

Çok Kültürlü Organizasyonlarda Kültürlerarası Duyarlılığın İşbirliğine Yatkınlık Bağlamında İncelenmesi: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Örneği

Investigation of Intercultural Sensitivity in Multicultural Organizations in the Context of Collaborative Disposition: The Case of Kyrgyz-Turkish Manas University

Ph.D. candidate Akif Korkmaz [ID 0000-0002-2470-4454](#)

Ph.D. candidate Salih Kırdemir [ID 0000-0002-9202-4629](#)

Assoc. Prof. Dr. Murat Esen [ID 0000-0003-2434-6586](#)

Abstract

The aim of this study is to reveal the effect of intercultural sensitivity of employees in multicultural organizations on their predisposition to cooperation. The sample of the study consists of academic and administrative staff of Kyrgyz-Turkish Manas University. The data used in the study were collected through a questionnaire form. Reliability analysis, t test, ANOVA test and regression analyses were used to analyses the data. According to the results of the research, it was determined that intercultural sensitivity and tendency to cooperation of the employees showed a significant difference according to gender, marital status, being a citizen of a different country, working style, age groups and education levels.

1 Giriş

Yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte toplumlar arası etkileşim oldukça artmıştır. İletişim ve ulaşılabilirliğin kolaylaşması arkadaşlık, eğitim ve iş ortaklığı gibi karşılıklı etkileşimle gerçekleşen bireysel ve ticari ilişkilerde farklı kültürlerden insanların aynı ortamda bulunarak birlikte çalışmalarına olanak sağlamaktadır (Elif ve Aytakin, 2020). Küresel ölçekte etkileşimin bu denli artmasının bir sonucu olarak çok kültürlülük kavramı öne çıkmaktadır. Çok kültürlülük genel olarak bir toplumdaki çeşitlilik anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çok kültürlülük; farklı dil, din, ırk, cinsiyet, yaş ve bunların dışında kalan diğer yaşam biçimlerinin de yer aldığı gruplar şeklinde ifade edilmektedir. Bununla birlikte çok kültürlülük bir toplumun hem ulusal hem de yerel düzeyde kültürel çeşitlilikle ilgilenme şekli olarak belirtilmektedir. Yine çok kültürlülük, farklı kültüre sahip bireylerin birlikte hareket etmesi, beraber yaşaması ve birlikte iş yapması olarak da tanımlanmaktadır (Göksoy, 2019; Karaca, 2018)

Küreselleşmeyle birlikte çok kültürlü organizasyonlar ortaya çıkmıştır. Farklı kültürel özelliklere sahip çalışanları olan çok kültürlü organizasyonlar için kültürel farklılıkların önemi artmaktadır (İşleyen ve Doğan, 2020). Çok kültürlü organizasyonlar, farklı grupların kuruma getirdiği bilgi ve bakış açılarının çeşitliliği ile çalışmaların, yönetim ve işletim sistemlerinin başarıya ulaşmak için temel değer ve normlara göre şekillendirildiği kurumlardır. Bu tür kurumlarda tüm grupların üyelerine eşit davranılmakta ve grup üyeleri önemli kararlara dahil edilmektedir. Aynı zamanda kurumun sunduğu ödül ve fırsatlardan grup üyeleri eşit bir şekilde yararlanmakta ve tüm kurumsal düzeylerde temsil edilmektedir (Jones ve Brazzel, 2014).

Çok kültürlü organizasyonlar mevcut ekonomik sistemde her yerde mevcuttur. Dolayısıyla farklı kültürlerle ait işgücü çeşitliliği çok kültürlü organizasyonların ortak özelliğidir. Çok kültürlü organizasyonlar, farklı kültürlerden insanların belirli ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalıştığı bir kuruluş şeklinde tanımlanmaktadır. Çok kültürlü organizasyonlarda çalışan farklı kültürlerden insanların sahip olduğu işgücü potansiyelinin ortaya çıkarılması için onların karma becerilerinin derinlemesine anlaşılması gerekmektedir (Hussain, 2018). Bu bağlamda çok kültürlü ortamlarda kültürlerarası duyarlılık ön plana çıkmaktadır. Kültürlerarası duyarlılık, bireylerin farklı kültürlerle saygılı olması, farklı kültürden insanların bakış açılarına değer vermesi, kültürel farklılıkları anlaması ve takdir etmesidir (Ayten ve İsmail 2020). Bu bilgilerden yola çıkarak kültürlerarası duyarlılık, çok kültürlü organizasyonlarda çalışan bireylerin karşılıklı olarak birbirlerinin kültürlerine saygılı olması ve iş birliği içinde çalışması şeklinde de ifade edilebilir.

Bu çalışmanın amacı çok kültürlü organizasyonlarda çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliğine yatkınlıklarına etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nin akademik ve idari personeli oluşturmaktadır. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nin benzer kültürel özelliklere sahip iki kardeş ülkenin iş birliği ile kurulan çok kültürlü bir organizasyon olması araştırmanın önemini göstermektedir. Araştırma Manas üniversitesinin çalışanları ile sınırlıdır. Çalışmanın kültürlerarası duyarlılık literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir.

2 Kültürlerarası Duyarlılık

Mevcut literatür incelendiğinde kültürlerarası duyarlılık kavramına ilişkin ortak bir görüş olmadığı anlaşılmaktadır. Bazı disiplinlerde kültürel yeterlilik kavramı kullanılırken mühendislik bilimi küresel yeterlilik kavramını tercih etmektedir. Ayrıca birçok farklı alanda ise çok kültürlü yeterlilik kavramı kullanılmaktadır (Yıldırım ve Çağlayan 2022). Bununla birlikte bilimsel çalışmalarda çok kültürlülük, çok dillilik, iletişimsel yeterlilik, kültürler arası adaptasyon, kültürlerarası farkındalık, kültürlerarası iletişim, kültürel yeterlilik, kültürlerarası duyarlılık, kültürlerarası iş birliği, küresel yeterlilik, uluslararası yeterlilik, kültürlerarası etkileşim, kültürler arası iletişim gibi çok farklı kavramların kullanıldığı ifade edilmektedir (Fantini, 2009). Bu çalışmada kültürlerarası duyarlılık kavramının kullanılması tercih edilmiştir (Bennett, 1986; Hammer vd., 2003).

