bilgi, farkındalık bilinciyle yeni bir bilgiye doğru ilerlerken çeşitli yollar denenmesi ardından edinilen bilginin davranışsal becerilere dönüştürülmesiyle kültürel zekâ gelişebilir (Thomas, 2006: 89-90).



Şekil 1.3. Kültürel Zekânın Gelişimi

Kaynak: (Thomas, 2006: 89).

Çevreyle etkileşim sayesinde tecrübe edinen birey, kültürün davranışı ne yönde etkilediğine dair bir takım bilgiler edindikten sonra, kendi kültürü ve diğerleri arasındaki farklılıklara dikkat ederek yorumlamalarda bulunabilir. Bunun getirisi olarak da kişi, iletişimde hassasiyet göstermeyi ve farklı davranışlara karşı açık fikirli olmayı öğrenebilir. Deneyimlerden edinilen bilginin korunması, başka ortamlara girdikçe bilgiyi kullanmak ve kurulan iletişimi genişletmek yoluyla olacaktır. Bu yineleme, bilginin kaybolmasını önler. Tabi bilginin kalıcılığı, uygun bilgiyi bilinçli bir dikkatle edinmeyi, yani farkındalığı gerektirir (Thomas, 2006: 90).

Farklı kültürlerle iletişimin gittikçe arttığı ve önem kazandığı günümüz şartlarında kültürel zekânın etkin bir şekilde kullanılması ve geliştirilmesi oldukça kıymetlidir. Yeni bir kültürü deneyimlemeyen çoğu birey için daha önce edindikleri kültürel bilgiler ve ipuçları yetersiz hatta yanıltıcı olabilmektedir. Kültürel zekâsı gelişmiş olan bireyler ise, aşina olunmayan durumlarla karşılaştıklarında dikkatli düşünme, farklı kültürel bağlamları anlama ve uygun ilişkiler kurma gibi becerileri aktif bir şekilde kullanabilirler (Dyne vd., 2010: 133).

Thomas (2006: 90-91) kültürel zekânın zaman içerisindeki deneyimlerle geliştiğini öne sürmüştür ve gelişim psikolojisinden de esinlenerek, bu gelişimin aşğıdaki aşamalarla gerçekleşebildiğini ifade etmiştir:

Birinci aşama: Bu aşama, daha çok farklı kültürlerle pek karşılaşmamış ya da ilgi duymayan kişileri kapsar. Kişi, başlangıç noktasında kendi kültürel değerlerinden çıkmak istemez. Hatta kültürel farklılıkların varlığına bile dikkat etmezler ve uyguladıklarında ise onları önemsemezler.

İkinci aşama: Bu aşama, diğer kültürel değerlerin tanınmasını ve daha fazla bilgilendirme motivasyonunun arttığı kısımdır. Artan farkındalık bireyde merak hissi uyandırır ve birey, yeni bilgiler edinme arzusuna kapılır. Bu aşamadaki bireyler, kültürel çevrenin karmaşık yapısını çözmeyi hedefler ve basit kurallar arayışında olurlar.

Üçüncü aşama: Bu aşamada kişi, kendi kalıplaşmış değerlerine olan bağlılığını hafifletir ve başka kültürlerin değerlerini zihninde canlandırır. Kültürel farklılıklara olan anlayış daha hassas hale gelerek farklı kültürel yapıların değerleri daha olumlu karşılanır. Farklı toplumlarda garip görülen davranışlara uyum sağlamak zor olsa da açık ipuçlarına dikkat edilerek uygun davranışsal tepkiler geliştirilmeye başlanır. Bu aşamaya gelen birey, çeşitli kültürel ortamlarda nasıl davranması gerektiğini bilir.

Dördüncü aşama: Farklılıklara uyum sağlama noktasında artık fazla çabaya gerek duymayan bireyler bu aşamaya gelmiş olurlar. Bireyler bu aşamada, olası kültürel farklılıklara karşı tecrübe sahibidir ve davranışlarını kontrol edebilir. Girdikleri çoğu ortamda kolayca ve stres yaşamadan etkili olabilirler. Böylece yabancı kültürün insanı bu aşamaya gelmiş bireylerle iletişim kurarken kendilerini rahat hissederler.

Beşinci aşama: Bu aşama kültürel açıdan oldukça zeki insanları kapsar. Bu kişiler, kültürel farklılıkları bazen o kültürün insanından daha önce algılama becerisini gösterebilirler. Kültürler arasındaki etkileşimde ipuçlarını çabuk kavrarlar ve uyum sağlama süreçleri neredeyse kendiliğinden gerçekleşir. Bu aşamadaki kişiler, uygun olan davranışları ve nasıl etkili olunması gerektiğini hissedebilecek yetenekte olurlar. Kültürel gelişimin bu aşamasına ulaşmayı başaran kişiler pek sık görülmesi de

herkesin ulaşmayı isteyeceği bir seviyedir. Esas olan her bireyin kültürel zekâ gelişimine olan arzu ve çabasıdır. Bireyler karşısındakileri kültürel açıdan bilgili kabul etmeli ve rahat hissetmeye çalışmalıdır.

1.1.3.4. Kültürel Zekâ Kavramının İşletmeler Açısından Önemi

İnsanoğlu her zaman birbirleriyle iletişim halindedir. İnsan hayatın her alanında farklı kültürlerden insanlarla karşılaşır ve farklı değerler keşfeder. Kültürel zekâ kavramı, küresel bağlamdaki kültürel yapılara uyum sağlamayı ve saygı duymayı tanıtan bir kavramdır. Kültürel zekâ, etkili duygusal duyarlılıkları yönetme ve bunları kullanabilme yeteneği olan duygusal zekâyı da ilgilidir. Fakat kültürel zekâ, sınırsız olan kültürel yapı kavramını anlama ve bu yapılara uyum sağlayabilme yeteneği noktasında duygusal zekâdan ayrılmaktadır. Kültürel zekâ, kültürlerarası ortamlarda meydana gelen kültürel, sosyal ve bireysel değişimlere odaklanır. Kültürel zekâyı etkin bir şekilde kullanan bireyler, alışık olmadıkları ortamları anlama, iletişim kurma ve davranışlarını kontrol etme becerilerini taşımaktadır (Dyne vd., 2010: 133-138).

Triandis (2006: 20), 21. Yüzyılda birçok toplumun çok kültürlü bir yapıya sahip olduğunu vurgulamış ve uluslararası pazar ağındaki etkileşime dikkat çekmiştir. Örgütlerin bu denli sınırlarının genişlediği günümüz dünyasındaki sistem gereği farklı kültürlerden olan çoğu insan birbirleriyle ilişki içerisinde olmak durumundadırlar. İşte bu noktada Triandis, Earley ve Ang (2003)'in öne sürdüğü kültürel zekânın gerekliliğinden bahseder. Benzer şekilde kültürel zekânın örgütlerin etkinliği üzerinde sanılandan daha çok etkisi olduğunu düşünen Plum (2007: 1), toplumların ulusal, örgütsel ya da ırksal farklılıklarının oluşturduğu kültürel dinamiklerin, insanların birbirlerini yorumlama şekillerini etkilediğini ve iletişimde başarılı veya başarısız olunmasının kültürel zekâ becerilerine bağlı olduğunu ifade eder. Dyne vd. (2019: 1) ise kültürel farklılıklara ve bu farklılıkların meydana getirdiği durumlarla nasıl etkili bir şekilde çalışılacağına dair bir araştırma değişimini temsil eden kültürel zekânın birçok kişi ve kurumlar için önemli olduğunu belirtir, çünkü dünya değişkendir ve çağdaş örgütler gerek kişisel gerekse de kurumsal başarının kültürler arasındaki ilişkilerin sağlamlığıyla elde edileceğini kabul eder.

Literatür geçmişinin çok da eski olmadığına değinen Thomas vd. (2008: 124) kültürel zekâ kavramının, kültürler arasındaki etkileşimde kolaylığı sağlama noktasında

muazzam bir potansiyele sahip olduğunu savunur ve bu kavramla ilgili yapılan tanımlamaların kültürel yapıyı, kültürler arası yeterliliği ve küresel zihniyeti geliştirmeye yönelik bir alan olduğunu vurgular. Crowne (2013: 6), Thomas ve arkadaşlarının da belirttiği gibi yönetim literatüründe nispeten yeni diyebileceğimiz kültürel zekânın daha iyi anlaşılmasına ihtiyaç olduğuna dikkat çeker. Yüksek kültürel zekâyâ sahip bireylerin örgütlerde potansiyel olarak daha verimli olacağından ve de örgütlerin uluslararası iletişimine katkıda bulunacağından bu kavram oldukça önemlidir.

Kültürel zekâ, çok kültürlü bir organizasyon ekibi için oldukça önemli olmasının yanı sıra örgütler içerisindeki farklı liderlik pozisyonlarının da önemli bir bileşenidir ve örgütler çevrelerindeki kültürel etkileşimlerin gücünü fark etmeleridirler (Miller-Bey, 2018: 13-14). İyi geliştiğinde kültürel zekâ, kültürlerarası saygı, tanınma ve karşılıklı uyumu da artırmakta büyük rol oynar (Brislin vd., 2006: 53). Dünyanın başka yerlerinden gelen meslektaşlar veya arkadaşlarla daha iyi iletişim kurmayı sağlayabilen ve kişinin çevresini önemli ölçüde genişletmesine yardımcı olan kültürel zekâ, herkes için geliştirilebilen bir özelliktir (Livermore, 2011: 6).

1.1.3.5. Kültürel Zekâ İle İlgili Araştırma Bulguları

Rahimi vd. (2011), çalışmalarında İran'daki küçük ve orta ölçekli işletme yöneticilerinin başarısında kültürel zekânın rolünü araştırmış ve araştırmalarının sonucunda, kültürel zekâ ve boyutlarının başarı ile yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermişlerdir.

Şahin (2011), uluslararası askeri bir örgütte, liderlerin kültürel zekâsı ile astların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak, kültürlerarası ortamlarda bir liderin kültürel zekâsının, astların örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu algılarını olumlu yönde etkilediğini tespit etmekle birlikte, liderlerin yüksek seviyedeki kültürel zekâ boyutlarından motivasyonel ve davranışsal boyutlarının, astların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumuyla ilişkili olduğu görülmüşken öte yandan, liderlerin üst bilişsel ve bilişsel boyutları ile astların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerinin bir dereceye kadar zayıf ve anlamsız olduğunu da belirtmiştir.

Ramalu vd. (2011), Malezya’da çalışan gurbetçiler üzerinde kültürel zekânın, kültürlerarası uyum ve iş performansı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, kültürel zekânın, gurbetçilerin kültürlerarası uyum ve iş performansını kolaylaştıran önemli bir unsur olduğunu belirlemişlerdir.

İşçi vd. (2013), hastane çalışanlarının kültürel zekâ düzeylerini ve hangi demografik mesleki unsurların kültürel zekâyı etkilediğini araştırmışlardır. Araştırmada, kültürel zekâ düzeyinin anlamlı olduğunu ve kültürel bilgiyi kavramada en etkili faktörün kültürel zekânın üst bilişsel boyutu olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, kurumda ve meslekte çalışma süresinin kültürel zekânın davranışsal boyutu ve genel puanı ile ilişkisinin negatif yönde olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışkan vd. (2015), otel çalışanları üzerinden yürüttükleri çalışmada, yöneticilerin kültürel zekâ düzeyi, çalışanların farklılık iklimi algısı ile deneyime açıklık özelliklerini inceleyerek örgütsel sinizm üzerindeki etki açıklanmaktadır. Çalışmanın sonucunda, yöneticilerin kültürel zekâsı ve çalışanın farklılık iklimi arasındaki ilişkide deneyime açıklığın düzenleyici rol içermediği; fakat yüksek kültürel zekâyaya sahip yöneticilerin, çalışanlarda oluşan farklılık iklimi algısına olumlu etkisinin olduğu ayrıca örgütsel sinizmin bu etkide aracı rol oynadığı belirtilmiştir.

Dilek ve Topaloğlu (2017), çalışmalarında A grubu seyahat acenteleri yöneticileri üzerinde kültürel zekânın önemi ve kültürel farklılıkların yönetilebilme süreci üzerinde durmuşlardır. Çalışmada, yöneticilerin kültürel zekâsı ile farklılıkları yönetme becerisi arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu tespit etmişlerdir.

İşleyen ve Doğan (2020), Almanya’daki kültürel farklılıkları bünyesinde barındıran işletmelerde yapmış oldukları çalışmada, çalışanların kişilik özellikleri ile kültürel zekâ arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Beş büyük kişilik modeli üzerinden yaptıkları inceleme neticesinde, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâyı olumlu yönde etkilediği saptanmış ve deneyime açıklık özelliğinin kültürel zekâyı en çok etkileyen kişilik faktörü olduğunu belirtmişlerdir.

Demirel vd. (2020), Kastamonu Üniversitesi öğrencileri üzerinde, duygusal zekânın kültürel zekâ ile aralarındaki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada, duygusal zekâ ve kültürel zekâ arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır.

Yazgan (2021), çalışmasında bilişsel esnekliğin kültürel zekâyı ne yönde etkilediğini konu edinmiştir. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencileri üzerinden yürütmüş olduğu bu çalışmada, öğretmen adaylarının kültürel zekâ boyutlarından, üst biliş ve motivasyon düzeylerinin bilişsel esneklik üzerinde olumlu yönde etkilerinin olduğu, biliş ve davranış düzeylerinin ise bilişsel esnekliği etkilemediğini belirtmiştir. Yazgan çalışmasının sonucunda, kültürel zekânın genel olarak bilişsel esnekliği anlamlı yönde etkilediğini ifade etmiştir.

1.2. İŞKOLİKLİK KAVRAMI

Bu bölümde işkoliklik kavramının ortaya çıkışı ile ilgili detaylı bilgi verilerek, işkolikliğin, tanımı ve farklı yorumlamaları, boyutları, özellikleri, nedenleri, konuyla ilgili olan teoriler, işkoliklik tipolojileri ve son olarak da işkoliklik ile ilgili önceki araştırmaların bulgularına yer verilmiştir.

1.2.1. İşkolikliğin Tanımı ve Gelişimi

‘İşkoliklik’ kavramı ilk kez 1968 yılında, Amerikalı din psikolojisi profesörü Wayne Edward Oates tarafından ‘alkolik’ kelimesinin çağrışımıyla oluşturduğu bir benzetmeyle ortaya çıkmıştır. Oates, kendini ifade etmek amacıyla kullandığı işkolikliğin, alkoliklerin bağımlılıklarıyla benzer nitelikte olduğunu öne sürmüştür. Bununla birlikte, insanların bazılarının alkol, kumar ve benzeri bağımlılıklarının olması gibi bunlardan çok daha sosyal olarak karşılanan iş bağımlısı insanların varlığından da bahsederek birçoğunun bağımlılıklarını fark etmediği kanaatindedir. Kendisini de bir işkolik olarak kabul eden Oates, bu durumun diğer bağımlılıklardan daha kârlı olduğunu, fakat buna rağmen insani koşullar zorlandığı takdirde, her bağımlılık gibi işkolikliğin de insana zarar verebileceği görüşünde bulunmuştur. Yıllarca kendi başarabileceği iş dozajıyla gururlanmış, olması gerekenden fazla çalışmaktan ve iş yükünden fazlasını üstlenmekten memnuniyet duymuştur. Yorgunluğun onun için bir zayıflık, uykunun ise sıradan insanlar için gerekli olduğunu

düşünmüştür (Oates, 1968: 16-17). Oates, bu ifadelerle sahip olduğu iş bağımlılığını anlatmış ve bu durumun artmasının insanda bayımlara gidecek kadar sağlık problemlerine sebep olabileceğini vurgulamıştır. Kısacası işkolikliği, bireyin çalışma koşullarının üstüne çıkarak durdurulamaz derecedeki isteğinin sağlık, mutluluk ve sosyal ilişkiler açısından tehlike arz edebilecek özellikler olarak yorumlamıştır. Böylece Oates, işkolikliğin fayda ve zararlarını ele alarak kavramı şekillendirmiştir. İlerleyen yıllarda bu kavram, çeşitli araştırmacılar tarafından olumlu veya olumsuz etkileri yönünden değerlendirilmiştir (örn. Spence ve Robbins, 1992; Seybold ve Salomone, 1994; Porter, 1996; Scott vd., 1997).

İşkoliklik terimi, çoğu iş ortamında hızla yaygınlaşmaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte artık alışlagelmiş çalışma saatleri ve yerleri dışında mesleki faaliyetler sürdürülebilir hale gelerek çalışma saatlerinin artışına sebep olmaktadır. Bu durum çalışanlara daha çok çalışmalarını için daha fazla teşvik sağlamaktadır (Jackson vd., 2016: 114). Bu yoğun çalışma şartları ve çalışmaya verilen önem, gereğinden fazla hale geldikçe işkolikliğin artışına yol açabilmektedir. İşkoliklik kavramının kazanmış olduğu popülerite, sezgisel açıdan ilgi toplamasına ve araştırma noktasındaki önemine işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, işkoliklik kavramının yaygınlaşması ve olumlu veya olumsuz açılardan çeşitli yönlerinin ele alınması, temel özelliklerin dışında kavramın kelime anlamıyla ilgili fikir ayrılıklarını meydana getirmiştir. Bu fikir ayrılıkları, çeşitli tanımların oluşmasına yol açmıştır (Spence ve Robbins, 1992: 161). İşkolikliğin oluşumundaki temel unsurlar, bireyin işine karşı duyduğu yüksek bağlılık hissi ve işine ayırması gereken vaktin haddinden fazla olmasıdır. İşkolik olarak nitelendirilen herhangi bir insan, işinin sunduğu zevk veya dış taleplerdeki baskıyla değil, çalışmadığı zaman kendinde duyduğu suçluluk hissi ile kendisini çalışmaya mecbur hisseder. Yani işkoliklik, kişiyi çalışmaya iten içsel baskılarıyla oluşur. Akademik açıdan ilk tanımlamayı sunan Spence ve Robbins (1992: 161-162), işkolikliğin tanımını işte bu ifadelerle açıklamışlardır. Daha belirgin hatlarıyla, işkolik bireyin üç özellik sergilediğini belirtirler; işkolik bireylerin diğerlerine oranla, işlerine duydukları ilgi daha yüksektir, içsel dürtüleri kendilerini çalışmaya zorunlu kılar ve işlerinden zevk alma seviyeleri nispeten daha düşüktür.

Seybold ve Salomone (1994: 4-5) işkolikliği, yaşamın kontrol edilmesi adına duyulan önemli ihtiyaç, sosyal yaşantıya önem verilmeksizin hissedilen işe bağlılık ve ağırlıklı olarak başarılı olma isteklerinin doğurduğu rekabetçilik şeklinde özetlemişlerdir. İşkolik bireylerin işlerini, kişisel sorunlardan veya çevresindekilerle yakınlık kurmaktan kaçış olarak görebileceğini belirtirler. Ayrıca bireyin kendisine örnek olarak işkolikleri benimsemesi veya çocukluk travmaları nedeniyle oluşan etkilenmiş bir benlik izlenimi ve özgüven sınırlamalarının da işkolikliğe yol açabileceğini ifade etmişlerdir.

Başka bir tanıma göre işkoliklik, iş dışındaki hayatın ihmal edilmesi ve yapılan işin gereksinimlerinden çok içsel dürtülerle hareket edilmesi sonucu oluşan aşırı çalışma yönelimidir (Porter, 1996: 71). İşkolikliği genel anlamda madde bağımlılığına benzeten Porter, diğer bağımlılıkların aksine işkolikliğin çevre tarafından takdir gördüğüne değinmiştir. Bununla birlikte, toplum tarafından psikolojik bir problem veya “temiz” bir bağımlılık olarak düşünülen işkolikliğin, olumsuz etkilerine dikkat edilmesi gerektiğini belirterek durumun ciddiyetini de vurgulamıştır.

İşkolikliği, ‘kişinin sergilediği istikrarlı davranış biçimleri’ şeklinde yorumlayan Scott ve arkadaşları (1997: 292) ise işkolikliğin, aile ve sosyal çevrelerini görmezden gelerek iş faaliyetlerinde oldukça fazla vakit geçiren, iş ortamında değilken bile sürekli çalışmalarını düşünen ve bireysel iş tanımlarını aşarak gerekenin de üzerinde çalışma performansı sergileyen kişileri içerdiğini belirtmiştir.

İşkoliklik, bulunulan her mekânda, bütün vaktin çalışmayı düşünmekle geçirilmesi ve kişisel olarak işten vazgeçmeye karşı baskın bir isteksizlik halidir (McMillan vd., 2001: 69). Benzer şekilde işkoliklik, kişinin işe aşırı bağlanması, başka hiçbir etkinliği kabul etmemesi, evde olduğu zamanlarda bile işiyle ilgilenmesi, adeta “işle evli olması” durumudur (Zincirkıran, 2014: 447). Yine işkoliklik, çalışmaya ayrılan zamanın aşırılığını ve işe takıntı derecesinde düşkünlüğü ifade eder (Schaufeli vd., 2008: 204).

İşkolik bireyler, işi yaşamın kaynağı olarak görürler ve başarıya ulaşmak onlar için hayatın tek gayesidir. Bu kişilerde çalışmak için hissettikleri içsel güdülenme ve

çalışmanın sağladığı memnuniyetle bağımlılığa benzer etkiler görülür. Bağımlılık duygusuna kapılan birey, kendisini sürekli çalışmaya yönlendirir (Doğan ve Tel, 2011: 62).

İşkoliklik, uzun süreler boyunca çalışma dürtüsünü ve çalışmaya duyulan oldukça yüksek bir isteği kapsar. Genellikle örgütün en çalışkan bireyi, kurumsal açıdan değerli bulunmakta ve işkolikler, en çalışkan bireyler olarak kabul edilmektedir (Douglas ve Morris, 2006: 394).

İşkolikliği tamamen olumsuz olarak değil de farklı tiplerinin olabileceğini daha mantıklı bulan Baruch (2011: 572-575), işkoliklik kavramını olumlu yönleriyle ele almıştır. İşkolikliği, zararlı madde bağımlılıklarından ziyade, kişiye mutluluk veren çikolata yeme alışkanlığına benzetmiştir. Nasıl bir çikolata yenildiğinde insan enerji kazanıyor ve kendini iyi hissediyorsa, işkolik bir birey de işine odaklandığında enerji bulur ve başarı elde ettiklerinde iyi hissederler. Yani işkoliklik de çikolata gibi aşırıya kaçılmadığı sürece mutluluk kaynağı olabilir. Ayrıca insanların sadece çikolatadan beslenemeyeceği gibi işkolik bireylerin de tamamen çalışamayacaklarını, nihayetinde tabi ki insansı faaliyetlerinde de bulunacaklarını vurgulamıştır. Baruch, işkoliklerin tamamen olumsuz olarak yargılanmaması ve bastırılmaması gerektiğini savunmuştur. Kültürden kültüre farklı etkilerinin de görülebileceğini kabul etmekle birlikte, uygun koşullar çerçevesinde işkolikliğin, bireyler ve örgütler açısından verimli olabileceğini ifade etmiştir.

Örgütler açısından önemli kabul edilen işkoliklik kavramının tanımlarından anlaşıldığı gibi işkolikliğin olumlu, olumsuz veya kişisel yönleriyle tartışıldığı görülse de genel bir yargı olarak, kendini tamamen işine adayan ve başka hiçbir şeyi kendi işi kadar önemsemeyen bireyleri içeren bir kavram olduğu açıktır. Bunun yanı sıra işkolik bireylerin daha çok olumsuz etkilerine dikkat çekildiği söylenebilir. İşkoliklik için bireylerde sağlık problemlerine yol açacak kadar sorun teşkil etme noktasındaki olumsuz etkiler, bu belirtileri gösteren bireyler açısından oldukça önemli ve dikkat edilmesi gereken bir unsurdur.

1.2.2. İşkoliklik Boyutları

İşkoliklik tanımlarının da göstermiş olduğu gibi kavramın, olumlu, olumsuz, kişisel veya çevresel bakımdan çok çeşitli yönleriyle ele alınması, beraberinde konuyla ilgili birçok farklı boyutun da kaynağı olmuştur.

Spence ve Robbins (1992: 162), işkolikliği üç boyutta incelemişlerdir. Bunlardan ilki işe duyulan ilgi, bireyin sürekli işini düşünüp yeni çalışmalarına odaklanma düzeyini ifade eder. İkincisi içsel dürtüler, çalışma ihtiyacının içsel bir zorlamayla gerçekleşmesini konu alır. Üçüncüsü ise bireyin çalışırken ne derece mutlu olduğunu inceleyen işten zevk alma boyutudur. İlişkisel yönden bu üç boyut birbirlerinden bağımsız hareket etmektedir. Yani işe yüksek derecede ilgi duyan bir birey, o işten zevk almayabilir. Benzer şekilde bireyin içsel dürtüleri çok da zorlayıcı olmamasına rağmen işine duyduğu ilgi güçlü olabilir.

Flowers ve Robinson (2002: 517) işkolikliğin, kompulsif eğilimler, kontrol, iletişim bozuklukları veya özgüven eksikliği, sadece kendini düşünme ve yetki vermeme olmak üzere beş boyuttan oluştuğu görüşündedirler. Kompulsif eğilimler kapsamında, mantık dışı ve sağlığı bozacak kadar aşırı çalışma eğilimleri kastedilir. Kontrol boyutunda, mükemmeli elde edebilmek ve hataya yer bırakmamak için hiçbir şeyin gözden kaçmaması esastır. İletişim bozuklukları veya özgüven eksikliğinde, kişinin yaşadığı aile sorunlarından kaçarak işine bağlanması ve iletişime yönelmemesi işlenir. Ayrıca işkolikliğin bu boyutu, kişinin özgüvenini işteki başarısıyla sağlaması, bu nedenle de özgüven eksikliği yaşamamak için daha çok çalışmasını da içerir. Sadece kendini düşünmede ise kişinin, işinde kazanacağı başarılarla odaklanarak ailesini ve çevresindekileri ihmal etme durumları söz konusudur. Son olarak yetki vermeme boyutu, genel olarak çalışmalarını paylaşamamayı ve güvensizliği kapsar. Flowers ve Robinson, işkolikliğin boyutlarını incelerken, kavramın A tipi kişilikler ile ilişkili olduğu kanısına varmışlardır.

Mudrack ve Naughton (2001: 96-98) işkolikliği, zorunlu olmayan iş ve diğerlerinin kontrolü şeklinde iki boyutla ele almaktadırlar. Yapılan bu boyutlandırmada genel olarak, harcanan zaman ve enerji yönünden; işleri daha başarılı yapmak için sergilenen bireysel çabalar ve örgüt içerisindeki diğer çalışanların hatasız çalışmalarına yönelik

kontrol mekanizmalarına vurgu yapılmıştır. Zorunlu olmayan iş kapsamında, bireyin kendisine tanımlanan işlerin ötesine geçerek daha üretken olma ve daha kaliteli iş çıkarma yolundaki aşırı uğraşlarının yanı sıra projelerin sorumluluğunu almaya yönelik fazladan harcadıkları zaman ve enerji gözlemlenir. Diğerlerinin kontrolü kapsamında ise diğer çalışanların sorun oluşturmalarına müsaade etmemek, çalışmalarının sürekli kontrol edilmesi ve gerekirse onların sorumluluklarını üstlenmek gibi durumlar göz önünde bulundurulur. Ayrıca işkolikliğin diğerleriyle olan rekabet hırsıyla harcanan zaman ve enerjinin fazlalığına da değinilir. İşkolik bireylerin diğer çalışanların kontrolüne yönelik davranışları ve onlar adına sorumluluk alması, bu duruma bozulan çalışanlar tarafından pek hoş karşılanmayabilir. Öte yandan, durumu daha hoş karşılayan çalışanlar ve örgüt üyeleri de olacağı için bu davranışın olumlu karşılanması da olasıdır. Mudrack ve Naughton, işkolikliğin bu boyutu sayesinde, diğer çalışanların faaliyetlerine yönelik katılımların, işkolikliğin belirlenmesi açısından önemli bir faktör olduğunu öne sürmektedirler.

İşkolikliğin, verilen örneklerdeki gibi birçok araştırmacı tarafından çeşitli boyutlarla incelendiğini görmekteyiz. Bu boyutların yanı sıra Schaufeli ve arkadaşları (2008) da yaptıkları çalışmada; aşırı çalışma ve kompulsif çalışma olmak üzere iki boyut üzerinden işkolikliği incelemişlerdir. İşkolikliğin davranışsal açıdan; aşırı çalışma boyutuyla ve bilişsel açıdan; kompulsif çalışma boyutuyla açıklanması konuyu anlamada kolaylık sağlayacaktır (Del Libano vd., 2012: 690).

1.2.2.1. Aşırı Çalışma

Aşırı çalışma boyutu, işkoliklerin çalışmaya ayırdıkları vaktin fazlalığına dikkat çeker. İşkolikler, örgütten ve çevreden olumlu karşılıklar geldikçe veya terfi ya da maddi kazanımları arttıkça motive olurlar. Bu durum onların daha çok çalışmayı hedeflemelerine ve işiyle ilgili konularda daha çok vakit geçirmelerine destek sağlar (Schaufeli vd., 2008: 204). Aşırı çalışma boyutunda bireyler için çalışmak, hayattaki diğer tüm faaliyetlerden daha fazla ilgilenilmesi gereken bir sorumluluktur. Bu yüzden her zaman normal standartlardan fazla çalışılmalıdır (Doğan ve Tel, 2011: 64).

1.2.2.2. Kompulsif Çalışma

Kompulsif çalışma, bireylerin çalışma noktasındaki aşırı takıntılarını ve çalışmadıkları zamanlarda bile zihinlerinin sürekli işle meşgul olmasını ifade eder. Kompulsif çalışma boyutundaki bireyler, işlerini bırakma durumu söz konusu olduğunda oldukça isteksizlerdir (Schaufeli vd., 2008: 204). İçgüdüsel olarak çalışmadıkları süre zarfında bir rahatsızlık hissi oluşur ve böyle hissettiklerinde bireyler, içgüdülerinin zorlaması sonucu çalışma mecburiyetinde olduklarını düşünürler (Doğan ve Tel, 2011: 64). Bu sebeple kompulsif çalışma boyutunda bireyler, çalışmaya yönelik faaliyetlerini artırmaya meyillidir.

1.2.3. İşkolikliğin Özellikleri

İşkoliklik konusunda örgütsel davranış yazınında çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların herbirinin perspektifleri farklılık arz etmektedir. Bazı çalışmalarda yayın olarak kabul gören işkolikliğin özelliklerini aşağıdaki gibi ifade etmektedirler (Porter, 1996: 73-78; Scott vd., 1997: 292; McMillan ve O'Driscoll, 2006: 89; Robinson, 2007: 63-68):

- İşkolikliğin en temel özelliği önlenemeyen çalışma tutkunluğudur.
- Acelecilik ve aşırı meşgulliyet; tek seferde birden fazla işi halletme istekliliği, işlerin bitmemiş olmasını sorun eden ve tek işe yoğunlaşmayı verimsizlik olarak algılayan kişiler işkolikliğe eğilimlidir.
- Kontrol etme ihtiyacı; işleri başkasına devrettikleri takdirde işin iyi yapılamayacağını, işlerinin her aşamasını kendi kontrolleri altında tutan, görevlerini devrettiklerinde yetersiz olarak algılanmaktan çekinen ve kontrol kaybı yaşayan kişiler işkolikliğe meyilli olmaktadır.
- Yetersizlik duygusuna sahip kişiler özgüven kaybı yaşadıklarından üretkenliğe devam ettikleri sürece saygınlıklarını koruyacaklarına inanırlar.
- Sabırsızlık ve sinirlilik halinin hâkim olduğu işkolikler için zamanı boşa harcamama ve bekletilmekten hoşlanmama eğilimindedir ve hızlı karar verme durumunda hata yapmalarına sebep olabilir.
- Sürekli olarak çalışmayı hedefleyerek benlik duygularını tatmin etmeyi ve öz saygınlıklarını yüksek tutmayı isterler.

- Kontrolü her daim elde tutmaya ve mükemmelliği yakalamaya çalışırlar. Ulaşılmaması güç beklentiler içinde oldukları için takım çalışmalarında esnek davranmamakta, diğer bireyleri zorlayabilmekte, yüksek beklentileri karşılanamadığında başarısızlık hissine kapılmakta ve öfkelenebilmektedirler. Her zaman üstlenilen görevin titizlikle yapılması gerektiğini düşündüklerinden kendilerini ve diğerlerini çoğu zaman eleştirirler.
- İşkoliklerin tatmin olması için elde edilen başarılar hiçbir zaman yeterli değildir, her zaman daha fazlası gerekir.
- Diğer insanlardan çok daha fazla işlerini düşünmeye odaklıdırlar.
- İş yeri dışındaki ortamlarda bile işle ilgili konuşmaya isteklidirler.
- Örgütsel gereklilikler veya ekonomik ihtiyaçlar için her zaman çalışma sürelerini aşarak oldukça fazla çabalarlar.
- Her yerde iş düşünürler ve yaşadıkları stres onları kesintisiz bir çalışmaya iter. Bazen fizyolojik ihtiyaçlarını giderememekte ve sağlık sorunları yaşatabilmektedirler.
- İşkolik bireyler, iş uğruna aile, kişi ya da sosyal ilişkileri ihmal ederler.

