

KÜLTÜREL ZEKA: UZAKYOL KAPTANLARI VE UZAKYOL BİRİNCİ ZABİTLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA*

Çimen KARATAŞ ÇETİN†

Öz:

Bu çalışma ile farklı kültürlerle sahip kişi ve kurumlarla sürekli etkileşim halinde olması nedeniyle kültürel bilgi ve becerilerinin yüksek olması beklenen uzakyol kaptanları ve uzakyol birinci zabitlerinin kültürel zekâlarına ilişkin değerlendirmelerin yapılması amaçlanmaktadır. Uğrak yapılan ülkelerde karşılaşılan kültürel farklılıkların incelenmesi de araştırmanın bir diğer amacıdır. Bu doğrultuda 119 Türk uzakyol kaptan ve birinci zabitini örneklem olarak alan bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda, kültürel farklılıklar nedeniyle karşılaşılan problemlerin uğrak yapılan ülkelere göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yeme-içme alışkanlıkları, yabancı dil, teknolojik gelişmişlik ve iş yapma kültürü gibi en sık karşılaşılan kültürel faktörler daha çok Uzak Doğu ve Hindistan gibi ülkelerde görülmektedir.

Uzakyol kaptan ve zabitlerinin motivasyonel boyuttaki kültürel zekâları önemli bir farkla daha yüksek çıkmış bunu üstbilişsel boyut takip etmiştir. Geliştirilen on hipotezden altısı kabul edilmiş olmakla birlikte çalışılan gemi türü, yabancı dil bilgisi, kültürlerarası yönetim konusunda eğitimin önemi, kültürel etkileşimde yabancı dil bilgisinin önemi ve farklı kültürlerle uyum sağlayabilmenin mesleki başarıda etkisi konularında uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin fikirlerinin, algılanan kültürel zeka düzeyi ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin kültürel zekâlarının; yaşlarına, profesyonel yeterliliklerine ve deniz hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kültürel zekâ, uzakyol kaptanları, uzakyol birinci zabitleri, kültürel farklılıklar, çok kültürlü çevre.

* Bu çalışma Konya Selçuk Üniversitesi İİBF ev sahipliğinde düzenlenen 22. Yönetim Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildirinin yeniden düzenlenmiş halidir.

† Yrd.Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, cimen.karatas@deu.edu.tr

CULTURAL INTELLIGENCE: A RESEARCH ON MASTER MARINERS AND CHIEF OFFICERS

Abstract:

This study aims to evaluate the cultural intelligence (CQ) dimensions of master mariners and chief officers whom are expected to have high levels of cultural skills and knowledge because of their continuous interaction with the people and organizations from different cultural backgrounds. This study intends to explore the cultural differences encountered in the countries visited. In accordance with the aim, a field study encompassing a sample of 119 Turkish master mariners and chief officers was employed.

The results showed that difficulties arised due to the cultural differences differ with regard to the countries visited. Eating and drinking habits, foreign language, working culture, technological development are the cultural differences mostly encountered especially in the Far Eastern countries and India.

Motivational cultural intelligence of master mariners and chief officers appeared as higher than the other dimensions and metacognitive CQ follows this dimension. Results supported six of the ten hypotheses, suggesting that ship types worked on, foreign language levels, opinions regarding the importance of training on cross-cultural management, the effect of foreign language on cultural interaction and the effect of adaptability of different cultures on occupational success exhibited a significant relationship with perceived CQ. However, the results did not reveal a significant relationship between age, professional qualification, experience at sea and CQ.

Keywords: Cultural intelligence, master mariners, chief officers, cultural differences, multi-cultural environment.

GİRİŞ

Denizyolu taşımacılığı sektörü tamamıyla uluslararası özellikler taşıması ve farklı kültürel yapılara sahip deniz aşırı kurum ve kişilerle iş ilişkilerinin mevcudiyeti nedeniyle çok kültürlü bir çevrede faaliyet göstermektedir. Bu anlamda, gerek denizcilik işletmelerinde gerekse farklı kültürlerden bir araya gelen mürettebatın oluşturduğu gemilerde, yöneticiler için öne çıkan yönetim becerileri ise farklı kültürlerden insanlar ile iletişim becerileri ve kültürel farklılıkların yönetilmesini olanak veren kültürel beceriler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kültürlerarası yetenek ve becerilerin en önemlisini Earley ve Ang (2003) tarafından ortaya atılan “Kültürel Zekâ” (cultural intelligence-CQ) oluşturmaktadır. Gardner (1983)’in çoklu zekâ kuramı temeline dayanan kültürel zekâ; yönetim alanında yaygın olarak kullanılan bilişsel zekâ (cognitive intelligence-IQ) ve duygusal zekâ (emotional intelligence-EQ) ile ilişkili olmakla beraber (Yeşil, 2010) zekâyı farklı bir boyuttan bakmaktadır. Günümüzde küresel yöneticiler için bilişsel, duygusal, sosyal zekâ yeterli olmamakta (Brislin vd., 2006) yöneticilerin çok kültürlü ortamlarda problem çözebilme ve başarılı olabilmeleri için kültürel zekâyı sahip olmaları bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Küresel işletmeler, kültürel zekâyı stratejik bir beceri ve rekabetçi üstünlük olarak görmektedir. Thomas vd. (2008)’e göre kültürel bilgi ve beceriler ile birlikte kültürel üstbiliş, kültürel zekâyı oluşturmakta ve sonuçta kültürel zekâyı kapsayan davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Yeşil (2010)’in de belirttiği gibi kültürel zekâyı sahip yöneticiler ve liderler işletmeler için en önemli stratejik varlıklardandır. Denizcilik sektöründe ise, uzakyol kaptan ve zabitlerinin kültürlerarası becerileri bağlı buldukları işletmeler açısından stratejik öncelikler arasında değerlendirilmekte ve deniz aşırı iş ilişkilerinde kritik rol oynamaktadır. Deniz işletmeciliği yazınının incelenmesi sonucunda bu denli önem arz eden bir konunun daha önce çalışılmadığı tespit edilmiştir. Bu anlamda, çalışmadaki öncelikli amaç, uluslararası sularda faaliyet gösteren gemilerin yöneticileri ve liderleri olarak uzakyol kaptanları ve uzakyol birinci zabitlerinin kültürel zekâlarına ilişkin çıkarımlarda bulunmak ve ayrıca karşılaştıkları kültürel farklılıkları incelemektir. Bu doğrultuda, 119 Türk uzakyol kaptanı ve birinci zabiti üzerinde bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, öncelikle kültürel zekâ konusunda yabancı yazın ve Türkiye’deki çalışmalar değerlendirilmekte, sonrasında araştırma yöntemi, hipotezleri ve bulgularına yer verilmektedir.

I) KURAMSAL TEMEL

Örgüt ve yönetim alanında nispeten yeni ve güncel bir konu olan kültürel zekâ kavramı birçok çalışmada farklı tanımlanmakla birlikte öne çıkan özelliklerini; yeni kültürel ortamlara uyum sağlama (Earley ve Ang, 2003), kültürlerarası etkileşimlerde bulunma (Van Dyne ve Ang, 2005), kültürlerarası etkileşimin temellerini anlama ve akılcı yaklaşma, farklı kültürlerarası ortamlarda uygulanabilecek beceri ve davranışlar oluşturma (Thomas ve Inkson, 2003), alışık olunmayan, farklı ve yeni kültürel ortamlara başarılı bir şekilde uyum sağlama (Earley, Ang ve Tan, 2006) ve kültürel farklılıklara sahip olan kişilerle etkileşim kurabilme (Thomas, 2006) oluşturmaktadır. Kültürel zeka, “*kişilerin, çevrelerindeki kültürel koşullara uyum sağlamasını ve bu koşulları şekillendirmesini mümkün kılan kültürel üstbiliş ile bağlantılı bilgi ve beceriler sistemi*” olarak tanımlanmaktadır (Thomas vd., 2008:127).

