

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/322131530>

Kültürel Zeka Ölçeğinin (KZÖ) Türk Akademisyenler Üzerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: A study of validity and reliability....

Article · December 2017

DOI: 10.2399/yod.17.025

CITATIONS

0

READS

48

4 authors, including:



Gökhan Arastaman

Hacettepe University

16 PUBLICATIONS 29 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Kültürel Zeka Ölçeğinin (KZÖ) Türk Akademisyenler Üzerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: [View project](#)

Kültürel Zeka Ölçeğinin (KZÖ) Türk Akademisyenler Üzerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

A study of validity and reliability evidences of cultural intelligence scale on Turkish academics

Gökhan Arastaman

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara

Özet

Bu çalışmada Ang ve vd. (2007) tarafından geliştirilen Kültürel Zeka Ölçeği'nin (KZÖ) Türk akademisyenler üzerinde Türkçe'ye uyarlaması ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yürütülmüştür. Araştırma Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde görev yapan ve kartopu örneklem yöntemiyle seçilmiş 212 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Orijinali İngilizce olan ve 20 madde dört boyuttan oluşan ölçek öncelikle her iki dile hakim dört alan uzmanının görüşlerinden yararlanılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile güvenilirliği ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. AFA sonuçları, uyarlaması yapılan ölçeğin orijinal formundaki gibi dört alt boyuttan oluştuğunu göstermiş, DFA sonuçları ise bu bulguyu doğrulamıştır. Güvenirlik katsayıları ise KZÖ'nün dört alt boyutunun da yüksek düzeyde güvenilir ölçümler ürettiğini ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, Türkçeye uyarlanan KZÖ'nün akademisyenlerin kültürel zekasını değerlendirmede kullanılabilir geçerli ve güvenilir ölçümler üreten bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar sözcükler: Kültürel adaptasyon, kültürel zeka, kültürel zeka ölçeği, Türk akademisyenler.

Sanal ve fiziksel sınırlar teknolojinin imkanları ile her geçen gün biraz daha silinse de bölgesel ve kültürel değerler arasında ciddi farklılıklar varlığını korumaktadır. Çok kültürlü bir ortamda iş yapan küresel örgütler için bu kültürel farklılıklar, kimi zaman büyük ticari krizlere sebep olabilmektedir. Günümüzde dünyanın dört bir yanında farklı kültürden insanların çalıştığı uluslararası örgütler için bu kültürel değerleri öğrenmek, farklılıkları yönetebilmek ayrı bir önem arz etmektedir (Meyer, 2014).

Küreselleşmenin dünyayı birçok açıdan daha küçük ve düz görünümü hale getirmesine karşın (Friedman, 2006) kültürel

Abstract

In this study, we tested the reliability and validity of Cultural Intelligence Scale (CQ), developed by Ang et al., (2007) on the Turkish academics sample. We conducted the research with 212 academics employed in various universities in Turkey and selected by snowball sampling method. The scale, which is originally in English and consists of 20 items in 4 dimensions, has been translated into Turkish by four academics who are expert on both languages. We examined the construct validity of the scale by Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) and reliability by the Cronbach's alpha coefficient. The results of the EFA showed that the scale adapted consisted of four sub-dimensions as in the original form of the scale, and the DFA results confirmed this finding. The reliability coefficients showed that all four sub-dimensions of CQ generated high level of reliable measurements. The results of the study revealed that the Turkish form of CQ is a valid and reliable measurement tool that can be used to evaluate the cultural intelligence of the academics.

Keywords: Cultural adaptation, cultural intelligence, cultural intelligence scale, Turkish academics.

çeşitliliğin artması hem bireyler hem de örgütler açısından yeni zorlukları da beraberinde getirmektedir. Kültürlerarası etkileşimlerde yaşanan bu zorluklar dünyanın o kadar da düz olmadığını göstermektedir (Ang ve Ng, 2007). Küreselleşen dünyada sınır ötesi etkililiğin önemini vurgulayan Kültürel Zeka (KZ), kültürlerarası etkileşimde bulunan kişiler açısından önemli bir liderlik becerisi olarak kabul edilmektedir. Kültürel çeşitliliğin olduğu ortamlarda bazı bireylerin diğerlerine göre neden daha etkili olduğunu anlamak için Earley ve Ang (2003) çok boyutlu bir yapıya sahip KZ'yi kavramlaştırmışlardır.

İletişim / Correspondence:

Gökhan Arastaman
Hacettepe Üniversitesi Eğitim
Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,
Beytepe, Ankara
e-posta: gokhanarastaman@gmail.com

Yükseköğretim Dergisi 2017; Çevrimiçi Erken Baskı. © 2017 Deomed

Geliş tarihi / Received: Mayıs / May 5, 2017; Kabul tarihi / Accepted: Eylül / September 19, 2017

Bu çevrimiçi makalenin atıf künyesi / Please cite this online article as: Arastaman, G. (2017).

Kültürel Zeka Ölçeğinin (KZÖ) Türk akademisyenler üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması.

