

KÜLTÜREL ZEKANIN SOSYO-KÜLTÜREL UYUM ÜZERİNE ETKİSİ: ÇOK KÜLTÜRLÜ BİR ARAŞTIRMA*

Mazlum ÇELİK**

Müslüm EFLATUN***

ÖZ: Bu çalışmanın amacı çok kültürlü ortamlarda öğrenim gören öğrencilerin sosyo-kültürel uyumlarında kültürel zekânın etkili olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaçla uluslararası öğrenci statüsünde öğrenim hayatlarına devam eden 119 kişiden veri toplanmıştır. Kültürel zekânın boyutlarından biri olan bilişsel kültürel zekâ; sosyo-kültürel uyumun boyutlarından olan sosyal iletişim becerilerini, çevresel iletişim becerilerini ve iş performansı becerilerini açıklamada anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. Üstbilişsel kültürel zekânın ise sadece çevresel iletişim becerilerini açıklamada anlamlı katkısı olduğu görülmüştür. Motivasyonel kültürel zekânın ise sosyal uyum üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgulara dayanılarak araştırmacılara ve uygulayıcılara tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Zekâ, Sosyo-Kültürel Uyum, İş/Akademik Performans, Sosyal İletişim, Çevresel İletişim

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: M12, M14, M54

Geliş tarihi: 30.11.2020 / **Kabul Tarihi:** 06.12.2020 / **Yayın Tarihi:** 11.12.2020

THE EFFECT OF CULTURAL INTELLIGENCE ON SOCIO-CULTURAL ADAPTATION: A MULTICULTURAL RESEARCH

ABSTRACT: The aim of this study is to investigate whether cultural intelligence has impact on socio-cultural adaptation of students who are studying in a multicultural environment. For this purpose data were collected from 119 currently international students. Cognitive cultural intelligence is one of the cultural dimensions of intelligence that has significant effect to explain the socio-cultural adaptation which one of the dimensions of social communication skills, environmental communication skills and business performance skills. However metacognitive cultural intelligence has only a significant contribution for description of environmental communication skills. The motivational cultural intelligence does not have a significant contribution to the social cohesion. Based on the findings, suggestions and advice have been given to researchers and practitioners.

Key Words: *Cultural Intelligence, Socio-Cultural Adaptation, Work/Academic Performance, Social Communication, Environmental Communication*

Type of article: Research

Jel Classification: M12, M14, M54

Received: 30.11.2020 / **Accepted:** 06.12.2020 / **Published:** 11.12.2020

* Bu makale örgütsel davranış kongresinde sunulan bildiriden türetilmiştir.

** Prof. Dr. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep, mazlum.celik@hku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5021-3256

*** Doktora Öğrencisi Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep, muslumeflatun@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3826-9465

Kaynak gösterimi için:

Çelik, M. Ve Eflatun, M.(2020). Kültürel Zekânın Sosyo-Kültürel Uyum Üzerine Etkisi: Çok Kültürlü Bir Araştırma. Antalya Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 1(2).62-78.

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle dünyada üretim ve pazarlama ekosisteminde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Yerel olan her şey uluslararası bir hal almış, insanlar çalışan veya yönetici olarak farklı kültürlerden bir çok insanla işbirliği yaparak çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu durum kültürel uyum gibi önemli bir sorunu gündeme getirmektedir. Bazı insanlar farklı kültürlerle kolayca uyum sağlayabilirken bazıları uyum sağlamakta güçlük çekmektedir. Bu durumun farkına varan Early ve Ang (2003) kültür ile zekâ kavramlarını bir araya getirerek çoklu zekâ kuramına dayanarak kültürel zekâ kavramını ortaya koymuşlardır.

Kültürel zekâ, birçok kültürün barındığı kültürlerarası ortamlarda meydana gelen kültürel farklılıkları idare edebilmek için, bireyin kendi kültüründen farklı olan kültürün niteliklerini algılayıp kavrayabilme, bunları yorumlayabilme ve kabullenme becerisidir. Güçlü kültürel zekâyâ sahip olan bireyler, kısıtlı bir zaman diliminde veya da kalıcı bir zaman için buldukları ülkenin sistemlerine, günlük hayatlarına daha çabuk uyum sağlayabilmekte ve bunun neticesinde de diğerlerine nazaran daha üstün bir akademik başarı sağlayabilmektedir.

Bu çalışmanın sorunsalı kültürel zekâ düzeyinin kültürel uyum üzerine etkisi olup olmadığını belirlemektir. Kültürel zekâ geliştirilebilir bir zekâ türüdür ve insanların farklı kültürlerin farkına varması, bilgi sahibi olması ve uygun davranışları geliştirebilmesi açısından önemlidir. Kültürel uyum ise bireysel ve kurulsan başarı açısından önemlidir. Bu nedenle bu araştırma sonucunda elde edilen bulguların uygulayıcılar için önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun dışında farklı ülkelerden gelen yabancı öğrencilerin Türk kültürüne uyum düzeylerinin ortaya konulması araştırmanın önemini artırmaktadır. Araştırma Gaziantep gibi ulusal ve uluslararası düzeyde çok yoğun göç alan bir şehirde yapılması da önemli görülmektedir.

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında yenilikçi davranış; çalışan, yönetici ve örgüt için son derece önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen yenilikçi davranış ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasıdır. Bu kapsamda, tekstil sanayi ve sağlık sektörü çalışanlarından oluşan iki ayrı örneklemeden elde edilen veriler üzerinden analiz çalışmaları yapılmıştır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Kültürel Zeka

Kültürel zekâ açıklanırken, Sternberg ve Determan (1986)'ın çok boyutlu zekâ modeli temel alınmıştır. Early ve Ang (2003), ilk kez 2000'lerin başında bir zekâ türü olarak ele alınan kültür kavramını geliştirerek yayınladıkları bir kitapta kültürel zekâ kavramına dönüştürmeşlerdir. Özgün ismi "Cultural Intelligence" (CQ) olan kavram, bizim dilimize Kültürel Zekâ (KZ) olarak geçmiştir. Early ve Ang (2003)'a göre kültürel zekâ, insanların görevlerini, farklı veya çok kültürlü mecralarda faal olarak ifa edebilmesini sağlayan beceriler bütünüdür.