Çok boyutu olan kültürel zekâ kavramına, farklı çalışmalarda farklı boyutlardan bakılmaktadır. Bunlardan bazılarını; bilgi, farkındalık, davranış ve beceriler (Thomas ve Inkson, 2003), bilişsel, fiziksel, duygusal (Early ve Mosakowski, 2004), kültürel stratejik düşünme, motivasyon ve davranış (Earley, Ang ve Tan, 2006) ve bilişsel, üstbilişsel, motivasyonel ve davranışsal (Ang vd., 2007) boyutlar kapsamaktadır. Ancak sonuçta dört temel boyut üzerinde uzlaşıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, kültürel zekâ dört faktör modeline (Earley ve Ang, 2003) dayalı olarak üstbilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutları kapsayacak şekilde incelenmektedir.

Üstbilişsel (Metacognitive-MC) boyut, diğer kişilerin kültürel tercihleri ile ilgili bilişsel farkındalığı göstermektedir (Ang, Van Dyne ve Tan, 2011).

Bilişsel (Cognitive-COG) boyut, bireyin kendi kişisel tecrübeleri veya eğitimi sonucunda farklı kültürlerdeki normlar, uygulamalar ve geleneklere ilişkin bilgilerini yansıtmaktadır (Ang vd., 2007).

Motivasyonel (Motivational-MOT) boyut, bireyin kültürlerarası deneyimler yaşama ve farklı kültürel ortamlara uyum sağlama konusundaki iç motivasyonunu ve öz yeterliliğini göstermektedir (Templer vd., 2006).

Davranışsal (Behavioral-BEH) boyut ise, farklı kültürlerden kişilerle etkileşimde sözlü ve sözlü olmayan hareketleri kapsamaktadır (Ang vd., 2007).

Van Dyne vd. (2012), kültürel zekânın dört boyutunu daha derinlemesine inceleyerek her bir boyut altındaki alt boyutları ortaya çıkarmıştır. Buna göre; üstbilişsel boyut altında planlama, farkındalık ve kontrol alt boyutları, bilişsel boyut altında kültür-genel bilgi ve kapsam-spesifik bilgi alt boyutları, motivasyonel boyut altında içsel ilgi, dışsal ilgi ve

özyeterlilik alt boyutları ve davranışsal boyut altında ise sözel davranışlar, sözel olmayan davranışlar ve konuşma hareketleri alt boyutları yer almaktadır.

Kültürel zekâ konusunda gerçekleştirilen uluslararası araştırmalarda; kültürlerarası yönetim eğitimlerinin kültürel zeka üzerindeki etkileri (Eisenberg vd., 2013), beş faktör kişilik özellikleri ve dört faktörlü kültürel zekâ ilişkisi (And, Van Dyne ve Koh, 2006), duygusal ve sosyal zekâ ve kültürel zekâ arasındaki farklılıklar (Moon, 2010; Kim vd. 2008), uluslararası deneyim ve kültürel zekâ arasındaki ilişkiler (Shannon ve Begley, 2008; Crowne, 2008; Tay vd. 2008) ve kısa dönemli kültürlerarası deneyimin kültürel zekânın boyutları üzerindeki etkileri (Engle ve Crowne, 2014; Wood ve Peters, 2014) incelenmiştir. Birtakım araştırmalarda, kültürlerarası yönetim eğitimlerinin, kültürel zekânın üstbilişsel ve bilişsel boyutları üzerinde daha etkili olduğu tespit edilirken (Eisenberg vd., 2013), kısa dönemli yurtdışı deneyimlerinin kültürel zekânın davranışsal boyutu dışındaki tüm boyutlarında etkisinin olduğu (Wood ve Peters, 2014) saptanmıştır. Kişilik özelliği olarak ise dışa dönük olmanın kültürel zekanın tüm boyutlarıyla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Ang vd., 2006).

Kültürel zekâ konusunda Türkiye’de yönetim yazınında yapılan çalışmalar da sayıca sınırlıdır. Yeşil (2009) kültürel zekâ kavramını kültürel farklılıkların yönetiminde kullanılan bir strateji olarak değerlendirmekte ve konuya ilişkin farklı işletmelerin uygulamalarını incelemekte, Yeşil (2010) ise kültür, zekâ ve kültürel zekâ kavramlarını irdelemektedir.

Şahin (2011), liderin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu üzerindeki etkilerini, uluslararası askeri bir örgütte çalışan liderler ve astları üzerinde incelemiştir. Etkili olan kültürel zekâ bileşenlerinin motivasyonel ve davranışsal boyutlar olduğu saptanmıştır. Şahin ve Gürbüz (2012)’ün küresel bir örgütün çok uluslu çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda kültürel zekâ boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Şahin vd., (2013) ise kültürel zeka, kişilik ve duygusal zeka arasındaki ilişkilerin mevcudiyetini, öğrenciler ve uluslararası konaklama işletmeleri çalışanlarını kapsayan iki ayrı örneklem üzerinden test etmişlerdir.

İşçi vd. (2013), hastane işletmelerinde kültürel zekâ düzeyini yine saha araştırması ile ortaya çıkarmışlardır. Araştırma sonucunda kurum ve meslekte çalışma süresinin kültürel zekânın davranışsal boyutu ve genel puanı ile negatif yönde zayıf ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Çapraz vd. (2009), yönetsel zekâyı kavramsal olarak inceledikleri çalışmalarında; kültürel zekâ ile birlikte analitik, pratik, yaratıcı, duygusal, sosyal, ahlaki, spiritüel, stratejik, estetik, dilsel, uzaysal ve kinestetik zekânın toplamda yönetsel zekâyı oluşturduğunu belirtmektedirler.

Çalışmanın bir diğer konusu olan kültürel farklılıkları ise; dil, din, etnik köken, kültürel değerler ve tutumlar, adet ve gelenekler, maddi kültür, estetik, eğitim, gelişmişlik düzeyi, sosyal kurallar gibi faktörler oluşturmaktadır (Fearon, 2003; Özgür, 2007; Yeşil, 2009; Dhaliwal vd., 2011; Helvacıoğlu ve Özutku, 2010).

Kültürü konu alan denizcilik ve gemi personeline ilişkin bilimsel çalışmalar incelendiğinde daha çok gemi personelinin çok uluslu yapısı ve çok kültürlü olma özelliği (Horck, 2004; Progoulaki ve Roe, 2011), kültürel farklılıkların yönetimi (Theotokas ve Progoulaki, 2007; Horck, 2008) ve emniyet kültürü (Hetherington vd., 2006; Ek ve Akselsson, 2005) konuları üzerinde durulduğu görülmektedir. Uzakyol zabiti adayı ve deniz işletmeciliği öğrencilerinin kültürlerarası becerilerini değerlendirmeye ilişkin çalışmalara rastlanmakla birlikte (Asyalı ve Cerit, 2011; Penbek vd. 2012) uzakyol kaptanları ve zabitlerinin kültürel zekâsına ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Bu anlamda, çalışmanın özgünlüğünü daha önce incelenmeyen bir konu olan ve özellikle farklı ülke ve kültürlerden kişilerle sürekli etkileşim içerisinde olan uzakyol kaptan ve zabitlerinin kültürel zekâlarının incelenmesi oluşturmaktadır.

II) AMAÇ VE YÖNTEM

Çalışma literatür taraması sonucunda elde edilen değişkenleri kapsayacak şekilde oluşturulan bir veri toplama aracı yardımıyla nicel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Kültürel zekâyı ölçmede yaygın olarak kullanılan saha araştırması (Early ve Ang, 2003), bu çalışmada da araştırma yöntemi olarak kullanılmaktadır.

A) Araştırmanın Amacı

Araştırmada, uzakyol kaptanları ve uzakyol birinci zabitlerinin kültürel zekâlarının değerlendirilmesi ve uğradıkları ülke ve bölgelerde karşılaştıkları kültürel farklılıkların incelenmesi amaçlanmaktadır.

B) Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında, uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin kültürel zekâlarına ilişkin algılarının, kişisel (H₁:yaş, H₆:yabancı dil bilgisi), mesleki durumlarına (H₂:yeterlilik, H₃:denizde çalışma durumu, H₄:deniz hizmet süresi, H₅:çalışılan gemi türü), kültürlerarası yönetim konusunda eğitime ilişkin görüşlerine (H₇), yabancı dil seviyesinin kültürel etkileşimdeki etkisine ilişkin görüşlerine (H₈), farklı kültürlerle hızlı uyum sağlamanın mesleki başarıdaki etkisine ilişkin görüşlerine (H₉) göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla aşağıda sıralanan hipotezler geliştirilmiştir. Uzakyol kaptan ve birinci

zabıtlarının karşılaştığı kültürel farklılıkların uğrak yaptıkları ülkelere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için ise H₁₀ geliştirilmiştir.

H₁: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “yaşlarına” göre farklılık gösterir.

H₂: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “yeterliliklerine (gemi adamı yeterliliği)” göre farklılık gösterir.

H₃: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “denizde çalışma durumlarına” göre farklılık gösterir.

H₄: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “deniz hizmet süresine” göre farklılık gösterir.

H₅: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “çalıştıkları gemi türüne” göre farklılık gösterir.

H₆: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “yabancı dil bilgilerine” göre farklılık gösterir.

H₇: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “kültürlerarası yönetim konusunda eğitime ilişkin görüşlerine” göre farklılık gösterir.

H₈: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “yabancı dil seviyesinin kültürel etkileşimdeki etkisine ilişkin görüşlerine” göre farklılık gösterir.

H₉: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâlarına ilişkin algıları “farklı kültürlerle hızlı uyum sağlamanın mesleki başarıdaki etkisine ilişkin görüşlerine” göre farklılık gösterir.

H₁₀: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel farklılıklardan dolayı karşılaştıkları problemler “uğrak yaptıkları ülkelere” göre farklılık gösterir.

C) Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, cinsiyet, yaş, eğitim, mezuniyet yılı, yabancı dil seviyesi gibi kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almakta, ikinci bölümde ise mesleki bilgilerin (yeterlilik, deniz hizmet süresi, denizde çalışma/bırakma durumu, çalışılan gemi türleri, en sık uğrak yapılan ilk üç ülke) alınmasına yönelik sorulara yer verilmektedir. Üçüncü bölümde kültürel farklılıkları kapsayan 18 değişken yer almaktadır. Örneklemin ilgili kültürel farklılıklardan kaynaklanan problemlerle karşılaşma sıklığını ölçmek amacıyla 5’li aralıklı

ölçek (1: hiçbir zaman, 2: nadiren, 3:bazen, 4:genellikle, 5:her zaman) kullanılmıştır. Bu bölümde, kültürel farklılıklar sonucu karşılaşılan olayların belirtilmesi amacıyla açık uçlu bir soruya yer verilmekle birlikte yanıtlayıcıların kültüre ilişkin görüşlerini saptamaya yönelik üç adet evet-hayır sorusu kullanılmaktadır. Dördüncü bölümde ise Early ve Ang (2003) tarafından ilk olarak ortaya atılan ve 2003 yılından itibaren kültürel zekâ araştırmalarında yaygın olarak kullanılan dört faktörlü (üstbilişsel, bilişsel, davranışsal, motivasyonel) 20 maddeli kültürel zekâ ölçeği (Ang vd., 2007) kullanılmıştır. Türkiye’de gerçekleştirilen kültürel zeka çalışmalarında (Şahin ve Gürbüz, 2012; İşçi vd. 2013; Şahin vd., 2013) ve yurtdışındaki çalışmalarda (Eisenberg vd., 2013; Engle ve Crowne, 2014; Wood ve Peters, 2014) aynı ölçeğin yaygın olarak kullanıldığı ve doğrulandığı görülmüştür. Uzun yıllar süren araştırmalar ile ölçeğin geçerliliği ve genellenebilirliği test edilmiştir (Van Dyne vd., 2012). Anket formunda yer alan maddelerden dört adedi kültürel zekânın üstbilişsel (MC) boyutunu, altı adedi bilişsel (COG) boyutunu, beş adedi motivasyonel (MOT) boyutunu ve beş adedi davranışsal (BEH) boyutunu ölçmeye yöneliktir. Bu maddelerin analizi için, 7’li Likert tipi ölçek (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 7: Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. 20 maddeli kültürel zekâ ölçeği bir uzman yardımıyla Türkçe’ye çevrilmiştir. Veri toplama aracının araştırma amaçlarına ve araştırma yöntemine uygunluğunun test edilebilmesi amacıyla uzman görüşleri alınmıştır. Seçilen akademisyenler, uzakyol kaptanları ve birinci zabıtları ve anketin anlaşılabilirliğini kontrol etmeleri için konuyla ilgili olmayan kişilerden oluşan toplam 10 kişi anket formunu değerlendirerek öneri ve eleştirilerini iletmiştir. Bu öneri ve eleştiriler ışığında anket formu belirtilen formatta düzenlenmiştir.

D) Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Araştırma örneklemini Türk uzakyol kaptanları ve uzakyol birinci zabıtları oluşturmaktadır. Anket formu sadece ulaşılabilen kişilere gönderildiğinden örneklemin belirlenmesinde tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de çeşitli denizcilik okullarından mezun uzakyol kaptanı veya uzakyol birinci zabıtları yeterliliğinde çalışan kişilerin tam sayısına ulaşmak mümkün olmadığından sosyal paylaşım siteleri, e-posta grupları, kişisel iletişim yollarıyla mümkün olduğunca çok yanıtlayıcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Bir internet sitesi aracılığıyla cevaplandırılan anket formu 20 Mart 2014 itibarıyla sisteme yüklenmiş ve veri toplama süreci 17 Nisan 2014 itibarıyla sonlandırılmıştır. Toplamda 147 adet geri dönüş olmuş ancak 28 adet anket formunun kullanılabilir nitelikte olmaması nedeniyle 119 adet anket formu analize dâhil edilmiştir.

E) Veri Analizi

Veri toplama aşaması sonrasında veriler elektronik ortama aktarılmış ve SPSS 16 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Kişisel ve mesleki bilgilerin analizinde frekans dağılımları kullanılmış, kültürel farklılıklar ve kültürel zeka ölçeğinde tanımlayıcı istatistikler alınmıştır. Hipotez testlerinin gerçekleştirilmesi ve karşılaştırmalı analizlerin yapılması amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Güvenilirlik analizi

Ölçeğin ve örneklemin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde alfa değerleri saptanmıştır. Araştırmada 18 maddeden oluşan “kültürel farklılıklar” ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,889’dur. 20 maddeden oluşan “kültürel zeka” ölçeğinin Cronbach alfa değeri ise 0,919 olarak belirlenmiştir. Kültürel zekâ ölçeğini oluşturan alt boyutların güvenilirlik katsayılarının 0,80’in üzerinde olduğu görülmüştür (motivasyonel $\alpha=0,860$, bilişsel $\alpha=0,852$, üstbilişsel $\alpha=0,866$ ve davranışsal $\alpha=0,878$). Araştırmalarda hesaplanan iç tutarlılık katsayısı için genel kabul en az 0,70 olmasıdır (Tavşancıl, 2010:29). Bu anlamda araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek güvenirlikte olduğu görülmüştür.

Normal Dağılım: Kolmogorov-Smirnov Testi

Araştırma kapsamında, parametrik testlerin uygulanması düşünülen kültürel farklılık değişkenleri ve kültürel zekâ değişkenlerine ilişkin uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan veriler üzerinde Kolmogorov-Smirnov testi (Field, 2009) uygulanmıştır. Test sonuçlarında “p” değerlerinin 0,05’ten düşük çıkması sonucu normal dağılım koşulunun sağlanmadığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, geliştirilen hipotezlerin test edilebilmesi için t-testi yerine Mann Whitney U testi uygulanmıştır. T-testi iki bağımsız grubun ortalamalarını karşılaştırırken, Mann-Whitney U testi medyanları karşılaştırır (Pallant, 2005:291).