Başka bir kültürün içinde etkili olabilmek için, insanların diğer kültürlere ilgi duyması, kültürel farklılıklara duyarlı olması ve diğer kültürlerin insanlarına saygı göstermenin bir göstergesi olarak davranışlarını değiştirmeye istekli olması gerekmektedir. Bu bağlamda kültürlerarası duyarlılık kültürel farklılıkları ayırt etme, deneyimleme becerisine sahip olma ve farklı kültürlere duyarlı hareket etme şeklinde belirtilmektedir (Hammer vd., 2003). Bunun yanı sıra kültürlerarası duyarlılık bireyin kültürlerarası iletişimde uygun davranmasını teşvik eden, farklı kültürleri anlamaya ve kültürel farklılıklara olumlu bir duygu geliştirme yeteneği şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle diğer kültürün insanlarının görüşlerine duyarlı olmak, kültürel farklılıklar ile baş etmek ve farklı kültürlere saygı duymak kültürlerarası duyarlılık olarak belirtilmektedir (Nesrin ve Olkun, 2018). Başka bir tanıma göre kültürlerarası duyarlılık bireyin diğer kültüre sahip olan kişiler ve durumlar ile karşı karşıya kaldığında diğer kültürden kaynaklanan farklılıkları anlamaya hevesli olma, beğenme veya ilgi gösterme gibi duygusal eğilimlerini içermektedir. Aynı zamanda kültürlerarası duyarlılık farklı kültürlere sahip bireylerin görüş ve düşüncelerine karşı duyarlı olmak şeklinde tanımlanmaktadır (Abaslı ve Polat 2019). Yine kültürlerarası duyarlılık bireyin kültürel farklılıkları kabul etmede ve anlamada kendi motivasyonunu sağlamak amacıyla gerekli olan aktif istek olarak ifade edilmektedir (Bulduk vd., 2017). Bununla birlikte kültürlerarası duyarlılık, kişinin kültürel farklılıkları anlama ve kabul etme arzusunu gösteren, kültürlerarası yeterliliğin duygusal bir yönüdür. Ayrıca kültürlerarası duyarlılık, kişinin kültürel farklılıkları kabul etme, değer verme ve anlama konusunda kendini motive etme yeteneğini göstermektedir (Uyun ve Warsah, 2022). Bu bağlamda kültürlerarası duyarlılık bireylerin başkalarının kültürel farklılıklarını tanımayı, kabul etmeyi ve onlara saygı duymayı ifade etmektedir (Aksin, 2023).

3 İşbirliğine Yatkinlık

İş birliği, bir amacı gerçekleştirmek ya da var olan bir problemi çözmek için bir grup bireyin birlikte hareket ederek paylaşımlı bir anlayış oluşturması ve bu ortak anlayışı sürdürme çabasından kaynaklanan koordineli faaliyetler şeklinde belirtilmektedir (Bozkurt ve Özdemir, 2018). Bu bilgiler ışığında bireylerin iş birliği yapmasındaki amacın başarılı olmak, belirlenmiş hedeflere ulaşmak ve sorunlara çözüm üretmek olduğu söylenebilir.

İş birliği, bir etkinlik içerisinde yer alan her bir katılımcının kendi bilgi ve becerisine göre sorumluluk üstlenmesiyle ortak hedefe ulaşmak için çaba göstermesi şeklinde ifade edilmektedir (Küçükibiş ve Eskiler, 2022). Başka bir tanıma göre ise belirlenmiş bir amaca ulaşmak için resmi veya gayri resmi olmak üzere en az iki tarafın olduğu bilgi paylaşma, sorun çözme ve ortak karar verme bağlamının yer aldığı bir etkileşim süreci olarak tanımlanmaktadır (Saylık ve Arastaman, 2022). Bununla birlikte iş birliği, tarafların karşılıklı çıkarlar doğrultusunda deneyimlerini, bilgi birikimlerini, yeteneklerini, kaynaklarını ve olası riskleri paylaşarak birlikte çalışması olarak belirtilmektedir. Bu bilgilerden hareketle iş birliği en basit anlamda ortak çalışma süreci şeklinde ifade edilmektedir. İş birliği sürecinde çalışanın parçası olduğu takımın başarısını kendi başarısı gibi görmesi, takım çalışmasının önemini farkında olması, takım arkadaşları ile ortak duyguları ve fikirleri paylaşabilmesi gerekmektedir (Hatip ve Seren, 2021). Bunun yanı sıra iş birliği ekip halinde ortak bir amaca yönelik olarak gerçekleştirilen bir eylemdir. Dolayısıyla iş birliği için farklı bakış açılarına sahip kişilerin birlikte çalışabilmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte iş birliği yapan ekip, kararları ortak olarak aldığı için ortaya çıkan sonuçlardan bütün ekibi oluşturan üyeler sorumludur. Bu nedenle takım üyelerinin uzmanlıkları ve yetkileri doğrultusunda karar almaları, birbirlerinin mesleki sırlarını bilmeleri iş birliğinin sağlanması için oldukça önemlidir (Eraslan ve Gülhan, 2020).

