

## KÜLTÜRLERARASI ADAPTASYON ENVANTERİ (CROSS CULTURAL ADAPTABILITY INVENTORY- CCAI) ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### A RESEARCH ABOUT CROSS CULTURAL ADAPTABILITY INVENTORY (CCAI)

Arş.Gör.Ayşegül KARAEMİNOĞULLARI\*  
Arş.Gör.Altan DOĞAN\*  
Arş.Gör.Serdar BOZKURT\*

#### ÖZET

Araştırmada, yurtdışına gönderilecek çalışanların seçimlerinde kullanılabilen Kelley ve Meyers tarafından geliştirilen kültürlerarası adaptasyon envanteri, İstanbul'daki iki devlet üniversitesinin işletme anabilim dalında bulunan öğrencilerine uygulanmış ve bu envantere ait veriler elde edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin yabancı kültürlerle uyum sağlama ve yabancı kültürlerde çalışabilme durumlarında etkili olabilecek "bir ders alıp-almama" değişkenine göre farklılıkları adaptasyon envanteri bağlamında ortaya konmaya çalışılmıştır. Veriler *SPSS 11.5 for Windows* programında analiz edilmiştir. Envantere ilişkin veri analizinde, faktör analizinin yanı sıra tanımlayıcı istatistik analizlerden (aritmetik ortalama ve standart sapma) yararlanılmıştır. "Ders alıp-almama" değişkeni doğrultusunda geliştirilen hipotezlere ilişkin Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kültürlerarası adaptasyon envanterinin incelenen örneklem bağlamında uygulanabilir olduğu görülmüştür. Ayrıca kültürlerarası adaptasyon envanterinin "ders alıp-almama" değişkenine göre algısal duyarlılık boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

#### ABSTRACT

A cross-cultural adaptation inventory developed by Kelley and Meyers that may be used in the selection of the employees who are going to be deployed abroad has been applied to business administration department students and data has been gained related with this inventory. Also, the difference according to taking a lecture that can affect the adaptation of

\*İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, aysegulk@istanbul.edu.tr,

\*İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, altand@istanbul.edu.tr

\*Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, sbozkurt@yildiz.edu.tr

students to new cultures and working in different cultures has been tried to be demonstrated based on adaptation inventory. Data is analyzed with SPSS 11.5 for Windows programme. During the data analysis of the inventory, descriptive statistics (arithmetic mean and standard deviation) and factor analysis are used. Mann Whitney U test is used for the hypothesis developed about taking a lecture about cultural adaptation. Depending on the study, it can be concluded that the inventory is appropriate for the sample. Also, it has been demonstrated that cross-cultural adaptation inventory is different according to taking lecture related with cultural adaptation based on perceptual sensitivity dimension.

Kültürlerarası Adaptasyon Ölçeği, Kültürlerarası Uyum, İşletme Bölümü Öğrencileri.

Cross Cultural Adaptability Inventory, Cross Cultural Adaptability, Business Administration Department's Student.

## GİRİŞ

Globalleşme organizasyonlar açısından insan kaynağının farklı yöntemlerle değişik kaynaklardan istihdam edilmesini gerekli kılmıştır. Günümüzde artık ana ülke-ev sahibi ülke ve üçüncü ülke üçgeni içinde her ulustan bireyler rahatlıkla global işletmelerde çalışabilmektedirler. Böylelikle işletmeler bir yandan kendilerine rekabet avantajı sağlarken, diğer yandan da müşterilerine hızlı çözümler üretebilen insan kaynağına sahip olmaktadır. Bu noktada ülkelerinden farklı yerlerde çalışacak bireylerin, yeni kültürlerle adapte olup olamayacakları önemli bir husus olarak göze çarpmaktadır. Kişilerin bu adaptasyon sorununu azaltmak için de farklı kültürlerle hızla uyum sağlayabilecek bireyleri işe seçip yerleştirmek gerekmektedir. Bu husus da, işletmelerde temin ve seçim göreviyle sorumlu olan insan kaynakları bölümlerine ilave görevler yüklemektedir. Çünkü yeni bir kültüre kolaylıkla adapte olabilecek uygun elemanı temin etmek ve seçip işe yerleştirmek kültürlerarası adaptasyon sürecinin önemli bir adımı olarak insan kaynakları bölümüne düşen sorumluluklardan biridir. Uygun elemanların belirlenebilmesi amacıyla da çeşitli adaptasyon araçları kullanılmaktadır. Çalışmada da bu araçlardan biri olan, Kültürlerarası Adaptasyon Envanteri'nin uygulanabilirliğini test etmek ve gelecekte bu envanteri kullanmak isteyen ilgili organizasyonlara yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda öncelikle kültürlerarası adaptasyon kavramına, kültürlerarası adaptasyon envanteri ve boyutlarına değinilecek, sonra literatür çalışması sunulacak ve ardından da envantere ilişkin araştırma sonuçları verilecektir.

## 1. KURAMSAL TEMEL

### 1.1. Kültürlerarası Adaptasyon Kavramı

Adaptasyon; değişim düşüncesine ve değişimle sonuçlanan durumlara işaret etmekte olup, değişim sürecini ya da değişim sürecinin sonuçlarını işaret edip etmemesine bağlı olarak hem dinamik hem de statik

bir kavramdır. Kavram, genellikle bir durumdan diğerine geçmeyi kastetmektedir. Adaptasyon konusunda Philip'in tanımı üzerinde genel bir görüş birliği vardır. Philip'e göre adaptasyon, bireyin yerel gelenek ve adetlere uyum sağlamak için davranışlarını değiştirmesidir.<sup>1</sup> Kültürlerarası adaptasyon kavramı da, başka bir kültürdeki yaşama uyum sağlama veya başka bir kültürün üyeleriyle ilişki kurma yeteneği olarak ifade edilmektedir. Bu yetenek, pek çok kariyer alanında (örneğin, sağlık bakım uzmanlığı) oldukça önemlidir.<sup>2</sup>

Kültürlerarası adaptasyon yeteneği modern ve değişim odaklı organizasyonlarda özellikle de uluslararası ortamlarda çalışmak durumunda kalan kişilerin gereksinim duyduğu belirli tepkisel (reaktif) davranışlarla tanımlanabilir.<sup>3</sup> Kültürlerarası yetenekler, sıklıkla bireyin davranışsal ifadeleri ve özellikleri yoluyla açıklanmaktadır. Kültürlerarası adaptasyon açısından başarılı bir bireyin profili tanımlandığında; saygılı, esnek, sabırlı, ilgili, meraklı, açık, empatik, mizah duygusuna sahip olma, belirsizliğe karşı tolerans gösterebilme, motive olabilme ve bireyleri hemen değil de belli bir zaman sonra değerlendirebilme en önemli belirleyiciler olmaktadır.<sup>4</sup>

Bir insan yabancı bir kültürde işe başladığında ya da başka bir kültürde çalışmak üzere görevlendirildiğinde tüm varlığı bundan etkilenmektedir. Bu nedenle kültürlerarası adaptasyon süreci, bir insanın aslen sosyalleştiği kültürden farklı olan bir ortamda görevini etkili şekilde yapmaya yetkin hale geldiği karmaşık bir süreçtir.<sup>5</sup> Bu süreci hem kişiler hem de işletmeler açısından kolaylaştırabilmenin bir yolu başka kültürlere kolayca uyum sağlayacak bireyleri farklı yerlerde görevlendirmektir. Başka kültürlere kolayca uyum sağlayacak bireyleri belirlemede ve görevlendirmelerin başarılı olmasında kullanılacak birçok ölçüm aracı bulunmaktadır. Bu araçlardan biri de Kültürlerarası Adaptasyon Envanteri'dir.