1.2.4. İşkolikliği Etkileyen Faktörler

Yönetim literatüründe ilk olarak Randall Hansen işkolikliğinin nedenleri üzerinde yaptığı araştırmada üç faktör grubu tespit etmiştir. İlki sosyal etkenler, her seferinde daha ileriye hedefleyen iş rekabeti ve artan rekabete eşlik eden örgütsel çevrenin gerisinde kalma korkusunu içerir. İkincisi finansal etkenler, elde edilen başarının daha çok maddi ödüllerle karşılanmasını ifade eder. Üçüncüsü ise teknolojik etkenler, gelişen teknolojinin sınır tanımaz hale gelmesi, özel hayata kalan vaktin kısıtlanmasına sebep olmaktadır (Aydın, 2006: capital.com.tr).

Benzer şekilde Burke (2007) işkolikliğinin artmasında ekonomik şartlar, örgütsel etkenler (açık veya gizli), mesafe engellerini ortadan kaldıran teknolojik imkânlar, profesyonelleşme, rekabet ve iş yükünün artışı şeklinde sıralamıştır. Öte yandan işkolikliğinin nedenlerini genel anlamda özdenetim, özsaygı gibi içsel faktörler ve ekonomik üstünlük, örgütsel ve sosyal çevre gibi dışsal faktörler ile açıklamak mümkündür. İçsel dürtülerin baskısıyla, alanında uzmanlaşma isteğinin sürekli canlı

tutulması ve bu isteğin örgütsel yaptırımların etkisiyle daha da şiddetlenmesi işkolikliği belirginleştiren etkenlerdendir. Bireyleri çok çalışmaya iten durumlar arasında cinsiyet, medeni durum veya sorumlu olduğu aile bireylerinin fazlalığı da yer alabilir. Çok çalışılacağı takdirde bireylerin terfi veya çeşitli ödüller kazanma şansları onları işe yoğunlaşmaya cezbetmektedir. Yine kişinin mülkiyet ve gelir yüksekliğine verdiği aşırı önem de işkolikliğin nedenlerindedir. Kendilerinden daha çok kazanan insanları gördükçe hissedilen öfke ve hırs onları çok çalışmaya yöneltmektedir (Burke, 2007: 10-19).

Bazı araştırmalarda işkoliklik nedenleri, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Bireysel neden olarak, bireyin bilinçli olarak değil de durdurulamayan çalışma dürtülerinin sonucu işkolikliğin ilerlediği ifade edilir (Bayraktaroglu vd., 2015: 112). Örgütsel nedenlerde ise bireyin iş yerindeki kazancına ve motivasyonuna değinilir. Örgütler her zaman kendilerini ileriye taşıyacak ve beklenenden fazla çalışabilecek bireyleri desteklemeye eğilimlidirler. Bunun farkındalığıyla bireyler örgütün takdirini kazanmak için çalışmalarını daha da arttırma çabasına girerler. Ödüllendirilme arzusuyla çalışmalarını sürekli hale getiren bireylerdeki bu davranış, onları işe bağımlılığa sürüklemektedir (Porter, 1996: 71). Öte yandan Robinson (2007: 22)'un işkolikleri ve aile yapılarını incelemesi sonucu, ailevi problemlerin de işkolikliğe yol açabildiği vurgulanmıştır. Aile içi sorunlar ve duygular bozuklukları; bireylerin aileden uzaklaşarak çalışmaya yoğunlaşmalarını arttırabilir. Kişilik tiplerine bakıldığında ise ağırlıklı olarak A tipi kişilik özelliklerini taşıyan bireylerde işkoliklik eğilimleri görülebilir. A tipi kişilik genel hatlarıyla; aceleci, mükemmeliyetçi, sabırsız, kendi işleriyle bizzat ilgilenen, ertelemeyi sevmeyen, esneklikten uzak ve kuralcı özellikleriyle göze çarpan bireylerdir (Temel, 2006: 113). Bu özelliklerden hareketle A tipi kişilik grubunda bulunan bireylerin işkoliklerin kişilik yapısıyla örtüştüğünü söylemek mümkündür. Dolayısıyla işkolikliğin nedenleri arasında kişilik tipleri de önemli rol oynamaktadır.

1.2.5. İşkoliklik Teorileri

Literatürde işkoliklik araştırmalarının çeşitli yönleriyle ele alındığı ve birçok farklı davranış şekillerine dayandığı görülmektedir. Bu davranış şekilleri; bağımlılık teorisi, öğrenme teorisi ve kişisel özellik teorisi olmak üzere üç tür teoriyle ifade edilmiştir.

1.2.5.1. Bağımlılık Teorisi

İş bağımlılığı diğer bağımlılıkların aksine toplumsal açıdan onaylansa da hayal kırıklığı, yoksunluk ve ümitsizlik gibi duygulara sürükleyebilir. Bu yüzden en az diğer bağımlılıklar kadar ciddi bir durum olduğu göz ardı edilmemelidir (Robinson, 2007: 43). ‘Bağımlılık’ kavramı genel anlamda, herhangi bir davranışın kişi için zararlı boyutlara ulaşabilen yönelimlerini kasteder. Bu kavram akıllara ilk etapta alkol ya da uyuşturucu gibi madde kullanımlarını getirirse de gerçekte farklı davranışlara; mesela spora, seyahate, teknolojik ürünlere veya işe karşı hissedilen bağımlılıkları da içerir. Bağımlılık teorisi tıbbi veya psikolojik model olarak incelenmektedir (Eysenck, 1997: 79).

Bağımlılığın tıbbi modeli, alkol gibi vücuda alınan kimyasalların ya da dopamin gibi vücutta üretilen hormonların fiziksel açıdan bağımlılığa dönüşmesini konu alır. Bu doğrultuda işkoliklik açısından uzun süreler çalışmak, kişilerde adrenalin artışına yol açarak bu davranışın sürekli hale gelmesini ve bağımlılığa dönüşmesini tetikleyebilmektedir. Bağımlılığın psikolojik modelinde ise davranış tekrar edilmezse verimli olmayacağı düşünülür ve bu düşünce kişiyi işine daha çok yoğunlaştırarak bağımlılığa iter. Kişi, bu davranışı iş yerinde yükselmek ve kendini kanıtlamak adına oldukça olumlu bulur. Aşırı halsizlikler, aile sorunları veya sağlık problemleri gün yüzüne çıkmaya başlasa bile onlar çalışma bağımlılıklarından vazgeçmezler (McMillan vd., 2001: 79-80).

1.2.5.2. Öğrenme Teorisi

Öğrenme teorisi; sosyal öğrenme, klasik koşullanma ve edimsel öğrenme olarak üçe ayrılır. Sosyal öğrenme, insanların etraflarındaki olayları seyretmekle kalmadığını, gözlemlerini kendi hayatlarına aktarıp canlandırmaya meyilli olduklarını anlatır (Bandura, 1999: 22). Öğrenme sadece doğrudan deneyimlerle gerçekleşmez, aynı zamanda sosyal çevredeki davranışların insana yansıyan sonuçları da öğrenmeyi tetikler. İnsan sosyal gözlemler yoluyla deneme yanılmaya gerek kalmadan birçok davranış kalıbı geliştirebilir (Bandura, 1977: 2).

Klasik koşullama, insanların normal karşılayabileceği uyarıcıların, korku, heyecan veya sevinme gibi duygulara sebep olduğunda artık o uyarıcıların bireydeki koşullanmış haline denir. John Watson ve Rosalie Rayner (1920:1-14) tarafından yapılan ‘küçük Albert’ deneyi ile klasik koşullamanın, insanın öğrenme sistemindeki önemi vurgulanmıştır. Dokuz aylıkken gösterilen fareye korkusuz yaklaşan Albert, aynı fareyi çok yüksek bir ses eşliğinde görür ve sesin yarattığı korku, fareden de korkmasına yol açar. Albert için fare koşullu bir uyarıcı haline gelir ve yüksek ses olmasa bile ‘fare’ korkuyu çağırır. Bunun gibi bazı uyarıcılar istem dışı zihinde yer ederek farklı tepkilerin kaynağı olabilir. Edimsel öğrenmede ise uyarıcıyla oluşan ilişki farklıdır. Burada tepki uyarıcıdan önce meydana gelir. Sergilenen davranış ödüllendirmeyle veya cezayla sonuçlandığında kişi, tepkilerini gelecek uyarıcılara göre şekillendirebilir (Skinner, 1950: 196). Edimsel öğrenmede, çalışmanın sonuçları beklentiyi karşıladığı sürece işkolikliğin gelişeceği ifade edilir. Bu bağlamda işkoliklerin olması gerekenden fazla çalışma eylemlerine karşılık olarak çevrelerinden gelen onaylar, çalışmalarını daha çok arttırmalarına yol açabilmektedir. Çalışmalarının aldığı takdirler veya örgüt içi ödüller, işkolikler için olumlu pekiştiricilerdir. İşkoliklerin çalışmaya olan yönelimleri sadece olumlu uyarıcılarla olmayabilir. İşkolik bireyler, evdeki veya sosyal çevredeki sorunlarından kaçmak için de bu davranışı sürdürebilirler (McMillan vd., 2001: 80-81).

1.2.5.3. Kişisel Özellik Teorisi

Kişisel özellik teorisi, kararlı davranış biçimlerini çevresel ya da biyolojik etkenlerden çok kişinin kendi özellikleriyle bağdaştırır. Bu teori işkolikliğin, kişi olgunlaşmaya başladığında ve kişilik özellikleri belirginleştiğinde oluşan, çalışma alanı genişledikçe devamlılığı sürekli hale gelen, stres gibi çevrenin sebep olabileceği uyarıcılarla şiddetlenen ve değiştirilmesi zor olan bir özellik olduğunu açıklar. Nihayetinde, işkoliklik kişisel özellik ve çevre etkileşimiyle şekillenir. Kişisel özellik teorisinin sınırlılığı, obsesif-kompulsif kişilik gibi spesifik modellerin ya da daha genel kişilik modellerinin kullanımıyla alakalıdır (McMillan vd., 2001: 82).

Spesifik kişisel özellik modellerinde, daha özellikli kişilik tipleri ve bireysel farklılıkları incelenir (kardeşlerin birbirlerinden çok farklı davranış tutumları olabileceği gibi). İşkoliklik kapsamında en belirgin özellik olarak aşırı isteklilik,

zorlayıcılık veya takıntılı davranış tutumlarına rastlamak mümkündür. Genel olarak iş hayatından çok sosyal yaşamla alakalı olan bu özelliklerin işkoliklik ile daha güçlü bir bağı olma olasılığının yüksek olduğu düşünülür (McMillan vd., 2001: 82). Spence ve Robbins (1992: 160)'in sosyal hizmet uzmanları üzerinde yapmış oldukları araştırmayla, işkolik bireylerde aşırı iş meraklılığı, mükemmeliyetçilik, yetki vermeyi istememe gibi özelliklerin daha fazla görüldüğü sonucunu elde etmiş olmaları bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Genel kişilik modellerinde, bireysel farklılıklar göz ardı edilerek, vicdanlılık ('beş büyük kişilik faktörü') ve alışkanlıklar gibi daha yaygın görülen özellikler yelpazesıyla ilgilenilir. Yani bireyler birbirlerinden farklı özellikler sergileseler de yakın oranlarda vicdana sahip olabilirler (McMillan vd., 2001: 83). Vicdanlılık özellikle iş performansı ile oldukça ilgili görülmüştür (Barrick ve Mount, 1991: 1). Genelleştirilmiş öz yeterliliğe sahip bireylerin ise işlerine daha çok bağlılık hissettikleri ve işlerine karşı yüksek memnuniyet içinde oldukları ifade edilmiştir. Öz yeterliliğin, işkoliklik ile olumlu bir ilişkisi olduğu belirtilir (Burke vd., 2005: 1226). Kişisel özellik teorisinde, işkolikliğin kişiliğin bir parçası olarak görülmesiyle, nispeten esneklikten uzak ve değişiminin zor olacağına işaret ediyor olması konunun eleştirel bir yönüdür. Bu teorinin, obsesiflik gibi spesifik özelliklerden vicdanlılık gibi beş büyük kişilik faktörlerine kadar uzanmasıyla, pragmatik ve genelleştirilebilir olduğu vurgulanır. Kişisel özellik teorisinin, genel anlamda diğer teorilere kıyasla daha destekleyici ve işkoliklik araştırmaları açısından daha uygun bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (McMillan vd., 2001: 83).

1.2.6. İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik kapsamında birçok araştırmacı, insanların işleriyle olan ilişkilerini incelemiştir. Bu ilişkilerden yola çıkarak kavramı farklı şekillerde ele alan araştırmacılar, çeşitli tipolojiler geliştirmişlerdir. Böylece birçok farklılık veya benzerlik taşıyan işkolik tipolojileri literatürde yerlerini almıştır. Bu bölümde, literatürdeki tipolojilerden en sık rastlanılanlara yer verilmiştir.

1.2.6.1. Oates'in Tipolojisi

Oates (1971), işkoliklerin birbirlerinden farklı tutumlar sergileyebileceklerini belirterek beş farklı işkolik tipinden bahsetmiştir. Gerçek işkolikler, dönüştürülmüş işkolikler, durumsal işkolikler, sözde işkolikler ve işkolikliği kaçış olarak görenler olmak üzere belirlemiş olduğu sınıflandırmayla ilk işkolik tiplerini oluşturmuştur (Robinson, 2000a: 32-33).

- Gerçek işkolikler; işlerini çok ciddiye alırlar. Standartları her zaman oldukça yüksektir ve işleri mükemmel olmak zorundadır. Kendilerini her anlamda işlerine adanmış ve diğer çalışanlardaki başarısızlık veya disiplinsizlikten hiç hoşlanmazlar.
- Dönüştürülmüş işkolikler; çalışma saatleri içerisinde kendilerini disipline ederler. Kendi mesai saatlerinde oldukça sıkı çalışırlar ve mesai saatlerinin dışında çalışmamaya özen göstererek boş zamanlarını farklı değerlendirmeyi hedeflerler.
- Durumsal işkolikler; tam anlamıyla işkolik bir kişilik özelliği sergilemezler. Bu kişiler dürtüsel ihtiyaçları ya da yüksek statü hedeflerinden ziyade iş güvenliklerini korumak adına çalışırlar.
- Sözde işkolikler; gerçek bir işkolik gibi görünen bu tip bireyler, verimlilikten çok sahip olabilecekleri gücü hedef alırlar. Asıl amaçladıkları gerçek bir işkolik imajı yaratarak prestij kazanmaktır.
- İşkolikliği kaçış olarak görenler; bu kişiler aile sorunlarından kaçmanın yolunu kendilerini çalışmaya adanmakla bulmuşlardır. Onlar için eve gitmekten iş yerinde olabildiğince fazla kalıp çalışmak daha uygun bir seçenektir.

1.2.6.2. Naughton'un Tipolojisi

Naughton (1987: 183-185), takıntılı-zorlamalar ve işe bağlılık açısından inceleme yaparak aşağıda yer alan Şekil 1.4'teki gibi işkolik tiplerini sınıflandırmıştır:

- İşe bağımlı işkolikler; çalışma saatlerini aşmaya meyilli ve iş etkinliklerini diğer her şeyden daha önemli bulan kişiliklerdir. Yüksek oranda iş bağılıkları vardır ve takıntılı-zorlama düzeyleri düşüktür. Bu tip işkolikler esnek olmayan yapıda olmalarına karşın, işlerindeki performansları oldukça iyidir.

- Takıntılı işkolikler; işlerine yüksek düzeyde bağlı olan bu kişiler, alışkanlık haline gelmiş davranış tutumları yüzünden işe haddinden fazla enerji harcayarak iş verimlerini düşürebilirler. Aynı zamanda diğer çalışanlarla da uzlaşmak onlar için zorluk yaratan bir durumdur.
- İşkolik olmayanlar; takıntılı-zorlama düzeyleri ve iş bağlılıkları düşük olan kişileri kasteder. İşlerinden ziyade sosyal yaşamlarındaki etkinlikleri önemserler. Onlar için çalışmak, sosyal hedeflerini gerçekleştirme yolundaki bir gerekliliktir.
- Takıntılı işkolik olmayanlar; işe bağımlı olmayan, sosyal yaşamlarında ise oldukça takıntılı kişiliklerdir. Sosyal açıdan fazla takıntılı oluşları, işlerini ihmal etmelerine sebep olabilir.



Şekil 1.4. Naughton İşkoliklik Tipolojisi

Kaynak: (Naughton, 1987: 184).

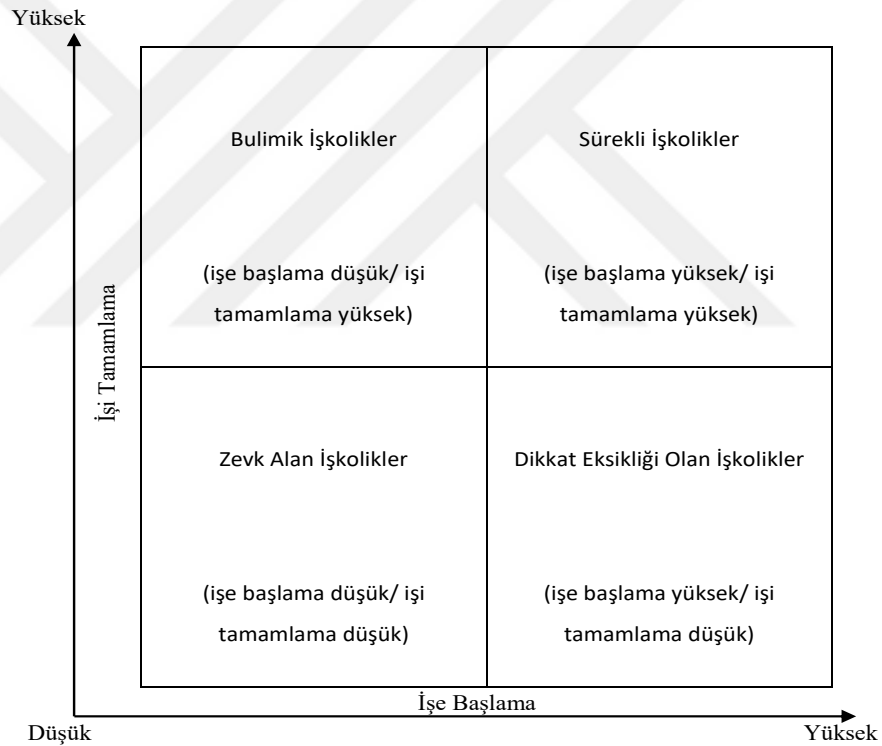
1.2.6.3. Robinson'un Tipolojisi

Robinson (2000b: 38-43), İşkoliklerin farklı çalışma stillerini göz önünde bulundurarak Şekil 1.5'te görüldüğü gibi işe başlama ve işi tamamlama derecelerine dayalı olan dört işkolik sınıflandırması yapmıştır:

- Sürekli işkolikler; zaman sınırlaması olmaksızın bulunduğu her fırsatta çalışmaya yönelen kişilerdir. İşe başlama ve işi tamamlama düzeyleri yüksektir. Tamamlamaları gereken projeler mutlaka zamanından önce bitmelidir. Aksi takdirde kendilerini asla rahatlamış hissedemezler. İlgilenilen proje bir an önce bitmeli ve yeni projeler hazırlanmalıdır. Bu kişiler için iş, ilişkilerden daha önceliklidir. Ulaşılması zor prensiplere sahiplerdir ve çalışmalarını eksiksiz olmak zorundadır.
- Bulimik işkolikler; Robinson, genellikle yeme bozukluğu olarak bilinen ve bir anda aşırı yemek yendikten sonra arınma isteğini ifade eden ‘bulimia’ ile bu tip işkolikleri bağdaştırmıştır. Bu kişiler, projelerini teslim tarihine kadar ertelemeye meyillilerdir, teslim tarihi yaklaştığında ise yüksek bir adrenalinle işlerini tamamlamaya odaklanırlar. İşe başlama düzeyleri düşük olmasına rağmen, işi tamamlama düzeyleri oldukça yüksektir. İşkoliklik dürtülerinin düşük veya yüksek oluşuna göre değişkenlik gösteren ve çalışmalarında sürekliliği koruyamayan bu kişiler için içinde buldukları durum sıkıntılıdır; onları keyif almaktan yoksun hale getirir. Bu tip kişilerin işlerini erteleme sebepleri, o işi yeterince mükemmel yapamayacaklarından korkmalarıdır. Bulimik işkolikler, mükemmelliğe olan takıntıları yüzünden bir türlü işlerine başlayamazlar. Dışarıdan bakıldığında işten kaçtıkları düşünülse de zihinleri sürekli yapacakları iştedir.
- Dikkat eksikliği olan işkolikler; bu grup, devamlı olarak uyarıcılara ihtiyaç duyan, çabuk sıkılabilen ve bu yüzden de adrenalin arayan kişileri açıklar. İşe başlama düzeyleri yüksek, işi tamamlama düzeyleri ise düşüktür. İşe odaklanmakta zorluk yaşarlar, çalışma esnasında çabuk sıkılarak işin başka bir bölümüne atlar veya yeni bir çalışmaya yönelirler. Böylece sıkıntılarını atlatıp yeni bir enerji yakalamaya çalışırlar. Ufak meselelerden veya ayrıntılardan kriz çıkarabilirler. Bu durum onların adrenalin artışlarına yardımcı olacaktır ve böylece çalışmaya daha çok odaklanabileceklerdir. Çalışmalarına bir türlü başlayamayan bulimik işkoliklerinin aksine dikkat eksikliği yaşayan işkolikler, çalışmalarına yüksek motivasyonla başlasalar bile tamamlamakta büyük sıkıntı yaşarlar ve çoğu zaman eksik bırakabilirler. Daha çok yeni fikirler üretmekten ve yeni projeler başlatmaktan keyif alırlar, fakat doğru planlamayı yapmadan,

aciliyetle başladıkları bu işleri bitirmeye gelince zamanları yetersizdir ve çoktan sıkılmış durumdadırlar.

- Zevk alan işkolikler; sağlam adımlarla ve planlı bir şekilde ilerlemeyi tercih ederler. İşe başlama ve bitirme düzeyleri düşüktür. Bitirmiş oldukları bir çalışmanın kusursuz denilecek kadar mükemmel olmaması onların en büyük endişeleridir. Yani zevk alan işkolikler, çalışmalarını tamamlamaya yakın olmalarına rağmen, farkında olmadan çalışmayı uzatacak detaylar yakalayabilir ve fazladan işler üretebilirler. Ayrıntılı ve planlı çalışma stilleri, başkalarıyla çalışmalarını zorlaştırır. Bu kişilerin bir yapılacaklar listesi bulunur ve bunları tamamlamak onlara büyük bir tatmin sağlar.



Şekil 1.5. Robinson İşkoliklik Tipolojisi

Kaynak: (Robinson, 2000b: 39)

1.2.6.4. Spence ve Robins'in Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992: 169-176) işkolikliği incelerken; işe duyulan ilgi, içsel dürtüler ve işten zevk alma düzeyini ele almıştır ve bu özelliklerle farklı ilişkilere sahip altı işkolik tipi belirlemiştir.

- İşkolikler; bu kişilerde içsel dürtüler ve işe duyulan ilgi yüksektir. İşten zevk alma düzeyi ise düşüktür. İşkolikler, mükemmeliyetçi ve yetki devretmekten kaçınan aynı zamanda yoğun iş stresi yaşayan bireylerdir. İşe olan yüksek bağlılıklarıyla haftasonları da dâhil olmak üzere tüm hafta çalışmaya odaklanırlar. Bu bireylerin sağlık problemleri diğer gruplara göre daha fazla görülmektedir.
- Hevesli işkolikler; içsel dürtüler, işten zevk alma ve işe duyulan ilgi açısından yüksek düzeylere sahip bireyleri içerir. Mükemmeliyetçilik, yetki devretmeme ve iş stresi bu grupta da yer almaktadır. İşe yüksek derecede bağlılık ve haftanın her günü çalışma isteği hâkimdir.
- İş heveslileri; içsel dürtüleri düşük olmasına rağmen, işten zevk alma düzeyleri ve işe duyulan ilgi yüksektir. İş heveslileri de en az işkolikler ve hevesli işkoliklerde olduğu kadar, işlerine yüksek oranda bağlı ve haftanın her günü çalışmaya eğilimlidir. Sağlık açısından ise pek problem yaşamazlar.
- Bağlı olmayan işgörenler; bu gruba giren bireylerin, içsel dürtü, işe duyulan ilgi ve işten zevk alma düzeylerinin üçüyle de düşük oranda ilişkileri bulunmaktadır. İş stresi, işe bağlanma ve mükemmeliyetçilikten uzaktırlar. Olması gerekenden fazla çalışmaya pek yönelmezler.
- Rahat işgörenler; içsel dürtü ve işe duyulan ilgi bakımından düşük; fakat işten zevk alma düzeyleri yüksek olan bireylerdir. Zevk alma düzeylerinin yüksek olması bu grubun işe bağlanmalarına da yardımcı olan bir etken olmaktadır. Pek fazla iş stresi yaşamazlar, mükemmeliyetçilik açısından takıntılı değillerdir ve sağlık problemleri fazla olmaz.
- İnancını kaybetmiş işgörenler; işe duyulan ilgi ve işten zevk alma düşüktür. Buna karşın, içsel dürtüleri yüksektir. Mükemmeliyetçilik, iş stresi ve yetki devretmeme, işkoliklerde olduğu kadar bu grupta da yüksektir. İşe pek bağlı değillerdir ve sağlık problemleri ya da sızlanmaları oldukça fazla görülebilir. Fazladan çalışma saatleri onlara göre değildir.

1.2.6.5. Scott ve Arkadaşlarının Tipolojisi

Scott, Moore ve Miceli (1997: 297-299), işkolikleri; zorunlu bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı odaklı olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Bu üç grup da kolay kolay

değiştirilemeyen davranış tutumlarına sahip olabilir. Aynı ayrı incelenmiş olan üç işkolik tipi, birbirleriyle bağlantılı olabilir veya herhangi bir insan birden fazla işkolik tipini yansıtabilir.

- Zorunlu bağımlı işkolikler; daima hedeflediklerinden fazla çalışırlar ve mesai saatlerini aşarlar. Sürekli kendilerine ek iş çıkardıklarının farkında olmalarına rağmen, bunu durdurmaya ve kontrol altına almayı başaramazlar. Sağlık problemleri ve aile sorunları onların çalışmalarına engel değildir. Çalışmadıkları zamanlarda büyük bir kaygı hissi oluşur. Bu kişiler, obsesif-kompulsif bozukluğa benzer davranışlarda bulunabilirler. Davranışlarının abartılı olduğunun veya pek de mantıklı olmadığının farkında olsalar da kendilerini çalışmaya odaklayarak takıntılı düşüncelerini bastırmaya çalışırlar.
- Mükemmeliyetçi işkolikler; esnekliğe izin vermeyen, son derece katı, kontrolü sürekli elinde tutmaya çalışan ve daha çok gergin yapıdaki bireylerdir. Detaylara çok önem verilir, kurallara uyulmalıdır ve planlamalar her zaman dikkatle yapılmalıdır. Düzen, verimlilik, kontrol onların en büyük meşguliyetleridir.
- Başarı odaklı işkolikler; kariyer açısından her daim güçlü olmayı ve durmadan başarılarını bir üst basamağa taşımayı hedeflerler. Başarı odaklı işkolikler, yükselmek istedikleri örgüt için, aile ve sosyal sorumluluklarını ihmal edebilirler, iş yeri çalışanlarına doğru yönlendirmeler yapmayı ve iş yerine yatırımı daha öncelikli tutarlar. Rekabet, ilerleme, zorlukların üstesinden gelebilme, ödüllendirilme ve hakimiyet kurma gibi başarı hedefleri, onlara bu yolda ilerlemek için yüksek motivasyon sağlar. Bu motivasyon sayesinde kişisel sorumluluklarını doğru tanımlar, akılcı ilerler ve riskli durumlardan kaçınırlar. Genellikle A tipi kişilik özelliklerini (örneğin; işleriyle bizzat ilgilenen, yaratıcı, kuralcı, rekabetçi ve ertelemeyi sevmeyen) taşımaktadırlar. Uzak başarılarla odaklanabilirler ve örgütte isteğe bağlı olarak fazladan zaman geçirerek olması gerekenden çok çalışabilirler.

1.2.7. İşkoliklik İle İlgili Araştırma Bulguları

Akın ve Oğuz (2010), Ankara'da görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi

incelemişlerdir. Çalışmalarının sonucunda öğretmenlerin, işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Gorgievski vd. (2013), işkoliklik ve işe adanmışlığın girişimcilik performansı ile olan ilişkisini araştırmışlardır. İspanyol girişimciler üzerinde yapılan bu çalışmada, işe adanmışlığın girişimcilik performansı üzerinde olumlu etkileri görülürken; işkolikliğin girişimcilik performansı üzerindedaha çok olumsuz etkilerine rastlanmıştır.

Karakaya vd. (2015), Karabük Demir Çelik Fabrikalarındaki işgören, memur ve yöneticilerden toplanan veriler yardımıyla, işyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkilerini saptamayı amaçlamışlardır. Yaptıkları çalışmanın sonucunda; işyeri yalnızlığının boyutlarından duygusal yalnızlığın, işkoliklik davranışlarının artmasında etkili rol oynadığını saptamışlardır. İşyeri yalnızlığının diğer boyutu olan sosyal yalnızlığın ise işkoliklik davranışları ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Kesen (2015), İstanbul'daki tekstil ve otomotiv firmalarında çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işkoliklik üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; işkolikliğin artışında örgütsel bağlılık önemli bir rol oynamaktadır. Benzer şekilde, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan normatif bağlılığın da işkolikliğini arttırdığı görülmüştür. Öte yandan örgütsel bağlılığın diğer alt boyutları olan devam bağlılığı ve duygusal bağlılığın ise işkolikliğini etkilemediği tespit edilmiştir.

Arsezen (2017), Antalya'da bulunan konaklama işletmelerindeki yöneticilerin, işkoliklik davranışlarının, iş tatmini ile işletme performansı arasındaki ilişkisini ve örgüte olan duygusal bağlılığın aracı rolünü araştırmıştır. Araştırma bulgularında; yöneticilerin işkoliklik davranışı ile iş tatmini ve işletme performansı arasındaki ilişkinin pozitif olduğu ve duygusal bağlılığın bu ilişkide aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Bal vd. (2017), kişilik faktörleri, değerler ve kariyer hedeflerinin işkoliklik üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. İstanbul'da bulunan farklı sektörlerdeki işletmelerin beyaz

yakalı çalışanları üzerinden toplanan veriler sonucunda, ‘nevrotik’ kişilik yapısının işkolikliğın iki boyutu; aşırı çalışma ve kompulsif çalışmayla ilişkili olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte ‘güvenlik’ değerinin işkolikliğın kompulsif çalışma boyutuyla anlamlı bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ‘kendini geliştirme’ kariyer hedefi, ‘muhafazacılık’ değeri ve işkoliklik boyutları arasında aracı değişken olarak yer almakta, fakat kariyer hedefleri, kişilik özellikleri ve işkoliklik arasında aracı değişken rolü oynamamaktadır.

Uğurlu ve Şahin (2018), antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlerle karşılaştırılması adına bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda; antrenörlerin işkoliklik düzeylerinin yüksek ve özellikle işkolikliğın alt boyutlarından olan kompulsif çalışmanın belirgin olduğunu saptamışlardır. Verilerin demografik değişkenler yönünden incelenmesi sonucunda ise aile sorunu yaşayan bireylerin işkoliklik düzeyleri anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Kemer (2018), Nevşehir’deki konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonundaki çalışanların işkoliklik algıları ile iş aile çatışması arasındaki etkiyi inceledikleri araştırmaya göre; yöneticilerin işkoliklik algıları ile iş aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Güdü Demirbulat vd. (2019), işkoliklik ile bireysel mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek adına, Türkiye’deki turizm akademisyenleri üzerinde bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırma sonuçları; genel işkoliklik düzeyleri ve işkoliklik alt boyutlarının düzeyleri ile bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin ortalamanın hemen üzerinde olduğunu, ayrıca turizm akademisyenlerinin işkoliklik düzeyleri ile bireysel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı, fakat zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Merdan ve Özdemir (2020), işkolikliğın iş stresi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Marmara Bölgesindeki Arçelik Pazarlama A.Ş.’de görev yapan yetkili servis çalışanları üzerinden yürüttükleri araştırma sonucunda; işkolikliğın iş stresi üzerinde düşük düzeyde etkisi olduğu belirlenmiştir.