Meslekler arası kolaylaştırıcılar iş birliğine rol model olduğunda, katılımcıların başkalarıyla çalışırken güven ihtiyacı, başkalarının görüşlerine saygı, açıklık ve yansıtma ihtiyacı konusundaki farkındalığını arttırmaktadır. Bu nedenle kolaylaştırıcıların, diğerlerinin işbirlikçi ilişkiler kurmasına yardımcı olmak için profesyoneller arası yetkin işbirlikçiler olması gerekmektedir. Buna ek olarak meslekler arası iş birliği uygulamasının gerçekleşmesi için ekip üyelerinin göstermesi gereken bazı nitelikler bulunmaktadır. Bunlar; ortak girişim, işbirlikçi çaba, istekli katılım, ortak planlama ve karar alma, takım olarak yaklaşım, uzmanlığın katkısı, ortak sorumluluk, hiyerarşik olmayan ilişkiler ve güç paylaşımı şeklinde sıralanmaktadır (Banfield ve Lackie, 2009). Bunların yanı sıra iş birliği üyeler arası etkili iletişimi, üyelerin birbirine güven duymasını, karşılıklı saygıyı, ortak karar almayı ve üyelerin eşitliğini içermektedir (Schadewaldt vd., 2013).

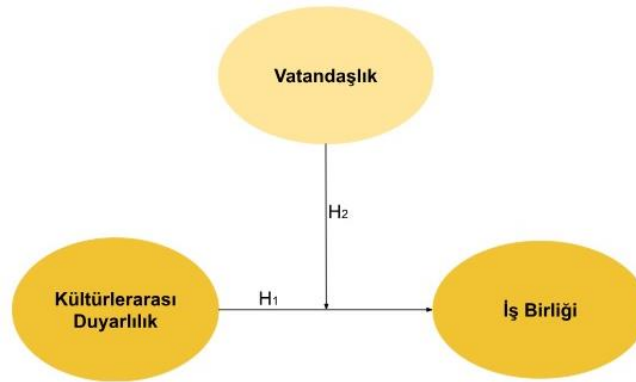
Çalışmanın üst başlıklarında belirtildiği gibi iki veya daha fazla kültürle birlikte yaşayan gruplar çok kültürlü bir toplum olarak ifade edilmektedir. Çok kültürlü organizasyonlarda bireylerin diğer kültürlerle saygılı olması ve olduğu gibi kabul etmesi gerekmektedir. Çok kültürlü yapıların faydaları olduğu gibi anlaşmazlıkların da olması olağan bir durum olarak belirtilmektedir (Kaçar, 2023). Bu noktada bireylerin kültürlerarası duyarlılıkları önem kazanmaktadır. Kültürlerarası duyarlılık, diğer kültürlerden olan bireylerin ihtiyaçlarının farkında olarak onların farklılıklarına saygı göstermek şeklinde ifade edilmektedir (Tanrıverdi vd., 2019). Doğası gereği çok kültürlü olan organizasyonların sahip olduğu farklı kültürel zenginliklerin iş birliği içinde hareket etmesi organizasyonel verimliliğin sağlanmasında önemli avantajlar sağlamaktadır. Dolayısıyla çok kültürlü organizasyonlar için farklılıkların yönetimi büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle çok kültürlü yapılarda iç çatışmaların engellenmesi organizasyonun daha ileri taşınması için belli politikalar oluşturularak, eğitimler verilmesi gerekmektedir. Böylece çok kültürlü yapılarda çalışanların bireysel gelişimine katkı sağlanarak, örgütsel açıdan da çalışma barışının sağlanacağı belirtilmektedir (Güler vd., 2020).

4 Araştırma Metodolojisi

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri, evreni, örnekleme, veri toplama süreci ve verilerin analiziyle ilgili metodolojik bilgiler yer almaktadır. Bu çalışmanın amacı çok kültürlü organizasyonlarda çalışanların kültürel duyarlılıklarının iş birliğine yatkınlıklarına etkisini ortaya koymaktır.

4.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada bir bağımlı, bir bağımsız bir de farklılaştırıcı olmak üzere üç değişken kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak çok kültürlü organizasyon çalışanlarının iş birliğine yatkınlıkları, bağımsız değişken olarak ise kültürlerarası duyarlılık kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkiyi farklılaştırıp farklılaştırmadığını ölçmek amacıyla yerel kültüre sahip çalışanlar ve konuk kültür çalışanlarının ayrımını görebilmek adına, vatandaşlık değişkeni farklılaştırıcı değişken olarak tercih edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli bağlamında test edilecek hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Çok kültürlü organizasyonlarda, çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

H₂: Çok kültürlü organizasyonlarda çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği üzerindeki etkisinde farklı ülke vatandaşlığına sahip olmalarının farklılaştırıcı rolü vardır.

H₃: Çok kültürlü organizasyonlarda çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği üzerindeki etkisinde farklı ülke vatandaşlarıyla sosyal etkileşimde bulunma eğiliminin farklılaştırıcı rolü vardır.

4.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini çok kültürlü kamu üniversiteleri oluşturmaktadır. Evrenin genel bir tanımını yapmak gerekirse farklı ülkelerden öğrenci, öğretim elemanı ve idari personelin olduğu üniversiteler olduğu söylenebilir. Dünyada söz konusu evren tanımına uyan çok sayıda üniversite olması nedeniyle evrenin tamamına ulaşma güçlüğü nedeniyle örnekleme yöntemleri bağlamında kolayda örnekleme yöntemi tercih edilerek evreni temsil ettiği varsayılan Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personel örneklem olarak seçilmiştir. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nin 2022 istatistik raporuna göre 352 akademik ve 303 idari olmak üzere tam zamanlı toplan 655 personeli bulunmaktadır (İstatistiklerle Manas, 2022).

