

KÜLTÜRLERARASI PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Mehmet DİNÇ (*)

Tahsin AKÇAKANAT (**)

Hasan Hüseyin UZUNBACAK (***)

Öz

Bu çalışmada Kültürlerarası Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (KPSÖ) Türk kültürüne uyarlanması hedeflenmiştir. Çalışma iki örneklem üzerinde gerçekleştirilmiş olup ilk örneklem Erasmus programına katılmış 214 lisans öğrencisinden oluşmuştur. Bu örneklem ile keşfedici faktör analizi (KFA) gerçekleştirilmiştir. İkinci örneklem grubu ise herhangi bir sebeple yurt dışında en az 3 ay bulunarak yabancı bir kültürle etkileşime girmiş Türk vatandaşlarını kapsamaktadır. 249 kişiden oluşan bu örneklem grubundan toplanan veriler ile de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Örneklem gruplarından veriler, elektronik olarak tasarlanan anket yardımıyla toplanmıştır. Yapılan KFA sonucunda 3 faktörden oluşan ve varyansın %62.8'ini açıklayan bir ölçüm aracı elde edilmiştir. DFA ile alternatif 5 farklı model denenmiş olup en iyi uyum iyiliği değerlerini düzeltilmiş 4 faktörlü kuramsal model vermiştir. Bu 4 faktör; Kültürlerarası Umut, Kültürlerarası Öz-yeterlilik, Kültürlerarası İyimserlik ve Kültürlerarası Dayanıklılık olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlık güvenirlik katsayısı boyutlar bazında sırasıyla .82, .93, .72, .92 olarak hesaplanmıştır. Ulaşılan bu bilgilerin ışığında, KPSÖ'nin, Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kültürlerarası Psikolojik Sermaye, Umut, İyimserlik, Öz-yeterlilik, Dayanıklılık.

Validity and Reliability Study of Cross-Cultural Psychological Capital Scale

Abstract

In this study, it was aimed to adapt the Cross-Cultural Psychological Capital Scale (CCPCS) to Turkish culture. The study was carried out on two samples and the first sample consisted of 214 undergraduate students participated in the Erasmus program.

*) Dr. Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı
(e-posta: mehmetdinc@sdu.edu.tr). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9871-3532>

**) Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
(e-posta: tahsinakcakanat@sdu.edu.tr). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9414-6868>

***) Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
(e-posta: hasanuzunbacak@sdu.edu.tr). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3297-1659>

Exploratory factor analysis (EFA) was performed with this sample. The second sample group includes Turkish citizens who have been interacting with a foreign culture for at least 3 months abroad for any reason. Confirmatory factor analysis (CFA) was performed with the data collected from this second sample group consisting of 249 people. Data from the sample groups were collected using an electronically designed questionnaire. As a result of the EFA, a measurement tool consisting of 3 factors and explaining 62.8% of the variance was obtained. By the way of DFA, 5 different alternative models were tried and the best fit goodness values was found in the corrected 4-factor theoretical model. This 4 factor is named as Cross-Cultural Hope, Cross-Cultural Self-Efficacy, Cross-Cultural Optimism and Cross-Cultural Resilience. The internal consistency reliability coefficient of the scale was calculated as .82, .93, .72, .92 on the basis of dimensions respectively. In the light of this information, it is concluded that CCPCS is a valid and reliable measurement instrument suitable for Turkish culture.

Keywords: *Cross-Cultural Psychological Capital, Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience.*

1. Giriş

Günümüz koşullarında, ülke vatandaşları başka ülke vatandaşlarıyla çalışma, eğitim, turizm, sağlık gibi birçok sebeple etkileşim kurmak zorunda kalabilmektedir. Özellikle küreselleşme ile birlikte ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik alanda yaşanan köklü değişim bu etkileşimin daha da hızlanmasına neden olmaktadır. Bu köklü değişim, beraberinde çok uluslu işletmelerin ortaya çıkmasına, emek piyasasındaki değişim ise insan gücünün coğrafi sınırları aşarak çalışanların çok kültürlü ortamlarda iş yapmasına sebep olmuştur (İnal Zorel, 2014: 14). Bu durum ise, kültürlerarası etkileşimi ortaya çıkarmıştır. Kültürlerarası etkileşime olan ilgi sonucunda, son yıllarda örgütsel davranış alanında da kültürel ve kültürlerarası bakış açısından ele alınan birçok çalışma yapılmaya başlanmıştır (Gelfand vd., 2007: 481).

Aynı dönemde dikkat çeken bir diğer konu ise pozitif psikolojidir. Bireylerin, grupların ve organizasyonların gelişimine ve en uygun biçimde çalışmasına katkıda bulunan süreçler ve koşullar olarak tanımlanan pozitif psikoloji (Gable ve Haidt, 2005: 104), olumlu davranışları inceleyerek, yeni bir akımın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Seligman'ın başını çektiği araştırmacılar tarafından bireylerin olumlu, güçlü, mutlu yönlerine vurgu yapmak gerektiği ifade edilerek, iyi ve mutlu insan oluşturmak için gayret edilmesi gerektiği belirtilmiştir (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000: 5). Pozitif psikoloji ile ilgili çalışmalar bireylerin geçmiş ve gelecek yaşamındaki olumlu duygu, tutum ve davranışlarına odaklanmaktadır. Bu duygu, tutum ve davranışların iş yaşamına yansımaları da olumlu olabilmektedir. Bu noktada, örgütsel davranış konularına da pozitif yaklaşım ile odaklanılmasının, çalışanların performanslarına ve iş tatminlerine etki edeceği belirtilmiştir (Luthans vd., 2007b). Pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgüt ortamında pozitif yönlerini ortaya çıkarmayı (Bakker ve Schaufeli, 2008: 149), performansları hakkında

geniş bilgiye ulaşmayı (Can, 2006: 3), güçlü yönlerine ve psikolojik kapasitelerine odaklanmayı içermektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 152).

Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış konusunda yapılan araştırmalar psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Luthans vd., 2006). Sonraki yıllarda, pozitif psikoloji kaynaklı olan psikolojik sermaye kavramı, kültürlerarası bağlamda ele alınarak açıklanmaya ve ölçülmeye çalışılmıştır (Dollwet ve Reichard, 2014; Reichard vd., 2014). Bu çalışma ile Luthans ve arkadaşları (2007a) tarafından geliştirilen, Dollwet ve Reichard (2014) tarafından kültürlerarası bağlamda yeniden uyarlanan KPSÖ'nün Türkçe'ye uyarlamasının yapılması amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde, Psikolojik Sermaye kavramından yola çıkarak, KPS kavramı ve boyutları hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Kültürlerarası Psikolojik Sermaye Kavramı

Genel anlamda kültür, bir grubun belirli bir süre boyunca öğrendiği değerler, normlar, ideolojiler, felsefeler ve gruba has özellikler olarak tanımlanmaktadır (Schein, 1990: 112). Küreselleşme ve modernizasyon ile birlikte, gruplar arasındaki ilişkilerin gelişmesi, küresel ilişki ağlarının kurulmasına yol açmıştır. Bu ilişki ağları ise karşılıklı olarak kültürel etkileşimi ortaya çıkarmıştır (İçli, 2001: 165). Kültürel etkileşim, işletme stratejilerinin ve fonksiyonlarının küresel ölçekte ele alınmasına, insan kaynağının farklı kültürlerden oluşmasına, kültürlerarası çalışma ortamının gelişmesine neden olmuştur (Suutari, 2003: 185). Bu çalışma ortamında, bireylerin algı, tutum ve davranışları ile yeteneklerinin kültürlerarası ortamlara göre geliştirilmesi yeterli olmamaktadır. Bunun yanı sıra, kültürel etkileşimin gereği olarak ilişki kurma, yeni durumlara ve ortama uyum sağlama gibi psikolojik yönden de gelişmeye ve geliştirilmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede, kültürlerarası bağlamda ele alınması ve geliştirilmesi gereken psikolojik kaynaklardan birisinin de psikolojik sermaye kavramı olduğu belirtilmiştir (Dollwet ve Richard, 2014: 1669).

Psikolojik sermaye, insan kaynağını bir değer olarak kabul ederek, örgütlerin performansını doğrudan etkileyen, pozitif psikolojik durumlarına odaklanan çalışanların bir dizi niteliği olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2004: 45). Bir başka tanımda ise psikolojik sermaye bireyin verimlilik amacıyla ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Envick, 2005: 44). Psikolojik sermayeye sahip çalışanların iş tatminlerinin ve performanslarının yüksek olduğu ifade edilmekle birlikte (Luthans vd., 2007a: 541), kültürel faktörler gibi sebeplere dayalı olarak değişiklik gösterebileceği belirtilmiştir (Dollwet ve Richard, 2014: 1671).

Psikolojik sermaye kavramı, Pozitif Duygular Teorisi'ne dayandırılmaktadır (Çetin vd., 2013: 99). Teoriye göre, entelektüel, fiziksel ve sosyal kaynakların yanı sıra psikolojik kaynakların da olumlu duygularla artabileceği belirtilmiştir (Fredericson, 2001: 219).

Bu sebeple, psikolojik sermayeye sahip çalışanlar, daha yüksek düzeyde olumlu duygular taşımaktadırlar. Bu olumlu duygular ise çalışanların işyerinde zihinsel ve duygusal olarak en uygun çalışma performansı sergilemelerini sağlayabilmektedir (Fredericson ve Losada 2005: 685).

Dollwett ve Richard (2014), yapmış oldukları çalışmalarında Luthans ve arkadaşlarının (2007a) tanımladıkları psikolojik sermaye kavramının yapısını koruyarak, kültürlerarası bağlamda yeniden ele almışlardır. Literatüre bakıldığında, kültürlerarası psikolojik sermaye (KPS) ile ilgili sınırlı sayıda çalışmanın yine bu araştırmacılar tarafından yapıldığı görülmektedir. Araştırmacılara göre, çalışanların KPS düzeyinin yüksek olması, farklı kültürlerden insanlarla etkileşime girmeleri durumunda ortaya çıkan ve karakteristik özelliklerini temsil eden pozitif duyguların da yüksek düzeyde yaşanmasına neden olmaktadır (Dollwett ve Richard, 2014). Ancak, bu durumun neden ve sonuçlarının doğru anlaşılabilmesi için kavramın yapısının, bağlamsal farklılığı ortaya koymak adına yeniden doğrulanması gerekmektedir (Cabrera-Nguyen, 2010: 100). Araştırmacılar, psikolojik sermaye kavramına küreselleşme, teknolojik ilerleme, insan kaynağının yapısındaki değişim gibi sebeplerle kültürel etkileşim bağlamından da bakılması gerektiğini ifade ederek, psikolojik sermayenin boyutları olan öz-yeterliliği, umudu, iyimserliği ve dayanıklılığı kültürlerarası etkileşim çerçevesinde yeniden kavramsallaştırmıştır (Dollwet ve Reichard, 2014; Reichard vd., 2014).

2.2. Kültürlerarası Psikolojik Sermaye'nin Boyutları

Kültürlerarası etkileşim bağlamında KPS'nin boyutları Kültürlerarası Öz-Yeterlilik, Kültürlerarası Umut, Kültürlerarası İyimserlik ve Kültürlerarası Dayanıklılık olarak sayılmıştır (Dollwet ve Reichard, 2014; Reichard vd., 2014).

Kültürlerarası Öz-Yeterlilik (KPSOY): Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı'ndan yola çıkarak tanımlanan öz-yeterlilik, çalışanların işleriyle ilgili verilen görevleri bitirme, istenilen sonuçları elde etme, ortaya çıkan durumlar üzerinde etkili olabilme konusunda kendisine güvenmesi ve inanca sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1994: 71). Öz-yeterliliğe sahip çalışanlar, kendileri için yüksek hedefler ve zorlu görevler seçerler, zorluklara karşı meydan okurlar, yüksek motivasyon sahibidirler ve engelleri aşmak için vazgeçmeden çaba sarf ederler (Luthans vd., 2007b: 38). KPSOY ise, kültürlerarası etkileşimi ve etkinliği yüksek olan çalışanların, farklı kültürlerden bireylerle kolayca etkileşime girebileceklerine, iletişim kurabileceklerine olan güven ve inancı (Dollwet ve Reichard, 2014: 1671), farklı kültürler hakkında bilgiye sahip olmalarının yanı sıra, farklı kültürlerden insanlarla etkileşime girebilme konusunda kendilerine güveni ifade etmektedir (Núñez, 2000: 1072).