1.3. C TİPİ KİŞİLİK

Kişilikle ilgili olarak birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Buradan hareketle bu bölümde, kavramı daha iyi açıklayabilmek adına kişilik kavramı, tanımı, önemi, kişiliği etkileyen faktörler ve kişilikle ilgili bazı tipolojik yaklaşımlardan bahsedilmiştir. Ardından C tipi kişiliğin kavramsal çerçevesi, önemi, tanımı ve özellikleri ayrıntılı bir şekilde işlenerek C tipi kişiliğin boyutları açıklanmaktadır. Son olarak C tipi kişiliğin literatürde bulunan önceki araştırma bulgularına yer verilmiştir.

1.3.1. Kişilik Kavramı

Her insan kendilerine özgü bireysel farklılıklara sahiptir. Bu farklılıklar, insanların düşüncelerini, davranışlarını ve yaşam biçimlerini şekillendirmekle beraber kariyerlerini de etkileyen özgün niteliklerdir. İnsanları birbirlerinden farklı kılan bu özellikler bütünü, kişilik kavramıyla açıklanır. İnsanoğlu her ne kadar ortak biyolojik yapıyı taşısa da tıpkı fiziksel özelliklerin farklı oluşu gibi olaylara karşı gösterilen tepkiler ve davranış şekilleri de kişiden kişiye değişmektedir. Bireyler birbirinden farklı ilgi alanlarına, düşünce tarzlarına ve çeşitli duygusal yapıya sahip olabilmektedir. Tüm bu farklılıklar, bireylerin sosyal bir göstergesi olan ve “kişilik” olarak adlandırılan kavram ile ifade edilir. Bireylerde belirli özelliklerin bir araya gelmesiyle kişilik oluşur. Bu özellikler, kişiye özgü ve kolay değişmeyen özelliklerdir (Özkalp, 2013: 29).

Kişilik kavramı, eski Roma tiyatrolarında oyuncuların kullandığı maskeler için kullanılan, Latince “persona” sözcüğünden türemiştir. Persona sözcüğü, eski zamanlarda oyuncuların canlandırdığı tiplerini ifade etmekteyken, daha sonra bireylerin gerçekte yansıttıkları tutum ve davranışların tamamını açıklayan bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır (Aslan, 2008: 8).

Kişilik, yüzyıllardır sosyal yaşamda varlığı bilinen bir kavramdır. Bilimsel açıdan bir araştırma konusu olarak geliştirilmesinde önde gelen psikologlardan Gordon Willard Allport, 1921 ve 1937 yılları arasında yaptığı çalışmalar ile kişilik kavramını tanımlama yolunda bilimsel gelişimine yön veren isimlerden olmuştur (Nicholson,

1998: 52). Böylelikle kişilik, sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak yerini almıştır (Yelboğa, 2006: 198).

1.3.1.1. Kişiliğin Tanımı ve Önemi

Kişilik kavramı, çeşitli ilgi alanları, bireysel beceriler, sahip olunan değerler, tutum ve davranışlar doğrultusunda etkileşime girilen ortamlara uyum sağlama gereksinimiyle bireylerde şekillenen özellikleri kapsar. Kavramın geniş kapsamlı oluşuyla alakalı olarak, davranış bilimciler ve psikologların kişilik tanımı için birçok farklı görüşü bulunmaktadır (Merdan, 2011: 4).

Genel olarak insanların bireysel anlamdaki tüm özelliklerini ifade eden ve birçok bilim insanının ilgi alanı olan kişilik, bireylerin çevrelerine verdikleri tepki ve çevresindekilerle etkileşim kurma yollarının toplamıdır (Robbins ve Judge, 2013: 133). Kişilik, insanların doğuştan gelen kalıtsal özellikleri ve yaşadığı ortam dâhilinde edindiği tecrübe ve yeteneklerin birleşimi doğrultusunda gelişir. Bireylerin duyuş, düşünüş ve davranış biçimlerinin içsel ve dışsal uyarıcılardan etkilenerek kendilerine özgü görüntüleridir (Tiryaki ve Aytaç, 2013: 607).

Berens (1999: 1)'e göre kişilik, insanların düşünce, duyuş ve davranışlarındaki süreklilik gösteren ve sadece sosyal ve biyolojik etkenlerin sonucu olarak açıklanamayan, benzerlik ve farklılıkları içeren istikrarlı özellikleri ve eğilimleri kapsar. Benzer nitelikteki bir başka açıklamaya göre kişilik, insan vücudunun içsel durumunu ve aynı zamanda etkileşimde bulunduğu dış çevre algısını içeren, bilişsel ve duyuşsal durumlarından kaynaklanan deneyimlerin öz-yansıtıcısıdır. Birbirini etkileyen iyi veya kötü birçok özellik ve deneyimlerin özdeşleşmiş hali ile çoklu eğilimlerin bağlantıları sonucu oluşan dinamik bir bütünleşmeyi içerir. Buna göre kişilik, tüm bileşen özelliklerinin tamamından daha karmaşık bir oluşumdur (Kernberg, 2016: 145).

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle olan etkileşimi sonucunda diğerlerinden ayırt edici, tutarlı ve kalıplaşmış davranış tutumlarıyla gerçekleşen bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 2006: 404). Fakat kişilik olgusu, bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu süreklilik gösteren kalıplaşmış davranışları anlatsa da bu durum, kişiliğin değişmez bir yapı

olduğunu göstermez. Bireylerin kişilikleri zamanla, içinde bulunulan şartlar ve çevre etkisiyle değişiklikler gösterebilir (Kanbur, 2021: 14). Bu doğrultuda kişilik, bireylerin nispeten kalıcı düşünceleri, duyguları ve davranış şekillerindeki farklılıkları belirtir (Montoliu vd., 2020: 1).

Günlük yaşantıda birçok farklı kavram kişilikten bahsederken kullanılmaktadır. Bu kavramlar kişiliği tam olarak karşılamasa da kişilikle bağlantılı kavramlardır. Hatta bazıları kişiliğin temel bileşenlerini oluşturur. Kişilik, sosyal, bedensel ve zihinsel özelliklerin bütünleşmesidir. Bu bakımdan kişilik üç temel bileşenle incelenir; mizaç, karakter ve yetenek (Güney, 2013: 193). Mizaç, kalıtsal yollarla kazanılan korku, öfke, bağlanma ve sebat gibi özelliklerin tümüne denir. Halk arasında huy olarak da nitelendirilen mizaç, bireylerin tehlikeye, yeniliğe ya da çeşitli ödül türlerine karşı vermiş olduğu otomatik tepkilerin temelindeki kalıtsal farklılıklarını belirtir. Genellikle devamlılık gösteren ve duygu temelli olan mizaç, bilinçsiz davranış tutumlarının çağrışımsal koşullandırmalarıyla genetik olarak şekillenir (Sadock ve Sadock, 2000: 3551). Karakter, bireyin mizacının da etkisiyle toplumsal ve ahlaki değerlerin bireyler açısından doğru veya yanlış değerlendirilme biçimidir. Dürüstlük, fedakârlık, övünme gibi özellikler bireylerin karakteristik yapılarını temsil eder (Güney, 2013: 193). Mizaca göre kalıtsal yönü daha az olmasının yanı sıra, daha çok sosyal öğrenme, kültürel değerler ve kişisel yaşam deneyimlerinden etkilenir (Aslan, 2008: 15). Mizaç ve karakter yapısal olarak iki tür bellek ve öğrenme temelini içerir. Mizaç, kişiliğin duygusal sistemi ile düzenlenen prosedürel belleği, karakter ise çağrışımsal öğrenme ve soyutlama ile işlemsel belleği yansıtır (Sadock ve Sadock, 2000: 3551). Kişiliğin üçüncü bileşeni olan yetenek ise insanların belirli şartlar altında belirli şeyleri öğrenebilme ve öğrendiklerini faaliyete geçirebilme kapasitesidir. Yetenek, bireyin ilişkileri kavrama, analiz etme, çözümlenme ve sonuçlandırma gibi özelliklerinin etkinlik derecesini anlatan, zihinsel ve bedensel düzenlemelerin kullanımını ifade eder (Güney, 2013: 197-198).

Kişilik, bireylerin hem çalışma ortamlarını hem de sosyal çevreyi değerlendirme ve algılamaları yönünden önemli bir etkiye sahiptir. Bireylerin davranışları buldukları toplum içerisindeki karşılıklı etkileşimlerle şekillenir. Buradan hareketle, birey kendi çalışma ortamından etkilenebildiği gibi bulunduğu örgütsel çevre de bireyin

kişiliğinden etkilenebilir (Sudak ve Zehir, 2013: 142). Örgütlerde çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi organizasyonel işleyişlerin daha etkin olmasında fayda sağlayabilmektedir. Ayrıca kişilik, bireylerin davranışlarıyla yakından ilgili olduğu için bireylerin yaptıkları iş ile kişiliklerinin uyumu, örgütlerin dikkate almaları gereken önemli bir husustur (Özsoy ve Yılmaz, 2013: 7).

Kişilik kavramını ve kişiliği etkileyen unsurları belirlemek, insanların kişilik yapılarına göre hayatlarına yön vermelerinde ve karar alma süreçlerinde kolaylık sağlayabilir. Kişilik yapısının farkında olan bireyler kendilerini daha iyi tanıyabilir ve çevresel ilişkilerini daha sağlıklı oluşturabilir. Ayrıca bireysel tutum ve davranışları şekillendirme avantajını da sağlayabilirler (Durna, 2005: 276).

1.3.1.2. Kişiliği Etkileyen faktörler

İnsan fizyolojik ve psikolojik etkileşimlerle şekillenir. Bu sebeple, kalımsal yapı, beyin fonksiyonları, çevresel faktörler, olgunlaşma ve öğrenme etkenleri insan kişiliğinin şekillenmesinde büyük rol oynamaktadır (Luthans, 2010: 129). Bu faktörler şu şekilde açıklanmaktadır:

- **Kalımsal Faktörler:** Kişisel özelliklerinin birçoğunu doğuştan getiren insanlar, kendi soylarına ve ailelerine ait çoğu özelliği kalıtım yoluyla taşımaktadırlar. Bu özellikler bireyler arasındaki farkları oluşturan önemli faktörlerdendir. Bedensel yapı, cinsiyet, sinir ve sindirim sistemi kalıtım ile kazanılır. Konuşma, yürüme, gülme ve davranış biçimlerindeki farklılıklar kalımsal etkenlerden kaynaklanır. Bununla birlikte, öğrenme yetisi, çevreye verilen tepkiler, güç ve dayanıklılık, kalımsal yapının kişilik üzerinde etkili olduğu diğer özelliklerdir (Güney, 2013: 188-189).
- **Sosyo-kültürel Faktörler:** Her birey yaşadığı ortamda belirli kültürel yapılara maruz kalır ve o kültürel yapının değerlerinden, inançlarından, yaşayış biçimlerinden etkilenir. Bireylerin kişisel gelişimlerinde kalımsal faktörler kadar önemli olan etken sosyo-kültürel faktörlerdir (Bozkurt, 2006: 97).
- **Aile Faktörü:** Aile, bireylerin ilk ceza ve ödül anlayışının oluştuğu, amaç ve değerlerin belirlendiği, doğru yanlış kavramlarının geliştiği sosyal bir ortam olarak nitelendirilir. Bireyler, aile içinde anne, babanın tutum ve davranışlarını kendilerine örnek alarak benzerini yapma eğiliminde olurlar (Güney, 2013:

191). Bireyin anne, baba ya da kardeş etkisi ile kazandığı ilk izlenimler, onun kişiliği açısından güçlü bir zemin oluşturur.

- **Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri:** İnsanların ait oldukları sosyal sınıflar, çeşitli eğitim fırsatlarını, tüketim alışkanlıklarını, düşünce ve eğilimlerini etkilemektedir (Bozkurt, 2006: 97). Bununla birlikte, insanlar yaşam içerisinde birçok sosyal grupla ilişki kurarlar. Çoğu insanın dâhil olduğu ilk sosyal grup olan aile başta olmak üzere, mahalle, okul ve çalışma ortamları gibi birçok sosyal ortam ile bir araya gelirler. Kültürel yapı bireylerin genellenebilir özelliklerini ifade eder, fakat kültürlerin içerisindeki farklı sosyal grupların da etkisiyle genel yapının dışında farklı kişilik tipleri oluşur (Okutan, 2010: 26).
- **Coğrafi ve Fiziki Faktörler:** Çeşitli coğrafi ve fiziki şartlar altında, iklimsel özellikler ve fiziki konumlar bireylerin kişiliklerine etki eden faktörler arasındadır. Soğuk iklim şartlarında yaşayan bireylerin ağırlıklı olarak daha sert mizaçlı olduğu görülürken sıcak iklim veya kıyı kesimlerinde yaşayan bireylerin daha yumuşak mizaçlı olduğu kabul edilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 116).
- **Diğer Faktörler:** Kişiliğe etki eden başlıca faktörlerin dışında, annenin gebelik sürecinde yaşadıkları, kitle iletişim araçları ve yetişkinler grubunun oluşturduğu etkileri de saymak mümkündür. Gebelikte yaşanan olumlu veya olumsuz birçok durum bebeklerin kişilik oluşumuna yansımaktadır. Öte yandan iletişim araçlarındaki kullanım özgürlüğü, bilgiye ulaşma kolaylığı veya maddi imkânlar sonucu iletişim araçlarından yeterince faydalanamama etkenleri de bulunmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007: 117). Yine bireylerin belirli yaş dönemlerinde fikirlerini oluştururken yakın çevredeki yetişkinleri rol model olarak görmesi kişiliği belirli ölçüde etkilemektedir (Bozkurt, 2006: 98).

1.3.1.3. Kişilik Teorileri

Kişilik tipleri hiç şüphesiz psikolojideki temel konular arasında bulunmaktadır. Bireylerin davranış sisteminin temelini oluşturan kişilik özellikleri çeşitli davranışların belirli yönlerini netleştirebilir (Soufi, 2012: 611). Dolayısıyla kişilik özellikleri ve etkilerinin literatürde oldukça fazla miktarda görülmesi şaşırtıcı değildir (Kanten vd., 2017: 340).

İnsanoğlunun beden, duygu, düşünce, inanç gibi birçok açıdan birbirlerinden farklı özellikler taşıması, araştırmacılar tarafından birçok kişilik kuramının oluşturulmasına sebep olmuştur (Güney, 2013: 199). Kişiliğin tanımlanması, anlaşılması ve insanların belirli tiplere göre sınıflandırılması çok eski zamanlardan beri araştırmacıların ilgisini çekmiş ve bu konuda birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda asıl amaçlanan, insanları belli davranış kalıpları üzerinden tanımlayarak, yaşam içerisindeki durumlara karşı tepki ve davranışlarını daha kolay tahmin edilebilir hale getirmektir. Kişilik özellikleri ve bu özelliklerle bağlantılı olabilecek tiplerin gruplandırılması, bazı araştırmacılara göre insanın fiziksel yapısıyla ilişkilendirilirken bazı araştırmacılara göre toplumsal ve ruhsal özelliklerle ilişkilendirilmiştir (Isır, 2006: 70-71). Öte yandan insanın değişken ve dinamik yapısı dikkate alındığında, oluşturulan tiplerin bireyleri tamamen açıklaması pek mümkün değildir. Bilim insanları için analiz yapabilmek kolaylığı sağlaması açısından önemli olan kişilik tiplerinin, bireylerin kişilik kalıplarını tüm özellikleriyle açıklaması oldukça zordur (Özdevecioğlu, 2002: 116).

1.3.1.3.1. Beden Yapılarına Göre Kişilik Teorilerinin Sınıflandırılması

Kişiliği sınıflandırma çalışmalarındaki ilk bilim insanlarından birisi olan Hippocrates, kişiliğin önemli bileşenlerinden mizacın bedensel yapıdan etkilenmesine göre kişilik tiplerini dörde ayırmıştır. Hippocrates vücutta bulunan sıvıların (kan, lenf, sarı öd ve siyah öd) bireylerin mizacına yansıdığını ileri sürmüştür. Bu sıvıların vücutta baskın olmasıyla bağlantılı olarak kişiliğe etki ettiğini belirtmiş ve aşağıdaki Tablo 1.1’de gösterildiği gibi bir sınıflandırma yapmıştır:

Tablo 1.1. Hippocrates’ın Kişilik Tipolojisi

Baskın Akışkan Sıvı	Kişilik Tipi	Özellikleri
Kan	Hafif kanlı, Canlı	Heyecanlı, Neşeli
Lenf	Ağırkanlı, Hantal	Yavaş, Soğuk
Sarı öd	Hırçın	Kızgın, Tatsız
Siyah öd	Melankolik	Üzgün, Karamsar

Kaynak:(Lelord ve Andre, 2018: 11).

Daha sonra 2. yüzyılda Bergamalı Galen, vücuttaki sıvıların insan mizacını etkilediğini kabul etmiş ve Hippocrates’ın yaklaşımını benimsemiştir. Yine 18. yüzyılda Immanuel Kant, bedensel yapıdan ayrı olarak Hippocrates’ın oluşturduğu dört mizacın özelliklerine odaklanmış ve benzer tanımlarda bulunmuştur. Bu yaklaşımın günümüzde bilimsel bir değeri olmamasına karşın, vücut kimyasının

kişiliğe olan etkisine dair bilimsel nitelikteki görüşlerin bir başlangıcı olarak kıymet görmektedir (Isır, 2006: 72-73).

20. yüzyılın başlarında Ernest Kretschmer kişilik tiplerini insan bedeninin dış yapısıyla ilişkilendirerek üç sınıflandırma yapmıştır. İlk olarak uzun boylu, geniş omuzlu ve kaslı bireylerin 'atletik' tipte olduklarını ve tepkisel, agresif kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirtir. Uzun boylu, dar omuzlu ve ince yapılı bireyler ise 'astenik' tiptir ve alınganlık, soğukkanlılık, inatçılık gibi özellikler taşırlar. Üçüncü tip olan 'piknik' tipi, orta boylu, kilolu ve yumuşak kaslı bireylerle eşleştirilir ve iyimserlik, açık yüreklilik, içtenlik gibi özellikleri vardır (Soysal: 2008: 8). Son olarak, diğerlerinin aksine yetersiz gelişme ve normalden uzak olarak yorumladığı 'displastik' tiplerinden de bahsetmiştir. Bu tipteki bireyler, güçsüz ve aşağılık duygusuna kapılan kimselerdir (Lelord ve Andre, 2018: 12).

1.3.1.3.2. Kişiliğin Ruhsal ve Toplumsal Yapıya Göre Sınıflandırılması

1.3.1.3.2.1. Sigmund Freud'un Kişilik Tipolojisi

Sigmund Freud'un psikanalitik kişilik teorisi, modern psikolojinin temel taşı olarak kabul edilmektedir. Bilinçsiz ihtiyaçların ya da dürtülerin, kişilik üzerindeki etkisini vurgulayan bu teorinin temelinde bireylerin çocukluk hatıraları, rüyaların analizi, zihinsel ve fiziksel uyum problemleri incelenmiştir (Schiffman vd., 2012: 127). Yetişkin kişiliğin büyük bir kısmının, bireylerin fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması ile toplumda sorumlu bir üye olarak işlev görme ihtiyaçları arasındaki çekişmelere dayandığını öne süren Freud, bu çekişmelerin zihinde yer alan üç kısım arasında gerçekleştiğini ifade etmektedir (Solomon, 2019: 229). İd, ego ve süper ego olarak adlandırılan bu üç kısım kısaca aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

- *İd (alt-benlik)*: Bireylerde doğuştan var olan dürtü ve arzuların bulunduğu kısımdır. Bilinçaltındaki fizyolojik ve biyolojik dürtülerden oluşur ve haz ilkesine göre hareket eder. İd, düşünme ve akıl yoluyla hareket etmez (Hazar, 2006: 130). Tamamen bencil arzuların oluşturduğu bir alandır ve bu arzuların direkt olarak tatmin edilmesini amaçlar (Rennison, 2015: 38).
- *Ego (benlik)*: Ego, id'den gelen temel dürtüleri dışsal gerçeklik ilkesine göre ilişkilendirerek düzenlemeye çalışır (Güney, 2013: 201). İhtiyacın giderilmesi

için uygun şartların oluşması gerektiğinin bilinciyle id üzerindeki gerilimi erteler (Geçtan, 1997: 58).

- *Süper Ego (üst-benlik)*: Kişiliğin vicdan kısmıdır. Aileden alınan öğretiler dâhilinde toplumsal kuralların benimsenmesidir (Solomon, 2019: 229). Bireyin ihtiyaçlarının ahlaki ve etik değerlere uygun olabilecek şekilde giderilmesini hedefler. İd'in dürtüsel gereçlerini engellemeye ya da sınırlamaya çalışır (Schiffman vd., 2012: 127).

Freud'a göre, id tamamen bilinçaltında gizlenir. Egonun bir kısmı ve süper egonun büyük bir kısmı da yine bilinçaltında yer alır. Bilinçaltı, farkında olunmayan arzu, istek, duygu ve düşüncelerin depolandığı bölümdür. Bilinçaltında gizlenen bu dürtüler, bireyler tarafından fark edilmese de yaşamın her döneminde davranışı etkiler (Cüceloğlu, 2006: 409).

Bu kavramların tipolojiyle ilgisine gelindiğinde Freud her insanda id, ego ve süper egonun farklı seviyelerde oluşabileceğini göz önünde bulundurarak üç kişilik tipi belirlemiştir (Köknel, 1995: 91; Isır, 2006: 78).

- *Sevgeç Tip (Erotic)*: Daha çok sevme ve sevilme duygularının ağır bastığı kişileri temsil eder.
- *Sado-Masohist Tip (Sado-Masochism)*: Burada bireylerin süper ego ile egoları arasında sürekli bir sürtüşme söz konusudur. Hem katı kalıpların baskısıyla hem de bunlara uyma gerekliliğinin yaşattığı kaygı ve sıkıntı yüzünden sürekli tedirginlik hisseden bireylerdir. Takıntılı düşünce ve korkuları olabilmektedir.
- *Özsever Tip (Narcissistic)*: Bu bireyler kendilerini seven ve beğenen tipler oldukları için bedenlerine ve kişiliklerine oldukça özverilidirler.

1.3.1.3.2.2. Carl Gustav Jung'un Kişilik Tipolojisi

Jung, kişiliğin yalnızca geçmişten değil, hedef, umut ve özlemlerden de etkilendiğini savunmuştur ve bireylerin hayat içerisinde sürekli olarak yenilenecek değişebileceğini ifade eder. Bu açıdan, Freud'un bireyleri içgüdüsel olarak çocukluk yaşantılarının etkisi altında gördüğü düşünceden ayrı düşmektedir (Schultz ve Schultz, 2011: 327).

Jung, Freud'un da belirttiği gibi kişiliğin en önemli parçalarının bilinç ve bilinçaltı olduğunu kabul eder. Fakat Jung, bilinçaltına daha çok dikkat çeker ve kişisel bilinçaltı

ile kolektif bilinçaltı olarak iki seviyede ele alır (Okutan, 2010: 39). Bilinç (ego), bireyin farkında olduğu anılar, algılar, düşünceler ve duyguların bulunduğu kısımdır (Güney, 2013: 210). Bilinçaltı ise insanların hayatlarındaki bastırılmış ya da unutulmuş anıları, zayıflıkları, dürtü, istek ve diğer deneyimlerinin toplandığı yerdir. Zihnin kişisel bilinçaltı kısmında toplanan duygular ihtiyaç duyulduğunda tekrar hatırlanabilir. Kişisel bilinçaltının bir alt seviyesinde, bireyin farkında olmadığı kolektif bilinçaltı bulunmaktadır ve burada önceki nesillerden aktarılan, bilinçsizce kişiliğin temelini oluşturan kalıtsal deneyimler yer alır (Schultz ve Schultz, 2011: 327).

Jung, kişilik tipolojisinde bireylerin tutumlarını ‘içedönük’ ve ‘dışadönük’ olarak ikiye ayırmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 80);

- *Dışadönüklülük:* Enerjinin nesnel deneyimlere yani dış çevreye yönelmesidir. Dışadönük davranışlar, insanlara ve nesnelere ilgili olmaya ve ilişki kurmaya yönelik eğilimleri içerir. Dışadönüklülüğün baskın olduğu bireyler kendi iç dünyalarından çok diğer olayların ve durumların dış dünyasına odaklanmaya yönelir. Bu bireyler çevrelerinden fazlaca etkilenirler ve çevredeki faaliyetlere göre harekete geçerler. Sosyalleşmeyi seven, güven problemi yaşamayan ve yabancılık çekmeden kolay ve uyumlu ilişki kurabilen kişilerdir.
- *İçedönüklülük:* Enerjinin ruhsal yapılara yani bireyin iç dünyasına yönelmesidir. İçedönük tutum içerisinde olan bireyler, kendilerine yönelik derin düşüncelere ve içsel ilişkilerine daha çok odaklanırlar. İç dünyasıyla daha çok meşgul olan bu bireyler, sosyallikten uzak, çekingen, insanlara ve nesnelere güvenmekten kaçınan kişilerdir.

Her iki karşıt tutum da kişiliğin yapısında bulunur, çoğu zaman biri diğerinden baskın gelir ve diğeri bilinçaltına itilir. Bireylerin değişim süreçlerine ve karşılaşılan durumlara göre bilinçaltındaki bastırılmış olan diğer tutum da zaman zaman ortaya çıkabilir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 81).

Jung, tipolojisinde kişiliğin çok sayıda bileşenden oluştuğunu ve bu bileşenlerin arasında karmaşık bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Kişilik oldukça karmaşık bir kavramdır, basit bir yapı değildir. Jung’un yapısal kavramları, insan zihninde biriken

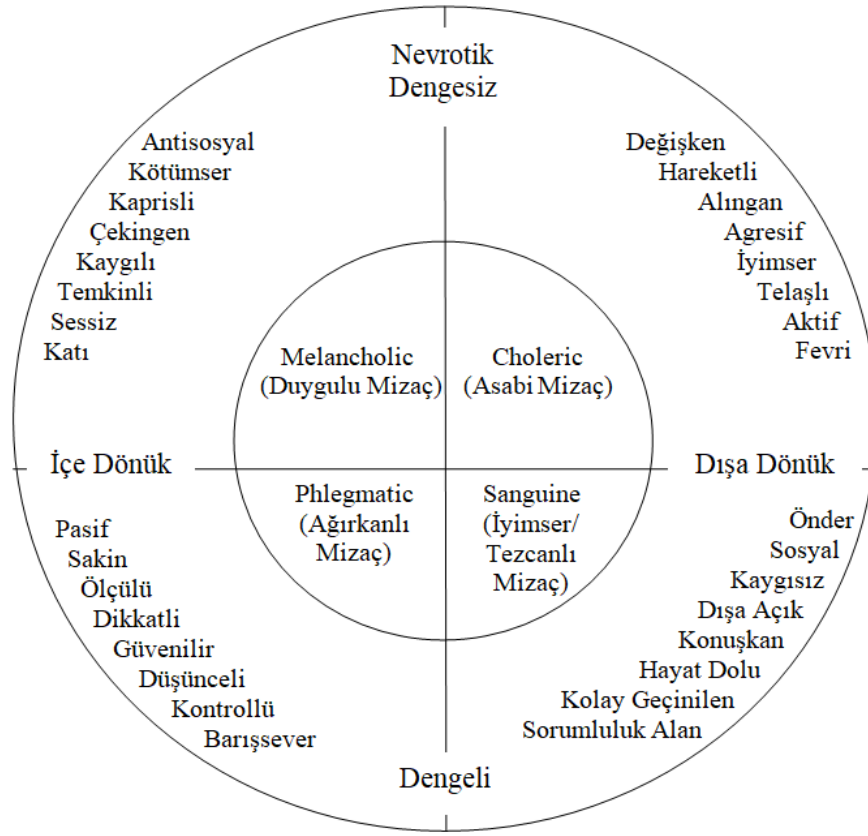
ve kişiliğe etki eden durum ve olaylara bir düzen vermeye çalışmıştır (Hall ve Nordby, 1973: 55).

1.3.1.3.2.3. Hans Eysenck'in Kişilik Tipolojisi

Hans Eysenck, kişiliği hiyerarşik olarak incelemiş ve dört hiyerarşik düzeyin varlığından bahsetmiştir. İlk düzey, kişiliğin en temel seviyesidir. Bireylerin kalıtsal özellikleri ve uyarıcılara verilen tepkiler bu düzeyle ilişkilidir. İkinci düzeyde, bireylerin sosyal çevrelerinden edindikleri alışkanlıklar bulunur. Bu düzeyde kişilik özellikleri devamlılık göstermeye başlar. Üçüncü düzey, genetik özelliklerin ve alışkanlıkların sonucunda belirli eğilimlerin olduğu seviyedir. Dördüncü ve son düzeyde ise ayırıcı özelliklere göre belirgin kişilik tipleri oluşur (Güney, 2013: 207).

Hiyerarşinin en üst basamağı olan tip, süreklilik ve normal dağılım gösteren iki zıt kutup üzerindeki kişilik boyutlarını tanımlar. Yani kişiliği keskin çizgilerle ayırmak yerine iki uç nokta arasından hangi tarafa daha yakın olduğunu gösteren bir boyutlandırmadan bahseder. Eysenck, kişilik gelişimiyle ilgili ayrıntılı açıklamalar yerine kişiliğin boyutlarını belirlemeye çalışmıştır. Kişilik özelliklerinin büyük çoğunluğunun kalıtsal yollarla belirlendiğini, çevresel faktörlerin ise nispeten daha az etkili olduğunu savunmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 275).

Şekil 1.6'da görüldüğü gibi Eysenck, dışadönüklük/içedönüklük ve nevrotizm (dengeli/dengesiz) olmak üzere iki zıt kutuplu boyut ile ilişkili olan dört sınıflandırma yapmıştır. Bireysel farklılıkların oldukça çeşitli olduğunu gösteren bu tipolojide, insanların çoğu uç noktalardan çok orta noktalarda yer almaktadır. Bahsedilen özelliklerin en uç noktalarında bulunan birey sayısı ise sınırlıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 280).



Şekil 1.6. Eysenck'in İki Kutuplu Kişilik Tipolojisi

Kaynak:(Eysenck, 1983: 14).

Eysenck'in kişilik tipolojisine göre;

- *Nevrotik-içedönük:* Duygulu tiplerdir. Sessiz, çekingen, durgun bir yapıya sahip kişilerdir. Sürekli endişe halinde, karamsar ve karpisli olan bu kişiler çevresindekilerle pek ilişki kurmak istemezler.
- *Nevrotik-dışadönük:* Agresif tiplerdir. Bu kişiler aktif, hareketli ve çabuk harekete geçerler, fakat fikirleri de aynı hızda değişmektedir. Alıngan, fevri ve saldırgan kişilikleri hata yapmalarına sebep olabilmektedir.
- *Dengeli-içedönük:* Soğukkanlı tiplerdir. Güvenilir, dikkatli, düşünceli ve barışçıl bir kişiliğe sahip olmasına karşın, adımlarını temkinli atan, sakin ve pasif kalmayı tercih eden kişilerdir.
- *Dengeli-dışadönük:* İyimser tiplerdir. Hoş sohbetli, girişken ve kolay geçinilen bu kişiler, insanlarla iletişimi sever ve sorumluluk almaktan çekinmezler.