III) BULGULAR VE DEĞERLENDİRME**Kişisel ve Mesleki Bilgiler**

Katılımcıların kişisel ve mesleki bilgileri sırasıyla Tablo 1 ve 2’de verilmektedir. Yanıtlayıcıların büyük kısmı erkek (%97,5), lisans mezunu (%68,6) ve 30-40 yaş aralığında olan (%63,5), 2000-2009 arası mezunlarını (%67,8) kapsamaktadır. Yanıtlayıcılardan sadece İngilizce bilen 67 (%56,3), İngilizce dışında bir veya birden çok dil bilen 50 (%42) kişi mevcuttur. Farklı denizcilik okullarından mezun olan kişiler olmakla birlikte Tablo 1’deki diğer

eğitim kurumlarının başlıcalarını Yakın Doğu Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi DUİM, Anadolu Üniversitesi ve Toros Üniversitesi oluşturmaktadır.

Tablo: 1
Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Cinsiyet			Yaş				Eğitim				
	n*	%*		n	%		n	%		n	%
Kadın	3	2,5	25-29	18	15,3	Ön lisans	6	5,1			
Erkek	116	97,5	30-34	47	39,8	Lisans	81	68,6			
<i>Yanıtlanmayan**</i>	-	-	35-39	28	23,7	Yüksek lisans	21	17,6			
Toplam	119	100	40-44	13	11	Doktora	10	8,5			
			45-49	7	5,9	<i>Yanıtlanmayan</i>	1	-			
			50 ve üstü	5	4,2	Toplam	118	100			
			<i>Yanıtlanmayan</i>	1	-						
			Toplam	118	100						
Mezuniyet Yılı			Yabancı Dil Bilgisi								
	n	%	Başlangıç		Orta		İleri		Toplam***		
1979 ve öncesi	1	0,8	İngilizce	117	0,9	20	17,1	96	82,1	117	100
1980-1989	8	6,8	Almanca	19	16,2	5	4,3	-	-	24	20,5
1990-1999	22	18,6	İspanyolca	21	17,9	1	0,9	-	-	23	19,7
2000-2004	44	37,3	Rusça	7	6	1	0,9	-	-	8	6,8
2005-2009	36	30,5	İtalyanca	6	5,1	-	-	-	-	6	5,1
2010 ve üstü	7	5,9	Fransızca	2	1,7	2	1,7	1	0,9	5	4,3
<i>Yanıtlanmayan</i>	1	-	Arapça	1	0,9	-	-	-	-	1	0,9
Toplam	118	100	Çince	1	0,9	-	-	-	-	1	0,9
			<i>Yanıtlanmayan</i>							2	-
Mezun Olunan Eğitim Kurumu											
										n	%
										41	35,3
										33	28,4
										8	6,9
										18	15,1
										4	3,4
										2	1,7
										3	2,6
										1	0,9
										6	5,2
										3	-
										116	100

* n: yanıtlayan sayıları - % yanıtlayanların yüzde oranı

**Yanıtlanmayan sorular frekans dağılımına dahil edilmemiştir. Toplam örneklem sayısı 119'dur.

***İlgili yabancı dili bilen yanıtlayıcı sayısını göstermektedir. n:117 kişi üzerinden belirlenmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi yanıtlayıcıların 85’i (%71,4) uzakyol kaptanı, 34’ü (%28,6) uzakyol birinci zabıtlıdır.

Tablo: 2
Katılımcıların Mesleki Bilgileri

Yeterlilik		Toplam deniz hizmet süresi		Çalışılan gemi türü		
	n*	%*	n	%	n	%
Uzakyol Kaptanı	85	71,4	1 yıldan az	-	Dökme yük tankeri	74 62,2
Uzakyol Birinci Zabıtlı	34	28,6	1-5 yıl	36 30,3	Kimyevi madde tankeri	47 39,5
<i>Yanıtlamayan**</i>	-	-	6-10 yıl	53 44,5	Konteyner	25 21
Toplam	119	100	11-15 yıl	18 15,1	Yolcu	5 4,2
			16-20 yıl	6 5,0	Ro-ro	8 6,7
			21-25 yıl	2 1,7	Ham petrol tankeri	22 18,5
			25 yıldan fazla	4 3,4	Diğer	6 5
			<i>Yanıtlamayan**</i>	-		
			Toplam	119 100		
Denizde çalışmaya devam durumu		En uzun süre çalışılan şirkette çalışma süresi		Deniz hizmetini bırakma süresi		
	n	%		n	%	
Evet	72	60,5	1 yıldan az	5 4,4	1 yıldan az	2 4,3
Hayır	47	39,5	1-5 yıl	49 43,4	1-5 yıl önce	20 42,6
<i>Yanıtlamayan**</i>	-	-	6-10 yıl	37 32,7	6-10 yıl önce	8 17,0
Toplam	119	100	11-15 yıl	15 13,3	11-15 yıl önce	7 14,9
			16-20 yıl	4 3,5	16-20 yıl önce	6 12,8
			21-25 yıl	3 2,7	21-25 yıl önce	0 0,0
			25 yıldan fazla	0 0,0	25 yıldan önce	2 4,3
			<i>Yanıtlamayan**</i>	6 -	<i>Yanıtlamayan**</i>	2 -
			Toplam	119 100	Toplam***	47 100
En sık uğrak yapılan ülkeler						
	n	%		n	%	
Hollanda	31	26,1	Rusya	27 22,7	Fransa	11 9,2
İtalya	30	25,2	İspanya	25 21	Brezilya	10 8,4
Çin	29	24,4	Hindistan	25 21	Endonezya	10 8,4
ABD	28	23,5	Ukrayna	19 16	Mısır	10 8,4
			Türkiye	12 10,1		

* n: yanıtlayan sayıları - % yanıtlayanların yüzde oranı

**Yanıtlanmayan sorular frekans dağılımına dâhil edilmemiştir. Toplam örneklem sayısı 119’dur.

***Deniz hizmetini bırakan katılımcı sayısı 47’dir. Yüzdeler 47 kişi üzerinden hesaplanmıştır.

Deniz hizmet, denizi bırakma, en uzun süre çalışılan şirkette çalışma süreleri verilmiştir. Çalışılan gemi türlerine bakıldığında yanıtlayıcıların büyük kısmının (%62,2) dökme yük gemilerinde çalıştığı, bunu kimyevi madde tankeri (%39,5) ve ham petrol tankerlerinin (%18,5) takip ettiği görülmüştür. En sık uğrak yapılan ülkeler Tablo 2’de verilmekle birlikte, daha sık Avrupa ülkelerine uğrayanların oranı %70, Uzakdoğu limanlarına uğrayanların oranı %38, Rusya, Ukrayna, Gürcistan gibi Karadeniz ülkelerine uğrayanların oranı ise %40’dır.

Kültürel Farklılıklara İlişkin Tanımlayıcı Analizler

Kültürel farklılıklarından kaynaklanan problemlerle karşılaşma sıklığı (1:hiçbir zaman, 5: her zaman) incelendiğinde; daha sık yeme-içme alışkanlıkları (Ort: 2,96, Std. Sapma:1,092), yabancı dil (Ort:2,92, Std. Sapma:0,944), iş yapma kültürü (Ort:2,66, Std.Sapma:1,037) ve teknolojik gelişmişlik (Ort:2,60, Std. Sapma:1,115) gibi kültürel farklılıklar nedeniyle sorun yaşandığı tespit edilmiştir. Probleme en az yol açan kültürel farklılıklar ise etnik köken (Ort:1,72, Std.Sapma:0,812) ve din ve inançlar (Ort:1,77, Std.Sapma:0,828) olarak değerlendirilmiştir.

118 yanıt içerisinde uzakyol kaptan ve zabıtlarının kültürlerarası yönetim konusunda eğitim almaları gerektiğini düşünen yanıtlayıcı sayısı 70 (%59,3) iken, gerektiğini düşünmeyen yanıtlayıcı sayısı 48 (%40,7)’dir. Farklı kültürlerden kişilerle kolay iletişim kurabilmede yabancı dil seviyesinin etkili olduğunu düşünen yanıtlayıcı sayısı 105 (%89) iken aksini düşünenlerin sayısı 13 (%11)’dür. Farklı kültürlerle hızlı uyum sağlayabilmenin kaptanlık mesleğindeki başarıda etkili olduğunu düşünen yanıtlayıcı sayısı 102 (%86,4) iken etkili olmadığını düşünenlerin sayısı 16 (%13,6)’dır.