Yükseköğretim Dergisi, doi:10.2399/yod.17.025

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.17.025 • Karekod / QR code:



İlk kez Earley ve Ang (2003) tarafından ortaya atılan KZ kavramının psikolojik temellerinin, belirli gruplara karşı önyargıların ve kültürel ayrışmaların olduğu ve bazı grupların alt sınıf olarak tanımlandığı etnosentrik eğilimleri önleyebileceği savunulmaktadır (Livermore, 2013). *Sosyal sınıflandırma kuramına* göre farklı kültürden insanlara karşı dışlayıcı tepki, başlangıçta “benzemezlik/farklılık” algısıyla harekete geçer ve diğerlerini grup dışı üyeler olarak görür (Turner, 1987). Fakat yüksek KZ’ye sahip insanlar farklı kültürden kişilerle güvene dayalı ilişkiler geliştirir, dışlayıcı tepkiler göstermezler (Rockstuhl, Seiler, Ang, Van Dyne ve Annen, 2011). Yirmibirinci yüzyılın pek çok örgütünün çok kültürlü olduğu düşünülürse kültürler arası etkileşimde başarılı olmanın KZ gerektirdiği söylenebilir (Triandis, 2006).

Üniversiteler kültürel çeşitliliği barındıran ve bunu teşvik eden; bilgiyi oluşturan ve yayan özgün örgütsel yapılar olduğundan üniversitelerin, kültürel çeşitliliğin inşasına odaklanması önemli bir gereklilik haline gelmektedir. Değişen dünyayla yüzleşen öncü üniversiteler bulgularını daha kapsamlı bir dünya görüşüne dönüştürebilmek için fırsatlardan yararlanmaktadır (Brustein, 2007). Ancak farklı kültürlerden gelen öğrenci sayısı artmasına karşın üniversitelerdeki akademisyenlerin karşılaştıkları kültürel farklılıkları anlama kapasitelerinde sözü edilen artışa paralel bir gelişme gözlenmemektedir (Dedoussis, 2007). Dolayısı ile günümüz akademisyenlerinin kültürel çeşitliliğin akademik topluma ve küresel pazara sunduğu avantajların farkına varabilmeleri için kültürel çeşitlilik konusuna eğilmeleri gerekmektedir.

Kültürel Zekânın Kavramsal Çerçevesi

Earley ve Ang (2003), farklı ülkelerden bilgi teknolojileri uzmanları ile çalışırken oldukça yetenekli ve zeki olan bu çalışanların sorunlara ortak çözüm yolları üretmede zorlandıklarını görmüş ve KZ kavramını geliştirmiştir.

KZ bireyin yeni bir kültürel ortama etkili bir şekilde uyum gösterebilme kabiliyetidir (Earley ve Ang, 2003, s. 59). Bir başka tanıma göre ise KZ kültürel bilgi, farkındalık ve davranış becerileri repertuarından oluşan çok yönlü bir yetkinliktir. Bu tanımlamada KZ geniş bir kültür yelpazesinde bireylerin kültürleri anlamasını ve buna uygun hareket etmesini sağlayan bir yetenek olarak görülmektedir (Thomas ve Inkson, 2004). Livermore’a (2013) göre KZ, genel olarak, farklı kültürel ortamlarda sorunları etkili bir şekilde tanımlama ve çözme becerisidir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere KZ kültürlerarası araştırmalara ışık tutmakta, bireysel olarak geliştirilebilecek yeteneklere odaklanmaktadır. Dolayısı ile KZ ile ilgili çalışmaların neden bazı insanların farklı örgüt kültürlerinde

etkili bir şekilde çalışabildiklerini keşfetmemize yardımcı olabileceği söylenebilir.

Ang ve Van Dyne (2008) KZ’yi bilişötesi, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal boyutları olan çok yapılı bir kavram olarak tanımlamışlardır. *Bilişötesi* KZ kültürlerarası etkileşimler sırasında bireyin bilinçli kültürel farkındalık düzeyine işaret eder. Bu boyut yeni kültürel ortamlarda sosyal etkileşim için ilkeler geliştirmek ve kestirimlerde bulunmak gibi üst düzey bilişsel stratejiler içerir. Bilişüstü KZ’si gelişmiş olanlar, etkileşimler öncesinde ve sırasında farklı toplumların kültürel tercih ve normlarının bilinçli olarak farkındadırlar. Bu kişiler kültürel varsayımlarını sorgular ve kültürlerarası deneyimlerine ilişkin zihinsel modellerini bu durumlara göre ayarlarlar (Triandis, 2006).

Bilişsel KZ eğitim ve kişisel deneyimler yoluyla öğrenilen farklı kültürlerdeki normlar, uygulamalar ve teamüllere odaklanır. Bu boyut evrensel kültür bilgisinin yanında kültürel farklılıkların bilgisini de içerir. Yüksek bilişsel KZ’ye sahip olanlar, çok yönlü KZ haritalarına ve kültürel çevreye sahiptirler. Bu kişiler benlik ile kültürel bağlam arasındaki ilişkiyi iyi analiz ederler. Bu bilgi yapıları, bilişsel KZ’si gelişmiş olanlara kültürel sistemleri anlamak için temel teşkil eder. Bu da bir kültür içindeki sosyal etkileşim biçimlerini şekillendirir ve etkiler.