1.3.1.3.2.4. Beş Faktörlü Kişilik Modeli

Eysenck'in modeliyle örtüşen beş faktör kişilik modeli, teoriden ziyade bilimsel gözlemlere dayanmaktadır. Bireyleri kategorik gruplara ayırmaktansa farklı kişilik boyutları üzerinde farklı seviyelerle açıklar (Demirci vd., 2007: 21). Özellikler yaklaşımına dayanan bu modelde, kişilik ölçümünde hem kişisel tanımlamalarda hem de başkalarını tanımlamada kullanılan sıfatlardan faydalanılmıştır (Doğan, 2013: 57). Birçok araştırmacı tarafından desteklenen ve büyük beşli olarak da tasvir edilen modelin boyutları; dışa dönüklülük, nevrotizm, deneyime açıklık, uyumluluk ve öz disiplindir ve şu şekilde açıklanmaktadır:

- *Dışa Dönüklük:* Sosyal, konuşkan, iddialı ve aktif olan bireyleri belirtir. Yeniliğe açık ve enerjik olan bu kişiler hem rekabete hem de çevreyle samimi ve uyumlu iletişime açıktır. Bu durum dışa dönük bireylerin başarı hedeflerini kolaylaştırmaktadır. Ters olarak içe dönük bireyler ise çekingen ve temkinli olma eğilimindedirler (Roccas vd., 2016: 792).
- *Nevrotiklik:* Duygusal tutarsızlık olarak da karşılaşılan bu boyutta, depresiflik, aksilik, mutsuzluk, duygusal dengesizlik, öfke ve endişe gibi özellikler taşıyan bireylerden bahsedilir (Tozkoparan, 2013: 198). Boyutun diğer uç noktasında ise kendisinden emin olan, hevesli ve kanaatkâr özellikler taşıyan bireylerin olumlu ve dengeli bir duygusal yapıya sahip olduğu ifade edilir (Uğur, 2016: 36).
- *Uyumluluk:* Yumuşak başlılık, alçakgönüllülük, özgecilik ve açık sözlülük gibi özellikleri barındırır. Güvenilir, dürüst, tarafsız, yardımsever, affedici ve nezaket sahibi bireyleri temsil eder (Gerlitz ve Schupp, 2005: 29). Uyumluluk düzeyi düşük bireyler ise inatçı, asi, rekabetçi ve temkinli gibi davranış özellikleri taşır (Demirci vd., 2007: 22).
- *Öz Disiplin:* Düzenli, güvenilir, çalışkan, sorumluluk sahibi bireyleri işaret eder (Gosling vd., 2003: 508). Öz disiplini düşük olan bireylerde ise amaçsız, sorumsuz, güven vermeyen ve ihmalcı tavırlara rastlanır (Yürür, 2009: 27).
- *Deneyime Açıklık:* Yeniliklerle ilgilenme derecesini belirten bu boyut, yaratıcı, duyarlı, farklı görüşlere açık ve meraklı kişilikleri kapsar. Deneyime açıklık düzeyi düşük yani kapalı durumda ise bireylerin, yeniliğe kapalı, tutucu ve ilgisiz davranışlar sergilediği görülür (Demirci vd., 2007:22).

1.3.1.3.2.5. A, B, C ve D Tipi Kişilik Tipolojileri

Her ikisi de kardiyolog olan Meyer Friedman ve Ray Rosenman hastalarındaki kişilik özelliklerini incelediklerinde, bireylerdeki kalp hastalığının sadece genetik faktörler ya da tüketilen besinler olmadığına dikkat çekti. İnsanların hayatlarını nasıl sürdürdükleri de çeşitli hastalıklara sebep olabilmekteydi (Pink, 2009: 88). Bu doğrultuda kalp hastalığı olan bireylerin çevresindeki insanlarla, mesleki süreçlerle, zamanla ve hatta kendileriyle sürekli bir mücadele halinde olma, aşırı hırs, acelecilik, sabırsızlık ve saldırganlık gibi özelliklerin öne çıktığını belirtmişlerdir. Bu özellikleri taşıyan insanların “A tipi kişilik” olarak adlandırdıkları kişilik yapısına sahip olduklarını savunmuşlardır ve bu tipteki bireylerde strese bağlı kalp rahatsızlıklarının daha fazla görüldüğünü belirtmişlerdir. Gözlemledikleri ikinci tip olan “B tipi kişilik” yapısına sahip insanların ise aksine zamanla ya da başka her hangi bir şeyle rekabet zorunluluğu hissetmediklerini ve acelecilikten uzak bireyler olduklarını ifade etmişlerdir (Rosenman ve Friedman, 1974: 271).

Daha sonra bu iki kişilik tipine ek olarak “kansere yatkın birey” olarak nitelendirilen, kendinden çok etrafındakilere önem veren, olumsuz duygularını dışı vuramayan, şikayet etmekten kaçınan C tipi kişilik (Lehto vd., 2007: 10) ve ‘sıkıntılı birey’ olarak ifade edilen, olumsuz duygulanımlara meyilli, sosyal etkileşimden kaçınan D tipi kişilik yapıları önerilmiştir (Sher, 2005: 323).

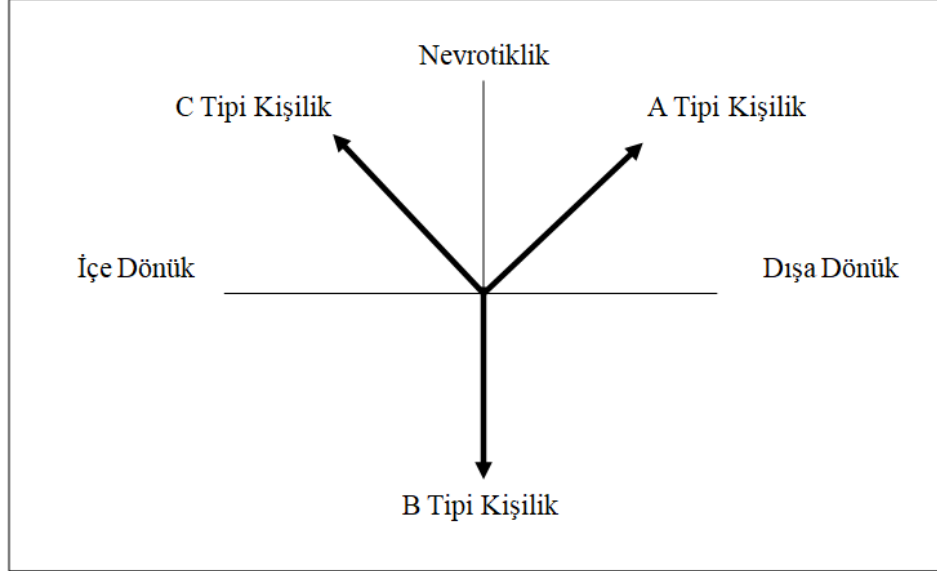
Duygu ve davranış temelli A, B, C ve D tipi kişiliklerin temel özellikleri genel olarak şunlardır:

- *A Tipi Kişilik:* Hırslı, rekabeti ve rakibe hükmetmeyi seven, çalışmalarında hızlı ve başarılı olmayı önemseyen, katı yapılı bireyleri işaret eder (Ansari vd., 2013: 1004). Heyecanlı ve aceleci olma, zamana karşı yarışma, çabuk öfkelenme, sabırsız ve saldırgan tavırlarda bulunma, kişisel ve sosyal yaşantıya vakit bulamama gibi özellikleri içerir. Ayrıca bu kişiler insan ilişkilerinde zayıf, dinlemeyi sevmeyen, işe odaklı, daima başarıyı ve yükselmeyi hedefleyen bireylerdir (Aktaş, 2001: 31).

- *B Tipi Kişilik:* Rahat, uysal, yaşama karşı dengeli, zaman faktörüyle yarışma zorunluluğu hissetmeyen, çalışmalarında kararlı, şüpheden uzak, fazladedirgin olmayan ve kendini güvende hisseden bireyleri anlatır. A tipi kişiliğe nazaran rekabet konusunda daha az hevesli ve daha az saldırgan, kolay kolay sinirlenmeyen bireylerdir (İbrahimoglu ve Karayılan, 2012: 252). Bu tipteki kişilikler arkadaş canlısıdır ve daha çok anı yaşamayı severler (Kanten vd., 2017: 341).
- *C Tipi Kişilik:* Ayrıntılarla ilgilenen, sakin, yeni şeyler keşfetmeyi seven, uygulayıcı, rakibe hükmetmeyi sevmeyen bireyleri kapsar (Ansari vd., 2013: 1004). Uyumlu, nazik, duyarlı, itaatkar, sabırlı ve barışçıl kişilerdir (Rymarczyk vd., 2020: 5). Bu tipteki bireyler yardımsever ve etrafindakilerle oldukça fazla ilgilidirler, fakat bu durum onların kendi ihtiyaçlarını ikinci plana atmasına da sebep olmaktadır.
- *D Tipi Kişilik:* Depresif ruh hali, endişe, öfke, düşmanlık ve benzeri olumsuz duyguları sıkça yaşayan bireylerdir. Başkaları tarafından onaylanmayacaklarını düşündükleri için istemeseler bile sosyal etkileşimlerden kaçınmayı tercih ederler (Kanten vd., 2017: 342). Özsaygıları diğer tiplere göre daha azdır (Ansari vd., 2013: 1004).

Genel olarak incelendiğinde A tipi bireylerin iş hayatında fazlaca tercih edilen bireyler olmalarına karşın sosyal yaşamda pek istenmediklerinden söz edilebilir. B tipi kişiliklerin en olumlu yapıya sahip oldukları ve hem sosyal ortamlarda hem de çalışma ortamlarında uyumlu bir duruş sergiledikleri görülmektedir. C tipi kişilik ise hem olumlu hem olumsuz özellikleri aynı anda yaşayabilir. Aşırı duyarlı yapıları, uyumlu, mütevazı tavırları ve insanlara daha fazla odaklanmaları nedeniyle çevreleri tarafından oldukça sevilirler. Ancak C tipi kişiliklerin içlerinde yaşadıkları olumsuz ruh halleri, gerginlik ve umutsuzluk gibi duyguların birikimi olumsuz sonuçlar yaratabilir. Son olarak D tipi kişilikler diğerlerine kıyasla en olumsuz duyguları yansıtan kişilik tipidir. A tipi kişilik gibi öfke ve gerginlik içeren özellikleri sosyal ilişkilerini etkilemektedir (Kanten vd., 2017: 343-344). Eysenck A tipi kişiliklerin kalp hastalıklarına yatkınlığından, B tipinin sağlıklı bireyler olduğundan ve C tipinin de kansere yatkın bireyler olduğundan söz etmektedir (1994: 167). Yine C tipi kişilik yapısına araştırmalarında yer veren Eysenck, 1991'de yaptığı bir çalışmada A, B ve C kişilik

tiplerini incelemiş ve C tipi kişiliğin nevroitiklik ile içedönüklük arasında yer alan bir kişilik tipi olduğundan bahsetmiştir (Rymarczyk vd., 2020: 2). A, B ve C tipi kişiliklerin Eysenck'in tipolojik modeliyle ilişkilendirilmiş hali, Şekil 1.7'deki gibidir.



Şekil 1.7. Tip A, B ve C'nin Dışadönüklük ve Nevrotiklik ile Varsayımsal İlişkileri

Kaynak: (Rymarczyk vd., 2020: 2).

1.3.2. C Tipi Kişilik Kavramı ve Önemi

Kişilik özelliklerini belirlemeye çalışan çoğu çalışma, psikolojik faktörlerin insan bedeninde hastalıklara sebep olabileceğine dair incelemeler yapmıştır (örn. Friedman ve Rosenman, 1959; Greer ve Morris, 1975; Hosaka vd., 1999; Ogińska-Bulik ve Juczyński, 2008; Habibi vd., 2015). Hastalıkların sebepleri arasında; cinsiyet, yaş veya genetik faktörler, sosyal değerler ve istihdam gücü gibi toplumsal etmenlerin yanında algı ve davranış özellikleri gibi ruhsal faktörlerin de etkisi görülmektedir (Bozo vd., 2012: 146). Kişilik özelliklerinin ise bahsedilen ruhsal faktörleri etkilediği belirtilmektedir. Bu doğrultuda 'C tipi kişilik' olarak adlandırılan kişilik yapısı, başlangıçta araştırmacıların hastalıklara yol açan faktörler arasında ele aldıkları bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kanser oluşumuyla yakından ilişkili olduğu düşünülen kişilik modeli Greer ve Morris (1975) tarafından meme kanserine yakalanan kadınlar üzerinden yapılan bir çalışmayla literatürde yerini almıştır.

Kişilik, asıl varlığını başa çıkma süreçlerinde belli eder. C tipi kişiliğin tepki stili, stresli durumlarda çaresizlik ve umutsuzluk içinde özverili olmayı (kendini feda

etmeyi), otoritelere karşı uyumlu davranmayı, işbirlikçi ve atılgan bir yapıyı içerir. Bu kişilik tipi olumsuz duyguları ifade edememesi ya da bastırmayı tercih etmesi yönüyle öne çıkmaktadır. Daha çok ‘memnuniyet’ tavrına bürünen, şikayetçi olmaktan sakınan kişileri anlatır (Lehto vd., 2007: 10).

Kişilik tipleri hakkında bilgi sahibi olmak örgütlerdeki yöneticilerin hem kendilerini daha iyi tanımalarına hem de kişisel esnekliğin güçlendirilmesine yardımcı olarak davranışların koordine edilmesi ve geliştirilmesini daha mümkün hale getirmektedir. Kişilik tiplerinin tanınması aynı zamanda çalışan bireyler için de kendilerini ve çalışma ortamını daha iyi tanımalarına yardımcı olacaktır. Böylece örgüt çalışanı, ahlakının hangi zihinsel harekete yatkın olduğunu fark ederek kişisel sıkıntılarını tanıyabilir ve iyileştirebilir. Her türlü faaliyetin birincil gereksinimi olan insan gücünü önemseyen bir işletme için yönetici ile çalışanlar arasındaki davranışsal ilişki seviyesini iyileştirmek, amaçlarına ulaşma noktasında oldukça önemlidir (Ansari vd., 2013: 1002). Dolayısıyla kişilik özellikleri ve tipleri sadece psikoloji alanında değil örgütsel alanlarda da çalışanların kişiliği hakkında bir karar verilirken daha net bilgilere ulaşabilmek ve daha güvenilir sonuçlar almak açısından oldukça ilgi görmektedir. Aynı zamanda örgütler için iş yapılarına uygun bireylerin işe alınması tasarruf avantajı, kaliteli ve verimli bir işleyiş için üstünlük sağlayabilir (Uğur, 2016: 41). Bu doğrultuda literatürde oldukça kısıtlı miktarda bulunan C tipi kişiliğin duygusal karakteri ve diğer özelliklerinin de örgütler tarafından tanınması gerektiği düşünülmektedir.

1.3.2.1. C Tipi Kişiliğin Tanımı

Kısmen psikososyal onkoloji literatüründen türetilmiş olan C tipi kişilik kavramını geliştiren isimlerin başında gelen Temoshok ve arkadaşlarının (1985: 141) tanımlamasına göre; işlevsel olarak tutumların, bilişsel ve duygusal eğilimlerin, sözlü ve sözsüz ifade kalıplarının, spesifik başa çıkma stratejilerinin ve daha genel (iddiasız) karakter tarzlarının bir takımıdır.

Ogden’in tanımına göre bu kişilik tipiyle eşleştirilen bireyler; sakin ve yatıştırıcı, kendiyi ilgilendirmekten çok diğer insanlara yardım etmeye odaklanan, pasif ve duygularını ifade etmeyen kişilerdir (2004: 341).

Eysenck C tipi kişiliğin, kaygı ve öfke gibi duyguları bastırmaya çalışarak yumuşak bir duruş sergilediğini, stresle başa çıkmayı zor bulduğu için umutsuzluk duygusuna kapıldığını ve son olarak bu tipe sahip bireylerin depresyona meyilli olduğunu belirtir (1994: 167). Stresli durumlar, C tipi kişilikler için bir bakıma tehditsel kabul edilir, çünkü olumsuz duyguları dışa vurmadıklarından dolayı bu durumun daha kötü sonuçlara yol açabileceği savunulur (Lehto vd., 2007: 10). Tahmine dayalı ve boylamsal çalışmalara göre, C tipi kişilik yapısına benzer psikososyal etmenlerin olumsuzluğa karşı olumlu prognostik (öngörüselle) göstergelerle ilişkilendirildiği ifade edilmektedir (Temoshok vd., 1985: 141).

C tipi kişilik genel olarak işbirliğini seven, sabırlı, tartışmaktan çok kabul etmeye yönelen, olumsuz duygularını dışa yansıtmayan ve otoritelere karşı uyumlu davranış sergileyen özellikler taşımasıyla tanımlanır (Şener vd., 1999: 255). Bir başka betimlemeye göre, C tipi kişilik yapısı sakin duruşlu, rakibe hükmetmeyi sevmeyen, etrafındaki şeylerin performansını ve uygulamasını bilen ve ayrıntılarla ilgilenen bireyleri kapsar. Bununla birlikte bu tipteki bireylerin çoğu yeni şeyler keşfetmeyi severler ve pragmatistlerdir. İnançlarını kimseye empoze etmek için çabalamazlar, fiziksel egzersizlerle ilgilenirler ve daha çok içedönük bir yapıya sahiptirler. Yalnız çalışmayı seven, bağımsız çalışmalarında başarılı, kariyerlerinde yetenekli ve zeki bireylerdir. Fakat dışa dönük olmayan yapısı gereği kendi içlerinde yaşadıkları zihinsel stres sebebiyle depresyona yatkın bir yönü de bulunmaktadır (Ansari vd., 2013: 1004). Daha detaylı bir tanımlamaya göre C tipi kişilik, kişilerarası alanlarda itaatkârlık ve içsel alanda kısıtlanmış duygulanım olmak üzere iki yönden oluşur. İtaatkarlık ya da boyun eğme, kendini kısıtlamayı açıklayan, başkalarına karşı nezaket ve eleştirel olmayan uyum, aşırı sabır, barışçıl bir tutum, reddedememe, diğer insanlara fazlasıyla odaklanma ve hatta kendi ihtiyaçları pahasına onlar için kendini feda etme gibi davranışları açıklar; kısıtlı duygulanım ise öfke gibi olumsuz duyguların bastırılması, hayattan zevk alma noktasında eksiklik, deneyimlenen olumsuz duyguların farkındalığının düşük olması, onları tanımlayamama, adlandıramama ve sözlü olarak ifade edememe, pasiflik ve zorluklar karşısında çaresizlik içeren davranışları kapsar (Rymarczyk vd., 2020: 5).

1.3.2.2. C Tipi Kişiliğin Özellikleri

Tanımlardaki ifadelerden yola çıkarak C tipi kişiliğin daha çok fedakâr olan, kendinden önce etrafındakileri düşünen, uyumlu, sakin, olumsuz duyguları kontrol altında tutmaya çalışan, ayrıntılara önem veren bireyleri temsil ettiği görülmektedir. C tipi kişilikle ilgili araştırmacıların değindiği başlıca özellikler şu şekilde açıklanmaktadır:

- Sabırlılık, uzlaşmacılık, iddiasız olma ve olumsuz duyguları bastırmaya meyilli olma (Temoshok vd., 1985: 141),
- Çatışmalardan kaçınmayı tercih etme, yatıştırıcılık ve işbirlikçilik (Eysenck, 1994: 168),
- Pasiflik ve diğer odaklılık (Ogden, 2004: 341),
- Olumsuz duyguları tanımayı yetersiz kılan güçlü bir savunma mekanizmasına sahip olma (Lala vd., 2010: 201),
- Sakinlik, yeni şeyler öğrenmeye karşı ilgililik, yalnız çalışmaya yatkınlık, ayrıntılara dikkat etme, rekabeti sevmeme, yüksek yetenek, faydacılık ve uygulayıcılık (Ansari vd., 2013: 1004),
- Nezaket, barışçılık, aşırı uyumluluk ve boyun eğme (Rymarczyk vd.,2020: 4).

Her kişilik özelliğinde olduğu gibi C tipi kişiliğin de olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu olumlu ve olumsuz özellikler aşağıdaki Tablo 1.2 yardımıyla bir araya getirilmiştir.

Tablo 1.2. C Tipi Kişiliğin Olumlu ve Olumsuz Özellikleri

Özellikler Kişilik Tipi	Olumlu	Olumsuz
C Tipi Kişilik	<ul style="list-style-type: none">• Yardımsever• Duyarlı, Hassas• İşbirlikçi• Yaratıcı• Sakin• Fedakâr, Özverili• Mütevazı, Alçakgönüllü• Uyumlu• Sabırlı, Dayanıklı• Hoşgörülü	<ul style="list-style-type: none">• İddiasız• Pasif• Çaresizlik ve umutsuzluk duygusuna kapılabilen• Kendini ifade edememe• Öz kontrol eksikliği yaşama• Fazla duygusallık• Endişe

Kaynak: (Kanten vd., 2017: 342).

1.3.2.3. C Tipi Kişiliğin Boyutları

C tipi kişiliğin özveri, duygusal ifadesizlik, çatışmadan kaçınma ve sosyal kabul görememe korkusu gibi özelliklerle ilişkilendirdiğini ifade eden Justin Kurrass (2004) tarafından, temelde ‘kendini feda etme’ davranışı ve ‘duygularını ifade edememe’ davranışı olmak üzere iki boyut ele alınmıştır.

1.3.2.3.1. Kendini Feda Etme

C tipi kişiliğin kendini feda etme boyutunda, kişinin kendi ihtiyaçlarından önce başkalarının ihtiyaçlarını önemsemesi açıklanır. Dolayısıyla burada dışa odaklı bir yaşam ve bireysel ihtiyaçların ihmal edilerek diğer kişilere gereğinden fazla verilen önem söz konusudur (Bozo vd., 2012: 146). Bireylerin başkaları için aşırı zahmete girme çabasının öncelikli olarak onay bekleme, karşıyı memnun ve mutlu görme isteğinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Kurrass, 2004: 4). Kendini feda etme davranışının yüksek olduğu bireylerde aşırı sabır, boyun eğme veya kabullenme, insan ilişkilerinde uyum, nezaket ve barışçıl tavırlar görmek mümkündür. Ayrıca bu kişiler insanları kolay kolay reddedemeyen, eleştirel tavırlardan uzak bir düşünce yapısına sahiptirler (Rymarczyk vd., 2020: 5).

1.3.2.3.2. Duygularını İfade Edememe

C tipi kişiliğin bu boyutuduygularını belli etmekten kaçınan kişileri belirtir (Kanten vd., 2017: 341). Kişinin endişe, öfke gibi negatif duyguları bastırmayı tercih etmesi ve bu duyguların üstünü kapatarak çevresindeki insanlara uyum sağlayıp onları üzmemeye yönelik isteğini ifade eder (Bozo vd., 2012: 146). Duygularını ifade edemeyen bireylerin daha pasif olmayı tercih ettikleri ve edilgenliğe yatkın oldukları belirtilmektedir. Bununla beraber kendi duygularını tanımlamaktan kaçındıkları ve aşırı stres altındayken umutsuzluğa kapılabildikleri görülmektedir (Rymarczyk vd., 2020: 5).

1.3.3. C Tipi Kişilik İle İlgili Araştırma Bulguları

Lala ve arkadaşları (2010) Bükreş'teki 500 lisans öğrencisi üzerinden yaptıkları araştırmada Aleksitimi (duyguları tanıma ve açıklama konusunda yetersizlik), A tipi kişilik ve C tipi kişilik örüntülerini tespit etmeyi ve stres düzeylerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Sonuçlar, tüm öğrencilerin yüksek stres düzeyine sahip olduklarını doğrulamaktadır. Öte yandan Aleksitimi, A tipi kişilik ve C tipi kişiliklerin örüntüleri, özellikle tıp öğrencilerinde çok daha yüksek bir yaygınlık gösterdiği ve bu üç parametrenin de erkeklerde daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Öte yandan, Habibi ve arkadaşlarının (2015) Tahran'da bulunan 150 depresif hastayla yaptıkları çalışmada, C ve D tipi kişiliklerin Aleksitimi ile arasındaki ilişki incelenmiş ve C tipi kişilik ile Aleksitimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada Aleksitimi ve C tipi kişilik özelliklerinin erkeklere oranla kadınlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte araştırmada, ruh hali ile kişilik arasında yakın bir ilişki olduğu fark edilmiştir.

Benzer şekilde Aleksitimi ve C tipi kişilik arasındaki ilişkide üstbilişsel ustalığın aracılık rolünü araştıran Lysaker ve arkadaşları (2014) 58 yetişkin birey üzerinden yapılan çalışmada üstbilişsel ustalığın, Aleksitiminin C tipi kişilik özellikleri üzerindeki etkisini yumuşattığını tespit etmişlerdir.

Bozo ve arkadaşları (2014) Türkiye genelinde 101 meme kanseri hastasında olası C tipi kişilik ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide algılanan sosyal desteğin düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda C tipi kişilik ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Algılanan sosyal desteğin yüksek olması ise iyi yaşam kalitesiyle ilişkili bulunmuştur. Ayrıca algılanan sosyal destek, C tipi kişilik ile yaşam kalitesi arasında düzenleyici rol oynamaktadır.

Yine Bozo ve arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmada, meme kanserli hastalarda C tipi kişilik ile depresif belirtiler arasındaki ilişkide evlilik uyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Kanser hastası olan 98 evli kadın ve önerilen ilişkinin yalnızca meme kanserli hastalara ilişkin olup olmadığını anlamak adına kanser hastası olmayan 97 evli kadın üzerinden yürütülen çalışmada, meme kanserli hastalarda C tipi kişilik ile depresif belirtiler arasındaki ilişkide evlilik uyumu kısmen aracılık rolü etmektedir. Ancak bu aracılık rolü kansersiz kadınlarda bulunamamıştır.

Wei ve arkadaşları (2019) yeni tanı konmuş meme kanseri hastalarının C tipi kişilik ile depresyon arasındaki ilişkide tutarlılık duygusunun aracı rolünü araştırmışlardır. Çin'in Zhengzhou şehrindeki 18 yaş üstü 575 kanserli hastayla yapılan çalışmada tutarlılık duygusunun, C tipi kişilik ve depresyon ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. C tipi kişilik ile depresyon arasındaki ilişkinin ise pozitif olduğu belirtilmiştir.

Shen ve arkadaşları (2021) meme kanserinden kurtulanların umut ve C tipi kişiliklerin sosyal ilişki kalitesi ve yetersizliği kabul etme üzerindeki etkisinde tıbbi başa çıkma tarzlarının aracılık etkisi araştırılmıştır. Çin'in Harbin şehrindeki meme kanserini atlatan 150 kişi üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına göre yüzleşmenin, C tipi kişiliğin sosyal ilişki kalitesi ve umut arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Kabullenmenin ise C tipi kişilik ile yetersizliği kabul etme arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunmuştur.

1.4. ROLE DAYALI PERFORMANS

Bu bölümde role dayalı performansı daha iyi açıklayabilmek adına, ilk olarak performans ve iş performansı kavramlarına kısaca değinildikten sonra role dayalı

performans ve boyutları incelenmektedir. Ardından, role dayalı performans ile ilgili literatürde bulunan önceki çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

1.4.1. Performans ve İş Performansı Kavramları

Performans, yaşam içerisinde örgütlerin ve bireylerin verimliliği yakalamak için gösterdikleri çabayı açıklayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel bir tanım olarak performans, ulaşılmak istenilen hedeflerin gerçekleştirilme derecesi şeklinde ifade edilebilir. Performans kavramı örgütler için, planlanan süre zarfı içerisinde üretilen mal veya hizmetin miktarını belirtirken; bireyler için performans, belirli bir amaç doğrultusunda gösterilen kişisel etkinlik ve verimliliği simgelemektedir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Başka bir deyişle performans, belirli şartlar çerçevesinde yapılması gereken işin nasıl ve ne kadar yapıldığını ya da örgüt çalışanlarının davranış düzeylerini açıklar (Tunçer, 2013: 89).

İşletmelerin ve bireylerin verimliliklerini artırma noktasında önemli bir rol oynayan performansın örgütlerle ilişkili olan kısmı, iş performansının kapsamındadır. İş performansının tanımı, örgütte çalışan kişilerin örgütsel amaçlara katkıda bulunmasını sağlamak ve iş organizasyonlarında bireysel performansın iyileştirilmesi yönünde uygun görülen tüm stratejiler için verimli olabilmek adına oldukça önemlidir. Performans, örgütlerin eğitim, motivasyon, işe alım ve seçim gibi birçok açıdan oluşturdukları stratejileri doğrudan etkileyebilmektedir. İş performansı, işgörenlerin çalışma süreleri içerisinde gerçekleştirdikleri davranışların örgütsel planlama için beklenen toplam değeridir (Motowidlo ve Kell, 2012: 92). Daha genel bir tanım olarak iş performansı, işgörenin kontrolünde olan ve örgütsel amaçlara katkı sağlayan faaliyetler olarak ifade edilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002: 66).

Performansın, her işgören için farklılık içermesinin yanı sıra aynı işgören tarafından farklı zaman dilimlerinde de değişebileceğini açıklamak mümkündür (Motowidlo ve Kell, 2012: 92). Genel olarak iş performansı, görev performansı (rol içi performans) ve bağlamsal performans (rol dışı performans) olarak sınıflandırılmaktadır.

- *Görev performansı (rol içi performans)*: Bireyin çalıştığı organizasyona teknik açıdan katkı sağlayan faaliyetlerde bulunma yeterliliğini içerir (Sonntag ve Frese, 2002: 6). Görev performansında davranışların kaynağı,

organizasyonların iş tanımları ve ödül sistemleridir (Hartini vd., 2019: 218). Görev performansı iki tür davranışı kapsar. İlki, hammaddeleri direkt olarak faaliyet gösterilen organizasyonun ürettiği mal ve hizmetlere dönüştüren eylemleri içermesidir. Bir markette ürün satmak, bir okulda öğretmenlik yapmak veya bir üretim tesisinde üretim makinelerini çalıştırmak gibi faaliyetler görev performansının bu yönüne örnek olarak gösterilebilecek faaliyetlerdir. İkincisi ise organizasyonun teknik sistemine hizmet eden hammadde tedarikini yenileme ve yapılması gereken teknik bakımları içeren faaliyetleri gözetmesidir. Bunlar, tamamlanmış ürünlerin dağıtılması, organizasyonun yüksek etkinlik ve verimliliği için önemli planlamalar, koordinasyon, denetleme ve personel işlevlerinin sağlanması gibi faaliyetlerdir. Dolayısıyla görev performansı, organizasyonun teknik süreçlerinin yürütülmesini veya teknik gerekliliklerin sürdürülmesini sağlayan hizmetleri içermesi bakımından organizasyonun teknik merkezi ile doğrudan bağlantılıdır (Motowidlo ve Scotter, 1994: 476).

- *Bağlamsal performans (rol dışı performans)*: Organizasyonun belirlediği görev tanımından ziyade sosyal ve psikolojik açıdan desteklenen davranışlardır. Bağlamsal performansta daha çok gönüllü yapılan işler, işin tamamlanması için gösterilen istikrar ve işbirliği yapma gibi faaliyetler öne çıkar. Bu nedenle, kişiden kişiye değişiklik gösterebilen beceri ve motivasyon faktörleri, bağlamsal performansın oldukça önemli belirleyicilerindedir (Motowidlo ve Scotter, 1994: 476). Bağlamsal performans, organizasyonun güvenilir bir üyesi olma veya diğer çalışanlarla yardımlaşma gibi davranışları temsil etmekle beraber, iş prosedürlerinin ve organizasyonel süreçlerin iyileştirilmesine ve geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmayı da ifade eder (Sonnentag ve Frese, 2002: 6).

Özetle, görev performansı ve bağlamsal performans kavramları, kuruluşların etkililik sonuçlarından ayrı olarak gerçekleşebilecek iş yeri davranışlarının iki farklı boyutudur (Griffin vd., 2000: 517). Görev performansı örgütün tanımladığı önceden belirlenmiş rollerdir (Katz ve Kahn, 1978: 23). Bağlamsal performans ise daha çok isteğe bağlıdır (Motowidlo ve Scotter, 1994). Öte yandan, görev performansı bir organizasyonun

temel fonksiyonlarının yürütülmesine ve sürdürülmesine katkıda bulunurken, bağlamsal performans temel fonksiyonlar yürütülürken sosyal ve psikolojik dengeyi koruyarak motivasyonu güçlendirir (Bergman vd., 2008: 229).

Örgütlerin yüksek verimliliği yakalayabilmeleri açısından performans etkisi göz ardı edilemez. Performans, sürekli olarak geliştirilmesi ve yönlendirilmesi gereken bir konu olarak incelenmektedir. Performans değerlemelerinde, değerlendiriciler ile değerlendirilen bireylerin etkileşimlerinden çok performansın kuruluş için oluşturduğu etkileşimler tartışılır. Dolayısıyla örgütler varlıklarını sürdürebilmek için çalışanlarının yüksek performansa sahip olmalarını önemserler (Uğur, 2017: 5). Bu bağlamda örgütlerin, daha çok görevlerin yerine getirilmesini dikkate alan “iş performansı” kavramının ötesinde, çalışanların bireysel yapılarına da odaklanan “role dayalı performans” kavramını da göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

1.4.2. Role Dayalı Performans Kavramı

Bu kısımda role dayalı performansın tanımı, boyutları ve role dayalı performans ile ilgili bulgular yer almaktadır.