Thomas ve Inkson (2005) ise kültürel zekâyı kültürlerarası diyalogların yapı taşlarını idrak etme, bu diyaloglar için temkinli bir yaklaşımda bulunma ve kişinin değişik kültürel ortamlara adapte olabilmesi için uyum yeteneklerine ve geniş bir davranış vitrinine sahip olma olarak tanımlamaktadır. Early ve Peterson (2004)'a göre ise kültürel zekâ, farklı kültürlerin bir arada olduğu ortamlarda, kişinin etkili bir şekilde davranabilmesi için farklı

belirtileri toplayarak onları çözümlemesi ve hareketlerini bu istikamette şekillendirme becerisidir. Thomas vd. (2008)'ne göre kültürel zekâ meta-bilişsel kültür ile ilişkilidir. Ona göre kişinin çevresinde olan değişik kültürel detayları biçimlendirme, tercih etme ve buna adapte olmasına yardımcı olan bilgi ve yeteneklerin faal bil şekilde işlediği bir sistemdir.

Bu tanımlar göz önünde bulundurulduğunda kültürel zekâsı yüksek olan kişilerin kültürlerarası paylaşımlarda bulunurken güçlü bir becerisinin var olduğundan söz edilebilir(Earley & Peterson, 2004: 107). Bunu sağlayan şey kişilerin iletişim halinde oldukları birey veya grubun evrensel ya da kendine özgü niteliklerinin sadece gözlemleyerek farkına varabilmesidir (Earley & Mosakowski, 2004: 139-140).

Sternberg ve Determan (1986) genel zekâyı, soyut fikir ve ifadeleri doğru anlama, ele alma ve sorunları halledebilme becerisi olarak belirtmiş ve bireysel zekâ seviyesini tanımlayabilecek dört düzey belirlemişlerdir. Bunlar üst bilişsel kültürel zekâ, bilişsel kültürel zekâ, motivasyonel kültürel zekâ ve davranışsal kültürel zekâdır.

Üst bilişsel kültürel zekâ, kişinin kültürler arası paylaşımlarda bulunurken bilinçli kültürel farkındalık seviyesi anlamını taşımaktadır (Ng vd., 2012: 33). Aynı zamanda kişinin kültürler arası ortamlarda, kendi kültürlerinden olmayan değişik kültürlerin farkında olmasını kapsamaktadır (Ang & Van Dyne, 2008). Üst bilişsel kültürel zeka, kişilerin kültürle alakalı kişisel fikir aşamaları hakkında bilgi ve kontrolü içermek üzere kültürel enformasyon sağlamak ve bunun idrakı için kullandıkları bilişsel aşamalar anlamına gelmektedir. Bu beceriler ülkeler veya birey grupları için kültürel standartların bilişsel modellerinin tasarlanması, takip edilmesi ve düzenlemeler yapılmasını kapsamaktadır.

Bilişsel kültürel zekâ, kişinin sosyal hayatından sağladığı deneyimler vasıtasıyla farklı kültürlerle ilgili öğrendiklerini içermektedir (Ng vd., 2012: 33). Bunun yanında bireyin kendisi ve etrafındaki kişilerle ilgili bilgisi ve bu bilgileri bunları kullanma becerilerini kapsamaktadır (Earley & Ang, 2003: 68). Bilişsel kültürel zekâ, kişinin değişik kültürlerin bulunduğu mecralarda bulunan standartlar, uygulamalar ve tartışmalarla alakalı bilgisi anlamına gelmektedir. Günümüzdeki çok farklı kültürlerin bir arada bulunduğu örgütler düşünüldüğünde, bilişsel kültürel zekânın, kültürel farklılıkların bilgisine sahip olmanın yanında kültürel evrensel bilgiyi de temsil ettiği görülmektedir. Kültürel zekânın önemli bir boyutu olan bu olgu, kültürel benzerlikler ve farklılıklarla ilgili bilginin, farklı kültürlerin bir arada olduğu durumlarda karar almanın ve verimli olmanın yapı taşını oluşturmaktadır (Van Dyne vd., 2008: 17).

Motivasyonel kültürel zekâ, kişinin değişik kültürden olan kimselerle paylaşımına girme ve çok kültürlü paylaşımlarda bu alanda yeni bilgiler edinme isteğiyle alakalıdır (Ng vd., 2012: 33). Kültürel zekânın kritik boyutu olarak adlandırılan motivasyonel kültürel zekâ, kişilerin bulunduğu yeni kültürel ortamlarda fonksiyonel rol oynamasına dair gösterdiği çaba ve gücün edinilmesini sağlamaktadır (Ang & Van Dyne, 2008: 6). Earley & Mosakowski (2004: 142)'ye göre motivasyonel kültürel zekâsı yüksek olan çalışanların, örgütlerinde başlarına gelebilecek sorunlara daha güçlü bir şekilde direnç gösterdiğini ifade etmektedir.

Davranışsal kültürel zekâ ise, değişik kültürlerden insanlarla paylaşımlarda bulunurken sözlü ve sözlü olmayan davranışların elverişli şekilde gösterilmesini kapsamaktadır (Van Dyne, Ang ve Nielsen, 2007; Ng vd., 2009). Değişik kültürlerin bir arada bulunduğu ortamlarda paylaşımlarda bulunan kişilerin iyi bir tavırda bulunmaları için yeniliklere açık, iletişim şebekelerinin yüksek olması gerekmektedir.