Motivasyonel KZ bireyin farklı kültürel ortamlarda öğrenme ve faaliyette bulunmak için dikkati ve enerjiyi yönlendirebilme kapasitesi olarak tanımlanır. Bu boyut KZ’nin hedefe ulaşmayı kolaylaştıran duygu, bilgi ve davranış kontrolünü sağlayan unsurudur. Motivasyonel KZ’si gelişmiş olanlar özünde sahip oldukları ilgiye dayalı olarak dikkat ve enerjilerini güvene dayalı ilişkilere yöneltirler (Ang ve Van Dyne, 2008).

Davranışsal KZ farklı kültürlerden insanlarla etkileşimde bulunulduğunda kültürel olarak sözel ve sözel olmayan eylemleri gösterebilme yeteneğidir. Davranışsal KZ iletişimde kültürel olarak uygun kelimeleri ve cümleleri makul bir biçimde kullanmayı içerir. Davranışsal KZ’si gelişmiş olanlar kültürlerarası etkileşimlerinde esneklik sergilemekte ve başkalarını rahatlatmak ve etkileşimi kolaylaştırmak için davranışlarını uyarlamaktadırlar.

Uluslararası kültürlerde deneyim kazanma ile KZ arasındaki ilişki çeşitli araştırmaların konusu olmuştur. Bu araştırmalar kültürlerarası etkileşim deneyimleri arttıkça KZ düzeyinin de arttığını ortaya koymuştur. Örneğin Shokef ve Erez (2008) çok kültürlü ekipler içinde yer almanın KZ’yi geliştirdiğini saptamıştır. Benzer şekilde farklı kültürlerden insanlarla etkileşimin ve gezilen ülke sayısının KZ’nin önemli bir yor-



dayıcısı olduğunu ortaya koyan çalışmalarda vardır (Crowne, 2008; Tarique ve Takeuchi, 2008).

KZ ile ilgili Türkiye'deki alanyazına bakıldığında sınırlı sayıda çalışma olduğu ve bu çalışmaların hem ampirik hem de kuramsal olarak yapıldığı görülmektedir. Örneğin Yeşil (2009) kültürel farklılıkların yönetiminde alternatif bir strateji olarak KZ'yi kuramsal olarak incelemiştir. Bir başka çalışmada Şahin (2011) liderin KZ'si ile astların vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ersoy ve Ehtiyar (2015) ise Türk ve yabancı yöneticilerle turizm örgütlerinde yürüttükleri çalışmada KZ'nin dört bileşenin de kültürel farklılıkların yönetilmesinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Yukarıda bahsedilen çalışmaların ortak yönü, bu çalışmaların eğitim örgütleri dışında, daha çok hizmet sektöründe gerçekleştirilmeleridir. Türkiye'deki alanyazın incelendiğinde eğitim örgütleri özelinde sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Örneğin İlhan ve Çetin (2014), Ang vd. (2007) tarafından geliştirilen Kültürel Zekâ Ölçeği'nin (KZÖ) Türk kültürüne uyarlamak için üniversite öğrencileri üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Üniversite öğrencilerinin KZ'lerini ölçmek için yapılan bu uyarlama çalışmasının en büyük sınırlılığı katılımcıların farklı kültürlerle etkileşimde bulunma durumlarına ilişkin bir ölçütün olmamasıdır. Yani çalışma grubunu oluşturan 1104 üniversite öğrencisinden kaçının Erasmus öğrenci hareketliliğini gerçekleştirdiği, kaçının farklı bir kültürde yaşadığına ilişkin bir ölçüt yoktur. Halbuki Ang vd. (2007) KZ'yi ölçmek için her bir katılımcının yabancı kültürden öğrencileri ağırlama, farklı ülkelere ziyarette bulunma ve uluslararası staj faaliyetlerinde bulunma gibi şartlara sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Diğer çalışmalar incelendiğinde ise Koçak ve Özdemir (2015) ile Gezer ve Şahin'in (2017) öğretmen adaylarının kültürel zekaları ile çok kültürlü eğitime yönelik tutumları arasındaki ilişkileri, Baltacı'nın (2017) ise okul yöneticilerinin ön yargı, kültürel zeka ve girişimcilik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelediği çalışmaların olduğu görülmektedir. Benzer şekilde bu üç çalışmada da katılımcıların farklı kültürlerden insanlarla etkileşimde bulunma durumlarına ilişkin herhangi bir bilgi ya da ölçütün olmadığı görülmektedir. Bu konuda Earley ve Peterson (2004) ise KZ'yi değerlendirebilmek için farklı bir kültür hakkında anlayış geliştirme anlamına gelen "*kültürel etkilenme*" durumuna vurgu yapmıştır. Yazarlara göre kültürel etkilenmenin olabilmesi için kişinin belirli bir süre farklı bir kültürde yaşamayı, o kültürden insanlarla etkileşimde bulunarak gözlem ve deneyimler yoluyla kültürel bir anlayış kazanması gerekmektedir.

Dolayısıyla mevcut çalışmanın katılımcılarının yurtdışında akademik, turistik vb. sebeplerle kesintisiz üç hafta bulu-

nan akademisyenlerden oluşması, KZ kavramını ortaya atan yazarların öne sürdüğü KZ'nin değerlendirilmesindeki kültürel etkilenme şartını sağladığı söylenebilir. Ayrıca KZÖ'nün faktör yapısının farklı bir örneklem grubunda doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi ve daha güçlü göstergelere ulaşılması açısından çalışmanın akademisyenler özelinde yürütülmesi önemlidir.