1.4.2.1. Role Dayalı Performans Tanımı

Küreselleşmiş bir ekonomide rekabet üstünlüğü elde etme yolundaki avantajlardan biri, çalışanın örgüt içindeki performansını pozitif açıdan etkileyerek örgütün performansını artırmaktır. Verimli bir şekilde çalışan personelin sunduğu öneriler, örgüte olan bağlılığı ve müşteriye göstereceği özverili tavırlar firmaların yükselişinde oldukça önemli bir rol oynar. Bu durum, işlerin doğru tanımlanması ve performans değerlendirme süreçlerinin anlaşılması gerektiğini öne sürer. Dolayısıyla, firmalar için sadece işin yerine getirilmesi değil, iş dışı faktörlerin analizi de önemlidir. Performans ölçümlerinin sınırlarını genişletmek amacıyla kişi odaklı olmaktan çok davranış odaklı olmaya gidilmiştir. Örgüt içerisindeki rollerin veya yetkinliklerin önemi, çalışanlara duyulan ilginin yenilenmesini sağlamıştır (Welbourne vd., 1998: 540-541).

Örgütsel araştırmalar artık iş anlayışına alternatif bir yaklaşım olarak rolleri ve yetkinlikleri de ele almaktadır (Akinbobola vd., 2018: 407). Kişinin yetenekleri, iş

talepleri ve örgütsel çevrenin gereksinimleri gibi faktörlerin birbiriyle tutarlı bir şekilde ilerlemesi ile örgüt içerisinde yüksek performansı yakalamak mümkün olabilir. Yerine getirilmesi gereken rol sorumlulukları ve görevler, iş taleplerini şekillendirebilmektedir. Değerler, bilgi, yeterlilik, ilgi alanları ve kariyer aşamaları; kişinin yetkinliğini tanımlayarak performansı etkiler. Bu noktada örgütsel yapı ve sistemler, stratejik konumlanma ve örgütün ekonomik, sosyal, politik ve çevresel ortamı, organizasyonel açıdan yetkinliklerin gösterilmesi veya işlerin ve rollerin oluşumu üzerinde önemli etkiye sahiptir (Boyatzis, 2008: 6).

Kuruluşlar, hızlanan rekabet sürecinde verimliliği arttırmak için performans yönetim sistemlerine ihtiyaç duyarlar ve çalışan performansının yönetimine oldukça önem verirler. Rol teorisi, çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarında, çalışılan bağlamın yanı sıra, kişisel özelliklerin de bir işlevi olduğunu destekler. Bu da, çalışanların iş yerinde sergiledikleri bilişsel, duygusal ve sosyal roller gibi iş temelli olmayan etkenlerin, bireysel performans ölçütündeki etkisini doğrular (Kitchlew, 2015: 70-73). Örgütsel etkinlik için kritik sayılan rollerin, kapsamlı bir performans değerlendirmesi ile ölçülmesi gerekmektedir (Wallace vd., 2009: 256). Örgütlerin özelleştirilmiş performans ölçütlerinin başka örgütler içinde farklı çıktılar sunacağı düşünülerek her kurum için geçerli olabilecek bir sisteme ihtiyaç duyulmuştur (Welbourne, 1997: 2). Bu ihtiyacı karşılamak adına Welbourne, Johnson ve Erez (1998), rol teorisi ve kimlik teorisiyle desteklenen, bağlam boyutları ve görev boyutlarını da içeren kapsamlı bir role dayalı performans modeli geliştirmişlerdir. Örgütsel hedefler ile yakından bağlantılı kabul edilen role dayalı performans modelinde hem örgütsel (objektif) bakış açısıyla sonuca dayalı değerlendirme hem de bireysel (subjektif) bakış açısıyla kişisel özelliklere dayalı hükümler göz önünde bulundurulur (Oloyede vd., 2020: 4).

Çoğu araştırma, rollerin sosyal yapı üzerindeki etkisini vurgular (Turner, 1978: 13). Bu bakımdan rol teorisi, uzun yıllardır psikoloji, sosyoloji, insan kaynakları yönetimi ve organizasyon davranışı gibi birçok konu dahilinde etkin bir şekilde yer almaktadır (Welbourne vd., 1998: 541). Genel hatlarıyla rol teorisi, karakteristik sosyal kimlikler ve durumlarla ilgilidir. Sosyal davranışların en önemli özelliklerinden sayılmakla beraber, bireylerin sahip oldukları konumlara göre çeşitli ve tahmin edilebilen şekillerdeki davranışlarını konu alır. Bu teori, rolleri bireylerin sosyal açıdan

konumlarını belirleyen ve açıklayan normatif beklentilerin şekillendirdiği davranışlar olarak açıklar (Biddle, 1986: 67-70). Bireylerin rol beklentileri, kişisel özellikleri ve buldukları konuma bağlı olarak şekillendiği için rol teorisi, çalışan performansının hem birey hem de organizasyonun bir işlevi olduğunu ileri sürer. Buna ek olarak rol teorisi, psikolojik (bireysel katkılar) ve sosyolojik (örgütsel çevre) faktörlerini birleştirdiği için performansın açıklanmasındaki ilerlemeyi simgeler (Welbourne vd., 1998: 542). Roller, örgütlerde çalışan bireylerin davranışlarını anlayabilmek için temel bir unsur olarak kabul görmektedir (Kitchlew, 2015: 76). Çalışan bireyler rollerine ne kadar anlam yüklerse, o rollere bağlı davranışsal düzenleme de o kadar büyük olabilmektedir (Welbourne vd., 1998: 542). Rollerin önemi ve bireylerin iş yerlerinde birden fazla rol oynayabileceği göz önünde bulundurulursa, rol teorisinin en önemli katkılarından biri de performans değerlendirmedeki ölçüm hatalarının önlenmesine yardımcı olmasıdır (Jawahar ve Raghavendra, 2011: 176).

Role dayalı performans modelinin bir diğer destekleyicisi olan kimlik teorisi, çevresel etkilerin içsel standartlarla eşleşmesi sürecini ve rolün bireydeki belirginliğini anlatır. Kimlik süreci bir kontrol sistemidir. Kimlik, kişinin varoluşuna ve sahip olduğu rollere kattığı anlamdır. Kimlik teorisine göre, sosyal ortamlarda etki eden bilgi veya olaylar, bireyler için kişiliği şekillendirebilecek girdilerdir (Burke, 1991: 837). Rol kimlikleri, belirginlik bakımından her bireyde farklılık gösterebilmektedir. Bireyler kendilerini daha güçlü hissettikleri rollerde daha baskın olabilirler. Rol kimliğinin belirginliği, bireylerin rolünü canlandırmasına anlam, amaç ve davranışsal rehberlik sağlamalıdır (Thoits, 1991: 105-106). Söz konusu olan rol, bireyin özelliklerine sosyokültürel olarak uygunsa o rol canlandırılmakla kalmayıp, birey tarafından yetkin bir şekilde sergilenebilir (Welbourne, 1997: 3). Örgütler, iş rollerini daha belirgin hale getirerek bireylerin işteki davranışlarını etkileyebilirler. Her örgütün çalışan bireyden beklentileri farklı olacağı için rol belirginliği örgütler arasında farklılık gösterebilir. Bu noktada tüm örgütlerin uygulayabileceği genelleştirilebilir bir role dayalı performans ölçüsünden bahsedilmektedir. Rol teorisi, iş performansının neden çok boyutlu olması gerektiğini destekleyen açıklamalarda bulunur, kimlik teorisi ise bir iş performansı modelinde hangi boyutların yer alması gerektiğini belirlemeyi önerir. Özetle, bir yandan belirli iş rollerinin teşviki, diğer yandan örgütsel başarı için vurgulanan roller dikkate alınarak, rol teorisi ve kimlik teorisinin birleşimiyle başarılı

firma performansı için önemli olduğu düşünölen; iş, organizasyon (örgüt vatandaşı), kariyer, takım üyesi ve yenilikçilik olmak üzere beş rolden oluşan kapsamlı bir performans ölçüsü olarak role dayalı performans önerilmektedir (Welbourne vd., 1998: 541-542).

Çoğu performans ölçüm sistemi, geleneksel olarak belirtilen herhangi bir iş tanımının ötesindeki iş davranışı boyutlarını ölçmeyi ihmal ettiği için kısıtlı kabul edilmektedir (Srivastava ve Thakur, 2013: 7). Teorik olarak yeterli olmayan performans ölçütlerini daha iyi açıklayabilmek adına geliştirilen role dayalı performans modeli, sayısız iş ve firma için genel “kişi” performansını tespit edebilmek ve yöneticilerin örgüt işleyişi içerisindeki yükünü hafifletebilmek açısından oldukça önemlidir. Ayrıca role dayalı performans modeli, firmaların çeşitli ücretlendirme sistemleri ile performans arasındaki ilişkiyi de sağlamalarına yardımcı olabilecek bir model olarak görölmektedir (Welbourne, 1997: 1-2). Role dayalı performans, örgütlerde yer alan genel rolleri inceler. Bununla birlikte hem psikolojik hem de sosyolojik özellikleri kapsayan en uygun teorik kökenli performans ölçüsüdür (Srivastava ve Thakur, 2013:3).

İş performansı, çalışanın kendi görevlerini başarılı bir şekilde tamamladığı faaliyetler olarak görölmektedir (Laiba Dar vd., 2011: 1). Role dayalı performans ise çalışanlara atfedilen rollerin ne derece başarıyla yerine getirildiğiyle ilgilenir ve çalışanın kendi rolündeki göreceli başarısı ya da başarısızlığının belirteçidir (Akinbobola vd., 2018: 407-408).

Örgütler arası rekabette şüphesiz en büyük destek, nitelikli ve kaliteli insan gücüdür. Örgütler için esas olan çalışanların iş tanımı çerçevesinde görevlerini yerine getirmesidir. Bunun yanı sıra, örgütün verimliliğini arttırmada önemli olan faktörlerden diğeri ise çalışanın iş tanımı çerçevesini genişleterek örgüte kattığı değerdir. Çalışanların örgüte daha verimli olması, ödöl sistemleri ve kendilerine uygun rol tanımlarıyla sağlanabilir. Böylece çalışanların işe duydukları isteklilik artırılabilir ve iş tanımlarında yer alandan daha fazlasını yapmalarına teşvik edilebilirler.

Role dayalı performans, çalışanların üstlerine düşen rolleri ne kadar başarılı bir şekilde oynadıklarıyla alakalı olduğu kadar çalışma sınırlarının iş tanımı kapsamına girmeyen kısımlarıyla da ilgilenecek örgütsel davranış literatürü açısından gittikçe önemsenen bir konu haline gelmektedir (Akinbobola vd., 2019: 2).

1.4.2.2. Role Dayalı Performans Boyutları

Role dayalı performans, bir çalışanın iş yerinde sahip olabileceği genel rollerin tamamını kategorize ederek, temel iş sahibi rolü, organizasyon üyesi rolü, kariyer rolü, takım üyesi rolü ve yenilikçilik rolünü kapsayan beş boyutlu bir kavramı oluşturur (Akinbobola vd., 2019: 2). Bu rollerin örgüt içerisindeki beş farklı rolü ifade etmesinin yanı sıra her birinin, performans değerlendirmelerini anlama, ücret tatmini ve kazanç paylaşım tatmini gibi unsurlarda öngörücü geçerlilik sağladığı belirtilmektedir (Welbourne, 2012: 8).

1.4.2.2.1. İş Rolü

İş rolü, genel olarak çalışan performansını belirtir. Çalışanın örgüt içerisindeki görev tanımlarına göre hareket etmesini içerir. Örgüt içerisinde işlerini daha iyi yapan çalışanlara ödenen ek ödemeler veya satış komisyonları, ikramiye sistemleri gibi doğrudan bireyleri ilgilendiren teşvik planlamaları, çalışanların iş rolü kapsamındaki performanslarını motive edici niteliktedir (Welbourne vd., 1998: 543). İş rolü, bir iş yerindeki en kişisel rol olarak da düşünülebilir. Birey, sahip olduğu unvan, hiyerarşideki konumu ve bulunduğu departmana göre şekillenir ve bu doğrultuda ilerler. Welbourne ve Cable'nin yaptıkları araştırma, liyakat ödemelerindeki artışlar veya çeşitli ödüllendirmeler gibi teşvik programlarının çalışanları motive etme yönünden taşıdığı önemi desteklemiştir (1995: 9-10). Bireyin, çeşitli ödüllendirmelerle işine karşı sergilediği özveri, performansındaki iş rolüne atıfta bulunur.

İş rolü, çalışanların işlerini önemsedikleri veya işi, ihtiyaçlarını karşılama yönündeki temel bir gereç olarak gördüklerinde değer kazanır (Welbourne, 2012: 9). Örgüt çalışanlarının iş rolü açısından performans değerlemesi yapılırken, yerine getirmeleri

gereken işin niteliği, hata payı ve müşteriye sundukları hizmetin kalitesi ve yeterliliği gibi faktörler ön plandadır (Boz, 2012: 78).

1.4.2.2.2. Organizasyon (Örgütsel Vatandaşlık) Rolü

Organizasyon rolü, çalışan bireylerin iş tanımlarının dışında sergilediği davranışları kapsar. Bu rol daha çok örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla örtüşmektedir (Welbourne vd., 1998: 543). Örgütsel vatandaşlık, örgütün resmi ödül sisteminde doğrudan yer almayan davranışları ifade eder (Feather ve Rauter, 2004: 81). Bu kavram çalışanın, sosyal ve psikolojik çevreye olan katkısı doğrultusunda örgüte sağladığı bireysel desteği anlatır (Lievens ve Anseel, 2004: 299). Görev tanımının dışındaki davranışları anlatan organizasyon rolü, yapı olarak iş performansında ifade edilen bağlamsal performansın bir türevi olarak bahsedilebilir. Örgütsel bağlılık literatüründe yer aldığı şekliyle kuruluşun amaç ve değerlerine duyulan inanç ve benimseyiş olarak açıklanabilen kavram, çalışanın örgüt adına sarf ettiği rol dışı çaba ve istekliliğe odaklanır (Mathieu ve Zajac, 1990: 172). Bu bağlılık, çalışan ile örgüt arasında psikolojik bir dayanışmanın sembolü olabilir ve çalışandaki, kuruluş adına daha fazla çaba gösterme isteğini artırabilir. Role dayalı performansın alt boyutları arasında işlenen organizasyon rolü, örgüte olan bu bağlılığın ne derece fazla olduğuyla ilgilenir (Welbourne, 2012: 8). Organizasyon rolünde çalışanın performansı değerlendirilirken, örgütün daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmasına gösterilen özen, diğer çalışanlara karşı kişisel görev kapsamı haricinde yapılan yardımlar, örgütün tanınmasına ve yararına dair sarf edilen çabalar dikkate alınır (Boz, 2012: 78). Bireylerin örgüte duyduğu bağlılık seviyesi, onların hem dışsal açıdan (bir takım yan haklar ve ücretler) hem de psikolojik açıdan (içsel tatmin ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler) ödüllendirilmelerine yardımcı olmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990: 171).

1.4.2.2.3. Kariyer Rolü

Kişinin organizasyondaki ilerleme sürecinde gerekli becerilere sahip olması yönünde gösterdiği çabaya bağlı olarak kariyer rolü, yeni bir kavram olmamakla birlikte gerek mesleki çerçevede gerekse de organizasyon içerisinde veya kuruluşlar arasında taşıdığı önemle geçmişten günümüze kadar değerini korumuştur. Bu sebeple kariyer kimliği, örgütler için dikkate alınması gereken bir kıstas olarak karşımıza çıkmaktadır

(Welbourne, 2012: 9). Kariyer rolünde çalışanlar, öğrenerek, eğitim alarak ve yeni beceriler kazanarak değerlerini arttırdıkça, örgütler de bu doğrultuda iş güvenliği ve büyüme fırsatları elde edecektir (Jawahar ve Raghavendra, 2011: 177).

Kariyer genel hatlarıyla iş hayatındaki hiyerarşik ilerlemeyi temsil eder. Bireyin, prestij, yüksek gelir, mesleki ve sosyal açıdan saygınlık elde etme arzusu ile göstermiş olduğu gelişimini ifade eder (Demirbilek, 1994: 72). Günümüz çalışma koşullarındaki esneklik, ekonomik problemler, teknolojik değişimler gibi sebeplerle çok yönlü kariyer algıları oluşmuştur. Bu durum kariyer gelişimi sorumluluğunu örgütlerden çok bireylere yönlendirmektedir. Bireyler küreselleşen rekabetle beraber aranılan kişi olmak için tek yönlü bir ilerleme ve gelişimden ziyade geniş bir yelpazede gelişim göstererek yetkinliklerini artırmak durumundadırlar (Aktaş, 2014: 197).

Bireylerin edindikleri bilgi birikimleri ve yeni beceriler sayesinde şekillendirdikleri başarılı kariyer rolleri, örgütlerde çeşitli ödeme ve terfi sistemleri tarafından motive edilir. Bunun dışında kariyer rolleri, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki kariyer planlaması açısından psikolojik bir sorumluluktur. Çalışanların kariyer geliştirme yolunda bu sorumluluğu taşıması değerlerinin artmasına yardımcı olmaktadır. Yöneticiler, kariyer rolündeki önemi vurgulamak adına çalışanlara kariyerlerini geliştirmek için çeşitli olanaklar veya ücret planlamaları üzerinden teşvikler sağlayabilmektedirler. Yöneticilerin ve çalışanların kariyer sorumluluğunu giderek daha fazla tanınması ve önemsemesi, kariyer rolünü performans kalitesi açısından dikkate alınması gereken bir model haline getirmektedir (Welbourne vd., 1998: 543). Artan bağımsız işgücünün daha aktif hale getirilmesinin ve yönetilmesinin yollarını arayan örgütler için kariyer rolünün geliştirilmesi giderek daha da önemli bir kriter haline gelmektedir. Dolayısıyla örgütlerin üst düzey eğitilmiş personele duydukları ihtiyacın farkındalığı, kariyer rolünün ölçülmesi ve değerlendirilmesini etkin kılmaktadır (Welbourne, 2012: 10). Kariyer rolünde çalışanların performans değerlendirmesi yapılırken çalışanlardaki, bireysel kariyer hedeflerini oluşturma yetisine sahip olmaları, kariyer yolundaki olası fırsatları araştırabilmeleri ve geliştirilmesi gereken beceriler için önceden planlama yapabilmeleri gibi vasıflar dikkate alınır (Boz, 2012: 79).

1.4.2.2.4. Takım Rolü

Verimli çalışma performansı için takım olgusunun yarattığı sinerji, çalışma hayatında bir gereklilik haline gelmiştir. Takım çalışması uygulamaları organizasyonlar içindeki yetki, otorite ve çalışma kuralları gibi faktörlerin yapılanmasını gerektirir (Temel, 2012: 412). Örgütlerdeki iş birliği, motivasyon ve çalışan performansını artırma yolunda takım çalışması, örgütsel performansın kritik bir bileşeni olarak kabul edilmektedir (Welbourne vd., 1998: 544). Takım, belirli ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş, birbirlerine bağlı ve ortak hareket eden iki ya da daha fazla bireyden oluşan topluluğu ifade eder (Temel, 2012: 413). Takım üyeleri, söz konusu ortak amaçları gerçekleştirmek için kendi görev ve rollerini benimseyerek sorumluluklarını yerine getirmek için çaba sarf ederler (Boz, 2012: 80).

Takım çalışmaları, özellikle tamamlayıcı becerilerin ön planda olduğu durumlarda, görevlerin başarıyla gerçekleştirilmesi açısından gittikçe yaygınlaşmaktadır. Örgütler, çalışma ekipleri içindeki farkındalığı artırmayı ve takım üyelerinin hedefe dair bağlılıklarını güçlendirmeyi arzu eder. Örgütlerin bu yöndeki beklentilerini karşılamak için role dayalı performans boyutlarından olan takım rolünün tanınması önemli bir ihtiyaçtır (Welbourne, 2012: 11). Çalışanlardaki takım bilincini oluşturmak adına örgütler, çeşitli kâr paylaşımları ve takım üyelerine yönelik teşviklerle bireyleri desteklemektedirler (Welbourne vd., 1998: 544). Ayrıca takım üyelerinin bireysel düzeydeki duygusal yoğunlukları ve tepkisel tutumları diğerleriyle uyumlu düzeyde olması gereken etkileyici faktörler arasında dikkat gerektiren unsurlardandır (Kelly ve Barsade, 2001: 100).

Güncel organizasyon işleyişlerinin de yarattığı çalışma düzeninde örgütler artık daha profesyonel takım görevleri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışan bireylerin takım üyesi olduklarında rollerini bilinçli bir şekilde yürütmeleri, takım içerisindeki bilgi paylaşımları ve doğru iletişimin kurulması örgütlerin takım çalışması yönündeki artan beklentilerini karşılaması gereken kistaslar arasındadır. Örgütler açısından oldukça önemli olan takım rolü değerlendirmelerinde, takım üyeleriyle uyumlu düzeyde çalışma eğilimi, diğer çalışanların bilgilerinden yararlanabilme düzeyi, takım üyelerinin yürütülen çalışmada başarılı olduklarından emin olma çabası ve ihtiyaç olduğunda diğer takım üyesine yardım etme istekliliği dikkate alınır (Boz, 2012: 80).

1.4.2.2.5. Yenilikçilik Rolü

Role dayalı performans modeline dâhil edilen beşinci ve son rol yenilikçilik rolüdür. Kuruluşların hizmet verdikleri alanlarda rakiplerinin önüne geçebilmek ve süreçleri iyileştirebilmek için daha üretken hale gelme ihtiyaçlarıyla beraber çalışan bireylerde yaratıcı ve yenilikçi olma becerilerinin daha da geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Schein, 1999: 164). Değişim veya gelişim için yeni fikirler öne süren çalışanların iş alanında diğerlerinden daha avantajlı olduğunu söylemek mümkündür (Janssen, 2003: 347).

Yenilikçi iş davranışı, bireyin kendi rol performansına, bulunduğu gruba ya da organizasyona faydalı olabilmek adına bilinçli olarak yeni fikirlerin üretilmesi, tanıtılması ve uygulanmasını içeren bir oluşumdur. Yenilik içeren atılımlar sayesinde, hem örgütlerde daha iyi bir işleyiş hem de iş talepleri ile çalışan kaynaklarının arasında daha uyumlu bir süreç yakalanabilir (Janssen, 2000: 287). Daha fazla yenilik üreten örgütler, daha nitelikli bir kurumsal faaliyet sergileyebilir ve dış kaynaklarla daha iyi bağlantılar kurabilirler (Kanter, 1988: 95).

Örgütlerin genel iş stratejisi yaklaşımlarının da yenilikçiliğe odaklanması, çalışanlardaki yenilikçilik rolünü aranan bir özellik haline getirmiştir. İş dünyasının artan rekabetinde bu rolü ölçme ve anlama ihtiyacı da artmaktadır (Welbourne, 2012: 10). Çalışanların, yenilikçi düşünce tarzları ve atılımları, imalat şirketleri arasında verimlilik ve rekabet gücünün artışı için önemsenir. Bu da performansın nasıl değerlendirildiği ve hangi boyutlarda değerlendirildiği konusuna dikkat edilmesi gerektiğini destekler (Parker vd., 1997: 924).

Örgütler, müşterileri etkilemek, onların ihtiyaçları ve endişelerine daha kolay çözümler sunabilmek için belirli düzeyde yenilikçiliğe ve yaratıcılığa sahip olmaları gerektiği konusunun gittikçe daha çok üzerinde durmaktadırlar. Çalışanların geleneksel tarzlardan çıkarak yenilikçi bir rol üstlenmeleri gerekir (Jawahar ve Raghavendra, 2011: 178). Problemlere karşı yeni fırsat arayışları ve problemlere çözüm ararken mevcut fikirleri yeni kavramlarla bir araya getirebilme yetisi, yeni fikirler üreterek çevredekilerle paylaşmak ve mevcut prosedürleri daha iyi hale getirme

çabası, yenilikçiliği etkileyen ve bireylerde olması beklenen özelliklerdir (Chatchawan vd., 2017: 155). Bu özelliklerin ilgi çekici olması için örgütler tarafından çalışanlara çeşitli kazanç paylaşımları ve ödüller sunularak etkili olabilecekleri teşvik sistemleri geliştirilmektedir (Welbourne vd., 1998: 544).

Çeşitliliği vurgulayan (Kanter, 1988), organizasyon üyelerinin bir bütün olarak hareket etmesini sağlayan (Jawahar ve Raghavendra, 2011), özellikle uzun vadeli örgütsel etkinliğe katkıda bulunduğu belirtilen (Janssen, 2003) yenilikçi iş davranışı, role dayalı performans modelinde yer alan bireysel rollerdendir. Bu rol değerlendirilirken; çalışanlardaki yeni fikirler bulma ve uygulama için gösterdikleri çaba, işleri yapmanın daha iyi yollarını bulma ve daha iyi işleyiş süreçleri yaratma gibi durumlar dikkate alınır (Boz, 2012: 80).

Özetle, çalışanlar iş yerlerinde birçok potansiyel rolü canlandırabilirler. Ancak, role dayalı performans modelindeki beş rol, iş yerindeki birçok olası roller arasından performans ölçüsüne dahil edilmesi yönüyle teorik olarak da desteklendiği belirtilen başlıca rollerdendir (Welbourne vd., 1998: 544). İş tanımı çerçevesini oluşturan çalışmalar ve işin başarılı bir şekilde tamamlanmasıyla ilgilenen iş rolü, organizasyonun en temel rolüdür. Diğer dört rol ise iş tanımı dışında kalan çalışan davranışlarını kapsar. Organizasyon rolü, örgüt çalışanın iş yeri için gönüllü olarak sergilediği bir örgütsel vatandaşlığı anlatır. Kariyer rolü, bireylerin becerilerini geliştirme süreci ve artan verimlilik için yeni bilgilere ulaşma çabasıdır. Takım rolü ise örgütsel amaçlara yönelik çeşitli işlerde başkalarıyla uyumlu çalışabilecek bir ekip üyesi olmayı ifade eder. Son olarak yenilikçilik rolü, çalışanın organizasyon işleyişini iyileştirme amacıyla yaratıcı ve yenilikçi atılımlarda bulunmasını içerir (Akinbobola vd., 2019: 2). Çoğu performans değerlendirme araçları ağırlıklı olarak çalışanın iş rolüne odaklanır. Role dayalı performans modeli ise çalışanın işindeki ayrıntılı görevlerinden ziyade, işle ilgili belirtilen beş rolün hızlı bir performans değerlendirmesini sunar (Welbourne, 1997: 4).

1.4.2.2. Role Dayalı Performans İle İlgili Araştırma Bulguları

Yuhee (2009), Kore'de faaliyet gösteren şirketler arasından rastgele seçilmiş olan çalışanların, işe duydukları bağlılık ile role dayalı performansları arasındaki ilişkilerini

incelemiştir. Çalışmasının sonucunda, bağlılık boyutlarının role dayalı performansı önemli ölçüde ve olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, bağlılık boyutlarından işe katılım ve kariyer bağlılığının, iş ve kariyer rolleri gibi ilgili role dayalı performans boyutları üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu belirtilirken; diğerlerinden farklı olarak örgütsel bağlılığın role dayalı performans boyutlarından organizasyon rolü üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Wallace ve arkadaşları (2009), iş stresörleri ile role dayalı performans arasındaki ilişkide, örgütsel desteğin düzenleyici etkisini araştırmışlardır. Bir devlet kurumunun ofis çalışanları üzerinde yapılmış olan bu araştırmada, zorluk stresörleri ile role dayalı performans arasında pozitif bir etki görülürken, engelleyici stresörler ile role dayalı performans arasında negatif bir ilişkiye rastlanmaktadır. Ayrıca araştırmanın devamında örgütsel destek, zorluk stresörleri ile role dayalı performans arasındaki ilişkiyi yumuşatmakta iken, engelleyici stresörler ile role dayalı performans arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamamaktadır.

Jawahar ve Raghavendra (2011), bir devlet kuruluşunun müşteri hizmetleri personelinde topladıkları verilere dayanarak; role dayalı performans ölçeğinde bulunan değişkenler arasındaki algısal ilişkiyi ve cinsiyetler arasındaki algısal farklılığı belirlemişlerdir. Ampirik çalışmalarında belirledikleri sonuçlara göre, erkek çalışanların iş ve organizasyon rollerini birlikte algıladıkları, kariyer rolünden ise belirgin bir şekilde uzak oldukları saptanmıştır. Kadın çalışanlarla ilgili olarak, iş rolü, organizasyon rolü ve yenilikçilik rolü birlikte düşünülmeyle beraber, bunlardan organizasyon ve yenilikçilik rolleri daha yakın algılanmaktadır.

Kitchlew (2015), Pakistan'daki MBA programlarından mezun yöneticilerin işyerlerinde role dayalı performansı artırarak kuruluşların beklentilerini ne derece karşıladıklarını saptamak amacıyla ulaştığı kuruluşlardan konuyla alakalı geri bildirimler almıştır. Ayrıca, kuruluşlar için role dayalı performans boyutlarının önem sıralamasını oluşturmaya çalışmıştır. Sonuç olarak, kuruluşların en çok iş rolünü değerlendirmeyi önemli buldukları ardından sırasıyla; takım rolü, kariyer rolü, yenilikçilik rolü ve organizasyon rolünün geldiği belirlenmiştir. MBA

programlarından mezun olan yöneticilerin role dayalı performans açısından etkinliğine dair sonuçlarda ise, kuruluşların genel olarak tatmin edildiği ortaya koyulmuştur.

Boz ve Deniz (2016), yöneticilerin çatışma yönetim tarzı ile çalışanların role dayalı performansı arasındaki ilişkiyi incelemek adına, İstanbul'da bulunan özel bankaların çalışanları üzerinden bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin çatışmaları yönetirken kullandıkları tarzlardan kaçınma tarzı dışındaki diğer tarzların çalışanların role dayalı iş performansına olumlu yönde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, bütünleştirici uzlaşma tarzı ve işbirliği çatışma yönetim tarzının da çalışan bireylerin role dayalı performanslarını doğrudan etkilediği belirlenmiştir. Demografik özelliklerden olan iş deneyimi ile role dayalı performansın organizasyon rolünü algılama düzeyinde farklılıklar olduğu ve bu farklılıklara göre, 11 yılın üzerinde iş deneyimi olan çalışanların diğerlerine göre organizasyon rolünü daha yüksek algıladıkları da sonuçlar arasında yer almaktadır.

Akinbobola ve arkadaşları (2018), Nijerya'nın Güney-Batı'sındaki özel bir üniversitede çalışan akademik olmayan personeller üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada, çalışanların role dayalı performanslarına ilişkin bağımsız ve birbirine bağlı problem çözme becerilerini değerlendirmeyi hedeflemişlerdir. Araştırma sonucunda, bağımsız ve birbirine bağlı problem çözme becerilerinin role dayalı performansı önemli ölçüde öngördüğü belirlenmiştir. Bununla birlikte, bağımsız problem çözme becerisinin, birbirine bağlı problem çözme becerisine göre daha yüksek oranda role dayalı performansı bildirdiği saptanmıştır. Ayrıca yaş faktörünün de role dayalı performansı öngördüğü belirtilmiştir. Yine, Akinbobola ve arkadaşları (2019) tarafından yürütülen bir çalışmaya göre, dönüşümcü liderlik ve çalışan bağlılığının role dayalı performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nijerya'daki Jos şehrinde bulunan devlet bakanlıkları ve diğer devlet kuruluşlarındaki memurlar üzerinden yürütülen incelemede, memurların role dayalı performansları üzerinde dönüşümcü liderlik ve çalışan bağlılığının önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Oloyede ve arkadaşları (2020), Nijerya Federal Radyo Kurumu çalışanlarının örgütsel özsaygı, işe yönelik tutum, iş yenilikçiliği ve iş yükü kavramlarının role dayalı

performans üzerinde belirleyici etkisinin olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışmaya göre, örgütsel özsaygı, iş tutumu ve iş yenilikçiliğinin role dayalı performans modelinin önemli belirleyicilerinden olduğu ifade edilmektedir. İş yükünün ise role dayalı performans üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ek olarak, yaş ve cinsiyet özelliklerinin role dayalı performansın belirlenmesi açısından önemli bir etkisi olmadığı belirtilmiştir.

1.5. KÜLTÜREL ZEKÂ, İŞKOLİKLİK VE C TİPİ KİŞİLİĞİN ROLE DAYALI PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ

Kültürel zekâ, İşkoliklik, C tipi kişilik ve role dayalı performans arasındaki ilişki üzerine henüz yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bahsedilen değişkenleri içine alan araştırma modelinin kavramsal çerçevesi için benzeri konular ile ilişkili olan araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Oolders, Chernyshenko ve Stark (2008) kültürel zekânın performansa olumlu yönde etki ettiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca performans belirleyici faktörlerin kişilik ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte Ang ve arkadaşları (2006) çalışmalarında kültürel zekâ ile kişilik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Şahin ve Gürbüz (2012) ise kültürel zekânın öz yeterlilik, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda kültürel zekâ ve öz yeterliliğin genel performansın anlaşılmasında dikkate alınması gereken unsurlar olduğu vurgulanmıştır.