Kültürlerarası Umut (KPSU): Umut, bir hedefe ulaşma çabası ve planı konusunda bireyin sahip olduğu pozitif motivasyon hali olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 1991: 571). Psikolojik sermayenin umut boyutunun hedef belirleyerek, basamaklandırarak, karar verme süreçlerine katılımı artırarak, ödüllendirerek, kaynaklara ulaşma konusunda destek olarak ve eğitim vererek geliştirilebileceği savunulmuştur (Luthans vd., 2007b).

KPSU düzeyi yüksek çalışanların, farklı kültürlerden kişilerle çalışma, onlarla etkileşim kurma yönünde hedefleri vardır. Ayrıca, hedeflerine ulaşma ve karşısına çıkan engelleri aşma konusunda daha fazla alternatif yol izleme yönünde yeteneğe sahip olduklarını düşünürler (Reichard vd. 2014: 152). KPSU, kültürlerarası çalışma ortamında deneyimin artması, çalışanın kültürel farklılıklardan kaynaklı önyargılarını değiştirmesini sağlayacak, böylece kültürel uyumunu kolaylaştıracak ve hedeflere ulaşma konusundaki motivasyonunu artıracaktır (Clapp-Smith vd., 2007).

Kültürlerarası İyimserlik (KPSI): İyimserlik, kavramı açıklanırken iki farklı yaklaşımdan yararlanılmaktadır. Gelecek odaklı yaklaşıma göre iyimserlik, bireylerin geleceğe yönelik olarak olumlu beklentilere sahip olma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Carver vd., 2010: 879). İkinci yaklaşım olan kişilik odaklı yaklaşıma göre ise, pozitif durumlar, bireysel, kalıcı ve yaygın olarak değerlendirilirken, negatif durumlar dışsal, geçici ve durumsal olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme kapsamında, bireylerin gerçekleşmesini umdukları olumlu durumların kaynağını kendileri olarak görmeleri ve bu durumun süreceğine olan inanç, iyimserlik olarak belirtilmektedir (Luthans vd., 2007b: 87). Örgütsel davranış alanında iyimserlik, çalışanların iş yaşamında olumlu ilişkiler geliştirmesine, bağlılığının artmasına, fiziksel ve zihinsel açıdan dinçlik hissetmesine destek olan bir düşünce biçimidir. Bununla birlikte iyimserlik, iş ve yaşam tatmini duyan, morali ve motivasyonu yüksek kişilik sergileyen, güçlükler karşısında daha sabırlı davranan, yetersizlikleri daha az ve enerjik kişilik olarak tanımlanmaktadır (Tösten, 2015: 40). Çalışanların belirsizliklerle başa çıkma, risk alma ve hatalardan ders alma yetenekleri ile yakın ilgisi olan iyimserlik, kültürlerarası etkileşim açısından önemli görülmektedir (Jokinen, 2005: 206). İyimser bireyler, çoğu zaman kültürlerarası etkileşim sırasında zorluklarla karşı karşıya kalsalar bile hedeflerine ulaşmak için sürekli çaba sarf ederler (Reichard vd. 2014: 152).

Kültürlerarası Dayanıklılık (KPSD): Bireylerin yoğun stres koşullarında ve yaşadıkları tüm olumsuz deneyimlerine rağmen fiziksel ve ruhsal olarak sağlam durarak gündelik yaşamına devam edebilmesi olarak (Kobasa, 1979) tanımlanan psikolojik dayanıklılık, sağlığını tehdit eden zor koşullar karşısında bile çalışanların ayakta kalmayı başaracak psikolojik durumunu ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Masten, 2001: 228). Çalışma yaşamında psikolojik dayanıklılık, belirsizlik, olumsuzluk, başarısızlık, değişim gibi sebeplerden kaynaklanan olumsuz durumlar karşısında bile olumlu bir yaklaşım sergilemeye yönelik pozitif kapasite olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2002b: 702). Bir başka ifadeyle psikolojik dayanıklılık, beklenmedik durumlar karşısında esnekliği olan, uyum sağlayabilme yeteneği oldukça iyi bireylerin özellikleri arasında sayılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 332). KPSD, bu uyum yeteneği ve esneklik sayesinde, kültürlerarası etkileşimden kaynaklanan farklı ortamlardaki stres faktörleriyle başa çıkmayı kolaylaştıran bir psikolojik kaynak olarak görülmektedir. KPSD düzeyi yüksek olan çalışanların, dil engelleri, kültürel yenilik veya kültürlerarası çatışma nedeniyle zorluklar veya kültür şokuyla karşı karşıya kaldıkların da bile diğer kültürlerden insanlarla çalışırken iyi performans sergileyebilecekleri belirtilmiştir (Bird ve Stevens, 2013; akt. Reichard vd. 2014: 152).

3. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde, araştırmanın örneklem kitlesi, orijinal anket formu gibi hususlar hakkında bilgiler verildikten sonra, uyarılama için gerçekleştirilen adımlar ve analiz için kullanılan yöntemlerden de aşağıda alt başlıklar halinde bahsedilecektir.

3.1. Çalışma Grubu

Araştırmada, iki farklı örneklemden, farklı zaman dilimlerinde veriler toplanmıştır. Uyarılama çalışması Türk kültürüne yönelik olduğu için örneklem grupları belirlenirken Türk vatandaşları tercih edilmiştir. Örnekleme dâhil edilecek Türk vatandaşlarının, yurt dışında, çok kültürlü ortamlarda bulunmuş kişilerden oluşması hedeflenmiştir. Bu sayede KPSÖ'nün içerdiği soruları anlayıp, cevap verebilmeleri amaçlanmıştır.