## 1.2. Kültürlerarası Adaptasyon Envanteri ve Boyutları

Kültürlerarası adaptasyon envanteri (Cross Cultural Adaptability Inventory - CCAI), Collen Kelley ve Judith Myers tarafından tasarlanmış olup, 1992 yılında San Diego'da yayımlanmıştır. Envanter 50 maddeden oluşmakta, 6'lı Likert Skalası ile ölçülmekte ve kültürlerarası adaptasyonu dört boyutta değerlendirmektedir. Bu boyutlar; 1- Duygusal Esneklik, 2-

1 Elizabeth MURPHY-LEJEUNE, *Student Mobility & Narrative in Europe : The New Strangers*. Routledge, Florence, USA, 2001, ss. 205-206.

2 Susan L. DAVIS ve Sara J. FINNEY, "Examining the Psychometric Properties of the Cross-Cultural Adaptability Inventory" [http://www.jmu.edu/assessment/wm\\_library/ccai.pdf](http://www.jmu.edu/assessment/wm_library/ccai.pdf). Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL April, 2003.

3 Steven D. BROWN, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, John Wiley & Sons, Incorporated, Hoboken, NJ, USA, 2004, s.499

4 Alvino E. FANTINI, "A Central Concern: Developing Intercultural Competence", *In About Our Institution*, edited by Alvino E. Fantini, 25-42, SIT Occasional Papers Series, Brattleboro, VT: The School for International Training, 2000, <http://www.sit.edu/publications/docs/competence.pdf>, s.28

5 Chris BREWSTER, *International Experience and International Development*, Emerald Group Publishing Limited, Bradford, UK., 2005, s.86.

Esneklik/Açıklık, 3- Algısal Duyarlılık, 4- Kişisel Özerklidir.<sup>6</sup> Duygusal Esneklik boyutu 18, Esneklik/Açıklık boyutu 15, Algısal Duyarlılık boyutu 10 ve Kişisel Özerklik boyutu da 7 ifade ile ölçülmektedir.<sup>7</sup> Kültürlerarası adaptasyon envanteri; bireylerin, kültürlerarası etkinlik düzeylerini ve içinde bulunulan kültürün özelliklerine karşı bireysel farkındalığa ilişkin yeteneklerini değerlemektedir.<sup>8</sup> Envanter bireylere; kültürlerarası etkinlik potansiyelleri hakkında bilgi sağlamak, kültürlerarası etkinliklerine ve uyumlarına ilişkin zayıf ve güçlü yönlerini göstermek amacıyla dizayn edilmiştir. Bu envanterin önemli yararlarından biri, anket vasıtasıyla zayıf ve güçlü yönlerini öğrenen katılımcılara diğer kültürlerden insanlarla ilişki kurma yeteneklerini geliştirmelerinde yardımcı olmasıdır. Kelley ve Meyers'e göre; evrensel değerlere uyum sağlayan bir birey, kendini herhangi bir kültürün karakterine göre ayarlayabilir.<sup>9</sup> Kültürlerarası adaptasyon envanterinin dört boyutu, üç önemli noktayı; diğer kültürlerden insanlar ile ilişki kurulduğu zaman sıkça yaşanan yalnızlık, hayal kırıklığı ve stres gibi duygularla başa çıkma derecesini; bireyin dış çevreden aldığı bilgilere bağlı olarak davranışlarını ve algısal açımlarını değerlendirmesini; bireylerin sözlü ve sözsüz davranışlara, kişilerarası iletişime ve iletişimin biçimine yönelik duyarlılık derecesini ölçmektedir.<sup>10</sup> Kültürlerarası adaptasyon envanterinin dört boyutu aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

### 1.2.1. Duygusal Esneklik (Emotional Resilience-ER)

Duygusal esneklik; bireyin, yabancı ülkelerde karşılaşacağı engellere rağmen iyimser (pozitif) duygusal durumunu koruyup devam ettirebilme yeteneğidir.<sup>11</sup> Diğer bir ifadeyle, kültürel çatışmalara maruz kalan birey tarafından gösterilen baş edebilme yeteneğidir.<sup>12</sup> Duygusal esneklik boyutu, bireyin yeni deneyimlere karşı olumsuz duygulardan kaçınabilme ve yeni deneyimlere karşı olumlu tutumunu sürdürebilme derecesini ölçmekte olup,<sup>13</sup> kültürlerarası deneyimler esnasında bireylerin çevre koşullarıyla ve zor duygularla mücadele etme konusunda duygularının düzenlenmesi ve

<sup>6</sup> Edward HOFFMANN, **Psychological Testing at Work: How to Use, Interpret, and Get the Most Out of the Newest Tests in Personality, Learning Style, Aptitudes, Interests, and More!**, The McGraw-Hill Companies, Inc., USA, 2001, s.155-156

<sup>7</sup> Susan L. DAVIS ve Sara J. FINNEY, "A Factor Analytic Study of the Cross-Cultural Adaptability Inventory", **Educational and Psychological Measurement**, Vol. 66, No 2, April 2006, s.320

<sup>8</sup> Anastasia KITSANTAS, "Studying Abroad: The Role Of College Students' Goals on The Development of Cross-Cultural Skills And Global Understanding", **College Student Journal**, Vol. 38, Issue 3, September 2004, s.444

<sup>9</sup> Tracy Rundstrom WILLIAMS, "Exploring the Impact of Study Abroad on Students' Intercultural Communication Skills: Adaptability and Sensitivity", **Journal of Studies in International Education**, Vol. 9, No. 4, Winter 2005, s.360

<sup>10</sup> Basanti MAJUMDAR, J.S.KEYSTONEL ve Lori A. CUTRESS, "Cultural Sensitivity Training Among Foreign Medical Graduates", **Medical Education**, Volume 33, Issue 3, 1999, ss.179-180

<sup>11</sup> Richard W. BRISLIN ve Tomoko YOSHIDA, **Intercultural Communication Training: An Introduction, (Communicating Effectively in Multicultural Contexts; 2)**, Sage Publications, Inc., California, 1994, s. 89

<sup>12</sup> Slawomir MAGALA, **Cross-Cultural Competence**, Taylor and Francis Group, Milton Park, Abington, Oxon, 2005, s.121

<sup>13</sup> KITSANTAS, s.444

duygusal dengelerinin sürdürülebilmesi yeteneğini ifade etmektedir.<sup>14</sup> Ayrıca duygusal esneklik; stres ve belirsizliğin üstesinden gelebilmeyi, hatalara verilen tepkiyi dengelemeyi, yeni tecrübeler edinme çabasını ve yeni ya da farklı durumlarda diğer insanlarla ilişki kurabilme derecesini ölçmektedir.<sup>15</sup>

### 1.2.2. Esneklik/Açıklık (Flexibility/Openness-F/O)

Esneklik/Açıklık boyutu, bireylerin yeni bir çevrede farklı düşünce ve davranış biçimlerini öğrenme isteğini ölçmektedir. Esneklik/Açıklık, yabancı kişilere karşı bireyin toleranslı davranması ile yeni deneyim ve fikirlere karşı açık olmasını ifade etmektedir.<sup>16</sup> Brislin ve Yoshida (1994) tarafından da esneklik, bir konuyu farklı bir yöntemle yapmayı kabul etme ve katılıktan uzaklaşma olarak tanımlanmıştır.<sup>17</sup> Bu nedenle esneklik/açıklık boyutundan yüksek puan alan kişiler “yalnızca tek bir” doğrunun olduğu düşüncesine inanmadıkları için farklı kültürlerle uyum sağlayabilirler.<sup>18</sup>