Taşlıyan ve arkadaşları (2017) işkolikliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Aktaş (2019) işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ve performans algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu açıklamıştır. Kılıç ve Yener (2019) ise işkolikliğin örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını ifade etmişlerdir.

Taştan (2012) çalışanların örgütle özdeşleşme algısının yüksek olması durumunda psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkinin güçlendiğini gösteren bir araştırma gerçekleştirmiştir. Son olarak Sökmen ve Arslan'ın

(2020) yaptıkları çalışmada işkolikliğin, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında kısmi aracılık rolü oynadığı belirtilmiştir. Bununla birlikte işkolikliğin, normatif bağlılık ile diğergamlık arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, iş tatmini ve diğergamlık örgüt performansı açısından önemsenen ve çalışanlardan beklenen tutumlar olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla örgütlerin amaçlarına ulaşma noktasında sorumluluk bilincine sahip kişileri işe almaları ve bu tip bireylere yatırım yapmaları gerektiği ifade edilmiştir.

Bu bulguların ışığında kültürel zekâ ile işkolikliğin role dayalı performansı olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca diğergamlıkla benzer özellikler taşıyan C tipi kişiliğin de kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol üstlenebileceği ileri sürülebilir.

Sonuç olarak çağımızın gerekli niteliklerinden olan kültürel zekâ ve yine bulunduğumuz çağın kritik uyarıcılarından olan işkoliklik üzerine birçok çalışma bulunmasına rağmen; role dayalı performans ve özellikle C tipi kişilik yapılarının birbirleri arasındaki ilişkiye dair bir çalışma bulunmamaktadır. Dahası role dayalı performansın yönetim literatüründe sınırlı sayıda bulunması, C tipi kişiliğin ise yönetim literatüründe yer alan uygulamalı bir çalışmasına rastlanılmaması dikkat çekmektedir. Söz konusu bulgu eksikliğini gidermek adına bu ampirik çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

METODOLOJİ VE BULGULAR

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İçinde bulunduğumuz çağın getirisi olarak dünyanın değişim ve gelişim koşullarının her geçen gün daha da hız kazanmasıyla hem bireylerin bu koşullara ayak uydurmaları hem de işletmelerin bu koşullar karşısında üstün rekabet avantajları elde etmeleri oldukça önem kazanmıştır. Teknolojinin sağladığı imkânlar dâhilinde sınırları aşan rekabet ortamında işletmelerin nihai hedefleri, varlıklarını etkin ve verimli bir şekilde sürdürebilmek için stratejik planlamalar geliştirmektir. Bu planlamalar çerçevesinde işletmelerin başarıya ulaşmak için önemsendiği en önemli kriterlerden biri nitelikli insan kaynaklarıdır. İşletmeler yoğun çalışma koşullarında çalışanların performans düzeylerini dikkate almalıdırlar. Diğer kaynakların işletme hedeflerine uygun bir şekilde kullanılması insana; örgüt kaynaklarının en iyi düzeyde kullanılması ise insan kaynağının bilgi ve beceri birikimlerine bağlıdır. Örgüt içerisinde çalışanın performansından verim sağlayabilmek için performans düzeylerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekir. Bu sayede çalışanlar, potansiyelleri dâhilinde iş yüküne tabi tutulması ve hak ettikleri motivasyonun da sağlanmasıyla daha yüksek performans sağlayabilirler. İnsan kaynaklarının doğru tespiti ve iyi yönetilmesi işletmenin karşılaştığı zorlukları hafifletmekle birlikte değişimlere çok daha hızlı ayak uydurmayı sağlayacaktır.

Tüm bu küreselleşen rekabet ortamında çok kültürlü çalışma gruplarının bir araya gelmesi gibi olağan durumlara karşı bireylerin kültürel önyargılardan uzaklaşarak karşılıklı anlayışa dayalı ilişkiler geliştirmesi ve kültürel zekâ gelişimi yönünden bilgilerini zenginleştirmeleri çalışan performansını önemli ölçüde etkileyecek

unsurlardandır. Teknolojik gelişmelerle birlikte çalışma imkânlarının yer ve zaman tanımadan ilerleyişi bireylerin iş alışkanlıklarını da değiştirmektedir. Özellikle yoğun çalışma ortamlarında örgütlerde ön plana çıkabilen bireylerin kendi sınırlarını zorladığı işkoliklik seviyesindeki çalışma düzeni de performans açısından dikkat edilmesi gereken unsurlardandır. İnsanlığın dinamik doğası gereği süregelen farklı kişilik yapıları ise organizasyonel faaliyetlerde büyük bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada örgütlerde çalışan bireylerin kişilik tipleri ve buldukları konumların doğru tespiti örgüt içi rol seçimlerinde önemsenmesi gereken etkenlerdendir. Bireylerin örgüt içindeki rollerini benimsemeleri, bir başka deyişle kişilik yapıları ve çalışma koşulları arasında uyum sağlanabilmesi başarılı performans çıktıları oluşturabilir. Çalışanların birbirleri arasındaki uyumunu başarılı bir şekilde yürüten işletmeler, ortaya çıkabilecek problemlerde çalışanlarının yaratıcı ve pratik çözümler sunmaları için istekli olmalarına zemin oluşturabilirler. Çalışanlara sorumlulukların üstesinden gelebilecek motivasyonu sağlamak, güçlü bir personel kadrosu oluşturma noktasında önemli rol oynayacaktır.

Literatürde kültürel zekâ ile çalışan performansı (Amiri vd., 2010), görev performansı (Jyoti ve Kour, 2015), iş performansı (Jyoti ve Kour, 2017; Ratasuk, 2020; Akpan ve Inyang, 2022), iş tatmini ve performans (Barakat vd., 2015), işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışları (Afsar vd., 2020), örgütsel bağlılık (Okati, 2013), takım performansı (Dogra ve Dixit, 2019), gibi değişkenler ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Ancak kültürel zekâ ile role dayalı performans ilişkisinin ele alındığı bir çalışmaya henüz rastlanılmamıştır. Yine literatürde, işkoliklik ile duygusal tükenme ve uzun vadeli iş performansı (Balducci vd., 2021), girişimcilik performansı (Gorgievski vd., 2013), örgütsel bağlılık ve performans (Kılınç ve Yener, 2019), işe adanmışlık (Aktaş, 2019), görev performansı (Türker, 2019) ilişkilerinin ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Fakat işkoliklik ile role dayalı performans ilişkisinin incelendiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, daha önce literatürde hiç ele alınmamış olması sebebiyle; kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerinin incelenmesine kanaat getirilmiştir. Öte yandan, farklı kişilik yapıları veya özellikleri ile kültürel zekâ (Kour ve Sharma, 2017), işkoliklik (Fayyazi vd., 2013; Jackson vd., 2016; Souckova vd., 2014), iş performansı (Zandifard ve Zeinali, 2017), bağlamsal performans (Gellatly ve Irving, 2001; Witt vd., 2002), örgütsel vatandaşlık

davranışı, girişimcilik ve iş performansı (Rad vd., 2017) gibi çalışmaların literatürde yer almasına karşın; C tipi kişilik ile ilgili örgütsel davranış yazınında henüz hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Konuyla ilgili henüz bir çalışmanın gerçekleştirilmemiş olması baz alındığında bu çalışmada C tipi kişilik yapısının düzenleyici rolünün araştırılması çalışmanın özgünlüğüne işaret etmektedir.

Bu bulgulardan hareketle araştırmanın amacı, kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerini ve C tipi kişiliğin yüksek veya düşük düzeylerinde bu etkinin yönünün değişip değişmediğini analiz etmektir. Bu amaç ışığında araştırmada; kültürel zekâ ve işkoliklik role dayalı performansı nasıl ve ne yönde etkilemektedir? C tipi kişiliğin farklı değerleri kapsamında bu iki değişkenin role dayalı performans üzerindeki etkilerinde bir değişiklik söz konusu mudur? sorularına yanıt aranmaktadır. Bu sorulara yanıt bulabilmek için Mersin ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmeleri çalışanları açısından kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performans üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak ve C tipi kişiliğin düzenleyici değişken olması durumunda bu değişkenlerin role dayalı performans üzerindeki etkilerinin değişip değişmeyeceğini belirlemek amacıyla bir saha araştırması yapılmıştır.

Bu çalışmada kültürel zekâ, işkoliklik ve role dayalı performans ilişkilerinde C tipi kişiliğin düzenleyici rolü uygulamalı bir çalışmayla ortaya konulmaktadır. Ayrıca literatür incelendiğinde bu değişkenleri ihtiva eden modele dair herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın tespitlerinin alanyazındaki boşluğu dolduracağı ifade edilebilir. Kültürel zekâ ve işkolikliğin role dayalı performansa doğrudan ve dolaylı etkilerine dair araştırma sonuçlarının, tekstil işletmeleri çalışanlarının bu konudaki sorunlarının aşılması için yöneticilere yol göstereceği düşünülmektedir. Öte yandan kültürel zekâ konusundaki bulgular bu işletmelerde çalışanların kültürel farklılıklarından performans unsuru olarak yararlanılıp yararlanılmadığını tespit etmek bakımından önemli bir gösterge olacaktır. Bu bulgular tekstil sektörünün verimliliği açısından yöneticilere, politika yapıcılara ve kamu otoritelerine yeni stratejilerin geliştirilmesine imkan sağlayacaktır. Son olarak C tipi kişiliğin hem kültürel zekâ ile role dayalı performans hem de işkoliklik ile role dayalı performans arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolü oynaması ile ilgili tespitler

bu işletmelerde işe alımlarda C tipi kişilik testinin insan kaynakları yöneticilerinin işini kolaylaştırıp kolaylaştırmayacağı konusunda yol gösterecektir.

2.2. METODOLOJİ

Bu kısımda örneklem ve özellikleri, veri toplama araçları, araştırma modeli ve hipotezleri, veri analiz yöntemleri ve prosedürü yer almaktadır.

2.2.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemine, Mersin ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren 511 işletme çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma evreni belli olmadığından Chia ve Qu (2008) tarafından önerilen “ $n = z^2 (pq) / e^2$ ” formül kullanılarak örneklem büyüklüğü 385 olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlendikten sonra basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre bizzat araştırmacı tarafından 600 kişiye dağıtılmıştır. Geri dönüşü artırmak amacıyla bazı işletmelerde bırak topla yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmacı tarafından dağıtılan 519 anket formu elde edilmiştir. Ancak bu anketlerden 8 tanesi normal dağılım varsayımı bozduğundan veri setinden çıkarılmıştır. Bu yüzden anketlerin geri dönüş oranı 0.85 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran yönetim araştırmalarında evreni temsil edecek düzeydedir (Şimşek vd., 2017: 95). Araştırmaya katılan örneklem demografik özellikleri Tablo 2.1’de görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların ortalama deneyimi 6.0450’dir. Araştırmaya katılan çalışanların ortalama yaşı 30.4521’dir.

Tablo 2.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sayı	Yüzde(%)
Cinsiyet		
Erkek	231	45,2
Kadın	280	54,8
Medeni Durum		
Evli	250	48,9
Bekar	261	51,1
Eğitim Durumu		
İlköğretim	176	34,4
Lise	243	47,6
Meslek Yüksekokulu	78	15,3
Fakülte	14	2,7
Yaş Durumu		
20 yaş ve altı	43	8,4
21-30 yaş arası	255	49,9
31-40 yaş arası	154	30,1

41-50 yaş arası	53	10,4
51 yaş ve üzeri	6	1,2
İş Deneyimi		
1-5 yıl arası	298	58,3
6-10 yıl arası	134	26,2
11-15 yıl arası	53	10,4
16 yıl ve üzeri	26	5,1
Katılanların İşletmedeki Pozisyonu		
Yönetici	11	2,2
Şef	23	4,5
Kesimci	24	4,7
Makineci	220	43,1
Ütücü	81	15,9
Ortacı	75	14,7
Paketlemeci	58	11,4
Diğer	19	3,7
İşletmenin Aile İşletmesi Olma Durumu		
Evet	80	15,7
Hayır	431	84,3
İşletmedeki Çalışan Sayısı		
50 ve daha az	59	11,5
51-100 arası	78	15,3
101-150 arası	293	57,3
151 ve daha fazla	81	15,9
Kurucunun Profesyonel Yönetici Olma Durumu		
Evet	354	69,3
Hayır	157	30,7

2.2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu literatürde daha önce güvenilirliği ve geçerliği test edilmiş olan kültürel zekâ, işkoliklik, C tipi kişilik ve role dayalı performans ölçekleri ve katılımcıların demografik özelliklerine dair sorulardan oluşmaktadır. Bu ölçekler şu şekilde açıklanabilir:

-Kültürel Zekâ Ölçeği: Katılımcıların kültürel zekâ düzeylerini değerlendirmek için İlhan ve Çetin (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 20 ifadenin yer aldığı 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Örnek ifade olarak “*Farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilgilerin farkındayım.*” Araştırmada kültürel zekâ ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach's (α) .0,85 olarak hesaplanmıştır.

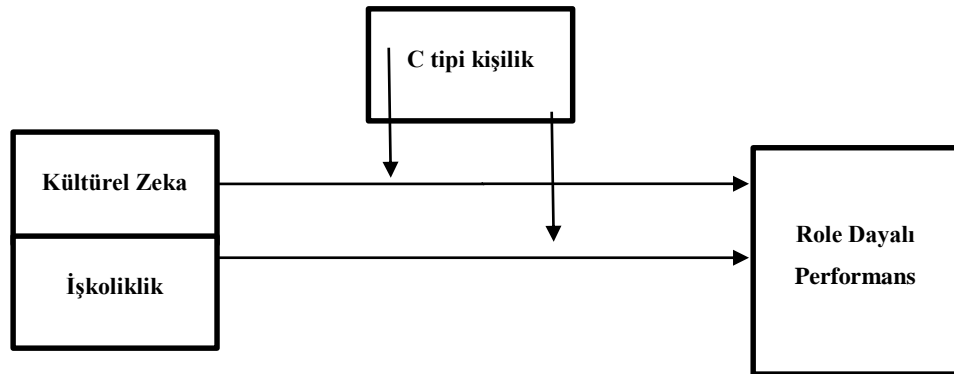
-İşkoliklik Ölçeği: Katılımcıların işkolikliğe dair tutumlarını ölçmek için Doğan ve Tel (2011) tarafından DUWAS İşkoliklik Ölçeği Türkçe Formu (DUWAS-TR) kullanılmıştır. Bu ölçek 17 ifadenin yer aldığı 5’li Likert ölçeği şeklindedir (1= Hiç Uygun Değil, 5= Tamamen Uygun). Örneğin, “*İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.*” Araştırmada işkoliklik ölçeğinin güvenilirlik katsayısının Cronbach’s (α) .76 olarak tespit edilmiştir.

-Role Dayalı Performans Ölçeği: Çalışanların role dayalı performans algılarını ölçmek için Welbourne, Johnson ve Erez (1998) tarafından geliştirilen 20 ifadeli 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1= Yetersiz, 5= Mükemmel). Örnek ifade; “*Yaptığım işin miktarı (çıktı miktarı)*” şeklindedir. Araştırmada role dayalı performans ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach’s (α) .92 olarak hesaplanmıştır.

-C Tipi Kişilik Ölçeği: C tipi kişilik algısını ortaya koymak için Bozo, Yılmaz ve Tathan’ın (2012) Türkçe’ye uyarladığı C Tipi Davranış Ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek 4’lü Likert tipi olup 12 ifadelidir (1= Bana Hiç Benzemiyor, 4= Bana Çok Benziyor). Örnek ifadeler; “*Kendi ihtiyaçlarımı bile göz ardı ederek, başkalarına yardım etmek için çizdiğim yolun dışına çıkarım.*” şeklindedir. Ayrıca C tipi kişilik ölçeğinin daha önce literatürde güvenilirliğini ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Rymarczyk vd., 2020). Bu araştırmada C tipi kişilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach’s (α) .91 olarak tespit edilmiştir.

2.2.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatürdeki bulgular dikkate alınarak araştırma modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi tasarlanmıştır:



Şekil 2. 1: Araştırma Modeli

Hipotez 1: Kültürel zekâ, role dayalı performans üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: C tipi kişilik algısı, kültürel zekâ ile role dayalı performans arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

Hipotez 3: İşkoliklik, role dayalı performans üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 4: C tipi kişilik algısı, işkoliklik ile role dayalı performans arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

2.2.4. Veri Analiz Yöntemleri ve Prosedürü

Bu çalışmanın verileri, Mersin ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları örneklemeden elde edilmiştir. Bu çalışmada veri analiz prosedürü şu şekildedir:

-İlk olarak araştırmanın veri setinde kayıp verilerin ataması yapıldıktan sonra Mahalanobis uzaklığı değerlerine bakılarak aykırı değerler kontrol edilip 8 adet anket veri setinden çıkarılması sağlanmıştır. Böylelikle Mahalanobis D (41) 106,918, $p < .001$) olarak hesaplanmıştır (Hair vd., 2013). Bununla birlikte hipotezleri test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesinde Maksimum Olabilirlik Tahmini yöntemi kullanıldığından ve anket sayısı 200'ün üzerinde olduğundan normal dağılım varsayımı kontrol edilmiştir. Bu nedenle çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık değerlerinin ,292/ -,872 ve basıklık değerlerinin ,456/ -1,192 arasında değiştiği saptanmıştır. Bu değerler Curran vd. (1996) tarafından önerilen çarpıklık değerlerinin ± 3 'ü aşmaması ve basıklık değerlerinin ± 7 'yi geçmemesi nedeniyle verilerin normal dağıldığı söylenebilir. İkinci olarak normal dağılım gösteren verilerle ölçüm modelindeki tüm ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini ortaya koymak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçüm modelinde başlangıçtaki DFA için elde edilen uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeyde olmadığı için ölçüm modelinden kültürel zekâ ölçeğindeki, işkoliklik ölçeğindeki, role dayalı performans ölçeğindeki ve C tipi kişilik testi ölçeğindeki düşük faktör yüklerine sahip ifadeler çıkarılmıştır. Tablo 2.2'de DFA'ya dair uyum iyiliği ölçüleri yer almaktadır. Sonuçta kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine Tablo 2.3'deki ölçüm modeli elde edilmiştir. Üçüncü olarak ölçüm modeli bulguları esas alınarak ölçüm modelindeki değişkenlere ait ifadelerin karşısındaki faktör yükleri vasıtasıyla tüm değişkenlerin Ortalama Açıklanan Varyans-OAV (AVE) değerleri ve Bileşik Yapı Güvenirliği

(BYG) değeri hesaplanarak ölçeklerin yakınsak geçerliliğine bakılmıştır. Akabinde modelimizdeki değişkenlerin ayırt edici geçerlilik için önce değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayılarına bakılmış ve yine ayırt edici geçerliliği doğrulamak amacıyla korelasyon katsayılarının kareleri ile OAV değerlerinin karekökleri hesaplanmış ve kıyaslanmıştır.

Dördüncü olarak araştırma modeli ve hipotezlerini test etmek amacıyla Aiken ve West'in (1991) önerdiği prosedür esas alınarak hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi için Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği İndeksleri	İyi Uyum Değeri	Kabul edilebilir Uyum Değerleri
χ^2 p değeri χ^2/df	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$.05 < p ≤ 1.00 $0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$.01 ≤ p ≤ .05 $2 < \chi^2/df \leq 3$
RMSEA p value for test of close fit (RMSEA <.05) SRMR	$0 \leq RMSEA \leq .05$.10 < p ≤ 1.00 $0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$.05 ≤ p ≤ .10 $.05 < SRMR \leq .10$
NFI NNFI CFI GFI AGFI	.95 ≤ NFI ≤ 1.00. $95 \leq NNFI \leq 1.00$.95 ≤ CFI ≤ 1.00 .95 ≤ GFI ≤ 1.00 .90 ≤ AGFI ≤ 1.00, close to GFI	.90 ≤ NFI < .95. .90 ≤ NNFI < .95 .90 ≤ CFI < .95 .80 ≤ GFI < .95 .80 ≤ AGFI < .90, close to GFI

(Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2010: 85-90; Sarıtepeci, 2018: 34).

2.3. BULGULAR

2.3.1. Ölçüm Modeline Dair Bulgular

Bu çalışmada ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek için ölçüm modeli tasarlanmıştır. Ölçüm modeli geliştirilirken başlangıçta uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir olmadığından faktör yükü düşük ifadeler çıkarılmıştır. Bu kapsamda kültürel zekâ ölçeğinden kz2, kz4, kz7,kz8, kz11 ve kz17 ifadeleri, işkoliklik ölçeğinden ik1, ik2, ik3, ik4 ve ik6 ifadeleri, role dayalı performans ölçeğindeki rp5, rp6, rp7, rp8, rp9, rp10 ve rp11 ifadeleri ve C tipi kişilik ölçeğindeki ck2, ck5, ck9, ck11 ve ck12 ifadeleri ölçüm modelinden çıkarılmıştır.

Kabul edilebilir modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 2.3'te verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi Bileşik Yapı Güvenilirliği değerleri 0.85 ile 0.92 arasındadır. Bu değerlerin =0.70'in üzerinde olması yeterlidir. Bununla birlikte modeldeki tüm ölçeklerin açıklanan ortalama varyans-AOV (AVE) değerleri 0.50'nin üzerindedir. Bütün ölçeklerdeki ifadelerin faktör yüklerinin 0.585 ile 0.907 arasında olduğu görülmektedir. Öte yandan ölçeklerin Cronbach's alpha değerleri 0.84 ile 0.92 arasında değişmektedir. Böylelikle hem yakınsak geçerliliğin hem de iç tutarlılığın sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 2.3. Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

<i>Kültürel Zekâ</i> (Cronbach's $\alpha = .90$, BYG = .93, OAV = .60)		
İfadeler	Faktör Yüğü (β)	t Değeri*
1. Farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilgilerin farkındayım.	,731	*
3. Kültürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilgimin farkındayım.	,659	16,328
5. Diğer kültürlerin yasal ve ekonomik sistemlerini bilirim.	,688	15,002
6. Diğer dillerin kurallarını (örneğin; kelime bilgisi, dil bilgisi) bilirim.	,680	14,805
9. Diğer kültürlerin sanat ve zanaatlarını bilirim.	,732	16,022
10. Diğer kültürlerin sözel olmayan davranışları (jest ve mimik) ifade etme şekillerini bilirim.	,639	13,935
12. Bana yabancı bir kültürün halkı ile karşılaştığımda onlarla kaynaşabilme konusunda kendime güvenirim.	,629	13,699
13. Yeni bir kültüre uyum sağlama sürecinde yaşayacağım stres ile başa çıkabilme konusunda kendime güvenirim.	,632	13,777
14. Yabancı olduğum bir kültürde yaşamaktan hoşlanırım.	,573	12,461
15. Farklı bir kültürdeki alışveriş koşullarına alışabilme konusunda kendime güvenirim.	,693	15,150
16. Konuşma davranışlarımı (örneğin; ses tonu, aksan vb.) kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.	,627	13,669
18. Konuşma hızımı kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	,642	14,014
20. Yüz ifadelerimi kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	,598	13,036
<i>İşkoliklik</i> (Cronbach's $\alpha = .90$, BYG = .90, OAV = .55)		
İfadeler	Faktör Yüğü (β)	t Değeri*
16. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.	,668	*
17. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum	,756	17,586
15. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	,627	12,729

14.Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	,666	13,417
13.Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	,553	11,362
12.Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	,703	14,063
11.Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	,674	13,529
10.Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	,634	12,850
9.Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	,640	12,914
8.Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	,664	13,349
7.Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	,704	14,044
5.Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	,661	13,328
Role Dayalı Performans (Cronbach's $\alpha = .90$, BYG = .91, OAV = .62)		
İfadeler	Faktör Yüğü (β)	t Değeri*
1. Yaptığım işin miktarı	,637	*
2. Yaptığım işin kalitesi	,806	11,990
3. Yaptığım işin doğruluğu (hatasızlık payı)	,736	14,032
4. Müşteriye sunduğum hizmet	,608	13,693
13. Bir ekibin veya çalışma grubunun parçası olarak çalışabilmek	,738	14,982
14. Çalışma grubumdaki diğer kişilerden bilgi istemek	,717	13,956
15. Çalışma grubumun başarılı olduğundan emin olmak	,731	13,944
16. Çalışma grubumdaki diğer kişilerin ihtiyaçlarına cevap vermek	,802	14,956
17. İşimin bir parçası olmasa bile diğerlerinin işlerine yardım etmek	,719	13,763
C Tipi Kişilik (Cronbach's $\alpha = .90$, BYG = .86, OAV = .57)		
İfadeler	Faktör Yüğü (β)	t Değeri*
1. Kendi ihtiyaçlarımı bile göz ardı ederek, başkalarına yardım etmek için çizdiğim yolun dışına çıkarım.	,674	*
3. Başkalarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarımdan daha üstün görmeyi görevim gibi düşünürüm.	,564	11,405
4. Başkalarının ihtiyaçlarının, kendi ihtiyaçlarımdan daha önemli olduğunu düşünürüm.	,596	12,006
6. Çok verici (fedakâr) olduğum söylenir.	,825	15,797
7. Başkalarına yardım edebilmek uğruna kendi ihtiyaçlarımı feda ederim.	,730	14,345
8. Başkasına kendimi nasıl hissettiğimi söyleme konusunda sıkıntı duyarım.	,713	14,043
10. Ne kadar üzgün olursam olayım, bunu rahatlıkla başkalarına yansıtamam.	,668	13,237

Ölçüm Modelinin Uyum İyiliği Değerleri: $\chi^2/sd=2,226$; GFI=, 85; AGFI=,83; IFI=, 91; TLI=,91 ; CFI= ,91; RMR= 0,077; RMSEA= 0,049

*1'e sabitlenmiş olduğunu ifade etmektedir. *** p<.001

Not: KZ: Kültürel Zekâ, İK: İşkoliklik, RDP: Role Dayalı Performans, CK: C Tipi Kişilik.

Tablo 2.4'te kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin şartı ile birlikte Fornell ve Larcker (1981) tarafından ortaya konan prosedürü izleyerek OAV değerleri hesaplanmıştır. Ölçüm modelindeki tüm değişkenlerin OAV (AVE) değerleri, değişkenler arası korelasyon katsayılarının karelerinden yüksek olduğundan tüm ölçekler için ayırt edici geçerlilik sağlanmaktadır (Kline, 2011). Ayrıca her bir ölçekler için hem yakınsak geçerlilik hem de ayırt edici geçerlilik sağlandığından yapı geçerliği de sağlanmış olmaktadır.

Tablo 2.4. Ayırt Edici Geçerlilik Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
1.KZ	,60			
2.İK	0,1560	,55		
3.CK	0,3272	0,3648	,57	
4.RP	0,1429	0,3283	0,3576	,62

KZ: Kültürel Zekâ, İK: İşkoliklik, RDP: Role Dayalı Performans, CK: C Tipi Kişilik; Tabloda çapraz olarak verilen koyu katsayılar AVE değerleridir ve koyu olmayan katsayılar değişkenlerarası korelasyonların karesidir.

Tablo 2.5'te görüldüğü gibi ölçüm modelinde yer alan değişkenler arası korelasyon katsayılarının 0.80'den düşük olması da ayırt edici geçerliliğin sağlandığını ifade eder. Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; kültürel zekâ ($r = ,378$; $p<0.01$) ve işkoliklik ($r = ,573$; $p<0.001$) ile role dayalı performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıca C tipi kişilik ile role dayalı performans arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = ,598$; $p<0.001$). Öte yandan kültürel zekâ ($r = ,572$; $p<0.001$) ve işkoliklik ($r = ,604$; $p<0.001$) ile C tipi kişilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Son olarak kültürel zekâ ile işkolik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,395$; $p<0.01$).

Tablo 2.5. Ölçüm Modelindeki Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	St. Sapma	1	2	3	4
1.KZ	3,23	,85	1			
2.İK	3,27	,87	,395**	1		
3.CK	2,65	,76	,572***	,604***	1	
4.RP	3,58	,93	,378**	,573***	,598***	1

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001; KZ: Kültürel Zekâ, İK: İşkoliklik, RDP: Role Dayalı Performans, CK: C Tipi Kişilik.

2.3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezlerinin Test Edilmesi

Bu kısımda model ve hipotezlerin test edilmesi ile ilgili sonuçlar yer almaktadır.

2.3.2.1. Kültürel Zekâ İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Etkisi

Ölçüm modeli geliştirildikten sonra hipotezleri test etmek için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen prosedür esas alınarak hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi bulguları analiz edildiğinde Modeldeki VIF değerlerinin 1.019 ile 2.142 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bu değerler en üst sınır olan 10'dan çok düşüktür. Bununla birlikte .467 ile .954 arasında yer alan tolerans değerleri, en alt sınır olan 0.100'dan çok yüksektir. Bu nedenle modelde çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı 1,551 olup, 2'den düşük olduğundan modelde oto korelasyon sorununa rastlanmamıştır (Şimşek, Özgener ve İlhan, 2017).

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde, kültürel zekâ, C tipi kişilik ve etkileşim teriminin bağımlı değişken olan role dayalı performansa dair varyanstaki değişimin %39 ($R^2= 0,39$)'unu açıklamaktadır. Tablo 2.6 (Model 1)'de görüldüğü gibi kültürel zekânın ($\beta= ,354$; $p<0.05$) ve Model 2'de görüldüğü gibi C tipi kişiliğin ($\beta= ,472$; $p<0.01$) role dayalı performansı pozitif ve anlamlı etkilediği ortaya konmuştur. Bu bulgulara göre *Hipotez 1* kabul edilmiştir.

Tablo 2.6. Kültürel Zekâ İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Etkisi

Bağımlı Değişken: Role Dayalı Performans							
	β	R ²	ΔR^2	F Değişim	Durbin-Watson	Tolerans Değeri	VIF
Model 1		,130			1,551		
(Sabit)	3,581						
Kültürel Zekâ (KZ)	,354**					,954	1,048
Cinsiyet	,092*					,982	1,019
Yaş	-,057					,471	2,123
Deneyim	,086					,475	2,105
Model 2		,296	,166	119,031			
(Sabit)	3,581						
Kültürel Zekâ (KZ)	,114*					,717	1,395
C Tipi Kişilik (CK)	,472**					,744	1,344
Cinsiyet	,051					,972	1,029
Yaş	-,093					,469	2,131
Deneyim	,114*					,474	2,110
Model 3		,390	,094	77,413			
(Sabit)	3,720						
Kültürel Zekâ (KZ)	,163*					,704	1,421
C Tipi Kişilik (CK)	,439**					,738	1,356
Etkileşim (KZ*CK)	-,312**					,962	1,040
Cinsiyet	,047					,972	1,029
Yaş	-,068					,468	2,138
Deneyim	,059					,467	2,142

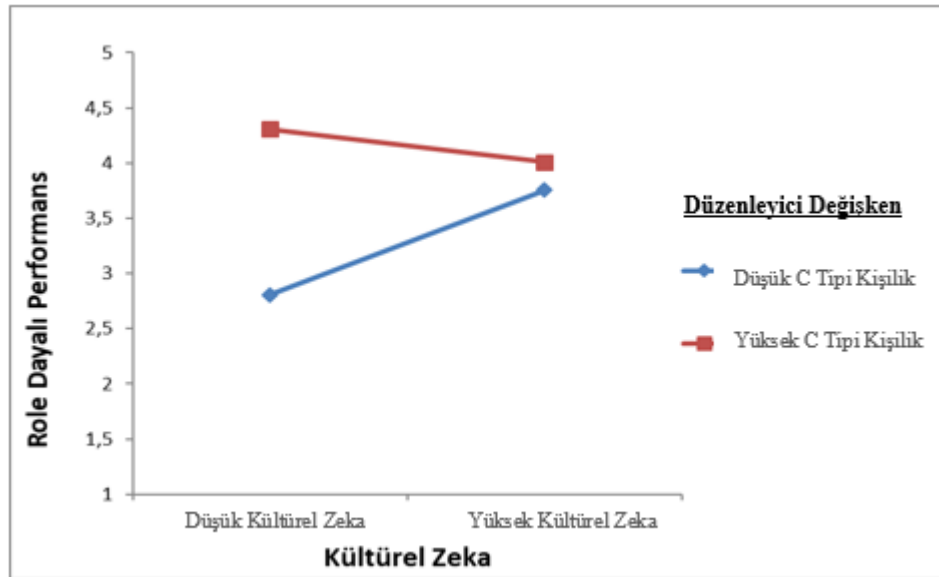
Not: Standardize edilmiş beta değerleri tabloda gösterilmiştir.

n=510, **p<.01, *p<.05

Hipotez 2, C tipi kişiliğin kültürel zekâ ile role dayalı performans arasındaki ilişkiyi ılımlaştıracağını öne sürmüştür. Bu hipotezi test etmek için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen prosedürler kullanılmıştır. Bu nedenle, ilk olarak C tipi kişilik ve kültürel zekâ değişkenlerinin çoklu bağıntı sorunu olmaması için değişkenler merkezlenmiştir. Daha sonra role dayalı performans üzerinde kültürel zekâ ve C tipi kişiliğin bir etkileşiminin etkisinin olup olmadığını test etmek için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

Düzenleyici değişkenin olduğu modelin analizinde etki büyüklüğünü hesaplamak için Cohen tarafından önerilen $f^2 = (r_2^2 - r_1^2) / (1 - r_1^2)$ formülü kullanılır (Aiken & West, 1991). Bu formülde r_1^2 , hiyerarşik regresyon analizindeki ikinci adıma ait R² değeri; r_2^2 ise üçüncü adıma ait R² değeridir. Tablo 2.5'teki değerler formülde yerine

konulduğunda Aiken ve West'in (1991) tarafından önerilen prosedüre göre kültürel zekâ ile C tipi kişiliğin etkileşiminin etki büyüklüğü $f^2 = ((0,296 - 0,390) / (1 - 0,390)) = 0,15$ olarak hesaplanmıştır. Cohen ve diğerlerine (2003) göre söz konusu etkinin orta düzeyde olduğu gözlenmektedir. Tablo 2.6'daki Model 3'te görüldüğü gibi, role dayalı performans üzerinde etkileşim terimi anlamlı etkiye sahiptir ($\beta = -,312$; $p < 0,01$). Bu bulgu Hipotez 2'yi desteklemektedir. Aynı zamanda bu değişkenler arasındaki etkileşimi test etmek için de eğim testi (simple slope) analizi uygulanmıştır (Aiken ve West, 1991). Stone ve Hollenbeck (1989) tarafından kullanılan metodoloji uygulanarak, sırasıyla değişkenlerin ortalamasının, bir standart sapma altında ve üstünde olacak şekilde belirlenerek düzenleyici grafiği (anlamlı etkileşimin modeli) Şekil 2.2'deki gibi elde edilmiştir.