Süleyman Demirel Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekte olup Erasmus programından faydalanarak yurt dışına gitmiş öğrenciler birinci örneklem grubunu oluşturmaktadır. Bu örneklemden elde edilen veriler, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapmak amacıyla kullanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle, Süleyman Demirel Üniversitesi Erasmus Kurum Koordinatörlüğü'nden 2016-2017 ve 2017-2018 eğitim öğretim yıllarında Erasmus programından faydalanarak yurt dışına giden öğrencilerin listesi alınmıştır. İlgili yıllarda sırasıyla 148 ve 168 olmak üzere toplamda 316 öğrenci yurt dışına gitmiştir. Bu öğrencilerin e-posta adreslerine, elektronik olarak hazırlanan anket formu gönderilerek çalışmaya katılmaları istenmiştir. Bu örneklem kitlesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 7 günlük süreç sonunda 214 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Bu örneklem grubu için %67'lik bir geri dönüş oranı elde edilmiştir. Kline (1994)'a göre, ölçekte kullanılan madde sayısının 10 katı kadar kişiye ulaşılması durumunda, örneklemin evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin ışığında örneklem sayısının yeterli olduğu düşünülmektedir. Birinci örneklem grubu için katılımcıların 107'si (%50) kadın, 107'si ise (%50) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımları 19 ile 27 arasında değişmekte olup ortalama yaş 20.7±1.48 olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ikinci çalışma grubu ise herhangi bir sebeple yurt dışında en az 3 ay bulunmuş ya da halen bulunan Türk vatandaşlarını kapsamaktadır. Bu örneklem kitlesine ulaşmak amacıyla kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örneklem kitlesinden elde edilen veriler aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir. Araştırmacılar, iş, eğitim, turistik amaç, evlilik, sağlık gibi çeşitli sebeplerle yurt dışında bulunmuş arkadaş ve akraba çevrelerine, elektronik olarak hazırlanmış anket formunu ulaştırmış ve onlarında bu kriterleri sağlayan kişilere anketi göndermeleri istenmiştir. Nihayetinde 249 adet geçerli anket formuna ulaşılmış ve veri toplama süreci sonlandırılmıştır. İkinci örneklemden veri toplama süreci yaklaşık olarak 3 hafta sürmüştür. Yine Kline (1994)'in önerdiği biçimde, ölçekte kullanılan madde sayısının 10 katı kadar kişiye ulaşıldığı için örneklemin evreni temsil kabiliyetinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir. Bu örneklem grubunda katılımcıların 110'u (%44.2) kadın, 139'u ise (%55.8) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımları 17 ile 68 arasında değişmekte

olup ortalama yaş 38.1±9.53 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların 170'i (%68.3) evli iken 79'u (%31.7) bekârdır. Yine katılımcıların 101'i lisans (%40.6), 65'i yüksek lisans (%26.1), 34'ü doktora (%13.7), 24'ü lise (%9.6), 16'sı önlisans (%6.4) ve 9'u ilköğretim (%3.6) mezunudur.

3.2. Orijinal Ölçme Aracı

KPSÖ ilk olarak Dollwet ve Reichard (2014) tarafından geliştirilmiş 20 maddelik bir ölçüm aracıdır. Bu ölçüm aracı dört alt boyuttan (kültürlerarası öz-yeterlilik, kültürlerarası umut, kültürlerarası iyimserlik ve kültürlerarası dayanıklılık) oluşmaktadır. Dollwet ve Reichard (2014) KPSÖ'yü geliştirirken; Luthans ve arkadaşları (Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2007b) tarafından geliştirilen, 6'lı Likert biçiminde bir derecelendirmeye sahip ve 24 maddeden oluşan iş ortamına uygun Psikolojik Sermaye Ölçeği'ni kültürlerarası etkileşim alanına uyarlamıştır. KPSÖ, "1: kesinlikle katılmıyorum" ve "7: kesinlikle katılıyorum" şeklinde 7'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin KPSOY alt boyutu "*farklı kültürlerden bireylerle etkileşim kurduğumda kendime güvenirim*" örneğindeki gibi 9 maddeden oluşmaktadır. KPSU alt boyutu "*farklı kültürlerden bireylerle çalışırken bile düşündüğüm her türlü çabada başarılı olabileceğime inanıyorum*" şeklinde 4 maddeyi içermektedir. KPSI alt boyutu 4 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyuta örnek madde olarak "*kültürlerarası etkileşimlerde zorluklarla karşılaştığımda, genellikle en iyiyi umarım*" verilebilir. KPSD alt boyutunu 3 madde oluşturmaktadır ve bu maddeler "*farklı kültürden bireylerle etkileşimde bulunduğumda, birçok zorluğun üstesinden gelebilirim*" örneğindeki gibi ifadeleri belirtmektedir.

3.3. İşlem ve Verilerin Analizi

KPSÖ'yü Türk kültürüne uyarlama çalışmasında öncelikle Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen çeviri metodu kullanılarak ölçek Türkçeye çevrilmiştir. Bu tekniğin ilk aşamasında ölçeğin orijinal formu, İngilizceyi ana dili gibi kullanabilen 3 akademisyen tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çevrilen bu anket formu, örgütsel davranış alanına hâkim 8 akademisyen tarafından anlaşılır olma, kültürel bağlam ve cümle yapıları açısından incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda hazırlanan Türkçe anket formu, sonraki aşamada ilk çeviriyi yapan akademisyenlerden farklı 3 kişi tarafından İngilizceye geri tercüme edilmiştir. Buradaki amaç, orijinal form ile çevrilen İngilizce form arasındaki tutarlılığa odaklanmaktır. Bu aşamada tutarlılığı kanıtlanan Türkçe form, 1'i Türk Dili alanından, 2'si ise Ölçme ve Değerlendirme alanından 3 akademisyen tarafından, hem anlam hem de dil bilgisi açısından değerlendirilmiş ve bu değerlendirme neticesinde anlaşılmayan ifadeler üzerinde gerekli değişiklikler yapılmıştır. Buraya kadar ki aşamaların bitiminde ölçek, pilot çalışma kapsamında Erasmus programından yararlanmış 8 öğrenciye uygulanmıştır. Nihayetinde, ölçek maddelerinin anlaşılır olup olmadığı öğrencilerle yapılan görüşmeler neticesinde değerlendirilmiş ve anlaşılmasında sıkıntı olan maddeler tekrar incelenerek ölçeğe son şekli verilmiştir.

KPSÖ'yü Türk kültürüne uyarlama amacı güden bu çalışmada, ölçeğin geçerliliği dil, kapsam ve yapı geçerliliği bakımından ele alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla daha öncede belirtildiği gibi birinci örneklem grubuyla KFA, ikinci örneklem grubu ile ise DFA analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla iç tutarlık tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada ayrıca madde analizleri kapsamında, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu incelenerek değerlendirmeler yapılmıştır. Bahsi geçen bu analizler için SPSS 22 ve AMOS 21 programlarından istifade edilmiştir.

4. Bulgular

KPSÖ'yü Türkçeye uyarlama çalışmasında öncelikle ölçeğin geçerliliği sınanmış, ardından güvenilirliği araştırılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına aşağıda başlıklar halinde yer verilmiştir.