### 1.2.3. Algısal Duyarlılık (Perceptual Acuity-PAC)

Algısal duyarlılık, bir insanın değişik kültürlerin kendilerine has özelliklerini (kültürel işaretleri) fark etme ve yorumlama konusunda sahip olduğu beceriler anlamına gelmektedir.<sup>19</sup> Yani bireylerin diğer kültürlerden insanlarla iletişim kurdukları zamanlarda kendilerini ne kadar etkin ve rahat hissedeceklerini ifade etmektedir.<sup>20</sup> Algısal duyarlılık boyutu; bireyin diğer kişilere karşı olan duyarlılığını ölçerken; sözsüz ifadelerle karşı duyarlı olma, iletişim dinamiklerinden haberdar olma ve kültürlerarası empati gibi konulara yoğunlaşmaktadır.<sup>21</sup>

### 1.2.4. Kişisel Özerklik (Personal Autonomy-PA)

Kişisel özerklik; bireylerin, şahsi kimlikleriyle farklı kültürlerde kendilerini rahat hissetmeleri anlamına gelmekte<sup>22</sup> ve kendi duygularını koruyarak, kültürel farklılıkları takdir edebilme becerilerini ifade etmektedir.<sup>23</sup> Kişisel özerklik, herhangi birinin yaşayacağı yeni kültür içinde mevcut kimliğini sürdürmesine yardım eden güçlü bir içsel kontrol alanı ve

<sup>14</sup> Wanda L. STITT-GOHDES ve Tena B. CREWS, “The Cross-Cultural Adaptability of A Group of International Business Educators”, <http://bcs.solano.edu/workarea/jthomps/ISBEJour-05/ISBEJou-05-W2003/AlmostReady/CrossCulturalJT3-13mw4-8-05.doc.>, 2006, s.3

<sup>15</sup> KITSANTAS, s.444

<sup>16</sup> KITSANTAS, s. 444; DAVIS ve FINNEY, 2006, s.319

<sup>17</sup> WILLIAMS, 2005, s.360

<sup>18</sup> BRISLIN ve YOSHIDA, s.90

<sup>19</sup> Dan LANDIS, Janet M. BENNETT ve Milton J. BENNETT, **Handbook of Intercultural Training**, 3<sup>th</sup> ed., Sage Pub. Ltd., 2004, s.114

<sup>20</sup> DAVIS ve FINNEY, 2006, s.319

<sup>21</sup> H. Tyrone BLACK ve David L., DUHON, “Assessing the Impact of Business Study Abroad Programs on Cultural Awareness and Personal Development”, **Journal of Education for Business**, January/February 2006, s.141

<sup>22</sup> BRISLIN ve YOSHIDA, s.91

<sup>23</sup> DAVIS ve FINNEY, 2006, s.319

kişisel değerler sistemidir.<sup>24</sup> Bu boyut; farklı değerlerden oluşan yabancı bir çevrenin inanç sistemine ve geleneklerine saygı duyma derecesini, kültürlerarası değerlere bağlılığı ve kişinin farklı bir kültürde bireysel kimliğini nasıl sürdüreceğini ölçmektedir.<sup>25</sup> Diğer bir ifadeyle, bireylerin farklı kültürde bulunan insanlara ve onların değer sistemlerine saygı duyarak aynı zamanda nasıl bir kişisel değer ve inanç sistemi geliştirebileceğini ölçmektedir.<sup>26</sup>

### 1.3. Literatür İncelemesi

1981 yılında Tung tarafından, farklı kültürlerde çalışacak personelin seçilmesine yönelik literatüre dayanılarak yapılan çalışmada, kişilerin işlerinde başarılı ya da başarısız olmalarına yol açan dört değişken belirlenmiştir. Bunlar; işteki (iş başındaki) teknik yeterlilik, kişisel özellikler veya ilişkisel yetenekler, çevresel değişkenlerle baş edebilme yeteneği ve ailesel durumdur. Mendenhall ve Oddou tarafından 1985'te yapılan diğer önemli bir çalışmada ise farklı kültürlerde çalışacak kişilerin adaptasyonlarının sağlanabilmesi için dört boyut üzerinde durulmuştur. Bunlar; kişisel oryantasyon, diğer kişilerin (yerel halkın) oryantasyonu, kültürel algılama ve kültürel dayanıklılık boyutları olarak sıralanmıştır.<sup>27</sup> Black ve Mendenhall yine 1990 yılında farklı kültürlerde çalışacak kişilerin uyum gösterici özelliklerini üç başlık altında toplamışlardır. Bunlar; yüksek derecede özgüven ve stresle baş edebilme gibi esneklik ile ilgili olanlar, diğer kültürlerden insanlarla ilişkilerini, onlara tolerans göstererek ve esnek davranarak düzenleyebilme yeteneği ile ilgili olanlar ve yeni kültürlerdeki davranışları değerlendirme, algılama ve anlama yeteneği ile ilgili olanlardır.<sup>28</sup> Stone da 1991 yılındaki çalışmasında işletmelerin farklı kültürlerde çalışacak kişileri seçerken “adaptasyon yeteneği, teknik yeterlilik, eşlerin ve ailenin adaptasyon durumu, insan ilişkileri becerisi, farklı kültürde çalışma arzusu, daha önceki deneyimler, ev sahibi ülkenin kültürünü anlama yeteneği, akademik özellikler, ev sahibi ülkenin dilini bilme ve şirketin kültürünü anlama becerisi” gibi kriterleri kullandıklarını söylemektedir.<sup>29</sup>

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, kişilerin farklı kültürlerde çalışmaları halinde işlerinde başarılı olmalarını etkileyen birçok faktörün bulunduğu ve kişilerin yabancı kültürlere adaptasyonu konusunun da bu faktörler arasında en dikkat çekici alanlardan biri olduğu fark edilmektedir. Literatüre bakıldığında da kişilerin farklı kültürlerde çalışıp çalışamayacaklarını ve bu kültürlere uyum sağlayıp sağlayamayacaklarını

<sup>24</sup> Judith MEYERS, “Cultural Factors in Erotomania and Obsessional Following”, **The Psychology of Stalking: Clinical and Forensic Perspectives**, J. Reid MELOY, Elsevier Science Academic Press, California, 1998, s.220

<sup>25</sup> KITSANTAS, s.444

<sup>26</sup> Chay Hoon LEE ve Klaus J. TEMPLER, “Cultural Intelligence Assessment and Measurement”, **Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures**, P. Christopher EARLEY ve Soon ANG, Stanford University Press, California, 2003, s.195

<sup>27</sup> Anne-Wil HARZING, “Composing an International Staff”, **International Human Resource Management**, Anne-Wil HARZING ve Joris Van RUYSEVELDT (ed.), Sage Publications, Incorporated, London, 2004, s.268-269

<sup>28</sup> Nina JACOB, **Intercultural Management**, Kogan Page, London, 2003, s.221.

<sup>29</sup> JACOB, s.221

belirlemek üzere birçok ölçüm aracının geliştirildiği görülmektedir. Bu ölçüm araçlarının en çok kullanılanları aşağıda açıklanmaktadır.