Şekil 2.2. Kültürel Zekâ İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü

Aiken ve West'in (1991) basit eğim testine göre hem düşük hem de yüksek C tipi kişilik algı seviyelerinde sıfırdan farklı değerler elde edilmiştir. Yani eğim testi sonuçlarına göre; etkileşim terimi son modelde anlamlı olduğu için C tipi kişiliğin kültürel zekâ ve role dayalı performans ilişkisinde düzenleyici rolde olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu ilişkide düşük kültürel zekâ durumunda yüksek C tipi kişilik özelliklerinin role dayalı performansını artırdığı, yüksek kültürel zekâ düzeyi için düşük C tipi kişiliğin kültürel zekâ ve role dayalı performans ilişkisinin gücünü artırdığı

sonucuna ulaşılabilir. Yani C tipi kişilik özelliği arttıkça mevcut ilişkinin gücünü zayıflatmaktadır.

2.3.2.2. İşkoliklik İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Etkisi

İşkoliklik ile role dayalı performans arasındaki ilişkide C tipi kişiliğin düzenleyici rolü oynayıp oynamadığına dair hipotezleri test etmek için Aiken ve West (1991) önerdiği prosedür uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları analiz edildiğinde modelde VIF değerlerinin 1.007 ila 2.139 arasında yer almaktadır. Yani VIF değerleri sınır değer olan 10'dan çok düşüktür. Yine en düşük tolerans değeri olan .468, alt sınır olan 0.100'den yüksektir. Dolayısıyla modelde çoklu bağıntı sorununa rastlanmamaktadır. Benzer şekilde Durbin-Watson katsayısı 1,582 civarındadır ve 2'nin altında yer aldığından modelde oto korelasyon sorunu da bulunmamaktadır.

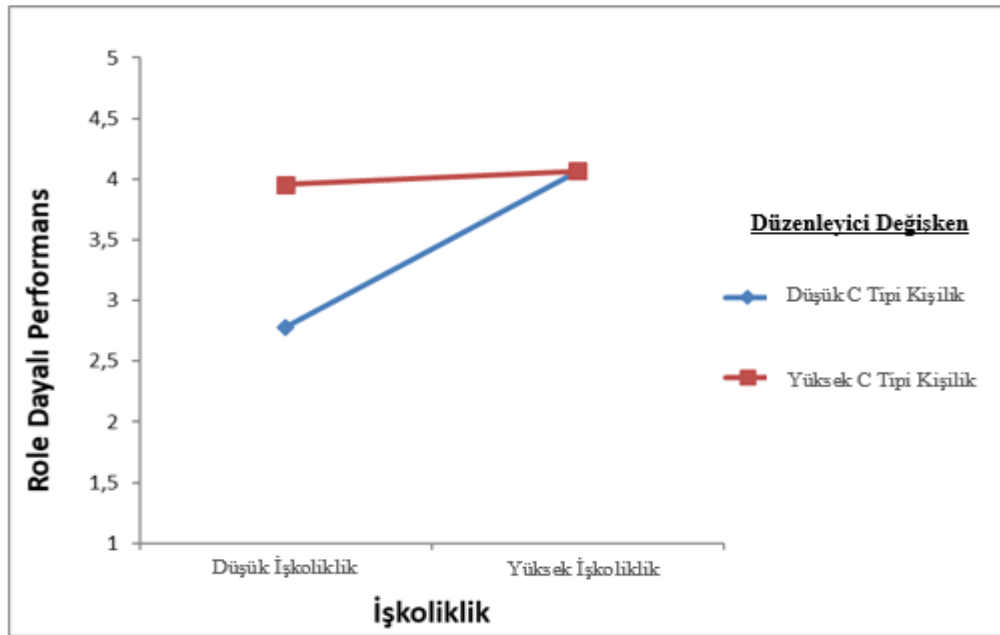
Tablo 2.7: İşkoliklik İle Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Etkisi

Bağımlı Değişken: Role Dayalı Performans							
	β	R ²	ΔR^2	F Değişim	Durbin-Watson	Tolerans Değeri	VIF
Model 1		,268			1,582		
(Sabit)	3,581						
İşkoliklik (İK)	,510**					,993	1,007
Cinsiyet	,070					,990	1,010
Yas	-,066					,476	2,102
Deneyim	,023					,473	2,115
Model 2		,359	,091	71.667			
(Sabit)	3,581						
İşkoliklik (İK)	,320**					,712	1,404
C Tipi Kişilik (CK)	,358**					,710	1,408
Cinsiyet	,052					,987	1,014
Yas	-,081					,475	2,104
Deneyim	,069					,468	2,139
Model 3		,442	,083	75,171			
(Sabit)	3,718						
İşkoliklik (İK)	,349**					,707	1,415
C Tipi Kişilik (CK)	,294**					,686	1,457
Etkileşim (İK*CK)	-,294**					,961	1,041
Cinsiyet	,041					,985	1,015
Yas	-,066					,475	2,107
Deneyim	,064					,468	2,139

Not: Standardize edilmiş beta değerleri tabloda gösterilmiştir.
n=510, **p<.01, *p<.05.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre işkoliklik, C tipi kişilik ve etkileşim teriminin role dayalı performansa ilişkin varyanstaki değişmeyi açıklama oranı %39'dur ($R^2= 0,39$). Tablo 2.7'deki Model 1'in araştırma bulguları, işkoliklik ($\beta= ,501$; $p<0.05$) ve Model 2'deki C tipi kişiliğin ($\beta= ,358$; $p<0.01$) role dayalı performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla işkolikliğin role dayalı performansı pozitif etkileyeceğine dair *Hipotez 3* de kabul edilmiştir.

Aiken ve West'in (1991) tarafından önerilen prosedüre göre C tipi kişiliğin düzenleyici değişken, işkolikliğin bağımsız değişken ve role dayalı performansın bağımlı değişken olarak girdiği modelin analizinde işkoliklik ile C tipi kişiliğin etkileşiminin etki büyüklüğü $f^2 = ((0,359-0,442)/(1-0,359))=0,136$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki orta düzeydedir. Tablo 2.7'de yer alan Model 3'te görüldüğü gibi, etkileşim terimi role dayalı performans üzerinde anlamlı etkiye sahiptir ($\beta= -,294$; $p<0.01$). Bu bulguya göre *Hipotez 4* kabul edilmiştir. Öte yandan bu değişkenler arasındaki etkileşimi test etmek için eğim testi (simple slope) analizi uygulanmıştır (Aiken ve West, 1991). Bu anlamlı etkileşimin modeli Şekil 2.3'de grafiksel olarak gösterilmiştir.



Şekil 2.3. İşkoliklik ile Role Dayalı Performans Arasındaki İlişkide C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü

Basit eğim testleri, hem yüksek hem de düşük C tipi kişilik eğimleri için sıfırdan farklılaşmaktadır. Eğim testi analizi bulgularına göre; etkileşim terimi anlamlı olduğundan kültürel zekâ ile role dayalı performans arasındaki ilişkinin farklı C tipi kişilik düzeylerinde önemli ölçüde farklılık gösterdiğine işaret eder. Etkileşim etkisi Stone ve Hollenbeck'in (1989) prosedürüne göre çizilmiştir.

Şekil 2.3'ten de görüleceği üzere C tipi kişilik algısı, işkoliklik ve role dayalı performans ilişkisinin yönü değiştirmemekte, ancak C tipi kişiliğin yüksek seviyelerinde işkoliklik ve role dayalı performans arasındaki ilişkinin gücü azalmaktadır. Yani, işkoliklik ve role dayalı performans arasındaki pozitif ilişki, C tipi kişiliğin düşük olduğu durumlarda daha da güçlenmektedir.

SONUÇ

Küresel rekabet ortamında belirsizliği azaltmak ve farklı kültürlere sahip toplum ve ülkelerle iş yapmak artık iş yaşamının doğal bir parçasıdır. Bu ortamda ortaklaşa rekabet anlayışı ve Mavi Okyanus stratejilerini benimseyen işletmeler sürdürülebilir avantajı elde etmektedir. Bu sebeple karşılaşılan her farklı kültürel bilgi, küresel iş dünyasının uyumlu etkileşimi adına değer taşımaktadır. Çağımızın gerektirdiği üzere farklı kültürlere karşı duyarlı olmak ve kültürel becerilerin geliştirilmesi örgütler için artık daha gerekli hale gelmektedir. Bu sayede hem örgüt içi kültürel çatışmaları önlemek hem de dünya rekabetinde başarılı olma hedeflerine ulaşmak daha mümkün görülmektedir. Bununla beraber işletmelerin hızla gelişen pazar ağında üstünlük elde edebilmek için sınırsız çalışma koşulları ve rekabetçi baskıların da yarattığı etkiyle bireylerde farklı iş alışkanlıkları ve çalışma tutkuları meydana gelmektedir. Bireylerin başarıyı yakalama ve üstün kariyer hedeflerinde avantaj sağlama isteklerini dikkate alan örgütler için doğru performans değerlendirme araçlarından faydalanmak büyük önem taşımaktadır. Doğru değerlendirmeler sayesinde bireyler yetkinlikleri baz alınarak örgüt içerisindeki rollerini hakkıyla yerine getirebilirler. Hiç şüphesiz bu rollerin belirlenmesinde kişilik özelliklerinin de katkısı büyüktür. O halde işletmeler çalışan rollerini doğru belirlemek amacıyla yapacakları performans değerlemelerinde kültürel zekâ ve işkoliklik düzeyleri kadar kişilik özelliklerinin de etkilerini göz önünde bulundurmalıdırlar. Böylelikle daha uygun rol tespitleri sağlanarak çalışanların görev bağlılıkları ve motivasyonları artırılabilir. Bu sayede çalışanların örgüt faaliyetlerindeki verimliliği de artırılmış olur. Ancak işletmelerde bazen artan taleplere cevap verilebilmesi ve performans hedeflerinin tutturulması, çalışanın kendini aşırı işe adanması sonucunda işkoliklik gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle çalışmada hem Mersin ilinde tekstil işletmeleri çalışanlarının kültürel zekâ ve C tipi kişiliğe ilişkin algılarının role dayalı performansa etkileri hem de günümüz çalışanlarının işlerini veya pozisyonlarını korumak ve daha fazla kazanç elde etmek için kendilerini daha fazla işe vermeleri nedeniyle yaşadıkları işkolikliğin role dayalı performansa etkileri çeşitli yönleriyle incelenmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre kültürel zekânın ve C tipi kişiliğin role dayalı performansı pozitif ve anlamlı etkilediği saptanmıştır. Ayrıca Aiken ve West (1991) tarafından önerilen prosedüre göre role dayalı performans üzerinde etkileşim teriminin

(Kültürel zekâ x C Tipi Kişilik) anlamlı etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Yani C tipi kişiliğin kültürel zekâ ile role dayalı performans ilişkisinde düzenleyici rolü oynadığı tespit edilmiştir. Bu ilişkide düşük kültürel zekâ durumunda yüksek C tipi kişilik özelliklerinin role dayalı performansı artırdığı, yüksek kültürel zekâ düzeyi için düşük C tipi kişiliğin kültürel zekâ ile role dayalı performans ilişkisinin gücünü artırdığı görülmüştür. Başka bir ifadeyle C tipi kişilik özelliği arttıkça mevcut ilişkinin gücü azalmaktadır. Kültürel zekâ ile çalışan performansı (Amiri vd., 2010), takım performansı (Dogra ve Dixit, 2019), işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışları (Afsar vd., 2020) ve iş performansı (Akpan ve Inyang, 2022) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit eden çalışmaların bulguları, bu araştırmanın sonuçlarıyla paralelik göstermektedir.

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, işkolikliğin role dayalı performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte etkileşim teriminin (İşkolik x C Tipi Kişilik) role dayalı performansı pozitif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Yani işkoliklik ile role dayalı performans ilişkisinde C tipi kişiliğin düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bulgularla ilgili dolaylı olarak; Gorgievski ve diğerleri (2013) tarafından yapılan çalışmada, işkoliklik ile girişimcilik performansı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin tespit edilmiş olması ve ek olarak Aktaş'ın (2019) yapmış olduğu çalışmada, işe adanmışlık ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiş olması, bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

İşletmeler ve yöneticilerine araştırma sonuçlarından yola çıkarak role dayalı performansı artırmada kültürel zekâ, işkoliklik ve C tipi kişilik konusunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Regresyon analizi sonuçlarına göre kültürel zekânın role dayalı performansı artırdığı saptanmıştır. Bu nedenle işletmeler kültürel zekâ algısını dikkat çekici hale getirerek çalışanların kültürel zekâ bilincini daha etkin bir şekilde geliştirmelerini sağlayabilir. Kültürel zekânın özellikle iş analizi ve tasarımı, değerlendirme ve seçim, eğitim ve kariyer planlaması gibi insan kaynakları yönetiminin çeşitli alanlarını da ilgilendirdiği göz önünde bulundurulursa, işletmelerin kültürel zekâyı insan kaynakları sistemlerine entegre etmeleri

oldukça önemlidir. Bu bağlamda çalışanların farklı kültürlere uyum sağlayabilmeleri adına yabancı kültürler hakkındaki bilgi birikimi ve kişilerarası etkili iletişim kurma becerilerinin geliştirilmesine önem vermek gerekir. Kuruluşlar uluslararası deneyimleri destekleyerek kültürel zekâyı performans değerlendirmelerine ekleyebilirler. Bu sayede kültürel zekâ seviyeleri tespit edilerek çalışanların gelecekteki değerlerine karar vermek kolaylaşırken, kültürel zekânın önemi açısından da bir farkındalık oluşturulabilir. Benzer şekilde kariyer planlama süreçlerine de kültürel zekâ becerilerinin dâhil edilmesiyle çalışanların organizasyon içindeki küresel rollerde daha etkin olmaları sağlanabilir (Shaffer ve Miller, 2008: 120-121). Bununla beraber farklı kültürlerden gelen bireylerin ortak çalışma gruplarına dâhil edilmesiyle etkileşimleri artırılabilir. Böylece çalışanların yabancı kültürel yapılara uyum sağlamayı öğrenmesine katkıda bulunularak yüksek çalışan kalitesi ve güçlü çalışma ekipleri oluşturulabilir.

- Bulgular aynı zamanda imalat sanayi çalışanlarının işkoliklik düzeylerinin de role dayalı performansını artırmada önemli rol oynadığını göstermektedir. Ancak işkoliklik iş yaşamında önemli bir sorundur. Bu durumun tekstil işletmelerinde de sorun olduğu gözlenmiştir. Çalışma telaşının eskiye oranla daha fazla olduğu günümüz koşullarında, bireylerdeki işkoliklik düzeyini dengelemek artık daha da zorlaşmaktadır. İşletme kültürünün çok çalışmaya yönelik yarattığı etkiyle çalışanlar, görevde geçirilen süreyi gerçek çıktıdan daha önde tutabilmektedirler. 'İşkolik' olarak nitelendirilmenin birçok insan tarafından gurur kaynağı olması sebebiyle iş bağımlılığının kontrolü özellikle işletmeler açısından önemsenmelidir. Kuruluşların nihai hedefleri, çalışanların dengeli, yetkin ve yaratıcı bir şekilde işlerini daha verimli yapmalarına yardımcı olacak yollar aramak olmalıdır. Çalışanlar açısından hem beden hem de zihin sağlığını korumak adına daha verimli zaman yönetimi için olumlu geri bildirimler sunan ve daha gerçekçi kontrol ve zaman kullanımını ödüllendirmek uygun bir yaklaşım olabilir. Beden ve ruh sağlığının teşviki, dengeli ve üretken bir çalışma anlayışı uygun maliyetli bir iş gücü geliştirmenin esaslarındandır. İşletmelerin yaşam dengesinin restorasyonu için kişisel sağlık ve kariyer geliştirme programlarının tasarlanması ve

sürdürülmesine yönelik kapsamlı bir danışmanlık hizmetine yer vermesi de işkolikliği iyileştirmede kritik bir öneme sahiptir (Holland, 2008: 12-13). Bununla birlikte işletmelerin özellikle işkolik bireyler için oluşturacakları mesai saatleri ve görev tanımlarının dikkat ve titizlikle düzenlenmesi örgütsel faaliyetlerin daha başarılı gerçekleşmesini sağlayabilir. Öte yandan sınırları dikkatle oluşturulmuş görev tanımları sayesinde işkolik bireylerin hem iş yaşam dengelerinin düzenlenmesi sağlanabilir hem de işi uzatmalarını önleyerek yaşayacakları stresin önüne geçilebilir.

- Çalışanların role dayalı performanslarının artırılması için belirsiz çalışma koşullarının azaltılması önemlidir. Çalışanların rollerini benimsemeleri ve yetkinliklerinin bilinciyle ilerlemesi adına eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Bu faaliyetlerle birlikte bireylerin çalışma hedefleri ve örgüt içi görev farkındalıkları belirginleştirilebilir. İşletmelerin uygun personel seçimi ve personellerin bilinçlendirilmesine daha çok önem verilmesi gerekmektedir. Kendinden emin ve yetkinliklerinin farkında olan bireyler işletmelerin rekabet avantajı sağlamalarına daha çok katkıda bulunabilir. Bu noktada yöneticilerin rol performanslarını değerlendirme yöntemlerine önem verdikleri takdirde insan kaynaklarını daha verimli kullanmaları sağlanabilir.
- Araştırma bulgularına göre C tipi kişilik ile role dayalı performans arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. C tipi kişilik yapılarında ise işletmelerin kişilik tiplerini iyi tanımaları yönünde destek almaları önerilebilir. Yine görev tanımlarının çalışanlara doğru aktarılması C tipi kişiliğe sahip bireyler için daha faydalı bir yöntem olabilir. Böylece çalışanlar görevlerine odaklanarak başarılı çıktılar elde edilebilir. Ayrıca C tipi kişilik özellikleri taşıyan bireyler görev sorumluluklarına özenle yaklaşmaları bakımından doğru yönlendirmeyle işletmeye önemli katkılar sağlayabilir. Benzer şekilde bu kişiler görev bilinciyle ekip çalışmalarında da etkin rol oynayabilirler. Son olarak işe alımlarda C tipi kişiliğe sahip bireylerin tespitine yönelik bir kişilik envanteri kullanılabilir.

Bu tez çalışmasının yönetim literatürüne yeni katkıları olmakla birlikte araştırma bulguları değerlendirilirken bazı kısıtlılıkları olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır.

İlk olarak; araştırma verileri yalnızca Mersin ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinde bulunan çalışanlardan elde edilmiştir. Bu bulguların genellenebilmesi için gelecekte farklı sektör ve farklı örneklem grubu üzerinde çok sayıda araştırma yapılması gerekmektedir. İkincisi; kültürel zekâ ve işkoliklik ile role dayalı performans ilişkilerinde C tipi kişiliğin düzenleyici rolünün belirlenmesine ilişkin yönetim literatüründe herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple özellikle çalışmada C tipi kişilik konusunda eksiklikler olabileceği düşünülmektedir. Üçüncü olarak; işletme çalışanlarının yoğun ve yorucu çalışma koşulları sebebiyle oluşan isteksizlikleri ve bilgi, zaman yetersizlikleri gibi sebeplerden dolayı anketteki ifadeleri içtenlikle anlayıp yorumlamadan cevaplandırmış olmaları da araştırmanın kısıtlarındandır.

Bu çalışmada Mersin ilinde faaliyette bulunan tekstil işletmelerinde çalışanların kültürel zekâ algılarının ve işkoliklik algılarının role dayalı performans üzerindeki etkileri ve bu ilişkide çalışanların C tipi kişilik algılarının düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda kültürel zekâ ve işkolikliğin farklı bir hizmet sektöründeki farklı bir örneklem grubunun işgören performansı üzerindeki etkilerinin incelenmesi önerilebilir. Bununla birlikte kültürlerarası bir yaklaşımla farklı ülkelerde C tipi kişilik ve kültürel zekânın firmaların yönetim kurullarının performansına etkileri incelenebilir.

KAYNAKÇA

Afsar B, Al-Ghazali BM, Cheema S, Javed F (2020) Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management* 24(4): 1082-1109.

Aiken LS, West SG (1991) *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions* (Newbury Park, CA: Sage).

Akın U, Oğuz E (2010) Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]* 16(3): 309-327.

Akinbobola O, Dalyop DD (2019) Transformational leadership style and employee engagement on role-based performance among selected civil servants in Jos. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences* 8(3): 1-7.

Akinbobola O, Uzonwanne F, Udechukwu D (2018) Appraisal of independent and interdependent problem-solving skills on role-based performance of university non-academic staff. *International Review of Social Sciences* 6(8): 407-416.

Akpan AP, Inyang AB (2022) Academic staff cultural intelligence and job performance in Nigerian Universities. *International Journal of Management Science and Business Administration* 8(3): 7-14.

Aktaş A, M (2001) Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 56(04): 25-42.

Aktaş H (2014) Kariyer safhaları ile demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve mesleki bağlılık ilişkisi: büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *International Journal of Social Science* 26(1): 195-212.

Aktaş K (2019) İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.

Albrecht K (2006) Social intelligence: the new science of success. *Business Book Review* 23(1): 1-11.

Allport GW, Odbert HS (1936) Trait-names: a psycho-lexical study. Psychological monographs. *Psychological Review Publications* 47(1): 1-36.

- Amiri AN, Moghimi SM, Kazemi M (2010) Studying the relationship between cultural intelligence and employees' performance. *European Journal of Scientific Research* 42(3): 418-427.
- Ang S, Dyne LV (2008) *Handbook of Cultural Intelligence: Conceptualization of Cultural Intelligence* (M.E. Sharpe, England).
- Ang S, Dyne LV, Koh C (2006) Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & Organization Management* 31(1): 100-123.
- Ang S, Dyne LV, Koh C, Ng KY, Templer KJ, Tay C, Chandrasekar NA (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.
- Ansari N, Homapour M, Azaditalab H, Sadatmazloomi SM, Shomali AR, Vakilian R (2013) Reviewing personality types of a, b, c, d and its effect on performance of managers of organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 5(1): 1002-1006.
- Arsezen P (2017) Turizmde işkoliklik davranışı, iş tatmini ile işletme performansı arasındaki ilişkinin analizi ve örgüte duygusal bağlılığın aracı rolü: Antalya'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki yöneticiler örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6(5): 211-227.
- Aslan S (2008) Kişilik, huy ve psikopatoloji. *Reviews, Cases and Hypotheses in Psychiatry* 2(1-2): 7-18.
- Aydın Ö (2006) *En Ünlü İşkolikler*. <https://www.capital.com.tr> (23 Haziran 2021).
- Bal EA, Arıkan S, Günaydın SC (2017) İşkolikliğin olası öncelleri: kişilik, değerler ve kariyer hedefleri. *İş'te Davranış Dergisi* 2(2): 50-67.
- Balducci C, Alessandri G, Zaniboni S, Avanzi L, Borgogni L, Fraccaroli F (2021) The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress* 35(1): 6-26.
- Bandura A (1977) *Social Learning Theory* (General Learning Press, New York).
- Bandura A (1999) Social cognitive theory: an agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology* 2: 21-41.
- Banks JA, Banks CAM (2016) *Multicultural Education* (Wiley, Bothell).

- Barakat LL, Lorenz MP, Ramsey JR, Cretoiu SL (2015) Global managers: an analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets* 10(4): 781-800.
- Barrick MR, Mount MK (1991) The big five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology* 44(1): 1-26.
- Baruch Y (2011) The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: the chocoholism metaphor. *Career Development International* 16(6): 572-591.
- Bayraktaroğlu S, Yılmaz SE, Çetinel E (2015) İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışı üzerine bir değerlendirme. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 15(3): 107-129.
- Berens LV (1999) *The Sixteen Personality Types: Descriptions for Self-Discovery* (Telos Publications, California).
- Bergman ME, Donovan MA, Drasgow F, Overton RC, Henning JB (2008) Test of theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance* 21(3): 227-253.
- Biddle BJ (1986) Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology* 12(1): 67-92.
- Boyatzis RE (2008) Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development* 27(1): 5-12.
- Boz İT, Deniz N (2016) Yöneticilerin çatışma yönetim tarzı ile çalışanların role dayalı performansı arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7(14): 477-497.
- Boz İ T (2012) Yöneticilerin çatışma yönetim tarzı ile çalışanların role dayalı performansı arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin rolü. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Bozkurt Ö (2006) Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Araştırma Makaleleri* 93-111.
- Bozo Ö, Ar Y, Eldoğan D (2017) Does marital adjustment mediate type c personality-depressive symptoms relation? A comparison between breast cancer patients and cancer-free women. *Current Psychology* 38(5): 1310-1317.

- Bozo Ö, Tathan E, Yılmaz T (2014) Does perceived social support buffer the negative effects of type c personality on quality of life of breast cancer patients? *Social Indicators Research* 119(1): 791-801.
- Bozo Ö, Yılmaz T, Tathan E (2012) C tipi davranış ölçeğinin Türkçeye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 13: 145-150.
- Brislin R, Worthley R, Macnab B (2006) Cultural intelligence: understanding behaviors that serve people's goals. *Group & Organization Management* 31(1): 40-55.
- Burke PJ (1991) Identity processes and social stress. *American Sociological Review* 56: 836-849.
- Burke RJ (2007) *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (Edward Elgar Publishing, USA).
- Burke RJ, Matthiesen SB, Pallesen S (2005) Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences* 40: 1223-1233.
- Chatchawan R, Trichandhara K, Rinthaisong I (2017) Factors affecting innovative work behavior of employees in local administrative organizations in The South of Thailand. *International Journal of Social Sciences and Management* 4(3): 154-157.
- Chen YP, Shaffer M, Westman M, Chen S, Lazaraova M, Reiche S (2014) Family role performance: scale development and validation. *Applied Psychology: An International Review* 63(1): 190-218.
- Chia CG, Qu H (2008) Examining the structural relationships of destination image, tourist satisfaction and destination loyalty: an integrated approach. *Tourism Management* 29(4): 624-636.
- Cohen J, Cohen P, West SG, Aiken LS (2003) *Applied Multiple Regression / Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (Mahwah, NJ: Erlbaum).
- Crowne KA (2013) Cultural exposure, emotional intelligence and cultural intelligence: an exploratory study. *International Journal of Cross Cultural Management* 13(1): 5-22.
- Curran PJ, West SG, Finch JF (1996) The Robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods* 1(1):16-29.
- Cüceloğlu D (2006) *İnsan ve Davranışı* (Remzi Kitabevi, İstanbul).

- Çalışkan SC, Ünal ZM, Kalafatoğlu Y, Üçler Ç, Akün FA (2015) Yöneticilerin algılanan kültürel zekâsı, çalışanın farklılık iklimi algısı, gelişime açıklık ve örgütsel sinizm etkileşimi üzerine turizm sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi* 2(1): 1-11.
- Çetin NB, Beceren E (2007) Lider kişilik Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(5): 110-132.
- Del Libano M, Llorens S, Salanova M, Schaufeli WB (2012) About the dark and bright sides of self-efficacy: workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology* 15(2): 688-701.
- Demirbilek T (1994) Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9(2): 71-85.
- Demirci MK, Özler DE, Girgin B (2007) Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri: hastane işletmelerinde bir uygulama. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences* 12(2): 13-39.
- Demirel Y, Turan E, Akıncı M (2020) Duygusal zekanın kültürel zeka üzerine etkisinin analizi: Kastamonu Üniversitesi Türk dünyası öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9(1): 222-234.
- Dilek NK, Topaloğlu C (2017) Kültürel farklılıkların yönetimi sürecinde kültürel zekanın etkinliği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 28(1): 96-109.
- Dogra AS, Dixit V (2019) Empirical investigation of the moderating effect of workforce diversity on the relationship between leader cultural intelligence and team performance. *IIMS Journal of Management Science* 10(1-2): 20-42.
- Doğan T (2013) Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 14(1): 56-64.
- Doğan T, Tel FD (2011) DUWAS işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (DUWAS-TR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* 11(1): 61-69.
- Doğan T, Totan T, Sapmaz F (2009) Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ve sosyal zeka. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 17: 235-247.
- Douglas EJ, Morris RJ (2006) Workaholic or just hard worker? *Career Development International* 11(5): 394-417.
- Durna U (2005) A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 19(1): 275-290.

- Dyne LV, Ang S (2005) Cultural intelligence: an essential capability for individuals in contemporary organizations. *Globaledge: Featured Insight* 14.
- Dyne LV, Ang S, Koh C (2008) *Handbook of Cultural Intelligence: Development And Validation of the CQS* (M.E. Sharpe, England).
- Dyne LV, Ang S, Livermore D (2010) *Cultural Intelligence: A Pathway for Leading in a Rapidly Globalizing World* (Pfeiffer, San Francisco).
- Dyne LV, Ang S, Tan ML (2019) Cultural intelligence. *Oxford Bibliographies* 8(1): 1-26.
- Earley PC, Ang S (2003) *Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures* (Stanford Business Books, California).
- Earley PC, Mosakowski E (2004) Cultural intelligence. *Harvard Business Review* 82(10): 139-146.
- Earley PC, Peterson RS (2004) The elusive cultural chameleon: cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager. *Academy of Management Learning and Education* 3(1): 100-115.
- Eysenck HJ (1983) Psychophysiology and personality: extraversion, neuroticism and psychoticism. *Physiological Correlates Of Human Behaviour* 13-30.
- Eysenck HJ (1991) Type a behaviour and coronary heart disease: the third stage. *Journal of Social Behavior and Personality* 5(1): 25-44.
- Eysenck HJ (1994) Cancer, personality and stress: prediction and prevention. *Advances in Behaviour Research and Therapy* 16(3): 167-215.
- Eysenck HJ (1997) Addiction, personality and motivation. *Human Psychopharmacology* 12: 79-87.
- Fayyazi M, Eslami G, Kermanshahian Y, Mazloomhoseini N (2013) Exploring the relationship between workaholism and personality traits among public organization managers. *Management Science Letters* 3(1): 243-250.
- Feather NT, Rauter KA (2004) Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77(1): 81-94.
- Flowers CP, Robinson BE (2002) A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement* 62(3): 517-526.