4.3 Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nicel verilerin toplanmasında sıklıkla tercih edilen anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde 23 önermeden oluşan ve Üstün (2011) tarafından geliştirilen Kültürlerarası Duyarlılık Ölçeği bulunmaktadır. İkinci bölümde 11 önermeden oluşan ve Yerlikaya ve Doğruyol (2020) tarafından geliştirilen iş birliği ölçeği yer almaktadır. Üçüncü

bölümde ise 8 sorudan oluşan demografik bilgi formu bulunmaktadır. Hazırlanan anket formu araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 140 kişiye dijital kanallardan 346 kişiye ise elden dağıtmak suretiyle toplam 486 kişiye iletilmiştir. Geri dönen anket formlarından eksik ve hatalı bilgi içerenler çıkarıldıktan sonra tam olarak doldurulmuş olan 386 anket formu değerlendirilmiştir.

4.4 Verilerin Analizi

Anket formu aracılığıyla toplanan veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen verilere grup farklılıklarını belirlemek amacıyla t-testleri ve ANOVA testleri uygulanmıştır. Araştırma modelinin analizi Hayes Process eklentisi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modelini test etmek amacıyla Moderator (farklılaştırıcı/düzenleyici) değişken regresyon analizleri yapılmıştır.

5 Bulgular

Çalışma kapsamında toplanan veriler, araştırmanın amacına uygun olarak yapılan analizler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Çalışmada güvenilirlik analizi ile farklılık ve ilişki/etki analizleri yapılmıştır.

		f	%
Cinsiyet	Erkek	195	50,50
	Kadın	191	49,50
Yaş	18-24	17	4,40
	25-34	90	23,32
	35-44	139	36,01
	45-54	92	23,83
	55 ve üstü	48	12,44
Medeni Durum	Evli	286	74,09
	Bekâr	100	25,91
Ülke	Türkiye	116	30,05
	Kırgızistan	270	69,95
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim	44	11,40
	Lisans	77	19,90
	Yüksek Lisans	142	36,80
	Doktora	123	31,90
Farklı kültürlerden olan mesai arkadaşlarımla işin dışında sosyal ilişkiler de kurarım?	Evet	329	85,23
	Hayır	57	14,77
Çalışma Süresi	1-5	110	28,50
	6-10	78	20,21
	11-15	82	21,24
	16-20	58	15,03
	21 ve üstü	58	15,03
Çalışma Biçimi	Akademik Personel	138	35,75
	İdari Personel	248	64,25

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Bulguları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değer
Kültürlerarası Duyarlılık Ölçeği	23	0,62
İş Birliği Ölçeği	11	0,80
Toplam Ölçek	34	0,77

Tablo 2. Kültürlerarası Duyarlılık Ölçeği ve İş Birliği Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Bulguları

Araştırmaya katılan kişilerin bireysel özelliklerine ilişkin frekans analizi yapılmış ve yukarıdaki Tablo 1 hazırlanmıştır. Çalışmaya katılan erkekler ile kadınların oranı neredeyse birbirine eşittir. Bununla birlikte katılımcılardan %36,01'i (139 kişi) 35-44 yaşa aralığında iken sadece %4,40'ı (17 kişi) 18-24 yaş aralığındadır. Çalışmaya katılanların %74,09'u (286 kişi) evli iken %25,91'i (100 kişi) bekârdır. Araştırmada yer alan katılımcıların %69,95'i (270 kişi) Kırgızistan Cumhuriyeti vatandaşı iken %30,05'i (116 kişi) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşıdır. Katılımcılardan 142 kişi (%36,80) yüksek lisans mezunu olduğunu, 123 kişi (%31,90) ise doktora yaptığını belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%85,23) mesai arkadaşları ile iş dışında da sosyal ilişkiler kurduğunu ifade etmiştir. Araştırmada yer alan kişilerden 110 kişi (%28,50) 1 ile 5 yıl aralığında kurumlarında çalıştıklarını belirtirken 58 kişi ise (%15,03) 21 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmaya katılanlardan 138 kişi (%35,75) akademik personel olduğunu, 248 kişi (%64,25) ise idari personel olduğunu ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin güvenilir olup olmadığını belirlemek için Cronbach's Alpha Katsayısı dikkate alınmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi bulguları yukarıdaki Tablo 2'de bulunmaktadır. Yapılan test sonucunda elde edilen veriler eğer 0,00-0,40 arasında ise güvenilir olmadığı; 0,41- 0,60 arasında düşük güvenilirlikte; 0,61-0,80 arasında değer elde edilmişse orta güvenilirlikte; 0,81-1,00 arası bir değer almış ise yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Kılıç, 2016). Bu durumda araştırmada kullanılan kültürlerarası duyarlılık ölçeği ile ilgili Cronbach's Alfa katsayısı ($\alpha=0,62$) ölçeğin orta derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Yine araştırmada kullanılan iş birliği ölçeğine ilişkin Cronbach's Alfa katsayısına ($\alpha=0,80$) göre ölçeğin orta derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte çalışma kapsamında veri toplamak için kullanılan kültürlerarası duyarlılık ölçeği (Üstün, 2011) ile iş birliği ölçeği (Yerlikaya ve Doğruyol 2020) geliştiriciler tarafından tek faktörlü olarak kullanıldığı için bu çalışmada da her iki ölçek tek faktörlü olarak analizlerde kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların kültürlerarası duyarlılıkları ile iş birliğine yatkınlıklarının bireysel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ANOVA ve t-testleri yapılmıştır.