Global Kişilik Envanteri (*Global Personality Inventory, GPI*): Global işletmelerde özellikle işle ilgili konularda kullanılmak üzere psikologlarca geliştirilen bir ölçüm aracıdır. Envanter; istihdam öncesi seçimlerde, gelişimsel değerlendirmelerde kullanılmak üzere geliştirilmiş olup, bu envanterden elde edilen sonuçlar yöneticilere global düzeyde takım üyelerini seçmekte yardım etmektedir.<sup>30</sup>

Global Yetkinlik ve Kültürlerarası Duyarlılık Endeksi (*The Global Competency and Intercultural Sensitivity Index, ISI*): Olson ve Kroeger tarafından, bireylerin global yetkinlikleri ile kültürlerarası duyarlılık düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Global yetkinlik için ele aldıkları bileşenler; oldukça zengin bir bilgi (kültürlere ilişkin bilgi, diller, dünya konuları vs.), algısal anlayış (açık görüşlülük, esneklik, kalıp yargılara karşı direnç) ve kültürlerarası iletişim (adaptasyon, empati, kültürel aracılık-uzlaştırma becerileri) olarak ifade edilmiştir.<sup>31</sup>

Kültürel Uyum Ölçeği (*Cultural Adjustment Scale, CAS*): Yabancı bir ülkede görev alacak yöneticilerin kültürel farklılıklardan kaynaklanan durumlara nasıl cevap vereceklerini araştırmaya yönelik olarak geliştirilmiş bir ölçektir. Araştırmacı, öğrenilenin yansıtılması ile ilgili olarak Taylor'un bulgularına ve mülakatlara dayalı olarak ölçek sorularını geliştirmiştir. Sorular, yabancı ülkedeki yöneticilerin yansıtıcı olan ve olmayan öğrenmelerini ele almaktadır. Ölçek, yabancı yöneticilerin kültürel farklılıklardan kaynaklanan zor durumlara ne kadar iyi cevap vereceklerini ölçmektedir.<sup>32</sup>

Çoklu Kültürel Farkındalık Bilgi ve Beceri Anketi (*The Multicultural Awareness-Knowledge and Skills Survey, MAKSS*): D'Andrea ve arkadaşlarınınca 1991 yılında geliştirilen anket; farkındalık, bilgi ve beceriye ilişkin üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçekler, bireyin diğer kişilere karşı ırksal ve etnik tutumunu, yine ırksal ve etnik popülasyon hakkında bilgi sahibi olmasını ve kültürlerarası iletişim becerisini ifade etmektedir.<sup>33</sup>

Kültürlerarası Davranış Değerlendirme Endeksi (*Intercultural Behavioral Assessment Indices, IBAD*): Kültürlerarası iletişim yetkinliğinin "saygı gösterimi, etkileşime yönelik tutum, bilgiye yönelim, empatik olma, rol davranışları, etkileşim davranışları/yönetimi ve belirsizliğe karşı tolerans

<sup>30</sup> Julia C. GLUESING ve Cristina B. GIBSON, "Designing and Forming Global Teams", **Handbook of Global Management: A Guide to Managing Complexity**, Henry W. LANE, vd., (ed.) Blackwell Publishing Ltd., 2004, s.211

<sup>31</sup> Tracy WILLIAMS, "Impact of Study Abroad on Students' Intercultural Communication Skills: Adaptability and Sensitivity", www.aaplac.org/library/WilliamsTracy03.pdf., 2003.

<sup>32</sup> In-Sun SHIM ve Kenneth E. PAPROCK, "A Study Focusing on American Expatriates' Learning in Host Countries", **International Journal of Training and Development**, Vol. 6, No.1, 2002, s.17

<sup>33</sup> Victoria STANHOPE vd., "Evaluating Cultural Competence Among Behavioral Health Professionals", **Psychiatric Rehabilitation Journal**, Vol. 28, No.3, Winter 2005, s.227

göstermeden” oluşan yedi ögesini ölçmek için Ruben tarafından 1976 yılında geliştirilmiştir. Bu, eğitilmiş kişilerin değerlendirebileceği bir endeksi iken Koester ve Olebe 1988 yılında bu endeksi temel alan ve farklı alandaki araştırmacılar tarafından da değerlendirilebilen Kültürlerarası İletişim İçin Davranış Değerlendirme Ölçeği’ni (*Behavioral Assessment Scale for Intercultural Communication*, BASIC) geliştirmişlerdir.<sup>34</sup> Spitzberg’e göre, kültürlerarası iletişim için davranış değerlendirme ölçeği, kültürlerarası iletişimin etkinliğini belirlemek için en çok kullanılan ölçeklerden biridir. Ruben (1976) tarafından ortaya konulan ve daha sonradan geliştirilen boyutlar aşağıdaki gibi açıklanabilir:<sup>35</sup>

1. Saygı gösterimi; kişinin diğer bireylere karşı duyduğu saygıyı ifade etme becerisidir.
2. Etkileşime yönelik tutum; diğer kültürdeki bireylerle etkileşime girildiğinde kişinin onlara önyargısız davranabilme becerisidir.
3. Bilgiye yönelim; kişinin dünyayı algılama ve açıklama tarzıdır.
4. Empatik olma; iletişimde kişinin kendisini, diğerinin yerine koyabilme becerisidir.
5. Görev rolü davranışları; kişinin grup problem çözme faaliyetlerine sözlü veya sözsüz katılma davranışlarını içerir.  
İlişkisel rol davranışları; kişinin grupta ilişkiler kurmaya veya sürdürmeye yönelik sözlü veya sözsüz davranışlarını içerir.
6. Etkileşim davranışları/yönetimi; kişinin, grup üyelerinin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılamaya yönelik iletişim becerileridir.
7. Belirsizliğe karşı tolerans gösterme; yeni ve belirsiz durumlara karşı kişinin tolerans gösterebilme becerisidir.

Kültürlerarası Etkileşim Envanteri (*Cross-Cultural Interaction Inventory*, CCII): Girişken, empatik, meraklı ve sabırlı olma, şartlara ve çevreye uyum gösterebilme ile moral boyutlarından oluşan ve yurtdışına gönderilecek olası personeli seçmek niyetiyle tasarlanan bir araçtır.<sup>36</sup>

Kültürlerarası Duyarlılık Ölçeği (*The Intercultural Sensitivity Scale* ISS): Farklı kültürlerden kişilere karşı duyarlı olabilmeye yönelik duygusal yetenek, birçok yazar tarafından etkin bir kültürlerarası etkileşim için en önemli bileşenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Ölçek de bu doğrultuda kültürlerarası duyarlılığa ilişkin yetenekleri değerlemektedir. Beşli Likert tipi değerlemeyi kullanan ölçek, 24 maddeden oluşmakta ve kültürlerarası etkileşimlerde özgüvenden, kültürlerarası etkileşimlere yönelimden, kültürel farklılıklara saygıdan, kültürlerarası etkileşimlerde eğlenebilmeden ve

<sup>34</sup> LEE ve TEMPLER, s.197

<sup>35</sup> Andrea GRAF, “Assessing Intercultural Training Designs”, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 28, Iss. 2/3/4, 2004, s.203

<sup>36</sup> Amy MONTAGLIANI ve Robert A. GIACALONE, “Impression Management and Cross-Cultural Adaption”, *The Journal of Social Psychology*, Vol.138, Issue.5, 1998, s.601



kültürlerarası etkileşimlere özen göstermeden oluşan beş boyuttan meydana gelmektedir.<sup>37</sup>

Kültürlerarası Duyarlılık Envanteri (*Intercultural Sensitivity Inventory*, ICSI): Bhawuk ve Brislin tarafından 1992 yılında geliştirilen, kültürlerarası duyarlılığı üç boyutta inceleyen ve 46 maddeden oluşan bir envanterdir.<sup>38</sup> Kültürlerarası duyarlılığı ölçmek için en çok kullanılan araçlardan biri olan bu envanter, kişinin başka bir kültüre girdiğinde davranışlarını değiştirebilme yeteneğini ölçmektedir. Davranışlarını mevcut kültüre uygun şekilde değiştirebilenler kültürlerarası duyarlı kişiler sayılmaktadırlar ve bu kişilerin farklı kültürlerde başarılı olacakları beklenmektedir.<sup>39</sup>