Kültürel Zekaya İlişkin Tanımlayıcı Analizler

Tablo 3’te sunulduğu üzere yanıtlayıcıların kültürel zekanın motivasyonel boyutuna ilişkin algılarının daha yüksek olduğu (Ort:5,72, Std.Sapma:0,999), bu boyutu sırasıyla üstbilişsel boyut Ort:4,98, Std.Sapma:1,241), davranışsal boyut (Ort:4,76, Std.Sapma:1,274) ve bilişsel boyutun (Ort:4,28, Std.Sapma:1,147) takip ettiği görülmektedir.

Her bir kültürel zeka boyutunda daha yüksek çıkan değişkenler ise; *motivasyonel boyutta* “farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olmaktan keyif alırım” (Ort:6,15, Std.Sapma:1,195), “ilk defa karşılaştığım bir kültüre alışma stresiyle başa çıkabileceğimden eminim” (Ort:5,94, Std.Sapma:1,160), “aşına olmadığım kültürlerden insanlarla sosyalleşebileceğim konusunda kendime güveniyorum” (Ort:5,87, Std.Sapma:1,085), *bilişsel boyutta* “başka kültürlerin değerleri ve dini inançlarını bilirim” (Ort:4,64, Std.Sapma:1,432), *üstbilişsel boyutta* “farklı kültürlerden kişiler ile etkileşim içinde iken kültürel

bilgimin doğruluk derecesini gözden geçiririm” (Ort:5,23, Std.Sapma:1,423), “kültürlerarası etkileşimlerde, kültürel bilgilerimi bilinçli olarak kullanırım” (Ort:5,10, Std.Sapma:1,504), *davranışsal boyutta* ise “kültürlerarası etkileşimin gerektirmesi halinde sözel olmayan davranışlarımı (örn: mimikler, beden dili) değiştiririm” (Ort:4,93, Std.Sapma:1,521)’dir.

Tablo 3
Kültürel zekâ boyutlarına ilişkin tanımlayıcı analizler

Kültürel Zeka Boyutları	n ¹	Ort. ²	SS ³
Motivasyonel Boyut (Motivational)	108	5,72	0,999
Üstbilişsel Boyut (Metacognitive)	108	4,98	1,241
Davranışsal Boyut (Behavioral)	108	4,76	1,274
Bilişsel Boyut (Cognitive)	110	4,28	1,147

¹Yanıtlayanların sayısı ²Ortalama ³Standart sapma

⁵7’li Likert tipi aralıklı ölçek, 1: Kesinlikle Katılmıyorum 7: Kesinlikle Katılıyorum

Hipotez testleri: Mann Whitney U testi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için uygulanan Mann-Whitney U test sonuçlarının anlamlı olması için z değerinin 1,96’nın (- veya +) üstünde ve p değerinin 0,05’in altında olması gerekmektedir (Field, 2009). H₈ ve H₉ hipotezlerinde örneklem gruplarından biri 30’u aşmasa da Mann-Whitney U testi ile analiz yapılabilir. Hipotez testi sonuçlarına göre; H₁, H₂, H₃, H₄ reddedilmiştir. Bu anlamda, uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin kültürel zekâlarına ilişkin algılarının yaşlarına, yeterliliklerine, denizde çalışma/denizi bırakma durumlarına ve deniz hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bunun yanında diğer tüm hipotezler (H₅-H₁₀) desteklenmiştir. Tablo 4 ile Tablo 8 arasındaki tablolarda “kültürel zekaya” ilişkin desteklenen hipotezlerin test edilmesi sonucu çıkan değerler ve değişkenler sunulmaktadır. MOT: motivasyonel boyut, COG: bilişsel boyut, MC: üstbilişsel boyut ve BEH: davranışsal boyut kültürel zeka ölçeğinin boyutlarını göstermektedir. Tablo 9’da ise kültürel farklılıklara ilişkin hipotez testi sonuçları yer almaktadır.

Hipotez 5: Konteyner gemilerinin aksine dökme yük gemilerinin düzenli seferlerinin olmaması ve farklı farklı ülkelere uğrak yapmalarının, sonuçlarda etkili olduğu görülmüştür. Dökme yük gemileri kaptan ve zabitleri sıklıkla farklı ülkeleri ziyaret ettiğinden “ilk defa karşılaştığım bir kültüre alışma stresiyle başa çıkabileceğimden eminim” ifadesinde, dökme yük gemilerinde çalışmayan katılımcılara göre ortalama değerleri daha yüksek çıkmış ve anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (Tablo 4).

Tablo: 4
Hipotez 5 test sonuçları

H ₅ için kültürel zekâ değişkenleri	n	Ortalama	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
MOT3: İlk defa karşılaştığım bir kültüre alışma stresiyle başa çıkabileceğimden eminim.	*1: 67 2: 43	1: 6,01 2: 5,81	1: 1,320 2: 0,852	1119,000	-2,078	0,038

*1: Dökme yük gemilerinde çalışmış olan uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin değerlendirmeleri 2: Dökme yük gemilerinde çalışmamış olan uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin değerlendirmeleri

Hipotez 6: Sadece İngilizce bilen yanıtlayıcılar ve İngilizce dışında bir veya daha çok yabancı dil bilen yanıtlayıcılar karşılaştırıldığında kültürel zeka algılamalarında özellikle de üstbilişsel boyutta anlamlı farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo: 5
Hipotez 6 test sonuçları

H ₅ için kültürel zekâ değişkenleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
MOT1: Farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olmaktan keyif alırım.	*1: 61 2: 47	1: 5,97 2: 6,36	1: 1,211 2: 1,169	1048,500	-2,589	0,010
MOT5: Farklı bir kültürde alışveriş şartlarına alışabileceğimden eminim.	1: 60 2: 47	1: 5,53 2: 5,96	1: 1,241 2: 1,197	1089,500	-2,105	0,035
COG2: Başka dillerin kurallarını (örn: kelime bilgisi, gramer) bilirim.	1: 61 2: 47	1: 3,95 2: 4,60	1: 1,617 2: 1,702	1108,500	-2,045	0,041
COG6: Başka kültürlerin beden diliyle ifade kurallarını bilirim.	1: 61 2: 47	1: 4,00 2: 4,68	1: 1,378 2: 1,287	1056,000	-2,407	0,016
MC1: Farklı kültürel geçmişleri olan kişilerle etkileşim içinde iken kültürel bilgi birikimimi bilinçli olarak kullanırım.	1: 61 2: 47	1: 4,54 2: 5,43	1: 1,659 2: 1,264	977,500	-2,891	0,004
MC2: Aşına olmadığım kültürlerden kişiler ile etkileşim içinde iken kültürel bilgilerimi yeni kültüre uyarlarım.	1: 60 2: 47	1: 4,45 2: 4,96	1: 1,395 2: 1,334	1104,000	-1,981	0,048
MC3: Kültürlerarası etkileşimlerde, kültürel bilgilerimi bilinçli olarak kullanırım.	1: 60 2: 46	1: 4,83 2: 5,46	1: 1,475 2: 1,501	1026,500	-2,303	0,021
BEH3: Kültürlerarası etkileşimin gerektirmesi halinde konuşma hızımı değiştiririm.	1: 60 2: 47	1: 4,55 2: 5,17	1: 1,567 2: 1,464	1076,000	-2,146	0,032

*1: Bir yabancı dil (sadece İngilizce) bilen uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin değerlendirmeleri
2: Birden çok yabancı dil bilen uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin değerlendirmeleri

“Başka dillerin kurallarını bilme”, “konuşma hızını değiştirme” gibi değişkenlerde ortalamanın yüksek çıkması şaşırtıcı olmamakla birlikte, “kültürel bilgilerin bilinçli kullanılması ve uyarlanması” gibi üstbilişsel boyutta ve diğer tüm boyutlarda ikinci ve hatta üçüncü yabancı dil bilen yanıtlayıcıların “kültürel zekâ” düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 5).