1.2. Sosyo-Kültürel Uyum

Globalleşen dünyada artık birbirlerine daha yakın olan toplumlar çeşitli gerekçelerle (ticaret, turizm, sağlık, ekonomi, eğitim vb.) birbirleriyle etkileşim haline girmektedir. Eğitim konusu bu gerekçelerin başını çekmektedir. İnsanlar kendi ülkelerine göre daha gelişmiş olarak kabul ettikleri ülkelere daha iyi bir seviyede eğitim almak, farklı kültürler tanımak veya yabancı dil seviyesini geliştirmek için gitmeye başlamıştır. Artık eğitim almak için sınırların ortadan kalktığına açık bir kanıtıdır bu durum. Berry'nin de bu konularda yapılmış bir çok çalışması bulunmaktadır. Ona göre insanlar artık tek kimlik, tek din, tek dil ve tek vatan, algısından sıyrılıp, turizm, ticareti eğitim, doğal afetler veya savaş nedeniyle sığınma gibi pek çok nedenden ötürü farklı kültürlerle paylaşım içersine girmektedir (Berry, 2009). Bochner (2003)'e göre ise kültürlerarası geçişin iki nedeni vardır. Bunlardan ilki özel bir nedenle kısıtlı bir süre için yer değiştirmesi gereken kişilerin farklı bir kültürle karşılaşmasıdır ki bu kişilere misafir denilmektedir (Matsumoto, Yoo ve Nakagawa, 2008). Diğeri ise süresiz olarak etnik açıdan farklı bir topluma taşınan kişilerin tecrübe ettiği karşılaşmalardır (Çağlayan, 2006).

Sosyo-kültürel uyumun çıkış noktası kültürel öğrenme teorisidir. Buna göre kişinin yeni girmiş olduğu farklı kültürel ortama dâhil olma aşamasında yaşadığı zorluk seviyesine göre uyumun davranışsal boyutunu içermektedir (Searle ve Ward, 1990). Genel olarak, gidilen ülkede içinde bulunduğu yabancı bir ortamda konuşulan dili anlamak, arkadaş edinmek, sosyal programlara katılmak ve okul-ış ile ilgili meseleleri organize etmek gibi gündelik görevlerin ifa edilmesinde yaşanan zorluk seviyesi bireyin sosyo-kültürel uyumunun ne kadar başarılı veya başarısız olduğunu ortaya koyar. Bunun yanında kişinin içinde bulunduğu yeni ortamda kültürel niteliklerini devam ettirmesi ve yeni yerleştiği yabancı olan bu kültürün özellikleri ile yakından ilgileniyor olması durumunda kişilerin psikolojik ve sosyo-kültürel uyum seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Matsumoto, 2001).

Sosyo-kültürel uyumun etkin bir şekilde başarılması için kuşkusuz iletişimin çok önemli bir rolü bulunmaktadır. Farklı bir topluma geçiş yapan bireyin iletişim kanallarını aktif kullanabilmesi için dil yeteneğinin gelişmiş olması ve içinde bulunduğu toplumun duygusal ifade yöntemlerine hâkim olması gerekir. Kuşkusuz bu iki kavram iletişimin önünü açtığı gibi bu sayede sosyo-kültürel uyumun da anahtarı olacaktır. Bireyin içinde bulunduğu çok kültürlü ortamlardaki iletişim kuramama endişesi, değişik gruplardan topluluklarla iletişim halinde olurken yaşadığı kaygı olarak tarif edilmektedir. Bu endişe, lisan becerisi, duygusal ifadelerdeki farklılıklar ve iletişim yöntemlerindeki farklılıkları kapsamaktadır (Neuliep ve McCroskey 1997: 148). Gerçekten de çok kültürlü ortamlardaki iletişim endişesi birçok araştırmacı tarafından değişik faktörleriyle analiz edilen bir konudur. Hofstede (1980:20) bu endişeyi "güç mesafesi, kişiselcilik-toplumculuk, maskülen- feminen, belirsizlikten uzak durma, kısa ve uzun döneme yönelik etkenler" ile incelemiştir. Gudykunst (1998) ise çok kültürlü ortamlardaki iletişim endişesini "benlik, yabancı kişilerle paylaşım, yabancı kişilere karşı tepki, yabancı kişilerin toplumsal sınıflandırılması, durumlara bağlı evreler, yabancılarla kurulan ilişkiler ve etik paylaşımlar" olmak üzere yedi boyutta ele almıştır.

Sosyo-kültürel uyum, sosyal hayatta karşılaşılan problemleri ve sosyal paylaşımları yeni ve farklı bir kültürel boyutta değerlendirmenin yetkinliği olarak açıklanmaktadır. Çok kültürlü paylaşım ve değişikliğin neticesinde sosyo-kültürel uyum, psikolojik veya ruhsal sebeplerden kaynaklanan bedensel rahatsızlıkları ve bu rahatsızlıkların üstesinden gelebilme yöntemleri şeklinde yorumlanmaktadır (Searle ve Ward 1990, Gülnar ve Balcı 2011: 102).

2. Kültürel Zekânın Sosyo-Kültürel Uyum Üzerine Etkisi

Kültürel zekâ Schmidt ve Hunter(2003:3)'in da düşüncesine benzer şekilde bireylerin kültürel uyumlarının fonksiyonel hale gelmesi ve etkin yönetilebilmesi kapasiteleridir. Schmidt ve Hunter (2003:3), genel zekâyı herhangi bir konuyu tümüyle kavrayarak sonuç çıkarma ve problemleri çözme becerisi olarak ele almaktadır. Schmidt ve Hunter'ın genel zekâ tanımından farklı olarak, kültürel zekâ kültürel çeşitlilikten kaynaklanan durumlarda olayları kavrama, sonuç çıkarma ve uygun olarak davranmayı içermektedir (Ang, vd., 2007:337). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere kültürel zekâ kültürel yönden çeşitlilik arz eden ortamlarda olayları analiz etme ve bu yeni ortamlara uyum sağlayabilme becerisidir. Yapılan bu tanımlardan yola çıkılarak kültürel zekânın sosyo-kültürel uyum üzerinde pozitif bir etkisinin olabileceği beklenmektedir.