Kişilerarası Yetkinlik Anketi (*Interpersonal Competence Questionnaire*, ICQ): Kültürlerarası adaptasyon becerilerini ele alan çalışmalardan bazıları da kişilerarası yetkinliğin önemi üzerinde durmaktadır. Buhrmaster tarafından geliştirilen kişilerarası yetkinlik anketi de bu amaçla yani kişilerarası yetkinliği değerlemek için geliştirilmiştir. Anket; etkileşim ve ilişkilerin başlangıcı, bireysel haklar, kişisel bilginin açığa çıkarılması, başkalarının duygusal desteği ve kişilerarası çatışmaların yönetiminden oluşan kişilerarası beş yetkinlik alanını değerlendiren 40 maddeden oluşmaktadır.<sup>40</sup>

Uluslararası Görev Envanteri (*Overseas Assignment Inventory*, OAI): Kültürlerarası adaptasyon için önemli olan 14 tutum ve özelliği ölçmektedir. Adayın kendisi zaman zaman da eşi tarafından doldurulabilen uluslararası bir envanterdir.<sup>41</sup> Bu envanter; personelin seçimine ve yerleştirilmesine, personele danışmanlık edilmesine, işgücü planlamasına, kariyer geliştirmeye uygulanabilmektedir.<sup>42</sup>

Literatürdeki araçların (envanter, anket, endeks ve ölçek) açıklanmasından sonra çalışmada, kültürlerarası adaptasyon envanterinin kullanıldığı araştırmalar incelenmiştir. Bu bağlamda, envanterin uygulandığı kişilerin farklı kültürlerde yaşamaya ya da farklı kültürlere uyum sağlamaya katkıda bulunacak bir ders (eğitim) alıp-almadıklarını inceleyen çalışmalar dikkat çekmektedir. Çünkü kültürlerarası adaptasyon konusuyla ilgili olan bir dersin alınmasının, kişilerin diğer kültürlere adapte olmaları konusundaki

<sup>37</sup> GRAF, s.204

<sup>38</sup> Dharm P. S. BHAWUK, Dan LANDIS, Kevin D. LO, "Intercultural Training", **The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology**, David L. SAM ve John W. BERRY (ed.), Cambridge University Press, Cambridge, 2006, s.507

<sup>39</sup> Steve SIZOO ve Hendrick SERRIE, "Developing Cross-Cultural Skills of International Business Students: An Experiment", **Journal of Instructional Psychology**, Jun2004, Vol. 31, Issue 2, s.163

<sup>40</sup> Andrea GRAF, Lynn K., "Expatriate Selection: Evaluating the Discriminant, Convergent, and Predictive Validity of Five Measures of Interpersonal and Intercultural Competence", **Journal of Leadership and Organizational Studies**, Vol. 11, No. 2, 2005, s. 49

<sup>41</sup> Jasmine SLIGER, "Human Resource Issues Involved in Establishing a Joint Venture in Indonesia", **Australian Human Resources Management: Current Trends in Management Practice**, Graham L. O'NEILL ve Robin KRAMAR, Allen and Unwin, 1999, s.239

<sup>42</sup> Lee GARDENSWARTZ ve Anita ROWE, **Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide**, McGraw-Hill Companies, USA, 1998, s.517

algılamalarına olumlu yönde katkı sağlayacağı yönünde bir sav bulunmaktadır. Literatürdeki araştırmaların bir kısmı bu savı desteklerken, diğer bir kısmı ise aksi yönde sonuçlar vermektedir. Bu nedenle, çalışmada da öğrencilere, farklı kültürlere adaptasyon sağlama konusundaki algılamalarına olumlu katkı sağlayacağı düşünülen ve işletme bölümünce verilen “uluslararası yönetim, uluslararası insan kaynakları yönetimi ve uluslararası işletmecilik” derslerinden herhangi birini alıp almadıkları sorulmuştur. Öğrencilerin ders alıp-almana durumunun kültürlerarası adaptasyon envanterine bağlı olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını inceleyen araştırmaların sonuçları ise şu şekilde ifade edilebilir:

Flamini (2005), 134 üniversite öğrencisi üzerinde kültürlerarası adaptasyon envanterini kullanarak yaptığı çalışmada, alınan eğitimlerin bireylerin kültürlerarası adaptasyonlarına yönelik algılamalarında bir farklılık meydana getirmediğini bulmuştur.<sup>43</sup> Holder-Ballard'ın (2006) diş hekimisi öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada da benzeri sonuçlar görülmüştür. Çalışmada kültürlerarası adaptasyon envanterinin boyutlarından; duygusal esneklik, algısal duyarlılık ve kişisel özerklik boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken, sadece esneklik/açıklık boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur.<sup>44</sup> Buna karşılık; Majumdar, Keystone ve Cuttress (1999) tarafından tıp eğitimi alan öğrenciler üzerinde yapılan çalışmada ise, kültürel adaptasyon envanterinin açıklık/esneklik, duygusal esneklik ve algısal duyarlılık boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.<sup>45</sup> Yine, Black ve Duhon tarafından (2006) İngiltere’de öğrencilere yönelik yapılan bir çalışmada kültürlerarası adaptasyon envanterinin tüm boyutları açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur.<sup>46</sup>

## 2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde bilgi, beceri ve yeteneklerini aldıkları eğitim doğrultusunda geliştirebilen öğrenciler uluslararası işletmelerde daha rahat ve kolay çalışabilmektedirler. Yurt dışında çalışacak öğrencilerin ya da bireylerin de buldukları kültürden farklılık gösteren bir ortama uyum sağlamayı becerip beceremeyecekleri üzerinde durulması gereken önemli bir konu olmaktadır. Çünkü yabancı kültüre alışmakta zorluk çeken kişinin işe alınması halinde, kişi verimli olamayarak hem kendi kariyerini tehlikeye atmış olacak hem de işletme yanlış eleman seçmenin zararını çekecektir.

Çalışmada yurtdışına gönderilecek çalışanların seçiminde kullanılabilecek kültürlerarası adaptasyon envanteri, geleceğin yönetici adayı

<sup>43</sup> Barbara FLAMINI, "The Influence of Multicultural Training on the Cross-Cultural Adaptability of University Business Students", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nova Southeastern University, 2005), s.54

<sup>44</sup> Cassandra B. HOLDER-BALLARD, "Cultural Competence In Dental Hygiene Students" (Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of Memphis, 2006), s.59-60

<sup>45</sup> MAJUMDAR, KEYSTONEL ve CUTRESS, s.117

<sup>46</sup> BLACK ve DUHON, s.142

olan işletme anabilim dalındaki öğrencilere uygulanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, kültürlerarası adaptasyon envanterini incelemektir. Öğrencilerin yabancı kültürlerle uyum sağlama ve yabancı kültürlerde çalışabilme durumlarında etkili olabilecek bir ders alıp-almama durumlarına göre kültürlerarası adaptasyon envanterine verdikleri cevapların farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek de araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır. Araştırmada böylelikle Kelley ve Meyers tarafından geliştirilen kültürlerarası adaptasyon envanterine ait veriler elde edilmiş; aynı zamanda öğrencilerin, yabancı kültürlerde çalışabilmelerinde etkili olabilecek bir “ders alıp-almama” değişkenine göre farklılık gösterip göstermedikleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

## 2.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamında, Kelley ve Meyers tarafından geliştirilen kültürlerarası adaptasyon envanterinin dört boyutu incelenmiştir. Bu boyutlar; duygusal esneklik, esneklik/açıklık, algısal duyarlılık ve kişisel özerkliliktir. Araştırmaya, İstanbul'daki iki devlet üniversitesinin işletme anabilim dalında bulunan lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri katılmıştır. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan “yargısal örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme de bir tür kolayda örneklemedir. Yargısal örnekleme, örneklemin araştırmacının kişisel arzu, düşünce ve deneyimlerine göre seçilmiş olduğu örneklemedir. Bu yöntemin kolayda örneklemeden farkı, örnekleme seçimi için araştırmacının belirli ölçütler belirlemesi ve bu ölçütlerin temsili bir örnekleme oluşturacak ölçütler olduğuna inanıyor olmasıdır. Kolayda örneklemede olduğu gibi bu örneklemede de örnekleme birimlerine kolayca ulaşılabılır ve verilerin çok hızlı biçimde derlenmesi mümkün olur.<sup>47</sup>

## 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kelley ve Meyers tarafından geliştirilen envanter kullanılmıştır. Envanter, öncelikle araştırmacılar tarafından dilimize ayrı ayrı olarak çevrilmiştir. Her uyarılma birleştirilerek kültürlerarası adaptasyon envanterini oluşturan ifadeler ortaya konmuştur. Daha sonra envantere, demografik sorular eklenerek anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, örneklemin sosyo-demografik niteliklerine ilişkin bilgi derlemeye yönelik (cinsiyet ve eğitim durumu) ifadeler yer verilmiştir. İkinci bölümde ise; kültürlerarası adaptasyon envanterinin *duygusal esneklik, açıklık, algısal duyarlılık ve kişisel özerklik* boyutlarını ölçen ifadeler yer almıştır.