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss.	F	P
Kültürlerarası Duyarlılık	Erkek	195	3,261	0,280	5,034	0,018
	Kadın	191	3,331	0,302		
İş Birliğine Yatkınlık	Erkek	195	3,997	0,552	10,017	0,000
	Kadın	191	4,169	0,363		
	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss.	F	P
Kültürlerarası Duyarlılık	Evli	286	3,300	0,302	1,055	0,644
	Bekâr	100	3,285	0,265		
İş Birliğine Yatkınlık	Evli	286	4,116	0,501	4,456	0,007
	Bekâr	100	3,985	0,378		
	Ülke	n	\bar{x}	ss.	F	P
Kültürlerarası Duyarlılık	Türkiye	116	3,241	0,281	2,635	0,014
	Kırgızistan	270	3,319	0,295		
İş Birliğine Yatkınlık	Türkiye	116	3,969	0,542	2,055	0,005
	Kırgızistan	270	4,131	0,436		
	Çalışma Biçimi	n	\bar{x}	ss.	F	P
Kültürlerarası Duyarlılık	Akademik Personel	138	3,324	0,245	7,386	0,136
	İdari Personel	248	3,280	0,316		
İş Birliğine Yatkınlık	Akademik Personel	138	4,164	0,405	0,914	0,007
	İdari Personel	248	4,037	0,505		

Tablo 3. Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin T Testi Bulguları

Katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin t testi bulguları yukarıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir. İlgili tabloya göre katılımcıların kültürlerarası duyarlılıkları ve iş birliğine yatkınlıkları cinsiyetlerine, medeni durumlarına, farklı ülke vatandaşı olma ve çalışma biçimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bağlamda kadınların kültürlerarası duyarlılıkları ve iş birliğine yatkınlıkları erkeklerden daha yüksektir. Bununla birlikte katılımcıların medeni durumuna göre kültürlerarası duyarlılıklarında anlamlı bir fark bulunmazken iş birliğine yatkınlıklarında anlamlı bir fark vardır. Evli katılımcıların iş birliğine yatkınlıkları bekârlardan daha yüksektir. Bu durum evli kişilerin eşleri ile yaptıkları iş birliğinden dolayı çalışma hayatında da iş birliği yapmaya yatkın olmaları şeklinde açıklanabilir.

Yine tabloya göre çalışanların kültürlerarası duyarlılıkları ve iş birliğine yatkınlıklarında farklı ülke vatandaşı olmalarına göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kırgızistan Cumhuriyeti vatandaşı olan çalışanların kültürlerarası duyarlılıkları ve iş birliği yapmaya yatkın olma durumları Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan çalışanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların kültürlerarası duyarlılıkları çalışma biçimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken iş birliğine yatkınlıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tabloya göre akademik personelin iş birliğine yatkınlık düzeyi idari personele göre daha yüksektir. Bu durumda idari personelin sadece sorumlu olduğu işi yaptığı söylenebilir. Bunun yanı sıra akademik personelin iş birliği yapmaya yatkın olması ise birlikte bilimsel çalışma yapma kültüründen kaynaklandığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılanların bireysel özelliklerine ilişkin ANOVA testi bulguları yukarıdaki Tablo 4'te bulunmaktadır. Katılımcıların kültürlerarası duyarlılıkları yaş durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak katılımcıların iş birliği yapma düşünceleri yaş durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlgili tablo incelediğinde araştırmada yer alan 55 ve üstü yaş grubundaki katılımcıların iş birliğine yatkınlıkları 25-34 ve 35-44 yaş grubunda yer alan katılımcılara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. 55 ve üstü yaş grubundaki bireylerin iş birliği yapmaya yatkın olması uzun süre birlikte çalışmalarıyla açıklanabilir. Katılımcıların kültürlerarası duyarlılıklarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte iş birliği yapma durumlarında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tablo 4'e

bakıldığında eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora olan katılımcıların iş birliğine yatkinlıkları eğitim düzeyi orta öğretim olan katılımcılara göre daha yüksektir. Dolayısıyla katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça iş birliğine yatkinlıklarının da arttığı söylenebilir.

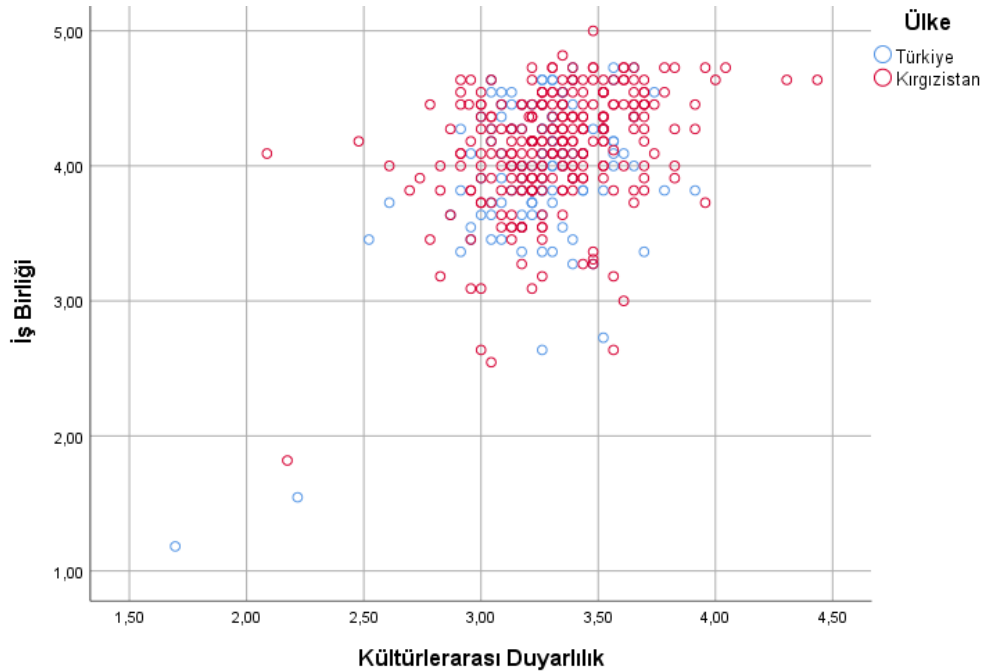
Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla farklı ülke vatandaşı olma değişkenine ve farklı ülke vatandaşları ile sosyal etkileşimde bulunma eğilimi değişkenine göre Moderator (farklılaştırıcı/düzenleyici) analizleri yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma da yer alan H_1 ve H_2 hipotezi ile ilgili bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