4.1. Geçerlilik Analizi

Araştırma kapsamında KPSÖ'nün geçerliliği sırasıyla dil, kapsam ve yapı geçerliliği bakımından değerlendirilmiştir.

Ölçeğin dil geçerliliği tespit etmek amacıyla, işlem ve verilerin analizi başlığında değinildiği üzere Brislin ve arkadaşlarının (1973) kullandığı metot adımları izlenerek ölçek uygulanmaya hazır hale getirilmiştir. Takip eden safhada Türkçe ve İngilizce form, Süleyman Demirel Üniversitesi'nin çeşitli lisans programlarında okuyan, Erasmus programına katılmış olan 24 öğrenciye 3 hafta arayla uygulanmıştır. Uygulama neticesinde, öğrencilerin Türkçe ve İngilizce formdan elde ettikleri toplam puanlar arasındaki ilişki, Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Sonuçta puanlar arasında .76 seviyesinde pozitif yönlü ve anlamlı ($p < .001$) bir ilişki tespit edilmiştir. Ölçeklerde yer alan eşdeğer her bir maddenin korelasyon katsayıları .63 ile .92 arasında değişmektedir. Ayrıca her iki ölçekteki eşdeğer her bir madde arasındaki ilişkinin de anlamlı olduğu bulgulanmıştır.

Sonraki aşamada ölçeğin kapsam geçerliliği sınanmıştır. Bu amaçla, Lawshe (1975) tarafından geliştirilen teknik kullanılmış olup, bu teknik basit ve kullanışlı olmasıyla öne çıkmaktadır. Lawshe tekniğinde, faydalanılan uzman sayısı önem arz etmektedir. Ayre ve Scally (2014)'e göre en az 5 en çokta 40 uzmandan yardım alınması, sonuçlarının daha nesnel olması bakımından yeterlidir. Lawshe (1975) tekniğinde uzmanların değerlendirmeleri "Uygun", "Uygun Ancak Düzeltmeli" ve "Çıkartılmalı" şeklinde derecelendirilmiştir. Kapsam geçerlilik oranlarının (KGO) hesaplanırken "Uygun= 3", "Uygun Ancak Düzeltmeli= 2" ve "Çıkartılmalı= 1" şeklinde puanlar verilmiştir. KGO aşağıda verilen formül yardımıyla hesaplanmaktadır: Formülde yer alan sembollerin ne anlama geldikleri de aşağıda belirtilmiştir.

$$KGO = \frac{Nu}{N/2} - 1$$

Nu= Maddeye “Uygun” cevabını veren uzmanların sayısı.

N= Maddeye ilişkin görüş bildiren toplam uzman sayısı.

KGO'nun alabileceği değerler, -1 ile +1 aralığındadır. Bu çalışmada uzmanların cevaplarından elde edilen KGO değerleri incelendiğinde .77 ile 1 aralığında değişen oranlar tespit edilmiştir. Ayre ve Scally (2014) yaptıkları çalışmada .05 anlamlılık seviyesinde uzman sayısına göre ulaşılması gereken en az KGO'ları belirlemiştir. Buna göre 8 uzmandan yararlanılması durumunda KGO eşik değerinin en azından .75 seviyesinde olması gereklidir. Ölçekteki her bir madde için hesaplanan oranlar değerlendirildiğinde, uzman görüşleri neticesinde elde edilen KGO'ların yeterli seviyede oldukları tespit edilmiştir. Sonuç itibariyle KPSÖ'nün kapsam geçerliliğine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin yapısal açıdan geçerliliğini tespit etmek için KFA ve DFA uygulanmıştır. Ölçek Türkçe yazında daha önce kullanılmadığı için böyle bir yöntem izlenmiştir. Ölçeğin önce yapısının keşfedilmesi amacıyla ilk örneklem grubuyla KFA, sonrasında da yapısının doğrulanması amacıyla ikinci örneklem grubuyla DFA analizi gerçekleştirilmiştir.

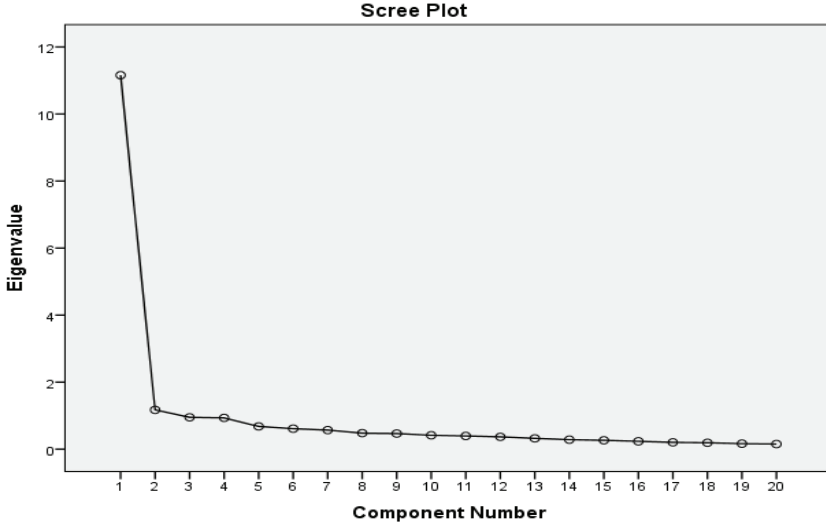
KFA yapmak amacıyla öncelikle verilerin faktörlenebilirliği test edilmiştir. Bu ise Barlett Küresellik ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği testleri ile araştırılmıştır. Elde edilen verilerin, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için KMO değerine bakılır. Bu değer .60'dan yüksek olması iyi, .80'in üzerinde olması ise çok iyi olarak yorumlanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2012). Barlett Küresellik testinin de anlamlı sonuç vermesi beklenir. Böyle bir durumda verilerin faktör analizi için uygun olduğu düşünülür (Büyüköztürk, 2003). Bu çalışmada yapılan analiz neticesinde KMO değeri .957 ve Barlett Küresellik testi sonucu ($\chi^2 = 7358.767$; $p < .000$) anlamlı olarak tespit edilmiştir. Ulaşılan bu bulgular neticesinde elde edilen verilerin faktör analizi yapmak için uygun olduğu değerlendirilmiştir. KPSÖ'nün yapı geçerliliğini test etmek için gerçekleştirilen KFA'da temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Tablo 1'de KFA ile ulaşılan sonuçlar görülebilir. Ayrıca Şekil 1'de verilen Scree Pilot grafiğinden ölçeğin faktör yapısı hakkında bilgi edinilebilir.