Bireyler kendi alışmış oldukları kültürden çıkıp farklı bir kültüre sahip olan bir yere gerek kısa bir süre için gerekse de oraya yerleşmek için gittiklerinde çoğu zaman strese girebilmektedirler. Çünkü normlar ve davranışlar tanıdık değildir ve kafa karıştırıcıdır. Bu konuda yapılan kültürler arası karşılaşma araştırmaları kültürel uyumun önemli olduğunu göstermiştir (Bhaskar-Shrinivas vd., 2005). Kültürel uyum, iyi olma halinin psikolojik hisleri ve uyumunun sosyo kültürel algısını içermektedir (Searle ve Ward, 1990). Shaffer vd. (2006)'ne göre kültürel adaptasyon duygusal bir çıktıdır. Çünkü duygular çıkarımlarla subjektif değerlendirmeler sunmaktadır. Kültürler arası etkileşimler stresli olabildiğinden (Mendelhall ve Oddou, 1985) motivasyonel kültürel zekâ ve davranışsal kültürel zekânın kültürel uyum ile ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

Motivasyonel kültürel zekâ ile sosyo-kültürel uyum arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması beklenmektedir. Çünkü yüksek motivasyonel kültürel zekâsı olan bireylerin diğer kültürlerle gerçek anlamda ilgileri vardır ve kültürlerarası ortamlarda başarılı olmayı beklemektedirler. Sosyal bilişsel teoriye göre de (Bandura, 2002) bu bireyler, diğerlerine göre daha çok çaba göstermekte, çabalarında inatçı olmakta ve daha iyi performans göstermektedirler. Örneğin Epel vd. (1999)'ne göre bu bireylerin yüksek fayda düşüncelerinin daha iyi uyum göstermenin yanı sıra zor durumlara dayanıklılık göstermelerine katkı sağlamaktadır. Tüm bu bilgiler doğrultusunda kültürel zekânın alt boyutlarından motivasyonel kültürel zekâ ile sosyo-kültürel uyum arasında pozitif bir ilişkinin olduğu kanaatine varılmaktadır.

Davranışsal kültürel zekâ, kültürel çeşitlilik durumlarında sözlü ve sözlü olmayan uygun davranışları gösterme yeteneğidir (Van Dyne, Ang ve Nielsen, 2007; Ng vd., 2009). Kültürel uyum insanın belirli durumlarda iyi olma hali ve bulunduğu ortama uyum sağlama hissi olduğundan, davranışsal kültürel zekâyâ sahip olan bireylerin, yani davranışlarını çeşitlendirebilme yeteneği olanların daha yüksek bir sosyo-kültürel uyumlarının olması beklenmektedir. Goffman'ın özsunum (self-presentation) teorisine göre (1959) bireyler diğerleri onları pozitif görsün diye etki yönetim teknikleri kullanmaktadırlar. Yani davranışlarına karşı gösterilen etkiye karşı kendi davranışlarını tekrar organize etmektedirler. Kültürler uygun davranışlar için kendi içlerinde çeşitlendiklerinden dolayı (Hall, 1959; Triandis, 1994) insanlar üzerinde pozitif etki yaratmak ve kültürlerarası ilişkileri geliştirmek maksadıyla esnek davranışlar sergileyebilmek kritik bir önem taşımaktadır (Gudykunst, vd., 1988). Davranışsal kültürel zekâsı yüksek olan bireyler kendi davranışlarının etkisine göre davranışlarını organize ederek uygun davranışlar sergilemekte ve bulunduğu ortama göre

esnek davranış şekillerinde bulunarak sosyo-kültürel uyumun sağlanması için zemin oluşturabilmektedirler.

Üst bilişsel kültürel zekâ kültür ile ilgili bireysel fikir süreçleri üzerinde kontrol sağlayan ve bu konudaki bilgileri içeren kültürel bilgileri elde eden ve anlayan bireylerin mental süreçleridir (Flavell, 1979). Ülkeler veya insan grupları için kültürel normların mental modellerini planlamayı, gözlemlemeyi ve yeniden düzenlemeyi içeren kabiliyetlerdir. Yüksek üst bilişsel kültürel zekâyâ sahip olanlar etkileşimde bulunurken ve öncesinde bilinçli olarak diğerlerinin kültürel tercihlerinin farkındadır. Onlar etkileşimde bulunurken ve öncesinde karşısındakinin kültürel tavırlarından şüphe duymakta ve kendi mental modellerini bu duruma ayarlamaktadırlar (Brislin, vd., 2006; Triandis, 2006). Bu durum üst bilişsel kültürel zekâyâ sahip bireylerin karşılarında yabancı bir kültürden olanların kültürel tercihlerini önceden de anlayabildiğini ve tavırlarını ona göre ayarlayabildiğini göstermektedir. Bu sonuç da kültürel zekâsı yüksek olanların sosyo-kültürel uyum anlamında diğerlerine nazaran daha başarılı olduğuna işaret etmektedir.