	Yaş Grubu	n	\bar{x}	ss.	F	P	Açıklama
Kültürlerarası Duyarlılık	A 18-24	17	3,322	0,335	0,905	0,461
	B 25-34	90	3,272	0,252			
	C 35-44	139	3,309	0,251			
	D 45-54	92	3,266	0,374			
	E 55 ve üstü	48	3,350	0,283			
İş Birliğine Yatkinlık	A 18-24	17	3,850	0,578	2,500	0,042	B<E
	B 25-34	90	4,059	0,367			
	C 35-44	139	4,060	0,465			
	D 45-54	92	4,101	0,598			C<E
	E 55 ve üstü	48	4,237	0,327			
	Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	ss.	F	P	Açıklama
Kültürlerarası Duyarlılık	A Ortaöğretim	44	3,262	0,422	0,838	0,474
	B Lisans	77	3,304	0,280			
	C Yüksek Lisans	142	3,322	0,269			
	D Doktora	123	3,273	0,271			
İş Birliğine Yatkinlık	A Ortaöğretim	44	3,868	0,728	4,049	0,007	A<C
	B Lisans	77	4,046	0,529			A<D
	C Yüksek Lisans	142	4,129	0,390			
	D Doktora	123	4,127	0,393			

Tablo 4. Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin ANOVA Testi Bulguları

Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	0,4334	0,1878	0,1848	29,4471	3,000	382,000	0,000
		Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
Kültürlerarası Duyarlılık		1,3571	0,2986	4,5447	0,000	0,770	1,944
Moderator	Türkiye	0,9368	0,1425	6,5719	0,000	0,6565	1,217
	Kırgızistan	0,5164	0,0889	5,8103	0,000	0,3417	0,6911

Tablo 5. Katılımcıların Farklı Ülke Vatandaşı Olmalarına İlişkin Farklılaştırıcı Analiz Bulguları



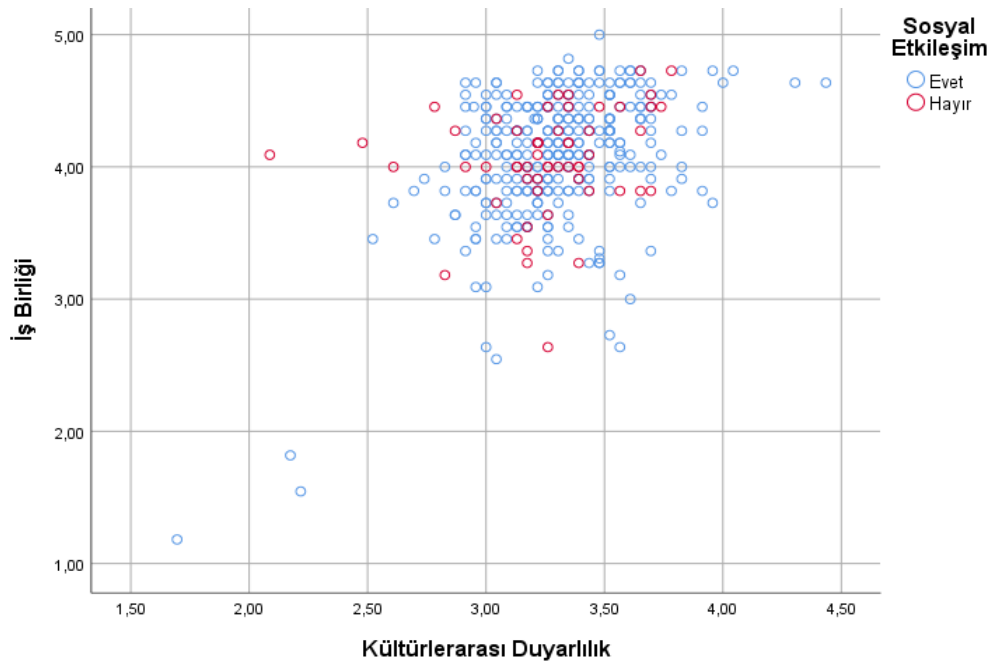
Şekil 2: Farklı Ülke Vatandaşı Olmanın İş Birliğine Etkisi

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde katılımcıların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliğine yakınlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir ($p < 0.01$). Bununla birlikte farklı ülke vatandaşı olmanın farklılaştırıcı/düzenleyici bir rolü olup olmadığına yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre her iki ülke vatandaşlarında da kültürler arası duyarlılığın iş birliğine yakınlık eğilimi üzerindeki etkisinin pozitif yönde olduğu dolayısıyla da Kırgız ve Türk vatandaşı olmanın bu etkiyi farklılaştırmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre H_1 hipotezi kabul edilmiş ancak H_2 hipotezi doğrulanmamıştır. Regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan saçılım aşağıdaki Şekil 2'de verilmiştir.

Araştırma kapsamında yapılan bir diğer analiz ise çok kültürlü organizasyon çalışanları arasında diğer kültürlerden olan bireyler ile sosyal etkileşimde bulunma eğiliminin, çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliğine yakınlıkları üzerindeki etkisinde farklılaştırıcı/düzenleyici bir rolü olup olmadığına yöneliktir. Tablo 6'da yer alan sonuçlara göre farklı kültürlerden çalışanlar ile iş ve sosyal yaşamda etkileşimde bulunma eğiliminin farklılaştırıcı rolü olduğu dolayısıyla bu çalışanların, etkileşimde bulunma eğilimi olmayan çalışanlarla karşılaştırıldığında kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliğine yakınlıklarına olumlu yönde etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bir başka deyişle farklı ülke vatandaşları ile sosyal etkileşimde bulunma eğilimi olan katılımcıların iş birliğine yakınlık düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizinin bulguları Tablo 6'da yer almaktadır. Ayrıca analiz sonucu elde edilen saçılım aşağıdaki Şekil 3'te gösterilmiştir.