Hipotez 7: Uzakyol kaptan ve zabıtlarının kültürlerarası yönetim konusunda eğitim almaları gerektiğini düşünen yanıtlayıcıların “konuşma hızını değiştirme” değişkeninde yüksek ortalamaya sahip olması, bu eğitimin yabancı dil eğitimini de içerebileceğini düşündüklerini akla getirmektedir (Tablo 6).

Tablo: 6
Hipotez 7 test sonuçları

H ₇ için kültürel zekâ değişkenleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
BEH3: Kültürlerarası etkileşimin gerektirmesi halinde konuşma hızımı değiştiririm.	*1: 66 2: 43	1: 5,11 2: 4,37	1: 1,291 2: 1,800	1084,500	-2,122	0,034

*1: Uzakyol kaptan ve zabıtlarının kültürlerarası yönetim konusunda eğitim almaları gerektiğini düşünenler 2: Uzakyol kaptan ve zabıtlarının kültürlerarası yönetim konusunda eğitim almaları gerektiğini düşünenler

Hipotez 8: Farklı kültürlerden kişilerle kolay iletişim kurabilmede yabancı dil seviyelerinin etkili olduğunu düşünen yanıtlayıcılar, motivasyonel, bilişsel ve üstbilişsel boyutlarda farklılık göstermekte ve bu grupta daha yüksek ortalamalar görülmektedir (Tablo 7).

Tablo: 7
Hipotez 8 test sonuçları

H ₈ için kültürel zekâ değişkenleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
MOT4: Aşına olmadığım kültürlerde yaşamaktan keyif alırım.	*1: 96 2: 13	1: 5,07 2: 3,96	1: 1,378 2: 1,888	340,000	-2,730	0,006
COG3: Başka kültürlerin değerleri ve dini inançlarını bilirim.	1: 97 2: 13	1: 4,77 2: 3,62	1: 1,373 2: 1,502	357,500	-2,614	0,009
MC2: Aşına olmadığım kültürlerden kişiler ile etkileşim içinde iken kültürel bilgilerimi yeni kültüre uyarlarım.	1: 96 2: 13	1: 4,82 2: 3,62	1: 1,205 2: 2,063	377,500	-2,376	0,018

*1: Farklı kültürlerden kişilerle kolay iletişim kurabilmede yabancı dil seviyelerinin etkili olduğunu düşünenler 2: Farklı kültürlerden kişilerle kolay iletişim kurabilmede yabancı dil seviyelerinin etkili olmadığını düşünenler

Hipotez 9: Farklı kültürlerle hızlı uyum sağlayabilmenin kaptanlık mesleğindeki başarıda etkili olduğunu düşünen yanıtlayıcıların algılarına göre bu grubun kültürel zeka düzeyinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle “bireyin kültürlerarası deneyimler yaşama ve farklı kültürel ortamlara uyum sağlama konusundaki iç motivasyonunu ve öz yeterliliğini” gösteren motivasyonel boyuttaki değişkenlerde anlamlı farklılıklar çıkması ise bu kültürel zeka boyutunun mesleki başarıda etkili olduğu algısının mevcut olduğunu göstermektedir.

Tablo: 8
Hipotez 9 test sonuçları

H ₀ için kültürel zekâ değişkenleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
MOT1: Farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olmaktan keyif alırım.	*1: 95 2: 15	1: 6,34 2: 4,93	1: 0,833 2: 2,154	424,000	-2,728	0,006
MOT2: Aşına olmadığım kültürlerden insanlarla sosyalleşebileceğim konusunda kendime güveniyorum.	1: 95 2: 15	1: 6,03 2: 4,87	1: 0,881 2: 1,642	394,000	-2,924	0,003
MOT3: İlk defa karşılaştığım bir kültüre alışma stresiyle başa çıkabileceğimden eminim.	1: 95 2: 15	1: 6,05 2: 5,20	1: 1,014 2: 1,699	493,000	-2,017	0,044
MOT4: Aşına olmadığım kültürlerde yaşamaktan keyif alırım.	1: 94 2: 15	1: 5,11 2: 3,67	1: 1,348 2: 1,877	399,000	-2,767	0,006
MC2: Aşına olmadığım kültürlerden kişiler ile etkileşim içinde iken kültürel bilgilerimi yeni kültüre uyarlarım.	1: 94 2: 15	1: 4,81 2: 3,87	1: 1,272 2: 1,767	482,500	-2,017	0,044
BEH2: Kültürlerarası farklı durumlara uyması açısından konuşmam sırasında duraklama ve sessizliği farklı şekillerde kullanırım.	1: 94 2: 15	1: 4,71 2: 3,73	1: 1,456 2: 1,387	442,500	-2,360	0,018

*1: Farklı kültürlerle hızlı uyum sağlayabilmenin kaptanlık mesleğindeki başarıda etkili olduğunu düşünenler 2: Farklı kültürlerle hızlı uyum sağlayabilmenin kaptanlık mesleğindeki başarıda etkili olmadığını düşünenler

Hipotez 10: Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel farklılıklardan dolayı karşılaştıkları problemlerin uğrak yaptıkları ülkelere göre farklılık gösterdiğine ilişkin hipotez desteklenmiştir. Ortalamalar değerlendirildiğinde Avrupa ülkelerine daha sık uğrayan gemi kaptan ve zabıtlarının diğer gruba kıyasla kültürel farklılıklar nedeniyle daha az problem yaşadığı ortaya çıkmıştır. Uzakdoğu ülkelerine daha sık uğrayan yanıtlayıcıların özellikle yabancı dil, yeme-içme kültürü, iş yapma kültürü ve sosyo-ekonomik gelişmişlik konularında sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır. Rusya, Ukrayna gibi Karadeniz ülkelerinde ise, din ve inançlar ve tarihsel geçmiş nedeniyle problem yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo: 9
Hipotez 10 test sonuçları

Avrupa ülkeleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
Kültürel iletişim biçimleri (beden dilini kullanma, vb.)	*1: 70 2: 49	1: 1,94 2: 2,47	1: 0,778 2: 0,915	1176,000	-3,097	0,002
İş yapma kültürü (kurallara uyma, dakiklik, saygı, giyim, vb.)	1: 70 2: 49	1: 2,37 2: 3,06	1: 0,995 2: 0,966	1046,000	-3,763	0,000
Sosyal kurallar	1: 70 2: 49	1: 2,10 2: 2,51	1: 0,871 2: 0,820	1257,000	-2,640	0,008
Sosyo-ekonomik gelişmişlik	1: 70 2: 49	1: 2,36 2: 2,73	1: 0,953 2: 1,071	1336,000	-2,132	0,033
Karadeniz Ülkeleri (Rusya, Ukrayna, Gürcistan)	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
Din ve inançlar	*1: 40 2: 79	1: 2,08 2: 1,62	1: 0,944 2: 0,722	1142,500	-2,661	0,008
Tarihsel geçmiş (ülkenin tarihindeki olaylar, vb.)	1: 40 2: 79	1: 2,35 2: 1,85	1: 0,834 2: 0,818	1042,000	-3,254	0,001
Uzakdoğu ülkeleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
Yabancı dil	*1: 38 2: 81	1: 3,18 2: 2,79	1: 0,865 2: 0,958	1189,500	-2,094	0,036
Yeme-içme alışkanlıkları	1: 38 2: 81	1: 3,24 2: 2,83	1: 1,051 2: 1,093	1204,500	-1,976	0,048
İş yapma kültürü (kurallara uyma, dakiklik, saygı, giyim, vb.)	1: 38 2: 81	1: 2,97 2: 2,51	1: 1,102 2: 0,976	1176,000	-2,156	0,031
Sosyo-ekonomik gelişmişlik	1: 38 2: 81	1: 2,87 2: 2,35	1: 0,991 2: 1,002	1124,000	-2,464	0,014
Hindistan	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
İş yapma kültürü (kurallara uyma, dakiklik, saygı, giyim, vb.)	*1: 25 2: 94	1: 3,16 2: 2,52	1: 0,987 2: 1,013	771,500	-2,742	0,006
Teknolojik gelişmişlik	1: 25 2: 94	1: 3,00 2: 2,49	1: 0,866 2: 1,152	850,500	-2,187	0,029
Kuzey Amerika ülkeleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
Sosyal kurallar	*1: 28 2: 91	1: 2,68 2: 2,14	1: 0,819 2: 0,851	845,000	-2,869	0,004
Afrika ülkeleri	n	Ort.	Std. Sapma	Mann whitney U	Z	p
Kültürel alışkanlıklar	*1: 21 2: 98	1: 2,38 2: 1,93	1: 0,973 2: 0,888	755,500	-2,071	0,044