## 2.4. Veri Analizi

Envanterdeki ifadeler; “1:kesinlikle doğru değil”den “6:kesinlikle doğru”ya şeklinde derecelendirilerek kodlanmış ve değerlendirilmiştir. Ayrıca envanterdeki 9 ifade ters ifade niteliğindedir. Veriler, *SPSS for Windows 11.5* paket programında analiz edilmiştir. Verilerin güvenilirliği

<sup>47</sup>Aydoğan DURMUŞ, “Örnekleme”, <http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite07.pdf>, 2008, s.178

için yapılan analizin sonucu Cronbach  $\alpha$ :0,8482 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, envanterdeki ifadeler için güvenilirliğin çok yüksek olduğunu göstermektedir.<sup>48</sup> Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre verilerin normal dağılıma uymadığı saptanmış (verilerin normallik testi %5'in altında çıkmıştır) ve veri analizinde non-parametrik testlerin kullanılmasının uygun olduğu belirlenmiştir.<sup>49</sup> Öncelikle envanterdeki ifadeler için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi için örneklem büyüklüğü önemlidir. Vaka sayısı, değişken sayısından fazla olmalıdır. Her değişkende en az 10 vakanın olması arzu edilir. Genel olarak 100-200 denek arası analiz için yeterlidir.<sup>50</sup> Bu çalışma da 137 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiş olup yeterli sayıya ulaşılmıştır.

Envanterin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizinde Varimax Rotasyonu kullanılmıştır. Faktör sayısına her hangi bir sınır getirilmemiş ve özdeğeri (eigen value) 2.00'den büyük olan faktörler ölçeğe alınmıştır. Faktör analizinde, genel olarak öz değeri 1 ya da 1'den daha büyük olan faktörler önemli olarak dikkate alınır. Ancak araştırmacı, analiz sonuçlarına göre bu eşik değeri artırabilir.<sup>51</sup> Faktör yük değerinin, 0.45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür.<sup>52</sup> Bu çalışmada faktör yükleri için alt kesim noktası 0.45 olarak kabul edilmiştir. Faktör analizinden sonra, kültürlerarası adaptasyon envanteri ve boyutları için tanımlayıcı istatistik analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) yapılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kültürlerarası adaptasyon envanterine verdikleri cevapların ders alıp-almana durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için non-parametrik analiz tekniklerinden Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Çalışmada yapılan analizler %95 güvenilirlik düzeyinde test edilmiştir.

## 2.5. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya, İstanbul'daki iki devlet üniversitesinin işletme anabilim dalında bulunan lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri katılmıştır. (N=137). Katılımcıların üniversitelere göre dağılımı; Üniversite A\* - 64 (%46,7) öğrenci ve Üniversite B - 73 (%53,3) öğrencidir. Araştırmada katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait genel bilgiler şöyledir: Araştırmaya katılanların 67'si (%48,9) erkek ve 70'i (%51,1) kadındır. Katılımcılardan 82'si (%59,9) lisans, 37'si (%27) yüksek lisans ve 18'i (%12,1) doktora öğrencisidir. Ayrıca; uluslararası yönetim, uluslararası insan kaynakları yönetimi ve uluslararası işletmecilik derslerinden herhangi birini alıp almadıkları

<sup>48</sup> Şeref KALAYCI, vd., **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s.405

<sup>49</sup> KALAYCI, vd., s.10

<sup>50</sup> Aziz AKGÜL ve Osman ÇEVİK, **İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları**, 2.Basım, Emek Ofset, Ankara, 2005, s.419

<sup>51</sup> Şener BÜYÜKÖZTÜRK, **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 7. Bs. Ankara: Pegem Yayınları, 2007, s.125

<sup>52</sup> BÜYÜKÖZTÜRK, s.124

\* Araştırmada üniversite isimleri, araştırmanın gerçekleştirildiği kurumların isteği üzerine belirtilmemiştir. Bu nedenle çalışmada, üniversite isimleri üniversite A ve B olarak ifade edilmiştir.

sorusuna, öğrencilerin 91'i (%66,4) "evet" ve 46'sı (%33,6) "hayır" şeklinde yanıt vermişlerdir (Tablo 1).

Tablo 1: Araştırma Katılımcılarının Özellikleri

		Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	67	48,9
	Bayan	70	51,1
<b>Eğitim Durumu</b>	Lisans öğrencisi	82	59,9
	Yüksek lisans ögr.	37	27
	Doktora öğrencisi	18	12,1
<b>Ders Alma Durumu</b>	Evet	91	66,4
	Hayır	46	33,6

Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda faktör analizi için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin ölçümüne ait değer 0.50'nin üzerinde olması gerekir. Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) sonucunda, Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,791 olarak bulunmuştur ve bu değer iyi olarak değerlendirilmektedir. Bartlett testi sonucu ise 0,000 olarak bulunmuştur (Tablo 3). Bartlett testi değerinin yüksek istatistiksel anlamlılık ( $p < 0.001$ ) taşıması, araştırma verilerinin farklı istatistiksel analizler için elverişlilik derecesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu test, elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.<sup>53</sup>

Tablo 2 : Kültürlerarası Adaptasyon Envanteri Faktör Analizi

Kaiser- Meyer-Olkin Ölçümü ve Bartlett Testi

KMO Ölçeği	,791	
Barlett Ölçeği	1046,933	0.000

Faktör analizi sonuçları varimax rotasyonu ile hesaplanmıştır. Sonuçta, kültürlerarası adaptasyon boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; duygusal esneklik (0,545-0,818), esneklik/açıklık (0,527-0,642), algısal duyarlılık (0,732-0,771) ve kişisel özerklik için (0,525-0,754) olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucu dört faktör elde edilmiştir. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı 0.56 olup, iyi bir değerdir. Birinci faktör, değişkenliğin %14,5'ini, ikinci faktör %14,4'ünü, üçüncü faktör %13,7'sini ve dördüncü faktör de %13,4'ünü açıklamaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Özdeğer (Eigenvalue)	Varyans Yüzdesi	Varyans Kümülatif Yüzdesi	Cronbach Alpha
<b>1</b>	3,048	14,512	14,512	0,804
<b>2</b>	3,025	14,407	28,919	0,770
<b>3</b>	2,882	13,726	42,646	0,765
<b>4</b>	2,816	13,411	56,056	0,756

<sup>53</sup> KALAYCI, vd., s.322

Faktör analizi sonucunda elde edilen dört boyuta ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları incelendiğinde; kültürlerarası adaptasyon envanterine ait ortalamaların 4,73 (Std.sapma 0,521) ile iyi olduğu söylenebilir. Yani öğrenciler envanterdeki ifadelerle “doğru” şeklindeki yanıtı verme eğilimindedirler. Kültürlerarası adaptasyon envanterine ait boyutların ortalamalarının; en düşük *algısal duyarlılık* boyutu (Arit. Ort: 4,29 / Std. Sapma: 1,04) ile en yüksek *kişisel özerklik* boyutu (Arit. Ort: 4,91 / Std. Sapma: 0,631) arasında değiştiği görülmektedir. Bu skorlar, kültürlerarası adaptasyon envanterini oluşturan boyutların da iyi olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir (Tablo4).