Model Özeti	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	0,4174	0,1742	0,1879	26,8652	3,000	382,000	0,000
		Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
Kültürlerarası Duyarlılık		1,1948	0,2497	4,7844	0,000	0,704	1,686
Moderator	Evet	0,7308	0,0826	8,8422	0,000	0,5683	0,8933
	Hayır	0,2668	0,1872	1,4252	0,155	-0,1013	0,6348

Tablo 6. Katılımcıların Farklı Ülke Vatandaşları ile Sosyal Etkileşimde Bulunma Eğiliminde Olmalarına İlişkin Farklılaştırıcı Analiz Bulguları



Şekil 3: Farklı Ülke Vatandaşları ile Etkileşimde Bulunmanın İş Birliğine Etkisi

6 Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin kültürlerarası duyarlılıkları iş birliğine yakınlık bağlamında incelenmiştir. Araştırma 138 akademik ve 248 idari personeli kapsamaktadır. Katılımcıların kültürlerarası duyarlılıklarını ve iş birliğine yakınlık olup olmadıklarını belirlemek amacıyla ikili gruplar için t testleri, çoklu gruplar için ise anova analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz bulgularına göre kadın çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının ve iş birliğine yakınlık düzeylerinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber çalışanların medeni durumlarına göre kültürlerarası duyarlılıklarında anlamlı bir fark bulunmazken iş birliğine yakınlıklarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evli çalışanların iş birliğine yakınlıkları bekâr çalışanlardan daha yüksektir. Yine elde edilen bulgulara göre çalışanların kültürlerarası duyarlılıkları ve iş birliğine yakınlıklarında farklı ülke vatandaşı olmalarına göre

anamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada Kırgız vatandaşı olan çalışanların kültürlerarası duyarlılıkları ve iş birliğine yatkınlık derecelerinin Türk vatandaşı olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra çalışanların kültürlerarası duyarlılıkları çalışma biçimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken iş birliğine yatkınlıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bulgulara göre akademik personelin iş birliğine yatkınlık düzeyi idari personele göre daha yüksektir. Bu durum akademik personelin ortak bilimsel çalışma kültürüne sahip olması nedeniyle iş birliği yapmaya yatkın olması şeklinde açıklanabilir. Ayrıca idari personelin sadece sorumlu olduğu işe odaklandığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre; katılımcıların kültürlerarası duyarlılıkları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemekle birlikte iş birliğine yatkınlıkları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Başka bir deyişle 55 ve üstü yaş grubundaki katılımcıların iş birliğine yatkınlıkları 25-34 ve 35-44 yaş grubunda yer alan katılımcılara göre daha yüksektir. Dolayısıyla 55 ve üstü yaş grubundaki bireylerin iş birliğine yatkın olmasının uzun süre birlikte çalışmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bununla birlikte çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamakla beraber iş birliğine yatkınlıklarında eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bulgulara göre eğitim düzeyi yüksek lisans ve doktora olan çalışanların iş birliğine yatkınlıkları eğitim düzeyi orta öğretim olan çalışanlara göre daha yüksektir. Dolayısıyla eğitim seviyesi arttıkça çalışanların iş birliğine yatkınlıklarının da arttığı söylenebilir.

Araştırmanın modelini test etmek amacıyla Moderator (farklılaştırıcı/düzenleyici) değişken regresyon analizleri kullanılmıştır. Bulgulara göre katılımcıların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliğine yatkınlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda çok kültürlü organizasyonlarda, çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğunu ileri süren (H₁) hipotez doğrulanmıştır. Çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği üzerindeki etkisinde farklı ülke vatandaşlığına sahip olmalarının farklılaştırıcı/düzenleyici bir rolü olup olmadığını test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; belirli bir süre aynı ortamda çalışan bireyler farklı ülke vatandaşı olsalar da kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği üzerindeki etkisinin farklılaşmadığı bulunmuştur. Dolayısıyla çok kültürlü organizasyonlarda çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği üzerindeki etkisinde farklı ülke vatandaşlığına sahip olmalarının farklılaştırıcı rolü olduğunu iddia eden (H₂) hipotez kabul edilmemiştir. Bununla birlikte farklı ülke vatandaşları ile sosyal etkileşimde bulunan çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliğine yatkınlıkları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz bulgularına göre farklı ülke vatandaşları ile sosyal etkileşimde bulunma eğilimi olan çalışanların kültürlerarası duyarlılığının iş birliği üzerindeki etkisinin farklılaştığı ve etkileşimde bulunmanın olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Böylece farklı ülke vatandaşları ile sosyal etkileşimde bulunan çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarının iş birliği yapma eğiliminde farklılaştırıcı rolü olduğunu ileri süren (H₃) hipotez desteklenmiştir. Dolayısıyla çok kültürlü organizasyonlarda çalışanların farklı kültüre ait vatandaşlar ile etkileşimde olma eğilimi çok kültürlü ortamlara uyum sağlamalarına olumlu katkı sunmaktadır (İşleyen ve Doğan, 2020). Bu nedenle çalışmada elden edilen bulgulara göre farklı ülke vatandaşları ile etkileşimde bulunma eğiliminde olan çalışanların kültürlerarası duyarlılıkları arttıkça iş birliğine yatkınlıklarının da arttığı söylenebilir.