*1: Belirtilen ülkelere daha sık uğrak yapan uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının değerlendirmeleri
2: Belirtilen ülkelere sık uğrak yapmayan uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının değerlendirmeleri

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma ile uzakyol kaptan ve zabitlerinin kültürel zekâları incelenmiş ve uğrak yaptıkları ülkelerde karşılaştıkları kültürel farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin, uğrak yaptıkları ülkelerde maruz kaldıkları kültürel farklılıkların bölgelere göre değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Daha çok Hindistan, Çin ve Singapur'da kültürel farklılıklar göze çarpmakta, örneğin Hindistan'da yeme-içme alışkanlıklarındaki farklar (el ile yeme), din ve inançların farklılık göstermesi, gemiye ve hastanelere girişlerde halkın ayakkabılarını çıkarması gibi kültürel alışkanlıklar, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine bağlı olarak kumanya, sigara, kola, giyim malzemesi, sabun, vb. talep edilmesi, yine Hindistan, Brezilya ve Çin'de kültürel iletişim biçimlerinin farklılık göstermesi sonucu yanlış anlamaların olması, Singapur'da ise daha çok sigara içme, sakız çiğneme gibi yasaklar nedeniyle sorunlarla karşılaşmaktadır. Yabancı dil sorunu ise sıklıkla Uzakdoğu ülkelerinde görülmekle birlikte Rusya, İspanya, Fransa gibi ülkelerde ortak dil olan İngilizce iletişim kurulması konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Yeme içme kültürü, Çin ve Hindistan'ın yanı sıra Singapur, Endonezya gibi ülkelerde de oldukça farklılık göstermektedir. Nijerya ve Pakistan'da gelişmişlik düzeyinin düşük olması nedeniyle temizlik ve hijyen konularında problemler çıkmaktadır. Arap, Endonezya, Rusya ve Ukrayna limanlarında rüşvet vermeye zorlanması, Meksika, Güney Amerika ve Afrika ülkelerinde yasa dışı işlerin çokluğu ve can güvenliğinin olmaması uğrak yapılan ülkelerde kültürel etkiler nedeniyle karşılaşılan diğer sorunlardır. Din ve inançlarla ilgili farklara Mısır, İran, Tanzanya gibi Müslüman ülkelerde ve ayrıca limanlarda din yaygınlaştırma faaliyetlerinin oldukça yoğun olan gelişmiş Avrupa ülkelerinde rastlanmaktadır. Yine Fransa, Yunanistan, Lübnan gibi ülkelerde tarihsel geçmişle paralel olarak ırkçı tavırlara rastlandığı görülmüştür. Bunun yanında, gelişmiş iş yapma kültürüne ve sosyal kurallara sahip Avrupa ülkelerin en az sorunla karşılaşılan ülkeler olduğu belirtilmiş ve özellikle trafik kurallarına uyma ve sosyal iletişim konusundaki ilerleme vurgulanmıştır.

Uzakyol kaptan ve birinci zabitlerinin kültürel zekâlarına ilişkin olarak geçmiş araştırmalarda (Ang vd., 2007; Ang ve Van Dyne, 2008; Eisenberg vd., 2013; Wood ve Peters, 2014), yurtdışı tecrübesinin kültürel zekâyla ilişkili olduğu bulunmuş olmasına rağmen bu çalışmada deniz hizmet süresinin kültürel zekâyla ilişkisine rastlanmamıştır. İşçi vd. (2013) sonuçlarıyla paralel olarak yaş ve kültürel zekâ boyutları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Deniz hizmet süresine paralel olarak uzakyol kaptanı veya birinci zabıt yeterliliğine sahip olmanın da kültürel zekâ üzerinde herhangi bir etkisinin olduğu saptanmamıştır. Daha çeşitli limanlara uğrak yapan dökme yük

gemilerinde çalışan kaptan ve zabıtların, yeni karşılaşılan bir kültüre daha kolay uyum sağladıklarına (motivasyonel boyut) ilişkin algıları dikkat çekmektedir. Bu anlamda hangi limana uğrayacağı çok da planlı olmayan bu gemilerde çalışan kaptan ve zabıtların yeni bir kültüre alışmada daha motive olduğu söylenebilir.

İşçi vd. (2013) bulguları aksine ve Şahin (2011)'in desteklediği üzere yabancı dil bilgisi ve hatta ikinci yabancı dil bilmenin kültürel zekânın tüm boyutları ve özellikle üstbilişsel boyutu üzerinde etkili olduğu ve bu kişilerin kültürel zekâlarının daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Yabancı dilin öneminin farkında olan kaptan ve zabıtların da benzer şekilde kültürel zekâlarının daha yüksek çıktığı görülmüştür. Bu anlamda, yabancı dil bilmenin uzakyol kaptan ve zabıtları için bir öncelik olduğu bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının kültürel zekâ boyutlarında önemli bir farkla motivasyonel boyutun daha yüksek çıktığı tespit edilmiş, bunu üstbilişsel, davranışsal ve bilişsel boyutlar takip etmiştir. Kültürel uyumun kaptanlık mesleğindeki başarıda etkili olduğunu düşünen katılımcıların özellikle motivasyonel boyutta daha yüksek bir kültürel zekâyâ sahip olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Bu anlamda, uzakyol kaptan ve birinci zabıtları, enerji ve dikkatlerini kültürlerarası durumlara yönlendirmede daha istekli olmakta ve işleri gereği ilk defa karşılaşılan bir kültüre uyum sağlamada zorluk yaşamamaktadır. Ayrıca, uğrak yaptıkları ülkelerdeki kültürel yapının ve tercihlerin bilincinde hareket etmektedirler. Bunun yanında her kültüre ait bilgiye tam anlamıyla sahip olamamaları dolayısıyla çeşitli kültürel farklılıkların üstesinden gelmede zaman zaman sorun yaşamaktadırlar.

Bu çalışma; üzerinde çok çalışılmamış, güncel bir konu olan ve çok kültürlü iş çevrelerinde önemi daha da artan kültürel zekâ kavramını incelemekle kuramsal katkı sağlamayı hedeflerken, farklı kültürlerle birebir etkileşimi gerektiren denizcilik sektörüne odaklanarak bu sektördeki yöneticiler ve uzakyol kaptan ve zabıtları için bir farkındalık oluşturmayı hedeflemektedir. Araştırmanın temel kısıtları; denizde çalışmaları nedeniyle uzakyol kaptan ve birinci zabıtlarının tümüne ulaşmanın zorluğu sonucunda örneklemin 119 ile sınırlı kalması ve sadece Türk kaptan ve zabıtları kapsamıdır. Araştırmanın kısıtlarına paralel olarak gelecek araştırmalar için öneriler, örneklemin artırılarak yeniden değerlendirilmelerinin yapılması ve yabancı uzakyol kaptan ve zabıtlarının da örneklem kapsamına alınarak karşılaştırmalı analizlerin yapılabilmesidir.