Tablo 4: Kültürlerarası Adaptasyon Envanteri ve Boyutlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	N	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Esneklik	137	4,81	0,693
Esneklik/Açıklık	137	4,89	0,559
Algısal Duyarlılık	137	4,29	1,044
Kişisel Özerklik	137	4,91	0,631
Kültürlerarası Adaptasyon Envanteri (ort.)	137	4,73	0,521

### 2.5.1. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

Çalışmada, kültürlerarası adaptasyon ve boyutları ile “ders alıp-almama” arasındaki bağlantıları bulabilmek amacıyla hipotezler geliştirilmiştir. Bu bağlantıları gösterebilmek amacıyla oluşturulan hipotezler şöyledir (Tablo5):

Tablo 5: Araştırma Hipotezleri

H <sub>1</sub> : Öğrencilerin ders alıp-almama durumlarına göre kültürel adaptasyon envanterine verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir.
H <sub>1a</sub> : Öğrencilerin ders alıp-almama durumlarına göre kültürel adaptasyon envanterinin duygusal esneklik boyutuna verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir.
H <sub>1b</sub> : Öğrencilerin ders alıp-almama durumlarına göre kültürel adaptasyon envanterinin esneklik/açıklık boyutuna verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir.
H <sub>1c</sub> : Öğrencilerin ders alıp-almama durumlarına göre kültürel adaptasyon envanterinin algısal duyarlılık boyutuna verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir.
H <sub>1d</sub> : Öğrencilerin ders alıp-almama durumlarına göre kültürel adaptasyon envanterinin kişisel özerklik boyutuna verdikleri cevaplar farklılık göstermektedir.

Farklı kültürlerde çalışacak bireylerin adaptasyonlarına yardımcı olabilecek bir dersi almış 91 öğrenci, almamış ise 46 öğrenci vardır. İncelenen örneklem bağlamında ders alıp-almama değişkenine göre yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit

edilememiştir.  $H_1$  hipotezi reddedilmiştir. ( $p: 0,085 > 0,05$ ) Ancak kültürlerarası adaptasyon envanterinin boyutlarına yönelik yapılan analizler sonucunda algısal duyarlılık boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ( $p= 0,011 < 0,05$ )

Kültürlerarası adaptasyon envanterinin diğer boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Algısal duyarlılık boyutuna ait istatistiki sonuçlar incelendiğinde farklılığın kaynağının kültürlerarası adaptasyonla ilişkili ders almış öğrenciler olduğu görülmektedir. ( $N=137$ , kültürlerarası adaptasyona yönelik ders alanlara ait ortalama değer (mean reank)= 75,13, kültürlerarası adaptasyona yönelik ders almayanlara ait ortalama değer=56,88) Diğer kültürlerarası adaptasyon boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmediğinden sadece istatistiki anlamlılık değerleri ( $p>.05$ ) Tablo 6.'ya yansıtılmıştır.

Tablo 6: Ders Alıp-Almama Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Duygusal Esneklik	Açıklık / Esneklik	Algısal Duyarlılık	Özerklik	Ölçek (ort.)
Mann Whitney U	2075,000	1,870E3	1,536E3	2024,500	1714,500
Wilcoxon W	6261,000	2,951E3	2,616E3	6210,500	2795,500
Z	-,082	-1,020	-2,558	-,315	-1,725
İstatistiksel Anlamlılık (çift yönlü)	,934	,308	<b>,011</b>	,753	,085
Hipotezler	$H_{1a}=RED$	$H_{1b}=RED$	$H_{1c}=KABUL$	$H_{1d}=RED$	$H_1=RED$

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Yurtdışında çalışacak bireylerin farklı kültürlere adapte olma becerileri işletmeler için önemli bir konudur. Çünkü ülkelerinden farklı yerlerde çalışacak bireylerin, yeni kültürlere adapte olamamaları beraberinde işletmelere çeşitli olumsuzluklar getirecektir. Yabancı kültürlere uyum sağlayabilecek doğru bireylerin seçimi ve işe yerleştirilmesi ise işletme verimliliğini etkileyebilecektir. Bu nedenle farklı kültürlere hızla uyum sağlayabilecek bireyleri işe seçip yerleştirmek gerekmektedir. Böyle elemanların belirlenebilmesi amacıyla da çeşitli adaptasyon araçları kullanılmaktadır. Çalışmada da bu araçlardan biri olan, Kültürlerarası Adaptasyon Envanteri'nin uygulanabilirliği test edilmiş ve gelecekte bu envanteri kullanmak isteyen ilgili organizasyon ve departmanlara yardımcı olmak amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, kültürlerarası adaptasyon envanterinin incelenen örneklem bağlamında uygulanabilir olduğu görülmüştür. Bu durum adaptasyon envanterinin farklı sektörler ve organizasyonlar açısından kullanılabilmesine yönelik öncü bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Ayrıca araştırmada, kültürlerarası adaptasyon envanteri ve boyutlarının öğrencilerin ders alıp-almama değişkenine göre farklılık oluşturup oluşturmadığı da incelenmiştir. Ders alma değişkeni bağlamında algısal duyarlılık boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışmaya katılan bireylerin, farklı bir kültürden gelen bireylere karşı duyarlı, iletişim dinamiklerinden haberdar ve kültürlerarası empatiye yatkın olduklarını düşündürmektedir. Ayrıca, algısal duyarlılık boyutuyla ilgili elde edilen sonucun Majumdar, Keystone ve Cuttress (1999) ile Black ve Duhon (2006) tarafından yapılan çalışmalara benzer olduğu görülmektedir.

Çalışmada, yurtdışına gönderilecek personelin seçilmesine ve yerleştirilmesine yönelik bir çok ölçek, envanter ve indeks açıklanmaya çalışılmıştır. Bu araçların ileriki çalışmalar için teorik bağlamda katkı yapacağı düşünülmektedir. Yine literatürdeki bu araçların (envanter, anket, endeks ve ölçeklerin) incelenmesi sonucunda “kişilerarası yetkinlik” ve “kültürlerarası iletişim becerisi” kavramlarının kültürlerarası adaptasyona olumlu katkıda bulunan temel unsurlar olduğu görülmüştür. Bu kavramlar kültürlerarası adaptasyonu oluşturan boyutlara ilişkin temel değişkenleri içermektedir.

Kültürlerarası adaptasyona yönelik, gelecekte yapılacak çalışmalarda bazı hususların dikkate alınmasının konuyla ilgilenecek araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir. Literatürdeki çalışmalardan da görüleceği üzere envanterin farklı kültürlerde değişik sonuçlar vermesi karşılaşılan bir durumdur. Bu bağlamda envanterin denenmesi ve geliştirilmesine yönelik çalışmalarda farklı sektörlerin ve organizasyonların dikkate alınması gerekmektedir. Ayrıca araştırmaların örneklem sayısının daha da artırılarak yapılması envanterden daha etkin sonuçlar alınmasını kolaylaştıracaktır. İşletmeler açısından envanterin kullanımında ise, katılımcıların eğitim öncesi ve sonrası sonuçlarının karşılaştırılarak incelenmesi eğitimin etkinliğinin ölçülmesi bakımından yarar sağlayacaktır.