Bilişsel kültürel zekâ, eğitim ve kişisel deneyimlerden elde edilen normların, uygulamaların ve farklı kültürlerdeki eğilimlerin bilgilerini yansıtmaktadır. Farklı kültür ve alt kültürlerin legal ve sosyal sistemlerini ve ekonomik bilgilerini içermenin yanı sıra kültürel değerlerin temel çerçevesi hakkındaki bilgileri de içermektedir (Hofstede, 2001). Buna göre yüksek düzeyde bilişsel kültürel zekâyâ sahip bireyler kültürlerarası etkileşimlerde bulunurken benzerlikleri ve farklılıkları anlamaktadırlar (Brislin v.d., 2006). Bu farklılıkların bilincinde olan kişilerin de kendisine yabancı olan bu kültürel farklılığa uyum sağlaması beklenmektedir. Bu sonuca göre kültürel zekâsı yüksek olan bireyin sosyo-kültürel anlamda uyum sağlamasının da yüksek olduğu düşünülmektedir. Yukarıda yapılan teorik açıklamalar ve araştırma bulgularına dayanılarak bu araştırmanın temel hipotezi "Kültürel zekâ düzeyi sosyo-kültürel uyum üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardı." Olarak belirlenmiştir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Kültürel zekânın sosyo-kültürel uyum üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bu çalışmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından teori ve araştırma sonuçları ile Ang ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen kültürel zekâ ölçeği ve Wilson (2013) tarafından geliştirilen SCAS-R modeline dayanılarak geliştirilen araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle daha önce çalışmada kullanılan ölçeklerin, araştırma verilerine uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde öğrenim gören yabancı öğrenciler oluşturmaktadır. Anket ölçeğimizin uygulandığı tarih olan Mart 2016 yılı tarihi itibarıyla söz konusu üniversitede 172 yabancı uyruklu öğrenci öğrenim görmektedir. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak minimum örneklem büyüklüğü 119 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Öncelikle ders hocalarından izin alınarak ders öncesinde öğrencilerle temas kurulmuş ve araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Doldurulan anketler toplanmıştır. Bu sayede dağıtılan 150 anket formundan 125 tanesinin geri dönüşü sağlanmış, 119 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılanların %56,3'ü erkek (n=67), %43,7'si (n=52) kadındır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada aşağıda bilgileri sunulan iki farklı ölçek kullanılmıştır. Her iki ölçeğin de KMO değeri .60 üzerinde ve Bartlett's test anlamlı olarak belirlendiğinden veri sayısının faktör analizi için yeterli olduğuna karar verilmiştir. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Kültürel Zekâ Ölçeği(CIS): Yabancı öğrencilerin kültürel zekâ düzeyini belirlemek üzere Ang ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 20 maddeli dört boyutlu (Üstbilişsel, bilişsel, davranışsal ve motivasyonel kültürel zekâ) 5'li likert ölçeğinin orjinal hali kullanılmıştır. Her ne kadar ölçek Türk kültürüne öğrenci örnekleminde uyarlansa da (Gökten ve Emil, 2017; İlhan ve Çetin, 2014) bu araştırmada ölçeğin original İngilizce hali kullanıldığından keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonrasında davranışsal kültürel zekâ boyutuna ait 2 madde çapraz yüklenme 2 madde ise düşük faktör yükü nedeniyle çıkarılmış, kalan tek madde ise bir boyutu ölçmek için yeterli olamayacağından davranışsal kültürel zekâ boyutu komple çıkarılmıştır. Ölçeğin 15 maddeli ve üç boyutlu haline AMOS programı ile uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yapı doğrulanmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere her ne kadar kıkare/ serbestlik derecesi dışındaki tüm uyum indeksleri kabul edilebilir sınırların altındaysa da veri sayısı 200 altında olduğu için kıkare/ serbestlik derecesi değerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması iyi uyum için yeterli görülmüştür (Gürbüz & Şahin,2018).

Yapılan iç tutarlılık analizi sonrasında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .92 olarak tespit edilmiştir. Boyutlarda ise, üstbilişsel için .80, bilişsel davranış için .85, motivasyonel için .80 olarak belirlenmiştir.

Sosyo-Kültürel Uyum Ölçeği(SCA): Yabancı öğrencilerin sosyo-kültürel uyum düzeyini belirlemek üzere Wilson (2013) tarafından geliştirilen SCAS-R modelinde 22 maddeli 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, kişilerarası iletişim, iş performansı, kişisel ilgi ve ortama uyum, ekolojik uyum ve dil yeterliliği olarak 5 boyutta incelenir. Ancak keşfedici faktör analizi sonucunda bazı boyutlara ait olan soruların kendi boyutu altında değil de başka bir boyut altında anlaşıldığı tespit edildiğinden bazı boyutlar birleştirilerek yeniden adlandırılmıştır. Bu yüzden çalışma sosyal iletişim, çevresel iletişim ve iş performansı boyutu olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır.

Ölçeğin üç boyutlu yapısını doğrulamak amacıyla AMOS paket programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve Tablo 1'de sunulan uyum iyiliği elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan veri sayısının 200'ün altında olması nedeniyle kıkare/ serbestlik derecesi değerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması iyi uyum için yeterli görülmüştür (Gürbüz & Şahin,2018).

Yapılan iç tutarlılık analizi sonrasında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .926 olarak tespit edilmiştir. Boyutlarda ise, sosyal iletişim için .80, çevresel iletişim için .73, iş performansı için .83 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler X ² df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Kültürel Zekâ	3.9	.69	.60	.60	.54	.54	.15
Sosyo- Kültürel Uyum	5.4	.65	.55	.51	.47	.43	.19

3.3. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında teori ve araştırma bulgularına dayanılarak oluşturulan hipotezleri test etmek için SPSS 23 programı ile analizler yapılmıştır. Tablo '2 de sonuçları görülen korelasyon analizleri, her iki değişkenin boyutları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1.Bilişsel Davranış	3.6	.84	(.85)					
2.Üst Bilişsel Zekâ	3.61	.72	.365**	(.80)				
3.Motivasyonel Zekâ	3.39	.82	.441**	.366**	(.80)			
4.Sosyal İletişim	3.36	.82	.680**	.251**	.241**	(.80)		
5.Çevresel İletişim	3.52	.83	333**	326**	192*	315**	(.73)	
6.İş Performansı	3.24	.97	383**	113	597**	391**	564**	(.83)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir. **p<.01

Tablo 2'den anlaşıldığı üzere değişkenler arasında ilişkinin olması bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisinin de olabileceği konusunda bir kanaat oluşturmuştur. Bu nedenle üniversitede öğrenim hayatına devam eden yabancı öğrencilerin kültürel zekâ düzeylerinin uyum düzeyleri üzerine etkisi olup olmadığı nı anlamak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Kültürel zekânın üstbilişsel kültürel zekâ, bilişsel kültürel zekâ ve motivasyonel kültürel zekâ boyutlarının sosyal iletişim düzeyleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Kültürel Zekanın Sosyal İletişim Düzeylerine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	S.H.	β
Üstbilişsel Kültürel Zekâ	,17	,08	,18
Bilişsel Kültürel Zekâ	,42	,07	,48**
Motivasyonel Kültürel Zekâ	,06	,08	,07
Sabit	1,006	,303	

Not. R2=0,37; Düz. R2=0,36; F=23,443, p < 0,001 ** p < ,01

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=23,443, p< 0,001) Düzeltilmiş R2 değeri 0,36'dır. Bu sonuç sosyal iletişim becerilerindeki %36 oranındaki varyansın üstbilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâ tarafından açıklandığını göstermektedir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman sosyal iletişim becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekânın anlamlı katkısı vardır ($\beta=0,48$; p<0,01), diğer bağımsız değişkenlerden üstbilişsel kültürel zekâ ($\beta=0,18$; p<0,05) ile motivasyonel kültürel zekânın ($\beta=0,07$; p>0,05) anlamlı katkısı yoktur.