Tablo 1. Kültürlerarası Psikolojik Sermaye Ölçeği KFA Sonuçları

Madde	Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri		
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
KPSD1	.587		
KPSD2	.618		
KPSD3	.633		
KPSOY1	.706		
KPSOY2	.703		
KPSOY3	.693		
KPSOY4	.662		
KPSOY5	.698		
KPSOY6	.720		
KPSOY7	.694		
KPSOY8		.720	
KPSOY9		.755	
KPSI1		.659	
KPSI2		.627	
KPSI3		.628	
KPSI4		.855	
KPSU1			.748
KPSU2			.780
KPSU3			.686
KPSU4			.553
İç Tutarlılık Katsayısı	.944	.830	.845
Özdeğeri	11.157	1.172	1.048
Açıklanan Varyans	27.614	19.828	15.450
Toplam Açıklanan Varyans	62.892		

KPSD: Dayanıklılık, KPSOY: Öz-yeterlilik, KPSI: İyimserlik, KPSU: Umut

Tablo 1'den görülebileceği gibi KFA sonucunda toplam varyansın %62.8'inin açıklayan, özdeğeri 1'den büyük 3 boyutlu bir faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Birinci faktör varyansın %27.6'sını, ikinci faktör %19.8'ini, üçüncü faktör ise %15.4'ünü açıklamaktadır. Maddelerin faktör yükleri incelendiğinde 20 maddenin tamamının .50'den daha yüksek değerler aldığı tespit edilmiştir. Nunnally (1978)'e göre madde faktör yüklerinin .50'nin üzerinde olması arzu edilen bir durumu yansıtmaktadır. Ölçekte ayrıca binişik madde de bulunmamaktadır. Sonuç itibarıyla faktör yük değerleri kabul edilebilir sınırın üzerinde olduğu ve binişik madde bulunmadığı için ölçekten hiçbir madde çıkarılmamıştır.



Şekil 1. Scree Pilot Grafiği

Gerçekleştirilen KFA sonucunda ölçeğin, orijinal formdaki gibi 4 boyuta ayrılmadığı görülmüştür. Sadece KPSU boyutu tek başına faktörlenirken, diğer 3 boyuta giren maddelerin farklı boyutlara yüklendikleri tespit edilmiştir. KPSD boyutuna giren maddeler, KPSOY boyutunun ilk 7 maddesiyle ayrı bir faktör oluştururken, KPSI boyutuna giren maddelerde KPSOY boyutunun son 2 maddesiyle faktörlenmiştir.

KFA sonucunda faktör yapısı keşfedilen KPSÖ'nin yapı geçerliliği bir de DFA ile test edilmiştir. Bunun için ikinci örneklem grubundan elde edilen veriler kullanılmıştır. DFA'da 5 farklı modelden elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır. Bu kapsamda bütün maddelerin tek faktörde toplandığı model ilk model olarak ele alınmıştır. İkinci model KFA neticesinde ortaya çıkan faktör yapısını temsil eden 3 faktörlü modeldir. Üçüncü model ise 20 maddeli 4 faktörden oluşan kuramsal temele dayanan modeldir. Dördüncü model, kuramsal modelin iyileştirmeler yapılmış halini göstermektedir. Son model olan beşinci modelde ise kuramsal temele dayanan 4 faktörlü modelin 2. düzey DFA sonuçlarını yansıtan bir modeldir. Bu modellerin tek tek incelenmesi neticesinde ulaşılan uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

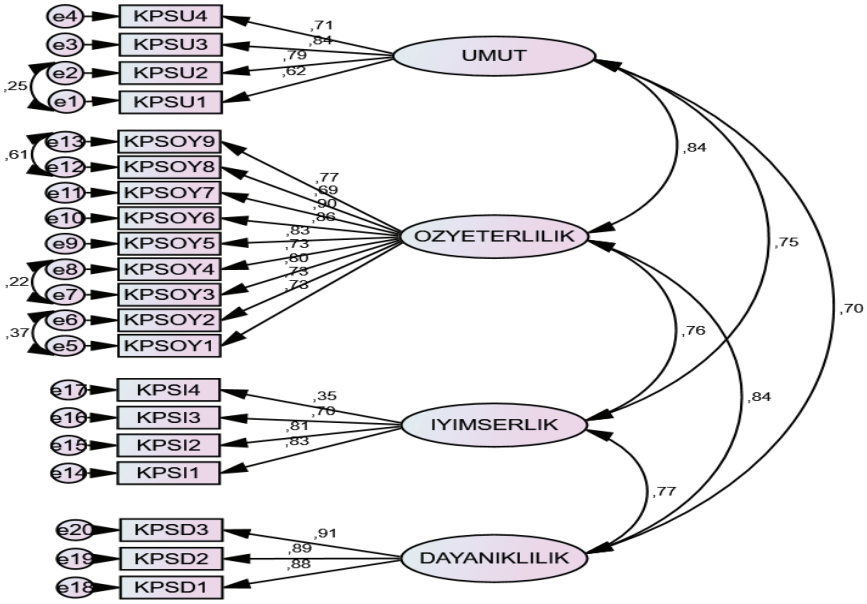
Tablo 2. DFA Sonuçları

	#	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	NFI	TLI	GFI	IFI	RMSEA
1 Faktör	20	880.864	170	.000	5.182	.81	.77	.78	.70	.81	.130
3 Faktör (KFA)	20	951.140	167	.000	5.695	.89	.87	.87	.80	.89	.098
4 Faktör Kuramsal	20	519.818	164	.000	3.170	.90	.86	.89	.82	.90	.094
4 Faktör Kuramsal Düzeltilmiş	20	355.637	160	.000	2.223	.95	.91	.94	.87	.95	.070
2. Düzey Kuramsal	20	686.858	166	.000	4.138	.86	.82	.84	.75	.86	.112