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Kültürel zeka ilk olarak iş dünyası bağlamında ortaya çıkıp gelişmesine rağmen günümüzde KZ'nin farklı disiplinlerde uygulandığını görülmektedir (Ang ve Ng, 2007). Bunda teknolojik gelişmelerin tüm dünya ülkelerinin küresel pazarda yer almasını sağlayarak politik, sosyal, ekonomik bakımlardan çeşitlilik gösteren karmaşık bir çevre yaratmış olması etkilidir. Bu küreselleşme hareketinin ön planında, yurtdışında eğitim ve çalışma fırsatı yakalamak ve böylece akademik ve mesleki hedeflerini ilerletmek isteyen öğrenciler, akademisyenler ve yabancı yöneticiler yer almaktadır. Günümüzün küresel dünyasında hem akademisyenler hem de üniversite öğrencilerinin üniversite yaşam kültürünü değiştiren demografik değişiklikler görülmektedir. Küresel anlamdaki değişim ve gelişmeler üniversitelerde çalışan akademisyenler açısından yeni zorluklar ve meydan okumalar doğurmaktadır. Yurtdışı eğitim ve öğrenci değişim programlarındaki hareketlilik ile misafir öğretim üyeliği için fırsatların artması ve üniversiteler arası ortaklıklar gibi durumlar çok kültürlü ortamlarda çalışan akademisyenler için kültürel zekanın önemini gündeme getirmektedir (Grubb, 2015; Rockstuhl vd., 2011).

Görüldüğü üzere kültürel farklılıklara sahip öğrencilerin öğrenim gördüğü üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin farklı kültürlerden olan öğrencilerin beklentilerini yönetmesi ve bu farklılıklardan kaynaklanan dışlayıcı tepkileri en aza indirmeleri açısından KZ'nin varsayımlarının farkında olmaları önemlidir. Ayrıca KZÖ'nün farklı kültürlerde ve örneklemelerde doğrulanması ölçeğin ileriki çalışmalarda kullanılması bakımından da önem taşımaktadır (Van Dyne vd., 2012).

Bu bağlamda düşünüldüğünde bu çalışmanın amacı Ang vd. (2007) tarafından geliştirilen KZÖ'nün Türk akademisyenlerden oluşan örneklem üzerinde geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesidir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Çalışmanın katılımcılarını Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde görev yapan, en az üç haftalık kesintisiz bir süre yurtdışı-

şında akademik bir görevde bulunan 212 akademisyen oluşturmuştur. Çalışmanın katılımcılarını belirlemek için amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örneklemede bir katılımcı araştırmacıya başka bir katılımcının adını verir, bu da üçüncü bir kişinin adını verir ve bu işlem istenen katılımcı sayısına ulaşılan kadar devam eder. Bu yöntem araştırmanın ilgi alanına giren ve bu özelliklere sahip başka insanları tanıyan katılımcıların yönlendirmeleri yoluyla bir örnekleme sağlar. Özellikle ulaşılması zor bir grup ile ilgili araştırma yapıldığında veya örnekleme çerçevesinin güç olduğu durumlarda sıklıkla kullanılan faydalı bir yöntemdir (Patton, 2002, s. 237). Veriler araştırmacı tarafından yüz yüze görüşmeler ve mail yoluyla toplandı. Bu araştırmada katılımcıların 124'ü (%58.8) erkek, 88'i (%41.5) kadındır. Akademik unvana göre ise katılımcıların 64'ü (%30.1) araştırma görevlisi, 20'si (%9.4) öğretim görevlisi ve 128'i (%60.5) öğretim üyesidir.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında Ang vd.'nin (2007) geliştirdiği KZÖ kullanılmıştır. Yazarlar KZÖ'nün yapı geçerliliğini 1360 Singapur ve ABD'li lisans öğrencisi üzerinde test etmiş ve dört faktörlü bir yapı elde etmişlerdir. Toplam yirmi maddeden oluşan orijinal ölçek "üstbilişsel", "bilişsel", "motivasyonel" ve "davranışsal" şeklinde dört alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçekte alt boyutların Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırası ile üstbilişsel için .72, bilişsel için .86, motivasyonel için .76 ve davranışsal alt boyut için .83'rür. KZÖ 'kesinlikle katılmıyorum' ile 'kesinlikle katılıyorum' arasında değer alan yedi dereceli Likert tipi bir ölçektir.

Veri Analizi ve İşlem

Ölçeğin Türkçe uyarlaması için gerekli izin, Soon Ang'dan elektronik posta yolu ile alınmıştır. İzin sürecinin ardından ölçeğin uyarlama süreci başlatılmıştır. Bu süreçte orijinal ölçek iki dili ve kültürü de iyi tanıyan ve çeviri konusunda uzman olan bir öğretim üyesi tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Türkçeye çevirisi yapılan yirmi madde daha sonra Türkçe konusunda bir uzman tarafından Türkçe dil özellikleri açısından incelenmiştir. Ölçeğin İngilizceye geri çevirisi, diğer bir alan uzmanı tarafından yapılmış ve ardından orijinal ölçek ile Türkçe form biri ölçme ve değerlendirme üçü de eğitim yönetimi alan uzmanının görüşüne sunulmuş olarak uygunluk görüşü alınmıştır. Böylelikle gelen geribildirimler doğrultusunda taslağa son hali verilmiştir.