Kültürel zekânın üstbilişsel kültürel zekâ, bilişsel kültürel zekâ ve motivasyonel kültürel zekâ boyutlarının çevresel iletişim düzeyleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Kültürel Zekânın Çevresel İletişim Düzeylerine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	S.H.	β
Üstbilişsel Kültürel Zekâ	,44	,08	,42**
Bilişsel Kültürel Zekâ	,49	,07	,51**
Motivasyonel Kültürel Zekâ	-,28	,08	-,28
Sabit	1,101	,317	

Not. R2=0,42; Düz. R2=0,41; F=28,471, p < 0,001 ** p < ,01

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=28,471, p< 0,001) Düzeltilmiş R2 değeri 0,41'dir. Bu sonuç çevresel iletişim becerilerindeki %41 oranındaki varyansın üstbilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâ tarafından açıklandığını göstermektedir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman çevresel iletişim becerilerini açıklamada üstbilişsel ($\beta=0,42$; p<0,01), ve bilişsel kültürel zekânın ($\beta=0,51$; p<0,01), anlamlı katkısı vardır, diğer bağımsız değişkenlerden motivasyonel kültürel zekânın ($\beta= - 0,28$; p<0,05) anlamlı katkısı yoktur.

Kültürel zekânın üstbilişsel kültürel zekâ, bilişsel kültürel zekâ ve motivasyonel kültürel zekâ boyutlarının iş performansı düzeyleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Kültürel Zekânın İş Performansı Düzeylerine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	S.H.	β
Üstbilişsel Kültürel Zekâ	,13	,09	,12
Bilişsel Kültürel Zekâ	,42	,08	,45**
Motivasyonel Kültürel Zekâ	,01	,09	,02
Sabit	1,420	,355	

Not. R2=0,27; Düz. R2=0,25; F=14,208, $p < 0,001$ ** $p < ,01$

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=14,208, $p < 0,001$) Düzeltmiş R2 değeri 0,25'dir. Bu sonuç iş performansı becerilerindeki %25 oranındaki varyansın üstbilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâ tarafından açıklandığını göstermektedir. Ancak tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman iş performansı becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekânın anlamlı katkısı vardır ($\beta=0,45$; $p < 0,01$), diğer bağımsız değişkenlerden üstbilişsel kültürel zekâ ($\beta=0,12$; $p < 0,05$) ile motivasyonel kültürel zekânın ($\beta=0,02$; $p > 0,05$) anlamlı katkısı yoktur.

Yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda kültürel zekânın üst bilişsel ve bilişsel kültürel zekâ boyutunun öğrencilerin uyum düzeyleri üzerine etkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup araştırma kapsamında oluşturulan test hipotezimizin doğrulandığı kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Sosyo-kültürel uyum ölçeği, kişilerarası iletişim, iş performansı, kişisel ilgi ve ortama uyum, ekolojik uyum ve dil yeterliliği olarak 5 boyutlu bir ölçektir. Ancak keşfedici faktör analizi sonucunda bazı boyutlara ait olan soruların kendi boyutu altında değil de başka bir boyut altında toplandığı tespit edildiğinden bazı boyutlar birleştirilerek yeniden adlandırılmıştır. Bu yüzden çalışma sosyal iletişim, çevresel iletişim ve iş performansı boyutu olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır.

Bu çalışmada kültürel zekâ ölçeğinin orjinal İngilizce hali kullanıldığından keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonrasında davranışsal kültürel zekâ boyutuna ait 2 madde çapraz yüklenme 2 madde ise düşük faktör yükü nedeniyle çıkarılmış, kalan tek madde ise bir boyutu ölçmek için yeterli olamayacağından davranışsal kültürel zekâ boyutu komple çıkarılmıştır.

Kültürel zekânın sosyo-kültürel uyum üzerindeki etkilerinin olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak üniversitede eğitim gören uluslar arası öğrenciler üzerinde yapılan bu çalışmada önemli bulgulara ulaşılmıştır. Sosyal iletişim becerilerinde üstbilişsel kültürel zekâ, bilişsel kültürel zekâ ve motivasyonel kültürel zekânın etkisinin olup olmadığını

belirlemeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarında sosyal iletişim becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekânın anlamlı katkısının olduğu ortaya çıkmıştır. Bilişsel kültürel zekâ da eğitim ve kişisel deneyimlerden elde edilmektedir (Hofstede, 2001). Bu yüzden dil öğrenmenin bilişsel kültürel zekâyâ katkısı oldukça fazladır. Matsumoto (2001) de bunun önemine vurgu yaparak yabancı bir ortamda konuşulan dili anlamamanın bireyin sosyo-kültürel uyumu için çok önemli olduğuna değinmektedir. Sosyal iletişim becerilerinde farklı kültürden gelen biri içinde bulunduğu kültürün yasalarını, ekonomik sistemlerini, örf ve adetlerini, sanatlarını bildiği ölçüde başarılı olmaktadır. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla da (Brislin vd., 2006) uyum göstermektedir.

Uluslar arası öğrencilerin çevresel iletişim düzeylerinin üstbilişsel kültürel zekâ, bilişsel kültürel zekâ ve motivasyonel kültürel zekânın ne kadar belirlediğini incelemek üzere yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarında çevresel iletişim becerilerini açıklamada üstbilişsel ve bilişsel kültürel zekânın anlamlı katkısı bulunmaktadır. Yani çevresel iletişim becerilerinde içinde bulunduğu kültürün yasalarını, ekonomik sistemlerini, örf ve adetlerini, sanatlarını bildiği ölçüde ve farklı kültürden insanlarla etkileşime girdiğinde kullandığı kültürel bilgilerin bilincinde olduğu ve onları uyumlaştırdığı ölçüde başarılı olmaktadır. Neuilep ve McCroskey (1997)'nin değindiği gibi farklı bir topluma geçiş yapan bireyin iletişim kanallarını aktif bir şekilde kullanabilmesi için dil yeteneğinin iyi olması ve içinde bulunduğu toplumun duygusal ifade yöntemlerine hakim olması gerekmektedir. Bilişsel kültürel zekâ da eğitim ve tecrübelerden beslendiği için bilişsel kültürel zekânın anlamlı bir katkısının olduğu beklenen bir durumdur. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla da (Brislin vd., 2006; Triandis, 2006) uyum göstermektedir.