Kültürlerarası adaptasyon envanteri bir kültüre uyum sağlamayı gösteren genel nitelikli bir envanterdir. Envanterden daha verimli sonuçlar alınabilmesi için, bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı kültürel ortamların dikkate alınması daha uygun olacaktır.

Kelley ve Meyers tarafından geliştirilen kültürlerarası adaptasyon envanterinin gelecekte işletmelerce kullanımının da teorisinin pratiğe dönüştürülmesi anlamında yararlı sonuçlar doğurması beklenmektedir.

#### KAYNAKÇA

1. AĞÜL, Aziz ve ÇEVİK Osman, **İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları**, 2. Basım, Emek Ofset, Ankara, 2005.



2. BHAWUK, Dharm P. S., LANDIS Dan, LO Kevin D., "Intercultural Training", **The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology**, David L. SAM ve John W. BERRY (ed.), Cambridge University Press, Cambridge, 2006.
3. BLACK, H. Tyrone ve DUHON David L., "Assessing the Impact of Business Study Abroad Programs on Cultural Awareness and Personal Development", **Journal of Education for Business**, January/February 2006.
4. BREWSTER, Chris (Editor), **International Experience and International Development**, Emerald Group Publishing Limited, Bradford, UK., 2005.
5. BRISLIN, Richard W. ve YOSHIDA Tomoko, **Intercultural Communication Training: An Introduction, (Communicating Effectively in Multicultural Contexts: 2)**, Sage Publications, Inc., California, 1994.
6. BROWN, Steven D.(Editor), **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work**, John Wiley & Sons, Incorporated, Hoboken, NJ, USA, 2004.
7. BÜYÜKÖZTÜRK, Şener. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, 7.bs. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2007.
8. DAVIS, Susan L. ve FINNEY Sara J., "A Factor Analytic Study of the Cross-Cultural Adaptability Inventory", **Educational and Psychological Measurement**, Vol. 66, No 2, April 2006.
9. DAVIS, Susan L. ve FINNEY Sara J., "Examining the Psychometric Properties of the Cross-Cultural Adaptability Inventory", [http://www.jmu.edu/assessment/wm\\_library/ccai.pdf](http://www.jmu.edu/assessment/wm_library/ccai.pdf)., Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL April, 2003.
10. DURMUŞ, E. Aydoğan, "Örnekleme",<http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite07.pdf>, 2008, s.178
11. FANTINI, Alvino E., "A Central Concern: Developing Intercultural Competence", **In About Our Institution**, edited by Alvino E. Fantini, SIT Occasional Papers Series. Brattleboro, VT: The School for International Training, 2000, <http://www.sit.edu/publications/docs/competence.pdf>.
12. FLAMINI, Barbara, "The Influence of Multicultural Training on the Cross-Cultural Adaptability of University Business Students", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nova Southeastern Univesity, 2005).
13. GARDENSWARTZ, Lee ve ROWE Anita, **Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide**, McGraw-Hill Companies, USA, 1998.

14. GLUESING, Julia C. ve GIBSON Cristina B., “Designing and Forming Global Teams”, **Handbook of Global Management: A Guide to Managing Complexity**, Henry W. LANE, vd., (ed.), Blackwell Publishing Ltd., 2004.
15. GRAF, Andrea, “Assessing Intercultural Training Designs”, **Journal of European Industrial Training**, Vol. 28, Iss. 2/3/4, 2004.
16. GRAF, Andrea ve K. Lynn, “Expatriate Selection: Evaluating the Discriminant, Convergent, and Predictive Validity of Five Measures of Interpersonal and Intercultural Competence”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, Vol. 11, No. 2, 2005.
17. HARZING, Anne-Wil, “Composing an International Staff”, **International Human Resource Management**, Anne-Wil HARZING ve Joris Van RUYSEVELDT (ed.), Sage Publications, Incorporated, London, 2004.
18. HOFFMAN, Edward, **Psychological Testing at Work: How to Use, Interpret, and Get the Most Out of the Newest Tests in Personality, Learning Style, Aptitudes, Interests, and More!**, The McGraw-Hill Companies, Inc., USA, 2001.
19. HOLDER-BALLARD, Cassandra B., "Cultural Competence In Dental Hygiene Students", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, University Of Memphis, 2006).
20. JACOB, Nina, **Intercultural Management**, Kogan Page, London, 2003.
21. KALAYCI, Şeref, vd., **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.
22. KITSANTAS, Anastasia, “Studying Abroad: The Role Of College Students’ Goals on The Development Of Cross-Cultural Skills And Global Understanding”, **College Student Journal**, Vol. 38, Issue 3, September 2004.
23. LANDIS, Dan, BENNETT Janet M. ve BENNETT Milton J. (ed.), **Handbook of Intercultural Training**, Third Edition, Sage Publications Ltd., 2004
24. LEE, Chay Hoon ve TEMPLER Klaus J., “Cultural Intelligence Assessment and Measurement”, **Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures**, P. Christopher EARLEY ve Soon ANG, Stanford University Press, California, 2003.
25. MAGALA, Slawomir, **Cross-Cultural Competence**, Taylor and Francis Group, Milton Park, Abington, Oxon, 2005.
26. MAJUMDAR, Basanti, KEYSTONEL J. S. ve CUTTRESS Lori A., “Cultural Sensitivity Training Among Foreign Medical Graduates”, **Medical Education**, Vol. 33, Issue 3, 1999.

27. MEYERS, Judith, "Cultural Factors in Erotomania and Obsessional Following", **The Psychology of Stalking: Clinical and Forensic Perspectives**, J. Reid MELOY, Elsevier Science Academic Press, California, 1998.
28. MONTAGLIANI, Amy ve GIACALONE Robert A., "Impression Management and Cross-Cultural Adaption", **The Journal of Social Psychology**, Vol. 138, Iss.5, 1998.
29. MURPHY-LEJEUNE, Elizabeth, **Student Mobility & Narrative in Europe: The New Strangers**, Routledge, Florence, USA, 2001.
30. SHIM, In-Sun ve PAPROCK Kenneth E., "A Study Focusing on American Expatriates' Learning in Host Countries", **International Journal of Training and Development**, Vol. 6, No.1, 2002.
31. SIZOO, Steve ve SERRIE Hendrick, "Developing Cross-Cultural Skills of International Business Students: An Experiment", **Journal of Instructional Psychology**, Vol. 31, Issue 2, Jun2004.
32. SLIGER, Jasmine, "Human Resource Issues Involved in Establishing a Joint Venture in Indonesia", **Australian Human Resources Management: Current Trends in Management Practice**, Graham L. O'NEILL ve Robin KRAMAR, Allen and Unwin, 1999.
33. STANHOPE, Victoria vd., "Evaluating Cultural Competence Among Behavioral Health Professionals", **Psychiatric Rehabilitation Journal**, Vol. 28, No.3, Winter 2005.
34. STITT-GOHDES, Wanda L. ve CREWS Tena B., "The Cross-Cultural Adaptability of A Group of International Business Educators", <http://bcs.solano.edu/workarea/jthompso/ISBEJour-05/ISBEJou-05-W2003/AlmostReady/CrossCulturalJT3-13mw4-8-05.doc>.
35. WILLIAMS, Tracy, "Impact of Study Abroad On Students' Intercultural Communication Skills: Adaptability And Sensitivity", <http://www.aaplac.org/library/WilliamsTracy03.pdf>., 2003.
36. WILLIAMS, Tracy Rundstrom, "Exploring the Impact of Study Abroad on Students' Intercultural Communication Skills: Adaptability and Sensitivity", **Journal of Studies in International Education**, Vol. 9, No. 4, Winter 2005.