KZÖ'nün yapı geçerliğini test etmek amacıyla katılımcılardan elde edilen verilerin öncelikle betimsel istatistik değerleri saptanmış daha sonra açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı fak-

tör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini saptamak için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçekteki maddelerin ayırt edicilikleri, madde-toplam puan korelasyonları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Araştırmada SPSS 20.0 ve LISREL 8.8 programları kullanılmıştır.

Bulgular

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

KZÖ'nün Türk akademisyenlerden toplanan verilerle yapı geçerliliğini incelemek için AFA yapılmıştır. Birbiriyle kavramsal olarak ilişkili olan faktörlerin oluşturduğu bu yapıyı ortaya çıkarmak için eğik döndürme yöntemlerinden oblimin kullanılmıştır. Veri setinin analize uygunluğunu belirlemek için KMO değerine bakılmış ve .88 olarak hesaplanmış, Bartlett testi ise (2860, 224; p=.000) anlamlı bulunmuştur. Verilerin çarpıklık (*skewness*) ve basıklık (*curtosis*) değerleri .05 anlamlılık düzeyinde incelenmiş ve maddelerin çarpıklık değerlerinin -.51 ile 0.90 arasında, basıklık değerlerinin ise -1.03 ile 1.01 arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ve puanların normalliğini göstermektedir. ■ Tablo 1'de AFA sonucunda elde edilen faktörler, maddelerin faktör yükleri ve açıkladıkları varyans oranları verilmiştir.

■ Tablo 1 incelendiğinde KZÖ'nün dört faktörlü bir yapıdan oluştuğu ve toplam varyansın %69'unu açıkladığı görülmektedir. Bu faktörler "bilişötesi", "bilişsel", "motivasyonel" ve "davranışsal" olarak adlandırılmıştır. "Bilişötesi" faktöründe dört madde yer almaktadır ve maddelerin faktör yük değerleri .52 ile .84 arasında değişmektedir. Ölçeğin orijinal formunda da bu faktörde dört madde yer almaktadır. Ölçeğin "bilişsel" faktöründe, faktör yükleri .66 ile .82 arasında değişen altı madde yer almaktadır. Üçüncü faktör olan "motivasyonel" faktöründe beş madde vardır ve faktör yük değerleri .70 ile .87 arasında değerler almaktadır. Son olarak "davranışsal" faktöründe yer alan beş maddenin yük değerleri .65 ile .81 arasında değişmektedir. Türk akademisyenlerden elde edilen veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda ölçeğin orijinal formu ile eşdeğer olduğu anlaşılmaktadır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

AFA'dan sonra ortaya çıkan yapının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA ile açıklanan model ■ Şekil 1'de verilmiştir.

■ Şekil 1 incelendiğinde DFA sonucunda elde edilen ki kare uyum değerinin ($\chi^2=311.89$, $sd=166$, $p=.00$) anlamlı olduğu ve $\chi^2/sd=1.88$ oranının elde edildiği görülmektedir. DFA ile elde edilen bu oranın 3'ün altında çıkması mükemmel uyumu göstermektedir (Jöreskog ve Sörborn, 1993; Kline, 2010).

Tablo 1. KZÖ'nün faktör yapısı ve faktör yükleri.

Faktör	Madde no	Maddeler	Faktör yükü
Bilişötesi	M 1	Farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilgilerin farkındayım.	.84
	M 2	Bana tanıdık olmayan kültürden bir insanla etkileşim kurduğumda kültürel bilgimi o insanla uyumlu hale getiririm.	.79
	M 3	Farklı kültürler arası etkileşimler için kullandığım kültürel bilginin farkındayım.	.72
	M 4	Farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olduğumda kültürel bilgimin doğruluğunu kontrol ederim..	.52
Açıkladığı varyans %21.18			
Bilişsel	M 5	Diğer kültürlerin yasal ve ekonomi sistemlerini bilirim.	.66
	M 6	Diğer dillerin kurallarını (örn. sözcük, dilbilgisi yapılarını) bilirim.	.77
	M 7	Diğer kültürlerin kültürel değerlerini ve dini inançlarını bilirim.	.78
	M 8	Diğer kültürlerin evlilik sistemlerini bilirim.	.80
	M 9	Diğer kültürlerin güzel sanatlarını ve el sanatlarını bilirim.	.82
	M10	Diğer kültürlerdeki sözel olmayan davranışların ifade edilmiş kurallarını bilirim.	.73
Açıkladığı varyans %17.79			
Motivasyonel	M11	Farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olmaktan hoşlanırım.	.70
	M12	Bana tanıdık olmayan bir kültürün yerel halkı ile sosyalleşebileceğim konusunda kendime güvenirim.	.85
	M13	Benim için yeni olan bir kültüre uyum sağlama stresıyla baş edebileceğimden eminim	.87
	M14	Bana tanıdık olmayan bir kültürde yaşamaktan hoşlanırım.	.73
	M15	Farklı bir kültürdeki alışveriş koşullarına alışabileceğim konusunda kendime güvenirim.	.76
Açıkladığı varyans %15.76			
Davranışsal	M16	Farklı kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olduğumda gerekirse sözel kullanımlarımı (örn. aksan kullanma, dilde tonlama yapabileme) değiştiririm.	.65
	M17	Farklı kültürlerarası durumlara uyum sağlayabilmek için konuşma sırasında duraksamayı ve sessiz kalmayı (iyi etkileşim kurabilmek açısından) farklı şekillerde kullanırım.	.70
	M18	Kültürlerarası durum gerektirdiği zaman konuşma hızımı değiştiririm.	.71
	M19	Kültürlerarası durum gerektirdiği zaman sözel olmayan davranışımı değiştiririm.	.81
	M20	Kültürlerarası durum gerektirdiği zaman yüz ifademi değiştiririm.	.76
Açıkladığı varyans %14.52			
Açıklanan toplam varyans %69.27			