Uluslar arası öğrencilerin akademik performanslarının bilişsel kültürel zekâ, üstbilişsel kültürel zekâ ve motivasyonel kültürel zekâdan ne kadar etkilendiğini ölçmek üzere yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarında iş performansı becerilerini açıklamada sadece bilişsel kültürel zekânın anlamlı katkısı vardır. Hofstede (2001)'in de vurguladığı gibi bilişsel kültürel zekâ eğitimden beslenir. Bilişsel kültürel zekânın iş/akademik performansı açıklamada anlamlı katkısının olması beklenen bir sonuçtur. Yani akademik performansta farklı kültürden gelen biri içinde bulunduğu kültürün yasalarını, ekonomik sistemlerini, örf ve adetlerini, sanatlarını, bulunduğu ülkenin dilini konuşma becerilerini bildiği ölçüde başarılı olmaktadır. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla da (Brislin vd., 2006) uyum göstermektedir.

Bu araştırma, uluslar arası öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sadece bir üniversitede eğitim gören uluslar arası öğrenciler üzerinde yapılmış olması ve bu öğrencilerin çoğunun da orta asya ülkelerinden gelmiş olması, yani kültür çeşitliliğinin az olması en önemli kısıttır. Farklı şehirlerdeki veya daha çok öğrencisi bulunan üniversitelerde yapılacak araştırmaların farklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

Ölçek orjinal haliyle doğrulanamamıştır. Bunun nedeni ölçeğin ingilizce olarak uygulanması ve çalışmamıza gönüllü katılan öğrencilerin ingilizce seviyelerinin düşük düzeyde olmasındandır. Yapılan çalışma ile özellikle bilişsel ve üstbilişsel kültürel zekânın sosyo-kültürel uyum üzerine olan olumlu etkilerine yönelik elde edilen bulguların literatüre katkı sağladığına inanılmaktadır. Kültürel Zekâ konusunda araştırma yapanların sosyo-kültürel uyum üzerindeki önemli etkilerini düşünmeleri konusunda farkındalık yaratılması, araştırmanın önemli bir sonucudur. Sosyo-kültürel uyum sorunu yaşayanların bu sorunun

temelinde kültürel zekâ ile ilgili problemler yattığının tespit edilmesinin de önemli bir sonuç olduğuna inanılmaktadır.

Kaynakça

- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., ve Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and organization review*, 3(3), 335-371.
- Ang, S. ve Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and nomological network. S. Ang ve L. Van Dyne (Der.), *Handbook Of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications* içinde (ss. 3-15). Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Arastaman, G. (2018). Kültürel zekâ ölçeğinin (KZÖ) Türk akademisyenler üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(1), 1-8.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology: An International Review*, 51(2), 269-290.
- Berry, J. W. (2009). A critique of critical acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(5), 361-371.
- Bhaskar-Shrinivas, P. Harrison, D.A. Shaffer, M.A. ve Luk, D.M. (2005). Input-based and timebased models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, 48(2), 257-281.
- Bochner, S. (2003). Culture shock due to contact with unfamiliar cultures. *Online readings in psychology and culture*, 8(1), 7.
- Brislin R, Worthley R. ve Macnab B. (2006). Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals. *Group and Organization Management* 31, 40-55. Akkoç, İ., Turunç, Ö, ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış Ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 83-114.
- Çağlayan, S. (2006). Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 67-91.
- Demir, M. (2009). Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Earley, P. C. ve Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. CA: Stanford University Press.
- Earley, P. C. ve Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard business review*, 82(10), 139-146.
- Earley, P. C. ve 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.
- Epel, E.S., Bandura, A. ve Zimbardo, P.G. (1999). Escaping homelessness: The influences of self-efficacy and time perspective on coping with homelessness. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 575-596.
- Ersoy, A. (2014). The role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness: A qualitative study in the hospitality industry. *Journal of Yasar University*, 9(35), 6099-6108.

- Flavell J. H. (1979). Meta-cognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive inquiry. *American Psychologist* 34, 906-911.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. NY: Doubleday Anchor Books
- Gudykunst W. B., Ting-Toomey, S., ve Chua, E. (1988). *Culture and interpersonal communication*. CA: Sage Publications.
- Gudykunst, W. B. (1998). Applying anxiety\uncertainty management (AUM) Theory to intercultural adjustment training. *International journal of intercultural relations*, 22(2), 227-250.
- Gülнар, B. ve Balcı, Ş. (2011). *Yeni medya ve kültürleşen toplum*, Konya: Literatürk Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hall, E.T. (1959). *The silent language*. NY: Doubleday Anchor Books.
- Harbutoğlu, D. (2019). *Expatların sosyo-kültürel uyum ve iş tatmin algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. CA: Sage Publications.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). Kültürel zekâ ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 94-114.
- Kabakcı, G. ve Şimşek, B. (2015). Kültürlerarasında göçmen haller: "Erasmus maceram" dijital hikâyeleri, *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 2(1), 153-185.
- Kartarı, A. (2001). *Farklılıklarla yaşamak/kültürlerarası iletişim*. Ankara: Ürün Yayınları.
- Lin, Y. C., Chen, A. S. Y. ve Song, Y. C. (2012). Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(4), 541-552.
- Livermore, C. R. (2011). Intelligent technologies for bridging the grey digital divide. *Australasian Journal on Ageing*, 30(3), 170-171.
- Matsumoto D. (2011). *The handbook of culture and psychology*. New York: Oxford University Press.
- Matsumoto, D., Yoo, S. H. ve Nakagawa, S. (2008). Culture, emotion regulation, and adjustment. *Journal of personality and social psychology*, 94(6), 925.
- Mendenhall, M. ve Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of Management Review*, 10, 39-47.
- Ng, K. Y., Van Dyne, L. ve Ang, S. (2012). Cultural intelligence: review, reflections and recommendations for future research. A. M. Ryan, F.T.L. Leong, ve F.L. Oswald (Der.), *Conducting Multinational Research: Applying Organisational Psychology In The Workplace içinde* (ss. 29-58). A.B.D.: American Psychological Association.
- Ng, K. Y., Van Dyne, L. ve Ang, S. (2009). From experience to experiential learning: Cultural intelligence as a learning capability for global leader development. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 511-526.
- Paik, H. S. (1998). One intelligence or many? Alternative approaches to cognitive abilities. *Personality Papers*, 11 Haziran 2018 tarihinde <http://www.personalityresearch.org/papers/paik.html> adresinden erişildi.
- Peterson, B. (2004). *Cultural intelligence: A guide to working with people from other*. Boston: Intercultural Press Inc.