Tablo 2’de görülebileceği gibi, model karşılaştırmaları sonucunda 4 faktörlü düzeltilmiş kuramsal model bütün modeller içindeki en iyi uyum iyiliği değerlerini gösteren modeldir. Bu kapsamda her ne kadar KFA sonucunda ölçek 3 faktörlü bir yapı gösterse de ikinci örnekleme gerçekleştirilen DFA sonuçları bu modelin uyumun düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda KPSÖ’nin orijinal halinde olduğu gibi 20 maddeli ve 4 faktörlü yapısı Türk örnekleme açısından doğrulanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda 4 faktörlü düzeltilmiş kuramsal modelin χ^2/df değerinin 2.223 olduğu tespit edilmiştir. Bu oranın 3’ten küçük olması halinde mükemmel uyumdan, 5’ten küçük olması halinde ise orta düzeyde uyumdan bahsedilebilir (Kline, 2005). Bu sonuca göre modelin veri ile mükemmel uyum gösterdiği söylenebilir. RMSEA değerinin .050’den küçük olması mükemmel, .080’den küçük ve eşit olması iyi uyumu (Jöreskog ve Sörborm, 1993) gösterir. Analiz sonucuna göre elde edilen .070’lik değerden, ölçeğin iyi uyuma sahip olduğu anlaşılmaktadır. Uyum indekslerinden CFI, NFI, TLI ve IFI’nın .90’a eşit veya üstünde değerler alması kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1998). Tüm bu uyum indekslerinden elde edilen değerler incelendiğinde (CFI: .95, NFI: .91, TLI: .94, IFI: .95) kabul edilebilir seviyede sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir. GFI değerinin ise en azından .85 ve üzeri değerler alması gerekmektedir (Harrington, 2009). Elde edilen .87’lik değer bu kapsamda kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmiştir.

En iyi uyum iyiliği değerlerini veren 20 madde ve 4 faktörden oluşan düzeltilmiş kuramsal modele ilişkin gerçekleştirilen yol analizi ve faktör yükleri Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Kuramsal Modelin DFA Sonuçları

Şekil 2’de görülebileceği üzere uyum iyiliği değerlerini düzeltmek için 4 faktörlü kuramsal modelde bazı iyileştirmeler yapılmıştır. Buna göre KPSU boyutunda 1 ve 2. maddelere ilişkin hata kovaryansları modele eklenmiştir. Bu boyutta maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları .62 ile .84 aralığında değişmektedir. Modelde ayrıca KPSOY boyutunda da iyileştirmeler yapılmıştır. Bu kapsamda 1 ve 2. maddeler; 3 ve 4. maddeler; 8 ve 9. maddeler arasında hata kovaryansları modele eklenmiştir. Bu boyuttaki maddelerin standardize edilmiş regresyon katsayıları .69 ile .90 aralığında değişmektedir. Modelde KPSI ve KPSD boyutlarında iyileştirme yapmaya gerek duyulmamıştır. Bu boyutlardan elde edilen standardize edilmiş regresyon katsayıları sırasıyla .35 ile .83; .88 ile .91 aralıklarında değişmektedir.

Elde edilen sonuçlar uyarınca ölçeğin orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde de geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirliğe ilişkin bulgular verilmeden önce ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin madde istatistikleri incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeğe İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Madde	Ort.	S.S.	Çarp.	Bask.	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Maddenin Silinmesi Durumunda Alfa
KPSU1	5.09	1.622	-.636	-.337	.598	.823
KPSU2	5.33	1.301	-.662	-.110	.735	.748
KPSU3	5.59	1.226	-.751	.030	.714	.762
KPSU4	5.52	1.306	-.750	-.111	.610	.802
KPSOY1	5.76	1.248	-.988	.448	.726	.928
KPSOY2	5.33	1.342	-.587	-.348	.712	.929
KPSOY3	5.45	1.316	-.599	-.448	.785	.925
KPSOY4	5.00	1.539	-.581	-.321	.706	.931
KPSOY5	5.63	1.283	-.803	-.008	.791	.925
KPSOY6	5.49	1.313	-.745	-.015	.811	.923
KPSOY7	5.40	1.340	-.646	-.337	.860	.920
KPSOY8	5.69	1.275	-.994	.411	.678	.931
KPSOY9	5.66	1.199	-.835	.246	.739	.928
KPSI1	5.49	1.156	-.631	.050	.624	.616
KPSI2	5.58	1.170	-.726	.150	.616	.619
KPSI3	5.52	1.226	-.670	-.039	.614	.615
KPSI4	4.82	1.718	-.675	-.292	.330	.824
KPSD1	5.43	1.129	-.492	-.360	.843	.885
KPSD2	5.44	1.212	-.683	-.039	.843	.883
KPSD3	5.52	1.220	-.829	.224	.835	.890

Tablo 3 incelendiğinde KPSU boyutunu oluşturan maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin 5.09 (SS= 1.622) ile 5.59 (SS= 1.226) aralığında değiştiği tespit edilmiştir. Yine tablo 3'te KPSOY boyutuna bakıldığında maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin 5.00 (SS= 1.539) ile 5.76 (SS= 1.248) aralığında değiştiği görülmektedir. KPSI boyutu açısından değerlendirme yapıldığında ise maddelerin 4.82 (SS= 1.718) ile 5.58 (SS= 1.170) aralığında aritmetik ortalamalara sahip oldukları tespit edilmiştir. Son olarak Tablo 3'te KPSD boyutu açısından durum ele alındığında, 5.43 (SS= 1.129) ile 5.52 (SS= 1.220) aralığında aritmetik ortalama değerleriyle karşılaşılmıştır.

Tablo 3'te ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerine de yer verilmiştir. Bu kapsamda maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım gös-

terdiği anlaşılmaktadır. Morgan ve arkadaşlarına (2004: 49) göre çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 1 aralığında ise verilerin normal dağıldığı söylenebilir.

Tablo 3'te verilen düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları boyutlar bazında değerlendirildiğinde, sadece KPSI boyutunda düşük sayılabilecek bir katsayı olan .33 göze çarpmaktadır. Diğer boyutlarda ise katsayılar .59'un üzerinde değerler almıştır. Büyüköztürk (2003) ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olabilmesi için düzeltilmiş madde-toplam korelasyonunun .30'un üzerinde olması gerektiğini söylemektedir. Bu kapsamda ölçek maddelerinin ayırt etme yeterliliğine sahip olduğu rahatlıkla söylenebilir. Tablo 3'te ayrıca maddenin silinmesi durumunda iç tutarlılık katsayısının değişimini gösteren sütun incelendiğinde, sadece KPSI boyutundaki 4. maddenin silinmesinin güvenilirliği artıracığı tespit edilmiştir. Buna karşın boyutun genel olarak güvenilirliği kabul edilebilir sınırlar üzerinde olduğu için ölçekten madde çıkarılmamıştır.