- Fornell CR, Larcker DF (1981) Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research* 18(2): 39-50.
- Friedman M, Rosenman RH (1959) Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings. *Journal of The American Medical Association* 169(12): 1286-1296.
- Gardner H (2006) *Multiple Intelligences* (Basic Books, New York).
- Geçtan E (1997) *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar* (Remzi Kitabevi, İstanbul).
- Gellatly IR, Irving PG (2001) Personality, autonomy, and contextual performance of managers. *Human performance* 14(3): 231-245.
- Gerlitz JY, Schupp J (2005) *Zur Erhebung Der Big-Five-Basierten Persoenlichkeitsmerkmale im SOEP* (DIW, Berlin).
- Goleman D (2011) *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* Çev. Banu Seçkin Yüksel (Varlık Yayınları, İstanbul).
- Gorgievski MJ, Moriano JA, Bakker AB (2013) Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology* 29(2): 106-121.
- Gosling SD, Rentfrow PJ, Swann Jr WB (2003) A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality* 37(6): 504-528.
- Gottfredson LS (1994) Mainstream science on intelligence: an editorial with 52 signatories, history and bibliography. *Wall Street Journal* 24(1):13-23.
- Greer S, Morris T (1975) Psychological attributes of women who develop breast cancer: a controlled study. *Journal of Psychosomatic Research* 19(2): 147-153.
- Griffin M, Neal A, Neale M (2000) The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: investigating the role of situational constraints. *Applied Psychology* 49(3): 517-533.
- Güdü Demirbulat Ö, Saatçi G, Avcıkurt C (2019) İşkoliklik ve bireysel mutluluk arasındaki ilişkinin turizm akademisyenleri açısından incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 8(4): 3500-3515.
- Güney S (2013) *Davranış Bilimleri* (Nobel Yayınları, Ankara).
- Güvenç B (1979) *İnsan ve Kültür* (Remzi Kitapevi, İstanbul).

- Habibi M, Kazemi M, Ghanbari N, Monajemi MB (2015) The relationship between alexithymia and types c and d personalities in people with depression disorders. *The International Journal of Indian Psychology* 3(1): 94-103.
- Hair JF, Babin WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL (2013) *Multivariate data analysis*, Pearson New International Edition (7th ed.). (Pearson Education, Harlow).
- Hall CS, Nordby VJ (1973) *A Primer of Jungian Psychology* (A Mentor Book, London).
- Hartini H, Fakhrorazi A, Islam R (2019) The effects of cultural intelligence on task performance and contextual performance: an empirical study on public sector employees in Malaysia. *Humanities and Social Sciences Reviews* 7(1): 215-227.
- Hazar ÇM (2006) Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim* 4(2): 125-140.
- Hofstede G (2001) *Culture's Consequences* (Sage Publications, London).
- Holland DW (2008) Work addiction: costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health* 22(4): 1-15.
- Hosaka T, Fukunishi I, Aoki T, Rahe RH, Solomon GF (1999) Development of a "Type C" inventory: cross-cultural applications. *Tokai Journal of Experimental and Clinical Medicine* 24(2): 73-76.
- Isır T (2006) Örgütlerde personel seçim süreci: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin kişilik özelliklerinin tespit edilerek personel seçim sürecinin iyileştirilmesi üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- İbrahimoglu N, Karayilan D (2012) A ve B tipi kişilik özellikleri ile zaman yönetimi davranışları arasındaki ilişkiler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (33): 251-262.
- İlhan M, Çetin B (2014) Kültürel Zekâ Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 29(2): 94-114.
- İnanç BY, Yerlikaya EE (2012) *Kişilik Kuramları* (Pegem Akademi, Ankara).
- İşçi E, Söylemez Ö, Kaptanoğlu AY (2013) Örgütlerde kültürel zekâ ve hastane işletmelerinde kültürel zekâ düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 4(5): 1-18.
- İşleyen F, Doğan E (2020) Kültürel zeka: beş büyük kişilik modeli bağlamında bir araştırma. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics* 33(1): 65-82.

- Jackson SS, Fung M, Moore M, Jackson CJ (2016) Personality and workaholism. *Personality and Individual Differences* 95: 114-120.
- Janssen O (2000) Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73(3): 287-302.
- Janssen O (2003) Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76(3): 347-364.
- Jawahar DP, Raghavendra SN (2011) Perceptual difference of role based performance—a gender study. *International Journal of Business, Humanities and Technology* 1(3): 175-186.
- Jyoti J, Kour S (2015) Assessing the cultural intelligence and task performance equation: mediating role of cultural adjustment. *Cross Cultural Management: An International Journal* 22(2): 236-258.
- Jyoti J, Kour S (2017) Cultural intelligence and job performance: an empirical investigation of moderating and mediating variables. *International Journal of Cross Cultural Management* 17(3): 305-326.
- Kanbur E (2021) A ve B kişilik tiplerinin hüzün turizmi deneyimlerine etkisi: tarihi sinop cezaevi müzesi. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Kastamonu.
- Kanten P, Gümüştekin G, Kanten S (2017) A conceptual review on type A, B, C and D personalities. *In Proceedings of 2nd International Conference on Scientific Cooperation for the Future in Economics and Administrative Sciences* Thessaloniki, Greece, September 339-346.
- Kanter RM (1988) When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. *Knowledge Management and Organisational Design* 10(1): 93-131.
- Karakaya A, Büyükyılmaz O, Alper Ay F (2015) İşyeri yalnızlığının işkoliklik üzerindeki etkisi: Kardemir A.Ş.'de bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 13(3): 79-100.
- Katz D, Kahn RL (1978) *The Social Psychology of Organizations* (New York, Wiley).
- Kelly JR, Barsade SG (2001) Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86(1): 99-130.

- Kemer E (2018) Konaklama işletmeleri yöneticilerinin işkoliklik algılarının iş aile çatışmasına etkisi: Nevşehir örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 6(4): 237-251.
- Kernberg OF (2016) What is personality? *Journal of Personality Disorders* 30(2): 145-156.
- Kesen M (2015) Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8(4): 53-68.
- Kılıç S, Yener S (2019) İşkolikliğin örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkide aracı rolü. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 12(33): 678-713.
- Kitchlew N (2015) A Study of the Executive MBA (EMBA) degree's impact on mid career managers' post-degree role-based performance in Pakistan: organizational perspectives. A Thesis Submitted for the Degree Doctor of Business Administration University of Bath School of Management.
- Klafehn J, Banerjee PM, Chiu CY (2008) *Handbook of Cultural Intelligence: Navigating Cultures: The Role of Metacognitive Cultural Intelligence* (M.E. Sharpe, England).
- Kline RB (2011) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Guilford Pres., New York).
- Kour S, Sharma S (2017) Examining the impact of personality traits on cultural intelligence. *Pacific Business Review International* 10(6): 77-84.
- Köknel Ö (1995) *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik* (Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul).
- Kurrass JA, (2004) The development of a behavioral measure of type C. *Behavior Variables and Health* (<http://www.geocities.ws/jkurrass/measurementpaper.pdf>).
- Laiba Dar, Akmal A, Naseem MA, Din Khan KU (2011) Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research* 11(6): 1-4.
- Lala A, Bobirnac G, Tipa R (2010) Stress levels, alexithymia, type A and type C personality patterns in undergraduate students. *Journal of Medicine and Life* 3(2): 200-205.
- Lee LY, Sukoco BM (2010) The effects of cultural intelligence on expatriate performance: the moderating effects of international experience. *The International Journal of Human Resource Management* 21(7): 963-981.

- Legg S, Hutter M (2007) A collection of definitions of intelligence. *Technical Report* 1-12.
- Lehto, US, Ojanen M, Dyba T, Aromaa A, Kellokumpu-Lehtinen P (2007) Baseline psychosocial predictors of survival in localized melanoma. *Journal of Psychosomatic Research* 63(1): 9-15.
- Lelord F, Andre C (2018) *"Zor Kişilikler"le Yaşamak*, çev. Rıfat Madenci (İletişim, İstanbul).
- Lievens F, Anseel F (2004) Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behaviour measure across samples in a dutch-speaking context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77(3): 299-306.
- Livermore D (2011) *The Cultural Intelligence Differences: Master The One Skills You Can't Do Without in Today's Global Economy* (American Management Association, New York).
- Luthans F (2010) *Organizational Behavior* (McGraw-Hill, New York).
- Lysaker PH, Olesek K, Buck K, Leonhardt BL, Vohs J, Ringer J, Dimaggio G, Popolo R, Outcalt J (2014) Metacognitive mastery moderates the relationship of alexithymia with cluster c personality disorder traits in adults with substance use disorders. *Addictive Behaviors* 39(3): 558-561.
- Mathieu JE, Zajac DM (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 108(2): 171-194.
- Mayer JD, Salovey P (1993) The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence* 17: 433-442.
- McComas AB (2015) *The Relationship of a Leader's Cultural Intelligence to Organizational Citizenship Behaviors in a Multicultural Work Group* (UMI, ProQuest).
- McMillan LHW, O'Driscoll MP (2006) Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction* 89-107.
- McMillan LHW, O'Driscoll MP, Marsh NV, Brady EC (2001) Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management* 8(2): 69-91.

- Merdan E (2011) Kişilikle kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi: özel sektörde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Merdan E, Özdemir HÖ (2020) İşkolikliğın iş stresi üzerindeki rolünün incelenmesi: Arçelik yetkili servisleri örneği. *Black Sea Journal of Public and Social Science* 3(2): 68-74.
- Miller-Bey SKA (2018) The impact of cultural intelligence on organizational effectiveness in a global environment. The Degree of Doctorate. Delaware State University, Dover Delaware.
- Montoliu T, Hidalgo V, Salvador A (2020) Importance of personality for objective and subjective-physical health in older men and women. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(23): 1-13.
- Motowidlo SJ, Kell HJ (2012) Job performance. *Handbook of Psychology* 91-131.
- Motowidlo SJ, Van Scotter, JR (1994) Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology* 79(4): 475-480.
- Mudrack PE, Naughton TJ (2001) The assessment of workaholism as behavioral tendencies: scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management* 8(2): 93-111.
- Naughton TJ (1987) A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly* 180-187.
- Nicholson IA (1998) Gordon Allport, character, and the "culture of personality" 1897-1937. *History of Psychology* 1(1): 52-68.
- Oates WE (1968) On being a "workaholic" (a serious jest). *Pastoral Psychology* 16-20.
- Oates WE (1971) *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction* (World Publishing Company, New York).
- Ogden J (2004) *Health Psychology A Textbook* (Mcgraw Hill, New York).
- Oginska-Bulik N, Juczynski Z (2008) Właściwości osobowości sprzyjające chorobom somatycznym - rola typu D (Personality traits contributing to somatic diseases development - role of type D personality) *Psychoonkologia* 12(1): 7-13.
- Okati E (2013) Relationship between cultural intelligence and organizational commitment. *Contemporary Educational Researches Journal* 3(2): 55-63.

- Okutan E (2010) Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: bir örnek olay incelemesi. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Oloyede IB, Uzonwanne FC, Adelabu OT (2020) Influence of selected employees qualities on role-based performance among management staff of federal radio corporation of Nigeria. *Crawford Journal of Business & Social Sciences* 1: 1-14.
- Oolders T, Chernyshenko OS, Stark S (2008) *Cultural Intelligence as a Mediator of Relationships between Openness to Experience and Adaptive Performance. Handbook Of Cultural Intelligence: Theory, Measurement And Applications* (M.E. Sharpe, New York).
- Özdevecioğlu M (2002) Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19: 115-134.
- Özkalp E (2013) *Örgütsel Davranış* (Anadolu Üniversitesi Web-Ofset, Eskişehir).
- Özlem D (2008) *Kültür Bilimleri ve Kültür Felsefesi* (Doğu Batı Yayınları, Ankara).
- Özsoy E, Yılmaz G (2013) Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi* 1(2): 1-12.
- Parker SK, Wall TD, Jackson PR (1997) “That's not my job”: developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal* 40(4): 899-929.
- Pink DH (2009) *Drive*, çev. Levent Göktem (MediaCat, İstanbul).
- Plum E (2007) *Cultural Intelligence: A Concept for Bridging and Benefiting From Cultural Differences*. Çev. Dymna Cunnane (Borsens Forlag, Kopenhag).
- Porter G (1996) Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1): 70-84.
- Rad NY, Arzani M, Toozandehjani H, Branch N, Neyshabour I (2017) The relationship between personality type, organizational behavior & entrepreneurship with job performance of personel. *Specialty Journal of Psychology and Management* 3(3): 44-51.
- Rahimi G, Razmi A, Damirch V (2011) Therole of cultural intelligence in achievement of Iran's small and medium enterprise managers. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 3(5): 720-727.

- Ramalu S, Wei CC, Rose RC (2011) The effects of cultural intelligence on cross-cultural adjustment and job performance amongst expatriates in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science* 2(9): 59-71.
- Ratasuk A (2020) Contribution of cultural intelligence to job performance of domestic hotel employees in Thailand: the mediating roles of communication effectiveness and job stress. *Thammasat Review* 23(2): 170-191.
- Rennison N (2015) *Freud and Psychoanalysis: Everything You Need to Know About Id, Ego, Super-Ego and More* (Oldcastle Books).
- Robbins SP, Judge TA (2013) *Organizational Behavior* (Pearson, Edinburgh).
- Robinson BE (2000a) Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural and family research. *Journal of Employment Counseling* 37: 31-47.
- Robinson BE (2000b) A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addiction and Offender Counseling* 21: 34-48.
- Robinson BE (2007) *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians who Treat Them* (New York University Press, New York).
- Roccas S, Sagiv L, Schwartz SH, Knafo A (2016) The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology* 28(6): 789-801.
- Rosenman RH, Friedman M (1974) Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease. *Medical Clinics of North America* 58(2): 269-279.
- Rotundo M, Sackett PR (2002) The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology* 87(1): 66-80.
- Rymarczyk K, Turbacz A, Strus W, Ciecuch J (2020) Type C personality: conceptual refinement and preliminary operationalization. *Frontiers in Psychology* 11: 1-10.
- Sadock BJ, Sadock VA (2000) *Kaplan & Sadock's Comprehensive Textbook of Psychiatry* (Lippincott Williams & Wilkins Publishers, New York).
- Saritepeci M (2018) Beklenti-değer teorisini temel alan başarı motivasyonu ölçeğini uyarılama çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi* 4(1): 28-40
- Schaufeli WB, Taris TW, Bakker AB (2008) It takes two to tango: workaholism is working excessively and working compulsively. *Emerald Group Publishing* 203-226.

- Schein EH (1999) Empowerment, coercive persuasion and organizational learning: do they connect? *The Learning Organization* 6(4): 163-172.
- Schiffman LG, Kanuk LL, Hansen H (2012) *Consumer Behaviour A European Outlook, Second Edition* (Pearson, Edinburgh).
- Schmidt FL (2009) *Select on Intelligence. Handbook of Principles of Organizational Behavior* (A. John Wiley and Sons).
- Schultz DP, Schultz SE (2011) *A History of Modern Psychology* (Wadsworth Publishing).
- Schumacker RE, Lomax RG (2010) *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (New York: Taylor & Francis Group).
- Scott KS, Moore KS, Miceli MP (1997) An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations* 50(3): 287-314.
- Seybold KC, Salomone PR (1994) Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling and Development* 73(1): 4-9.
- Shaffer M, Miller G (2008) *Handbook of Cultural Intelligence: Cultural Intelligence; A Key Success Factor for Expatriates* (M.E. Sharpe, England).
- Shen X, Miao R, Lin Y, Sun H, Yang W (2021) The effects of hope and type c personality on social relational quality and acceptance of disability among breast cancer survivors: mediating role of medical coping style. *Research Square* 1-16.
- Sher L (2005) Type D personality: the heart, stress, and cortisol. *QJ MED* 98(5): 323-329.
- Shimazu A, Schaufeli WB, Kubota K, Kawakami N (2012) Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health* 50(4): 316-321.
- Skinner BF (1950) Are theories of learning necessary? *The Psychological Review* 57(4): 193-216.
- Solomon MR (2019) *Consumer Behavior Buying, Having and Being* (Pearson, Edinburgh).
- Sonnentag S, Frese M (2002) Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance* 23(1): 3-25.
- Souckova M, Vaculík M, Procházka J (2014) Personality traits and workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science* 4(14): 70-79.

- Soufi M (2012) The studying of the relationship between personality type (extrovert or introvert) and the personal organizational citizen behaviour. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4(8):611-619.
- Soysal A (2008) Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi* 22(1): 4-19.
- Sökmen A, Arslan G (2020) Normatif bağlılığın iş tatmini ve diğer kâmlık ile ilişkisinde işkolikliğin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 12(2): 1756-1768.
- Spagnoli P, Haynes NJ, Kovalchuk LS, Clark MA, Buono C, Balducci C (2020) Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(18): 6536.
- Spence JT, Robbins AS (1992) Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment* 58(1): 160-178.
- Srivastava S, Thakur MK (2013) Influence of relational mentoring on role based performance.
- Sternberg RJ (1996) *Successful Intelligence: How Practical and Creative Intelligence Determine Success in Life* (Plume, New York).
- Stone EF, Hollenbeck JR (1989) Clarifying some controversial issues surrounding statistical procedures for detecting moderator variables: empirical evidence and related matters. *Journal of Applied Psychology* 74(1): 3-10.
- Sudak MK, Zehir C (2013) Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 11(22): 141-165.
- Şahin F (2011) Liderin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumunu üzerine etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi* 10(2): 80-104.
- Şahin F, Gürbüz S (2012) Kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: çok uluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 14(2): 123-140.
- Şener Ş, Günel N, Akçalı Z, Şenol S, Koçkar Aİ (1999) Meme kanserinin ruhsal ve sosyal etkileri üzerine bir çalışma. *Klinik Psikiyatri* 2: 254-260.
- Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A (2007) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (Adım Ofset, Konya).

- Şimşek MŞ, Özgener Ş ve İlhan İ (2017) Turizm sektöründe kadın girişimciler ve yöneticiler açısından otantik liderliğin sosyal tembellik üzerindeki etkileri: yaşam tatmininin düzenleyici rolü. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi* 14(3): 88-109.
- Taşlıyan M, Hırlak B, Güler B (2017) İşkoliklik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 5(45): 51-70.
- Taştan S (2012) Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(1): 227-238.
- Temel A (2006) Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 8(2): 104-127.
- Temel A (2012) Etkin takım çalışmasında kişilerarası iletişimin önemi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* 19: 411-433.
- Temoshok L, Heller BW, Sagebiel RW, Blois MS, Sweet DM, DiClemente RJ, Gold ML (1985) The relationship of psychosocial factors to prognostic indicators in cutaneous malignant melanoma. *Journal of Psychosomatic Research* 29(2): 139-153.
- Templer KJ, Tay C, Chandrasekar A (2006) Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living, conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management* 31(1): 154-173.
- Thoits PA (1991) On merging identity theory and stress Research. *Social Psychology Quarterly* 54(2): 101-112.
- Thomas DC (2006) Domain and development of cultural intelligence: the importance of mindfulness. *Group & Organization Management* 31(1): 78-99.
- Thomas DC, Elron E, Stahl G, Ekelund BZ, Ravlin EC, Cerdin J, Poelmans S, Brislin R, Pekerti A, Aycan Z, Maznevski M, Au K, Lazarova B (2008) Cultural intelligence: domain and assessment. *International Journal of Cross Cultural Management* 8(2): 123-143.
- Thomas DC, Inkson K (2009) *Cultural Intelligence: Living and Working Globally* (Berrett-Koehler Publishers, San Francisco).
- Tiryaki F, Aykaç M (2013) Farklı kişilik tiplerinin incelenmesinde yaratıcı drama yönteminin kullanımına ilişkin katılımcı görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi* 6(16): 605-626.

- Tozkoparan G (2013) Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: yöneticiler üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9(2): 189-231.
- Triandis HC (2006) Cultural intelligence in organizations. *Group Organization Management* 31(1): 20-26.
- Tunçer P (2013) Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi* 88(1): 87-108.
- Turner RH (1978) The role and the person. *American Journal of Sociology* 84(1): 1-23.
- Tutar H, Altınöz M (2010) Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65(2): 195-218.
- Türker E (2019) İşkoliklik ile tükenmişlik ve görev performansı arasındaki ilişkide özyeterliliğin rolü. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Ankara.
- Tylor EB (1871) *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art and Custom* (J. Murray, London).
- Uğur D (2017) Psikolojik sermaye ve örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Uğur SS (2016) Kişilik tipleri ne göre çalışanların örgütsel sessizlik algılamaları: kamu ve özel kesimde bir araştırma. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Uğurlu A, Şahin MY (2018) Antrenörlerde işkoliklik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Sciences* 15(4): 1863-1873.
- Wallace JC, Edwards BD, Arnold T, Frazier ML, Finch DM (2009) Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational support. *Journal of Applied Psychology* 94(1): 254-262.
- Watson JB, Rayner R (1920) Conditioned emotional reactions. *Journal of Experimental Psychology* 3(1): 1-14.
- Wei M, Guo L, Zhu Y, Guo Y, Yv S, Namassevayam G, Xue W, Li J, Li L, Shen Z, Yv J, Zhu Z, Wang W, Liu Y, Zhao J, Chen F (2019) Type c personality and depression

among newly diagnosed breast cancer patients: the mediating role of sense of coherence. *Neuropsychiatric Disease and Treatment* 15: 3519-3529.

Welbourne TM (1997) Pay for what performance? Lessons from firms using the role-based performance scale. *Center for Advanced Human Resource Studies*.

Welbourne TM (2012) *The Role-Based Identity Scale: Towards A Parsimonious Measure of Work-Related Identity* (CEO Publication, Los Angeles).

Welbourne TM, Cable DM (1995) Group incentives and pay satisfaction: understanding the relationship through an identity theory perspective. *Human Relations* 48(6): 711-726.

Welbourne TM, Johnson DE, Erez A (1998) The role-based performance scale: validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal* 41(5): 540-555.

Welbourne TM, Johnson DE, Erez A (1997) *The role-based performance scale: validity analysis of a theory-based measure* (CAHRS, USA).

Witt LA, Kacmar KM, Carlson DS, Zivnuska S (2002) Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior* 23(8): 911-926.

Yazgan AD (2021) Öğretmen adaylarının bilişsel esneklik düzeyleri ile kültürel zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7(1): 212-231.

Yelboğa A (2006) Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2): 196-211.

Yeşil S (2010) 21. yüzyılın küresel örgütleri için kültürel zeka. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19(2): 147-168.

Yuhee J (2009) Employees' multiple commitments and role-based performance: testing a compatibility hypothesis. *Meiji University Academic Repository* 2(2): 41-55.

Yürür S (2009) Yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 10(1): 23-42.

Zandifard A, Zeinali H (2017) *Relationship between Personality Types and Job Performance* (Case Study: Staff of Shahid Bahonar Hospital of Kerman).

Zincirkiran M (2014) Workaholism research on junior administrative police officers in the police department. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 4(3): 445-456.



EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, “*Kültürel Zekâ ve İşkolikliğin Role Dayalı Performans Üzerindeki Etkileri: C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü*” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamayı amaçlamaktadır. Bilimsel nitelikteki araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Tez Danışmanı

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

E-posta: sozgener@nevsehir.edu.tr

Kevser GÜNDOĞAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

E-posta: gundogankvsr@gmail.com

A. Aşağıda kültürel zeka düzeylerinin ölçülebilmesi için bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen bu ifadelerden size uygun olanların karşısına “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

KÜLTÜREL ZEKA	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilgilerin farkındayım.	1	2	3	4	5
2.Bana yabancı bir kültürden gelen insanlarla etkileşim kurarken kültürel bilgimi duruma göre ayarlarım.	1	2	3	4	5
3.Kültürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilgimin farkındayım.	1	2	3	4	5
4.Farklı kültürlere sahip insanlarla etkileşim halindeyken, kültürel bilgilerimin doğruluğunu kontrol ederim.	1	2	3	4	5
5.Diğer kültürlerin yasal ve ekonomik sistemlerini bilirim.	1	2	3	4	5
6.Diğer dillerin kurallarını (örneğin; kelime bilgisi, dil bilgisi) bilirim.	1	2	3	4	5

7. Diğer kültürlerin dini inançlarını ve kültürel değerlerini bilirim.	1	2	3	4	5
8. Diğer kültürlerin evlilik yapılarını bilirim.	1	2	3	4	5
9. Diğer kültürlerin sanat ve zanaatlarını bilirim.	1	2	3	4	5
10. Diğer kültürlerin sözel olmayan davranışları (jest ve mimik) ifade etme şekillerini bilirim.	1	2	3	4	5
11. Farklı kültürden insanlarla etkileşim kurmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5
12. Bana yabancı bir kültürün halkı ile karşılaştığımda onlarla kaynaşabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
13. Yeni bir kültüre uyum sağlama sürecinde yaşayacağım stres ile başa çıkabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
14. Yabancı olduğu bir kültürde yaşamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
15. Farklı bir kültürdeki alışveriş koşullarına alışabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
16. Konuşma davranışlarımı (örneğin; ses tonu, aksan vb.) kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.	1	2	3	4	5
17. Farklı kültürlerarası durumlara uyum sağlamak için duruma göre duraksar ya da sessiz kalırım.	1	2	3	4	5
18. Konuşma hızımı kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5
19. Sözel olmayan davranışlarımı kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5
20. Yüz ifadelerimi kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5

B. Aşağıda işkoliklik düzeylerinin ölçülebilmesi için bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen bu ifadelerden size uygun olanların karşısına “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

İŞKOLİKLİK					
	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun

1. Çok çalışmayı sevmem.	1	2	3	4	5
2. Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım.	1	2	3	4	5
3.Telaş içinde olanve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
4.İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	1	2	3	4	5
5.Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
6.Sürekli yapacak bir işim vardır.	1	2	3	4	5
7.Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
8.Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
9.Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
10.Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	1	2	3	4	5
11.Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
12.Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
13.Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
14.Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim.	1	2	3	4	5
15.Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	1	2	3	4	5
16.İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
17.Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5

C. Aşağıda role dayalı performans düzeyinin ölçülebilmesi ile ilgili bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen bu ifadelerden size uygun olanların karşısına “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

ROLE DAYALI PERFORMANS	Yetersiz	Az Yeterli	Yeterli	İyi	Mükemmel
1. Yaptığım işin miktarı (çıktı miktarı),	1	2	3	4	5
2. Yaptığım işin kalitesi,	1	2	3	4	5
3. Yaptığım işin doğruluğu (hatasızlık payı),	1	2	3	4	5
4. Müşteriye sunduğum hizmet,	1	2	3	4	5
5. Kariyer hedeflerimi elde etme düzeyi,	1	2	3	4	5
6. Gelecekteki kariyerim için beceriler geliştirme,	1	2	3	4	5
7. Kariyerimde ilerleme kaydetme olanağı,	1	2	3	4	5
8. Kariyerimle ilgili fırsatları araştırma,	1	2	3	4	5
9. İşimle ilgili yeni fikirler bulma,	1	2	3	4	5
10. İşimle ilgili yeni fikirleri uygulamaya aktarma,	1	2	3	4	5
11. İşlerimi yapmanın daha iyi yollarını bulma,	1	2	3	4	5
12. İşimle ilgili daha iyi süreçler ve rutinler yaratma,	1	2	3	4	5
13. Bir ekibin veya çalışma grubunun parçası olarak çalışabilme olanakları,	1	2	3	4	5
14. Çalışma grubumdaki diğer kişilerden bilgi isteme olanağı,	1	2	3	4	5
15. Çalışma grubumun başarılı olduğundan emin olma düzeyi,	1	2	3	4	5
16. Çalışma grubumdaki diğer kişilerin ihtiyaçlarına cevap verme düzeyi,	1	2	3	4	5
17. İşimin bir parçası olmasa bile diğerlerinin işlerine yardım etme olanağı,	1	2	3	4	5
18. Firmamın genel yararı için çalışma isteği,	1	2	3	4	5
19. Firmamın tanınması için bir şeyler yapma çabası,	1	2	3	4	5
20. Firmamın daha iyi bir konumda olması için yardımcı olma isteği,	1	2	3	4	5

D. Aşağıda C tipi kişilik düzeylerinin ölçülebilmesi ile ilgili bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen bu ifadelerden size uygun olanların karşısına “X” işareti koyarak cevaplandırınız.

C TİPİ KİŞİLİK	Hiç Bana Benzemiyor	Biraz Bana Benziyor	Bana Oldukça Benziyor	Bana Çok Benziyor
1.Kendi ihtiyaçlarımı bile göz ardı ederek, başkalarına yardım etmek için çizdiğim yolun dışına çıkarım.	1	2	3	4
2.Başkalarına, kendim için yaptıklarımın daha fazlasını yaparım.	1	2	3	4
3.Başkalarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarımdan daha üstün görmeyi görev bilirim.	1	2	3	4
4.Başkalarının ihtiyaçlarının, kendi ihtiyaçlarımdan daha önemli olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4
5.Önce kendi ihtiyaçlarıma, sonra başkalarının ihtiyaçlarına odaklanmam gerektiğini düşünürüm.	1	2	3	4
6.Fedakâr olduğum söylenir.	1	2	3	4
7.Başkalarına yardım edebilmek uğruna kendi ihtiyaçlarımı feda ederim.	1	2	3	4
8.Başkasına kendimi nasıl hissettiğimi söyleme konusunda sıkıntı duyarım.	1	2	3	4
9.Başkalarına duygularımdan bahsetmeyi severim.	1	2	3	4
10.Ne kadar üzgün olursam olayım, bunu rahatlıkla başkalarına yansıtamam.	1	2	3	4
11.Stresten bunaldığım zamanlarda, tavsiye almak için arkadaşlarıma veya aileme danışırım.	1	2	3	4
12.Hayatım boyunca, hep yoğun duygularıma ifade ederim.	1	2	3	4

E. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. **Cinsiyetiniz** : (...) Erkek (...) Kadın
2. **Medeni Durumunuz** : (...) Evli (...) Bekar
3. **Eğitim Durumunuz** : (...) İlköğretim (...) Lise (...) Meslek Yüksekokulu
(...) Fakülte (...) Yüksek Lisans/Doktora
4. **Yaşınız** :
5. **İş Deneyimi (Yıl Olarak)** :

6. İşletmedeki pozisyonunuz :

7.Firmanız Aile İşletmesi midir? (...) Evet (...) Hayır

8. İşletmedeki çalışan kişi sayısı: (...) 50 ve daha az (...) 51-75 arası
(...) 76-100 arası (...) 101 ve daha fazla

9.İşletmenizin Kurucusu Profesyonel Yönetici mi? (...) Evet (...) Hayır

Katkılarınızdan Dolayı Teşekkür Ederiz.



ETİK KURUL İZİNİ

3.11.2021 16:26

PDF.js viewer



T. C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Yayın Etik Kurulu



Hacı Bektaş Veli'nin
Vefatının 752.
Yü Dönümü (1298-1271)
Üniversitesi

TOPLANTI SAYISI
9

KARAR SAYISI
336

TOPLANTI TARİHİ
25.10.2021

Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yüksek lisans programı öğrencisi olan Kevser GÜNDOĞAN'ın "Kültürel Zeka ve İşkolikliğin Role Dayalı Performans Üzerindeki Etkileri: C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü" isimli yüksek lisans tezi hakkında alınan 09.09.2021 tarih ve 2100047181 sayılı başvuru dosyasının görüşülmesi.

2021.09.336. Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yüksek lisans programı öğrencisi olan Kevser GÜNDOĞAN'ın "Kültürel Zeka ve İşkolikliğin Role Dayalı Performans Üzerindeki Etkileri: C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü" isimli yüksek lisans tezi hakkında alınan 09.09.2021 tarih ve 2100047181 sayılı başvuru dosya görüşüldü.

Yapılan görüşmeler sonucunda, aşağıdaki tabloda isimleri belirtilen araştırmacılar tarafından hazırlanan "**Kültürel Zeka ve İşkolikliğin Role Dayalı Performans Üzerindeki Etkileri: C Tipi Kişiliğin Düzenleyici Rolü**" isimli yüksek lisans tezi dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, projenin gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına kurumumuz üyeleri tarafından oy birliği ile karar verilmiştir.

YÜRÜTÜCÜ	ARAŞTIRMACI/UZMAN
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Kevser GÜNDOĞAN (Öğrenci)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: HADTFAD

Belge Takip Adresi:
<https://ubys.nevsehir.edu.tr/ERMS/Record/ContrastIndex?Page=Index>

Adresi:
Telefon No: <tel>
Faks No:
e-Posta:
İnternet Adresi:
Van 3/2021-mergulimennasir@kultifak.izmir.edu.tr

Bilgi için:
Leyla Naragedik
Sekreter
Telefon No: <tel>



<https://ubys.nevsehir.edu.tr/ERMS/Inbox/Record/Index?#>

1/3

Prof. Dr. Şule AYDIN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Zülfiyar DURMUŞ
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Hacı Abdullah
ŞENGÜL
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Mustafa Hilmi
ÇOLAKOĞLU
Kurul Üyesi

Prof. Dr. İbrahim ERDOĞAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Şahlan ÖZTÜRK
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Fatih ÖZDEMİR
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Ersan KABALCI
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Bayram DEVİREN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Serkan
ŞAHİNKAYA
Kurul Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: HADTFAD

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<https://ubys.nevsehir.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres:

Telefon No: <str>Tel</str>

e-Posta:

Web Adresi: www.nevsehir.edu.tr

<https://ubys.nevsehir.edu.tr/ERMS/Inbox/Record/Index?#>

Faks No:

İnternet Adresi:

Bilgi için:

Telefon No:

Leyla Naragedik

Seireter

<str>Tel</str>