- Sağaltıcı, S. (2019). Çukurova üniversitesi'nde öğrenim gören uluslararası üniversite öğrencilerinin sosyokültürel ve psikolojik uyum düzeyleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Salovey, P. ve Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9 (3), 185-211.
- Schmidt, F. L. ve Hunter, J. E. (2000). Select on intelligence. E. A. Locke (Der.), *The Blackwell Handbook Of Organizational Principles* içinde (ss.3-14). Oxford: Blackwell.
- Searle, W. ve Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14, 449-464.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Gregersen, H., Black, J.S. ve Ferzandi, L.A. (2006). You can take it with you: individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91, 109-125.
- Sternberg, R. J. ve Detterman, D. K. (1986). What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition. Norwood, NJ: Ablex.
- Şeker, B. ve Akman, E. (2016). Uluslararası öğrencilerin psikolojik ve sosyokültürel süreçleri. *Cukurova Medical Journal* 41, 504-514.
- Şen, G. (2019). Kültürel zekâ ve kültürel adaptasyonun akademik performans üzerine etkisi: Üniversitelerdeki yabancı uyruklu öğrencilerle yapılan bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Thomas, D. C. ve Inkson, K. (2005). People skills for a global workplace. *Consulting to Management*, 16(1), 5-9.
- Thomas, D. C. Elron, E., Stahl, G., Ekelund, B. Z., Ravlin, E. C., Cerdin, J. L., ... & Maznevski, M. (2008). Cultural intelligence: Domain and assessment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2), 123-143.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. NY: McGraw Hill.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 31(1), 20-26.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Nielsen, T.M. (2007). Cultural intelligence. S. Clegg ve J. Bailey, (Der.), *International encyclopedia of organization studies* içinde (ss.345-350). ABD: Sage Publications.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Koh, C. (2008). Development and validation of the CQS: The cultural intelligence scale. S. Ang ve L. Van Dyne (Der.), *Handbook Of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications* içinde (ss.16-38). Armonk, New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Ward, C. ve Kennedy, A. (1999). The measurement of sociocultural adaptation. *International journal of intercultural relations*, 23(4), 659-677.
- Wilson, J. (2013). Exploring the past, present and future of cultural competency research: The revision and expansion of the sociocultural adaptation construct, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Victoria University of Wellington, New Zealand.
- Yeşil, S. (2009). Kültürel farklılıkların yönetimi ve alternatif bir strateji: Kültürel zekâ. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 100-131.

CIS: Cultural Intelligence Scale

Factors	Item No.	Item description	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
Meta Cognition	1	I am conscious of the cultural knowledge I use when interacting with people with different cultural backgrounds.					
	2	I adjust my culture knowledge as I interact with people from a culture that is unfamiliar to me.					
	3	I am conscious of the culture knowledge I apply to cross-cultural interactions.					
	4	I check the accuracy of my cultural knowledge as I interact with people from different cultures.					
Cognition	5	I know the legal and economics systems of other cultures.					
	6	I know the rules (viz. vocabulary, grammar) of other languages.					
	7	I know the cultural values and religious belief of other cultures.					
	8	I know the marriage systems of other cultures.					
	9	I know the arts and crafts of other cultures.					
	10	I know the rules for expressing non-verbal					

		behaviors in other cultures.					
Motivation	11	I enjoy interacting with people from different cultures.					
	12	I am confident that I can socialize with locals in a culture that is unfamiliar to me.					
	13	I am sure I can deal with the stresses of adjusting to a culture that is new to me.					
	14	I enjoy living in cultures that are unfamiliar to me.					
	15	I am confident that I can get accustomed to me shopping conditions in a different culture.					
Behavior	16	I change my verbal behavior (viz. accent, tone) when a cross-cultural interaction requires it.					
	17	I use pause and silence differently to suit different cross-cultural situations.					
	18	I vary the rate of my speaking when a cross-cultural situation required it.					
	19	I change my non-verbal behavior when a cross-cultural situation required it.					
	20	I alter my facial expressions when a cross-cultural interaction requires it.					

Socio-cultural Adaptation Scale (SCAS-R)

1.	Building and maintaining relationships.	1	2	3	4	5
2.	Managing my academic/work responsibilities.	1	2	3	4	5
3.	Interacting at social events.	1	2	3	4	5
4.	Maintaining my hobbies and interests.	1	2	3	4	5
5.	Adapting to the noise level in my neighbourhood.	1	2	3	4	5
6.	Accurately interpreting and responding to other people's gestures and facial expressions.	1	2	3	4	5
7.	Working effectively with other students/work colleagues.	1	2	3	4	5
8.	Obtaining community services I require.	1	2	3	4	5
9.	Adapting to the population density.	1	2	3	4	5
10.	Understanding and speaking [<i>host language</i>].	1	2	3	4	5
11.	Varying the rate of my speaking in a culturally appropriate manner.	1	2	3	4	5
12.	Gaining feedback from other students/work colleagues to help improve my performance.	1	2	3	4	5
13.	Accurately interpreting and responding to other people's emotions.	1	2	3	4	5
14.	Attending or participating in community activities.	1	2	3	4	5
15.	Finding my way around.	1	2	3	4	5
16.	Interacting with members of the opposite sex.	1	2	3	4	5
17.	Expressing my ideas to other students/work colleagues in a culturally appropriate manner.	1	2	3	4	5
18.	Dealing with the bureaucracy.	1	2	3	4	5
19.	Adapting to the pace of life.	1	2	3	4	5
20.	Reading and writing [<i>host language</i>].	1	2	3	4	5
21.	Changing my behaviour to suit social norms, rules, attitudes, beliefs, and customs.	1	2	3	4	5