KAYNAKÇA

- ANG, S., VAN DYNE, L., KOH, C., NG, K.Y., TEMPLER, K.J., TAY, C. ve CHANDRASEKAR, N.A. (2007), "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance". *Management and Organization Review*, Vol.3 No.3, pp. 335-371.
- ANG, S., VAN DYNE, L. ve TAN, M.L. (2010), "Cultural Intelligence", The Cambridge Handbook of Intelligence, (Ed.) R.J. Sternberg ve S.B. Kaufman, Cambridge, pp.582-602.
- ASYALI, E. ve CERİT, A.G. (2011), "Developments in Intercultural Competence: Dokuz Eylül University/Maine Maritime Academy Joint Degree Programs", Third Maritime Education Summit, 13-15 Mart 2011, Texas A&M University, Galveston.
- BRISLIN, R., WORTHLEY, R. ve MACNAB, B. (2006), "Cultural Intelligence: Understanding Behaviors that Serve People's Goals", *Group & Organization Management*, Vol.31, No.1, pp.40-55.
- CROWNE, K. (2008), "What leads to cultural intelligence?", *Business Horizons*, Vol.51, pp.391-399.
- ÇAPRAZ, B., KESKEN, J., AYYILDIZ, N.A. ve İLİC, D. (2009), "Yönetmel Zekaya Doğru: Yönetmel Zeka ve Bileşenlerini Tanımlamaya Yönelik Kavramsal Bir Çalışma", *Ege Akademik Bakış*, Vol.9, No.1, ss.187-211.
- DHALIWAL, L.S, BROWN, D. ve ROMAGNOLI, A. (2011), Cambridge Community: Cultural Diversity Survey 2011, YMCA. <http://www.cambridge.ca/relatedDocs/2011YMCACulturalDiversitySurveyResults.pdf> (25.03.2014).
- EARLEY, P.C. ve ANG, S. (2003), Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford University Press, PaloAlto.
- EARLEY, P. C. ve MOSAKOWSKI, E. (2004), "Cultural Intelligence", *Harvard Business Review*, October 2004.
- EARLEY, P.C., ANG, S. ve TAN, J.S. (2006), Developing Cultural Intelligence at Work. Stanford University Press, Stanford, CA.
- EISENBERG, J., LEE, H.-J., BRÜCK, F., BRENNER, B., CLAES, M.-T., MIRONSKI, J. ve BELL, R. (2013), "Can Business Schools Make Students Culturally Competent? Effects of Cross-Cultural Management Courses on Cultural Intelligence", *Academy of Management Learning & Education*, Vol.12, No:4, pp.603-621.
- EK, A. ve AKSELSSON, R. (2005), "Safety culture on board six Swedish passenger ships", *Maritime Policy & Management*, Vol.32, No:2, pp.159-176.
- ENGLE, R.L. ve CROWNE, K.A. (2014), "The Impact of International Experience on Cultural Intelligence: An Application of Contact Theory in a Structured Short-term Programme", *Human Resource Development International*, Vol.17, No:1, pp.30-46.
- FEARON, J.D. (2003), "Ethnic and Cultural Diversity by Country", *Journal of Economic Growth*, Vol 8, pp.195-222.
- FIELD, A. (2009). Discovering Statistics Using SPSS. Sage Publications, London.
- GARDNER, H. (1983), Frames of Mind: Theory of multiple intelligences. Fontana Press.
- GEGEZ, A.E. (2010), Pazarlama Araştırmaları. Geliştirilmiş 3. Baskı. Beta, İstanbul.
- HELVACIOĞLU, N. ve ÖZUTKU, H. (2010), "Kültürel Farklılıkların Yönetiminde İnsan Kaynakları Stratejilerinin Rolü: IKEA Örneği", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol.8, No:1, ss.196-216.
- HETHERINGTON, C., FLIN, R. ve MEARNNS, K. (2006), "Safety in shipping: The human element", *Journal of Safety Research*, Vol.37, No:4, pp.401-411.
- HORCK, J. (2004). "An analysis of decision-making processes in multicultural maritime scenarios", *Maritime Policy and Management*, Vol.31, No:1, pp.15-29.

- HORCK, J. (2008), *Cultural and gender diversities affecting the ship/port interface*, International Ship-Port Interface Conference (ISPIC), Bremen, May 19-21, 2008.
- İŞÇİ, E., SÖYLEMEZ, Ö. ve KAPTANOĞLU YILDIRIM, A. (2013), “Örgütlerde Kültürel Zeka ve Hastane İşletmelerinde Kültürel Zeka Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, Vol.4, No:5, ss.1-18.
- KIM, K., KIRKMAN, B.L. ve CHEN, G. (2008). “Cultural intelligence and international assignment effectiveness”. S. Ang ve L. Van Dyne (eds), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement and applications* (pp.71-90), M.E. Sharpe, New York, NJ.
- MOON, T. (2010), “Emotional intelligence correlates of the four-factor model of cultural intelligence”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.25, pp.876-898.
- ÖZGÜR, T. (2007), *Kültürel Farklılıklar ve Yönetimi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- PALLANT, J. (2005). *SPSS Survival Manual*. Allen & Unwin, Sidney.
- PENBEK, Ş., YURDAKUL ŞAHİN, D. ve CERİT, A.G. (2012), “Intercultural Communication Competence: A Study about the Intercultural Sensitivity of University Students Based on their Education and International Experiences”, *International Journal of Logistics Systems and Management*, Vol. 11, No. 2, pp..232-252.
- PROGOULAKI, M. ve ROE, M. (2011), “Dealing with multicultural human resources in a socially responsible manner: a focus on the maritime industry”, *WMU Journal of Maritime Affairs*, Vol.10, pp.7-23.
- SHANNON, L.M. ve BEGLEY, T.M. (2008), “Antecedents of the four-factor model of cultural intelligence”. S. Ang ve L. Van Dyne (eds), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement and applications* (pp.41-55), M.E. Sharpe, New York, NJ.
- ŞAHİN, F. (2011), “Liderin Kültürel Zekâsının Astların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Doyumu Üzerine Etkisi”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, Vol.10, No.2, ss.80-104.
- ŞAHİN, F., GÜRBÜZ, S., KÖKSAL, O. ve ERCAN, Ü. (2013), “Measuring Cultural Intelligence in the Turkish Context”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol.21, No.2, pp.135-144.
- ŞAHİN, F. ve GÜRBÜZ, S. (2012), “Kültürel Zekâ ve Öz-Yeterliliğin Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkisi: Çokuluslu Örgüt Üzerinde Bir Uygulama”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Vol.14, No.2, ss.123-140.
- TAVŞANCIL, E. (2010), *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. 4. Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TAY, C., WESTMAN, M. ve CHIA, A. (2008), “Antecedents and consequences of cultural intelligence among short-term business travelers”. S. Ang ve L. Van Dyne (eds), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement and applications* (pp.126-1445), M.E. Sharpe, New York, NJ.
- TEMPLER, K.J., TAY, C. ve CHANDRASEKAR, N.A. (2006), “Motivational Cultural Intelligence, Realistic Job Preview, Realistic Living Conditions Preview and Cross-Cultural Adjustment”. *Group & Organization Management*, Vol.31, No.1, pp.154-173.
- THEOTOKAS, I. ve PROGOULAKI, M. (2007), “Cultural diversity, manning strategies and management practices in Greek shipping”, *Maritime Policy and Management*, Vol.34, No.4, pp.383-403.
- THOMAS, D.C. (2006), “Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness”. *Group & Organization Management*, Vol.31, No.1, pp.78-99.
- THOMAS, D.C. ve INKSON, K. (2003), *Cultural Intelligence: People Skills for Global Business*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- THOMAS, D.C., ELRON, E., STAHL, G., EKELUND, B.Z., RAVLIN, E.C., CERDIN, J.L., POELMANS, S., BRISLIN, R., PEKERTI, A., AYCAN, Z., MAZNEVSKI, M., AU,

- K. ve LAZAROVA, M.B. (2008), "Cultural Intelligence: Domain and Assessment", *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol.8, No.2, pp.123-143.
- VAN DYNE, L. ve ANG, S. (2005), Cultural Intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations, Global EDGE.
- VAN DYNE, L., ANG, S., NG, ROCKSTUHL, T., TAN, M.L. ve KOH, C. (2012), "Sub-dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence", *Social and Personality Psychology Compass*, Vol.6, No.4, pp.295-313.
- WOOD, E.D. ve PETERS, H.Y.Z. (2014), "Short-term Cross-Cultural Study Tours: Impact on Cultural Intelligence", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.25, No.4, pp.558-570.
- YEŞİL, S. (2009). "Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zeka", *KMU İİBF Dergisi*, Vol.11, No.16, ss.100-131.
- YEŞİL, S. (2010), "21. Yüzyılın Küresel Örgütleri İçin Kültürel Zeka", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.19, No.2, ss.147-168.