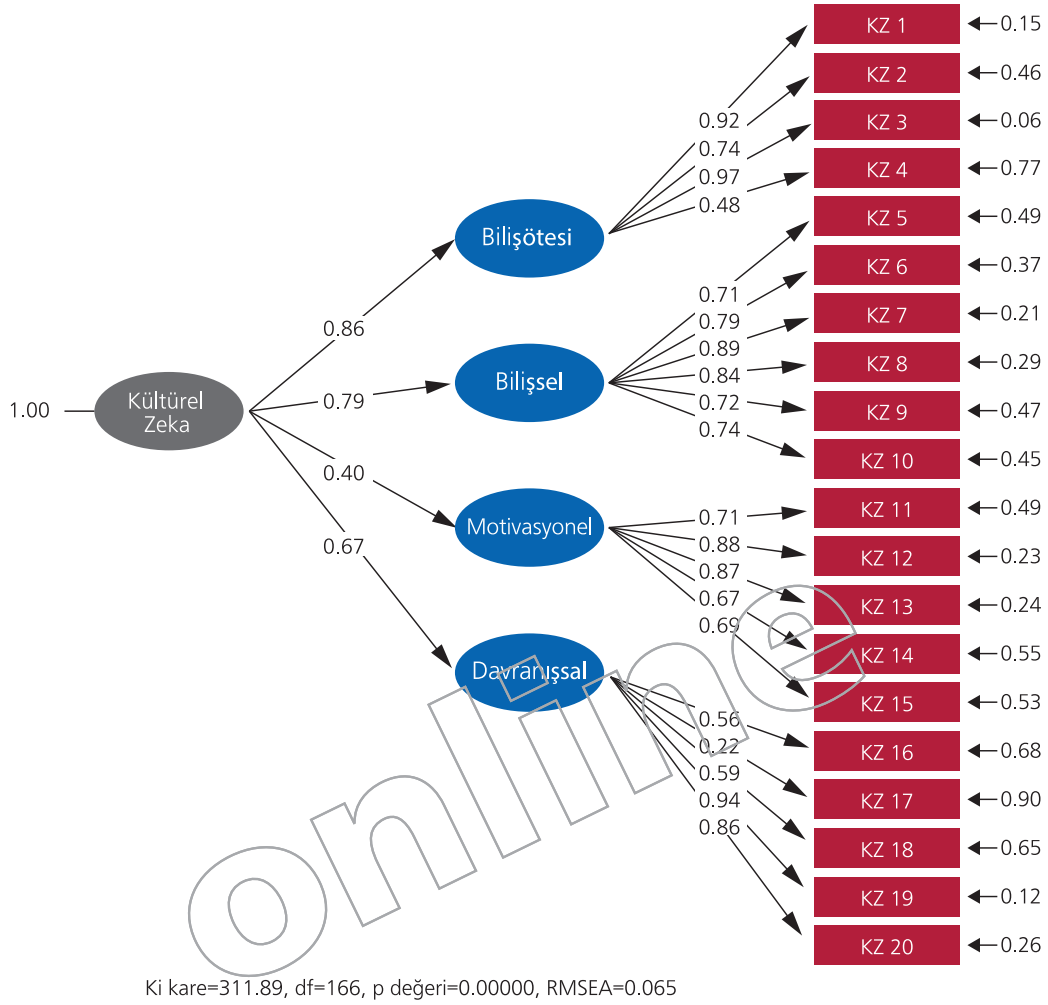
KZÖ'nün diğer uyum indeksi değerleri ise sırasıyla şu şekilde bulunmuştur; GFI=0.85, CFI=0.96, NNFI=0.96, AGFI=0.86, RMSEA=0.065 ve SRMR=0.073. DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri **Tablo 2**'de verilmiştir.

Araştırmada elde edilen uyum iyiliğine ilişkin değerlerin tamamı incelendiğinde, RMSEA ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir uyum düzeyine, CFI, NNFI ve IFI değerlerine ilişkin model uyum indekslerinin mükemmel uyum düzeyine sahip ol-

Tablo 2. KZÖ'nün doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri.