Çalışma bulgularından yola çıkarak çok kültürlü organizasyonlarda çalışanların kültürlerarası duyarlılıklarını ve iş birliğine yatkınlık düzeylerini artırmak için ortak etkinlik düzenlemek, ortak proje ekipleri kurmak ve ortak çalışma ofisi gibi uygulamalar önerilmektedir.

Bu çalışma Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi'nin akademik ve idari personeli ile sınırlandırılmıştır. Çalışmanın kültürlerarası duyarlılık literatürünün genişletilmesi amacı ile farklı ülkelerde faaliyet gösteren çok kültürlü eğitim kurumları örnekleme dahil edilerek ev sahibi ve konuk kültüre ait bireylerin davranış kalıpları arasında iş birliğine yatkınlık eğilimi olup olmadığını araştırmıştır.

Kaynakça

- Abaslı, K., & Polat, Ş. (2019). Öğrencilerin Kültürlerarası Duyarlılık ve Kültürel Zekâya İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 193-202.
- Aksin, A. (2023). Five-factor personality traits as predictors of intercultural sensitivity among Turkish preservice teachers. *Heliyon*, 9, e17867. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17867>
- Banfield, V., & Lackie, K. (2009). Performance-based competencies for culturally responsive interprofessional collaborative practice. *Journal of Interprofessional Care*, 23(6), 611-620. <https://doi.org/10.3109/13561820902921654>
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International journal of intercultural relations*, 10(2), 179-196.
- Bozkurt, E., & Özdemir, İ. E. Y. (2018). Mesleki gelişimde iş birliğine dayalı bir yaklaşım: Ders araştırması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(1), 109-116.
- Bulduk, S., Esra, U., & Dincer, Y. (2017). Kültürlerarası duyarlılık ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Bir sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu örneği. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 73-77.

- Elif, A., & Aytekin, H. (2020). Küreselleşen dünyada çokkültürlülük ve yabancı dil eğitimi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(26), 4563-4579.
- Eraslan, P., & Gülhan, Y. B. (2020). Hekimler ve hemşirelerde iş birliğine yönelik tutumun değerlendirilmesi: Kesitsel bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. https://jag.journalagent.com/z4/download_fulltext.asp?pdire=shyd&plng=eng&un=SHYD-22931
- Fantini, A. E. (2009). Assessing intercultural competence. *The SAGE handbook of intercultural competence*, 456-476.
- Göksoy, S. (2019). Vatandaşlık Eğitimi Mi? Çokkültürlülük ve Kapsayıcı Eğitimi Mi? *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 2(2), 1-7.
- Güler, M. E., Saraç, T., & Almadağ, O. (2020). Çalışanların farklılıkların yönetimi ile ilgili algılarının iş tatminine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 24, 2405.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International journal of intercultural relations*, 27(4), 421-443.
- Hatip, Ö., & Seren, A. H. (2021). Bir üniversite hastanesinde hemşireler arasındaki iş birliğinin hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 181-194.
- Hussain, S. (2018). Managing communication challenges in multicultural organizations. *International Journal of Media, Journalism and Mass Communications*, 4(2), 44-49.
- İstatistiklerle Manas (2022). Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi. Nisan 18, 2024 tarihinde https://www.manas.edu.kg/tr/about_manas/docs adresinden alındı.
- İşleyen, F., & Doğan, E. (2020). Kültürel zeka: Beş büyük kişilik modeli bağlamında bir araştırma. *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, 33, 65-82.
- Kaçar, G. (2023). Çok Kültürlü Eğitim Uygulamalarının Karşılaştırılması: Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Finlandiya ve Türkiye Örneği. *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 8(1), 14-36.
- Karaca, F. (2018). Türkiye’de ve dünyada çokkültürlülük ve eğitim. *TheJournal of Academic Social Science Studies*, 72, 25-40.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach’ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Küçükbiş, H. F., & Eskiler, E. (2022). İşbirliğine Dayalı Oyunla Öğrenme Stratejileri İçin Motivasyon Ölçeği; Türkçeye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması/Motivation Scale for Learning Strategies with Collaborative Play; Adaptation to Turkish, Validity and Reliability Study. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 79-98.
- Nesrin, Ö., & Olkun, E. O. (2018). Üniversite öğrencilerinin kültürlerarası duyarlılık düzeyi: Selçuk Üniversitesi örneği. *Selçuk İletişim*, 11(2), 54-73.
- Saylık, N., & Arastaman, G. (2022). Okul İşbirliği Ölçeğinin Geliştirilmesi Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 462-483.
- Schadowaldt, V., McInnes, E., Hiller, J. E., & Gardner, A. (2013). Views and experiences of nurse practitioners and medical practitioners with collaborative practice in primary health care – an integrative review. *BMC Family Practice*, 14(1), 132. <https://doi.org/10.1186/1471-2296-14-132>
- Tanrıverdi, G., Karabuğa, H. Y., Gürsoy, M. Y., Erdem, Ö., & Gülyenli, N. (2019). Farklı hasta profiline bakım veren iki hemşire grubunun kültürel duyarlılık ve farkındalıklarının karşılaştırılması. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(2), 26-37.
- Uyun, M., & Warsah, I. (2022). Prospective Teachers’ Intercultural Sensitivity alongside the Contextual Factors as the Affective Domain to Realize Multicultural Education. *International Journal of Instruction*, 15(4), 555-576.
- Üstün, E. (2011). Öğretmen adaylarının kültürlerarası duyarlılık ve etnikmerkezcilik düzeylerini etkileyen etmenler. *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD: İstanbul*. <https://platform.almanhal.com/Details/Thesis/2000250019?ID=4-2000250019>
- Yerlikaya, Y. G., & Doğruyol, B. (2020). İş birliği ölçeği: Kültürel adaptasyon. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 350-363.
- Yıldırım, K., & Çağlayan, S. (2022). Kültürlerarası Duyarlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 3(2), 157-172.