İncelenen uyum indeksi	Mükemmel uyum ölçütleri	Kabul edilebilir uyum ölçütleri	Araştırma bulguları	Sonuç
χ^2/df	0-2	2-3	1.8	Mükemmel uyum
RMSEA	$\leq .05$	$\leq .08$.06	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$\leq .05$	$\leq .08$.07	Kabul edilebilir uyum
CFI	$\geq .95$	$\geq .90$.96	Mükemmel uyum
NNFI	$\geq .95$	$\geq .90$.96	Mükemmel uyum
NFI	$\geq .95$	$\geq .90$.94	Kabul edilebilir uyum
IFI	$\geq .95$	$\geq .90$.96	Mükemmel uyum
GFI	$\geq .90$	$\geq .85$.85	Kabul edilebilir uyum
AGFI	$\geq .90$	$\geq .85$.86	Kabul edilebilir uyum

Kaynak: Schreiber, Nora, Stage, Barlow ve King, 2006.



■ Şekil 1. KZÖ'ye ilişkin path diagramı ve faktör yükleri (standartlaştırılmış değerler).

duğu görülmüştür. Dolayısıyla, KZÖ'nün dört boyutlu yapısının DFA'dan elde edilen uyum istatistiklerine göre doğrulanmış olduğu söylenebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

Güvenirlik Bulguları

KZÖ'nün güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

■ Tablo 3'te görüldüğü gibi Cronbach alfa değeri "bilişötesi" alt boyutu için .85, "bilişsel" alt boyut için .90, "motivasyonel" alt boyut için .86, "davranışsal" alt boyut için .86 ve ölçeğin tümü için .92 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre KZÖ'nün yüksek güvenirlikte ölçümler üreten bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Maddelerin Ayırt Edicilik Özellikleri

KZÖ'nün ölçtüğü özellikler bakımından katılımcıları ne derecede ayırt ettiğini ortaya koymak için düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonları ve toplam puana göre belirlenen alt %27'lik (n=57) ve üst %27'lik (n=57) grupların madde ortalamaları arasındaki farkların anlamlılığını test etmek için yapılan t testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

■ Tablo 4'ten de görüleceği gibi KZÖ'nün maddelerine ait düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .42 ile .70 arasında değerler almaktadır. Genel olarak madde-toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011). Ayrıca alt-üst %27'lik grupların madde ortalamaları arasındaki farkların anlamlılığını test etmek için uygulanan t-testi sonuçları



■ **Tablo 3.** KZÖ'nün iç tutarlılık yöntemiyle hesaplanan güvenilirlik katsayıları.

Alt ölçekler	Cronbach alfa
Bilişötesi	.85
Bilişsel	.90
Motivasyonel	.86
Davranışsal	.86
Ölçeğin tümü için	.92

farkların tüm maddeler için anlamlı olduğunu göstermektedir. Dolayısı ile KZÖ'de yer alan tüm maddelerin ayırt edici olduğu söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Üniversitelerde görev yapan akademik personel kültürel açıdan farklı arkaplana sahip öğrencilere de hitap etmektedir. KZ, eğitimcilerin kültürel açıdan farklı bireylerle çalışırken ihtiyaç duydukları becerileri açıklar. Özellikle problem çözme ve stratejik planlama gibi konularda farklı kültürden gelen öğrencilerle etkileşimde geleneksel kültürel yaklaşımların yetersiz kaldığı bilinmektedir. Farklı kültürlerden öğrencilerin kültürel

■ **Tablo 4.** KZÖ'nün maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ve üst %27, alt %27 puanları arasındaki ilişkisiz t testi sonuçları.

Faktör	Maddeler	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	t (üst %27 – alt %27)
Bilişötesi	M1	.66	11.26*
	M2	.61	10*
	M3	.73	12.72*
	M4	.54	8.40*
Bilişsel	M5	.60	9.23*
	M6	.63	11.88*
	M7	.70	13.22*
	M8	.67	14.63*
	M9	.57	10.44*
	M10	.65	11.48*
Motivasyonel	M11	.55	7.44*
	M12	.52	8.13*
	M13	.45	8.05*
	M14	.42	7.69*
	M15	.42	7.73*
Davranışsal	M16	.58	11.29*
	M17	.68	12.96*
	M18	.47	7.48*
	M19	.65	9.85*
	M20	.62	11.02*

*p<0.001.

gelişimine duyarlı olmak, bilginin etkili öğretime dönüşmesine yol açabilir (Goh, 2012). Farklı kültürlerden öğrencilerle etkileşim içinde olan öğretim görevlilerinin KZ düzeylerini değerlendirmek onların motivasyon, strateji, bilgi ve eylemlerini anlamak için kıyaslama imkanı sağlar (Paige, 2004).

Bu çalışma 212 öğretim elemanından oluşan örneklem grubu üzerinde Ang vd. (2007) tarafından geliştirilen KZÖ'nün Türk kültürüne uyarlanmasını içermektedir. Bu kapsamda Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Araştırmada öncelikle çeviri çalışmaları daha sonra geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

AFA sonuçlarına göre dört faktörlü yapının toplam varyansın %69'unu açıkladığı görülmüş ve bu boyutlar "bilişötesi", "bilişsel", "motivasyonel" ve "davranışsal" olarak adlandırılmıştır. Ölçek maddelerin faktör yük değerleri .520 ile .874 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türk akademisyenlerde doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için DFA yapılmıştır. DFA analizinden elde edilen değerler modelin uyumlu olduğunu göstermektedir.

KZÖ'nün iç tutarlılık katsayısı ölçeğin toplamı için .92 biliş ötesi boyutu için .85, bilişsel boyut için .90, motivasyonel boyut için .86 ve davranışsal boyut için .86 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçek maddelerinin ayırt edicilik güçlerinin belirlenmesi amacıyla alt %27 ve üst %27 grup ortalamaları arasında ölçeğin tüm maddeleri için p<.001 düzeyinde manidar farklılığın olduğu görülmüştür. Bu sonuç KZÖ'den elde edilen yüksek puan ile düşük puan arasında amaçlanan özelliği ölçme bakımından ayırt edici olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın bulguları Ang vd. (2007) tarafından geliştirilen dört boyut ve yirmi maddeden oluşan KZÖ'nün Türk akademisyenlerden oluşan örnekleme doğrulandığını göstermektedir. KZÖ'nün Türkçe versiyonun orijinal formda olduğu gibi kabul edilebilir düzeyde geçerlik ve güvenilirlik göstergelerine sahip olduğu ve Türk akademisyenlerin kültürel zekâlarının değerlendirilmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Kaynaklar

- Ang, S., and Ng, K. Y. (2007). Cultural and network intelligences: The twin pillars in leadership development for the 21st century era of global business and institutional networks. In K. Y. Chan, S. Singh, R. Ramaya, & K. H. Lim (Eds.), *Spirit and system: Leadership development for a third generation SAF* [Monograph] (pp. 46–52). Singapore: Singapore Armed Forces Military Institute.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., and Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335–371.

- Ang, S., and Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and nomological network. In S. Ang and L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications* (pp. 3–15). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Baltacı, A. (2017). Relations between prejudice, cultural intelligence and level of entrepreneurship: A study of school principals. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 9(3).
- Brustein, W. I. (2007). The global campus: Challenges and opportunities for higher education in North America. *Journal of Studies in International Education*, 11, 382–391.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (15. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Crowne, K. A. (2008). What leads to cultural intelligence? *Business Horizons*, 51, 391–399.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dedoussis, E. V. (2007). Issues of diversity in academia: Through the eyes of “third- country” faculty. *Higher Education*, 54, 135–156.
- Earley, P. C., and Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Earley, P. C., and Peterson, R. S. (2004). The elusive cultural chameleon: Cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager. *Academy of Management Learning & Education*, 3(1), 100–115.
- Ersoy, A. ve Ehtiyar, R. (2015). Kültürel farklılıkların yönetiminde kültürel zekânın rolü: Türk ve yabancı yöneticiler üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(1),42-60.
- Friedman, T. L. (2006). *Dünya düzdür: Yirmi birinci yüzyılın kısa tarihi*. (Çev: Levent Cinemre). İstanbul: Boyner yayınları.
- Gezer, M. ve Şahin, İ. (2017). Çok kültürlü eğitime yönelik tutum ve kültürel zekâ arasındaki ilişkinin yem ile incelenmesi. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 22(38), 173–188.
- Goh, M. (2012). Teaching with cultural intelligence: Developing multiculturally educated and globally engaged citizens. *Asia Pacific Journal of Education*, 32(4), 395–415.
- Grubb, B. A. (2015). *A study of authentic leadership and cultural intelligence in higher education academic leaders*. Indiana: Wesleyan University.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). Kültürel Zekâ Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2). 94–114
- Jöreskog, K. G., and Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Hillsdale: Erlbaum Associates Publishers.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Koçak, S. ve Özdemir, M. (2015). Öğretmen adaylarının çok kültürlü eğitime yönelik tutumlarında kültürel zekânın rolü. *İlköğretim Online*, 14(4).
- Livermore, D. (2013). *Expand your borders: Discover ten cultural clusters*. East Lansing, MI: Cultural Intelligence Center.
- Meyer, E. (2014). *The culture map: Küresel ticaretin görünmez sınırlarını aşmak*. İstanbul: THY Yayınları.
- Paige, R. M. (2004). Instrumentation in intercultural training. In D. Landis, J. M. Bennet, & M. J. Bennet (Eds.), *Handbook of intercultural training* (3rd ed.; pp. 85–128). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rockstuhl, T., Seiler, S., Ang, S., Van Dyne, L., and Annen, H. (2011). Beyond general intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross border leadership effectiveness in a globalized world. *Journal of Social Issues*, 67(4), 825–840.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., and King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323–338.
- Shokef, E., and Erez, M. (2008). Cultural intelligence and global identity in multicultural teams. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications* (pp. 177–191). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Şahin, F. (2011). Liderin kültürel zekânının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumunu üzerine etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(2), 80–104.
- Tarique, I., and Takeuchi, R. (2008). Developing cultural intelligence: The roles of international nonwork experiences. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications* (pp. 56–70). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Thomas, D. C., and Inkson, K. (2004). *Cultural Intelligence: People skills for global business*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 31(1), 20–26.
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., and Koh, C. (2012). Subdimensions of the four factor model of cultural intelligence: Expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295–313.
- Yeşil, S. (2009). Kültürel farklılıkların yönetimi ve alternatif bir strateji: Kültürel zeka. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 100–131.