Madde analizleri gerçekleştirildikten sonra ölçeğin güvenilirliği, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak ölçülmüştür. Bu doğrultuda elde edilen katsayılar aşağıda Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeğin Güvenilirlik Değerleri

Boyut	İç Tutarlılık Katsayısı
KPSU	.828
KPSOY	.934
KPSI	.727
KPSD	.921

Tablo 4'te incelendiğinde, KPSÖ'nün boyutlar bazında sınır kabul edilen .70'den daha yüksek iç tutarlılık katsayılarına sahip olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978). Bu doğrultuda KPSÖ'nün güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

5. Sonuç

Bu çalışmada Dollwet ve Reichard (2014) tarafından geliştirilmiş 20 madde ve 4 boyuttan oluşan KPSÖ'nin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. İki ayrı çalışma grubu üzerinden yapılan uyarlama işlemlerinde, Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından önerilen süreç basamakları izlenmiştir. Ölçeğin dil ve kapsam geçerlilikleri sınıandıktan sonra yapı geçerliliği test edilmiştir. Bu doğrultuda birinci örneklem grubu ile yapılan KFA neticesinde 3 faktörlü yapı ortaya çıkmıştır. Orijinal ölçekten farklılık gösteren bu analiz neticesinde, ikinci örneklem ile yapı geçerliliği DFA ile doğrulanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla oluşturulan 5 farklı model analize tabi tutulmuştur. Analiz sonuçlarına bakıldığında, orijinal ölçekle birebir örtüşen, 4 faktörlü düzeltilmiş kuramsal yapı en iyi

uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu için bu model doğrulanmıştır. Ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamış olup KPSU boyutunda 4, KPSOY boyutunda 9, KPSI boyutunda 4, KPSD boyutunda 3 madde yer almaktadır. Ölçeğin madde analizleri incelendiğinde de tüm maddelerin ayırt edici geçerliliğe sahip oldukları görülmüştür. Güvenilirlik analizleri kapsamında boyutlar bazında iç tutarlılık katsayıları incelenmiş olup tüm boyutların yeterli seviyede güvenilirliğe sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmanın sınırlılıklarından birisi, benzeşim ve ayrışım geçerliliklerinin yapılmamasıdır. Sonraki araştırmalarda bahsi geçen geçerlilik çalışmalarının yapılması araştırmacılara önerilebilir. Ayrıca ölçeğin güvenilirliğini tespit ederken sadece iç tutarlılık katsayısının kullanılmış olması bir başka sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Test-tekrar test tekniği ile de güvenilirliğin araştırılması sonuçların daha güvenilir olmasını beraberinde getirebilir.

Sonuç olarak, tüm bu bilgilerin ışığında KPSÖ'nün psikometrik özellikler bakımından Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynakça

- Ayre, C.. ve Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79–86.
- Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human Behavior*, 4, 71-81). New York: Academic Press.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross cultural research methods*. New York: John Willey & Sons Pub.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cabrera-Nguyen, P. (2010). Author guidelines for reporting scale development and validation results in the Journal of the Society for Social Work and Research. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(2), 99-103.
- Can, H. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Kitabevi.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889.
- Clapp-Smith, R., Luthans, F., ve Avolio, B. J. (2007). The role of psychological capital in global mindset development. In *The global mindset* (pp. 105-130). Emerald Group Publishing Limited.

- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3), 95-107.
- Dollwet, M., ve Reichard, R. (2014). Assessing cross-cultural skills: Validation of a new measure of cross-cultural psychological capital. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(12), 1669-1696.
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gelfand, M. J., Erez, M., ve Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 479-514.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453
- İçli, G. (2001). Küreselleşme ve Kültür. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(2), 163-172.
- İnal Zorel, F. (2014). Kültürlerarası eğitim: İnsan kaynaklarının kültürlerarası iletişim alanında geliştirilmesi. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Jokinen, T. (2005). Global leadership competencies: a review and discussion. *Journal of European Industrial Training*, 29(3), 199-216.
- Jöreskog, K. G. ve Sörborm, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simples command language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology* 37, 1-11.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*. 28(4), 563-575.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 23, 695-706.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60: 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, K., Luthans, W., ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50
- Masten, Ann S. (2001). Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Morgan. G. A., Leech. N. L., Gloeckner. G. W., ve Barret. K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation. Second Edition*. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.
- Núñez, A. E. (2000). Transforming cultural competence into cross-cultural efficacy in women's health education. *Academic Medicine*, 75(11), 1071-1080.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Reichard, R. J., Dollwet, M., ve Louw-Potgieter, J. (2014). Development of cross-cultural psychological capital and its relationship with cultural intelligence and ethnocentrism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 150-164.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychological Association*, 45(2), 109-119.
- Seligman, M. E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... ve Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4): 570-585.
- Suutari, V. (2003). Global managers: career orientation, career tracks, life-style implications and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18(3), 185-207.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2012). *Using multivariate statistics*. London: Pearson.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algularının incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kültürlerarası Psikolojik Sermaye Ölçeği

1= Kesinlikle Katılmıyorum → 7= Kesinlikle Katılıyorum

Madde No	Madde
KPSU1	Farklı kültürlerden bireylerle çalışmayla ilgili hedeflerimi etkin bir şekilde takip ederim.
KPSU2	Farklı kültürlerden bireylerle etkileşim kurarken, kendim için belirlediğim hedeflerin çoğunu yerine getiririm.
KPSU3	Farklı kültürlerden bireylerle etkileşim kurarken, hedeflerime ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.
KPSU4	Farklı kültürlerden bireylerle etkileşim kurarken, karşılaştığım her türlü problem için birçok çözüm yolu üretebilirim.
KPSOY1	Farklı kültürlerden bireylerle etkileşim kurduğumda kendime güvenirim.
KPSOY2	Farklı kültürden bireylerle çalışırken, aklımdaki her şeyi başarabileceğime inanırım.
KPSOY3	Kültürlerarası problemleri çözümü konusunda kendime güvenirim.
KPSOY4	Farklı kültürlerden bireylerle etkileşimde bulunduğumda, küresel meselelerle ilgili tartışmalara katkıda bulunmak konusunda kendime güvenirim.
KPSOY5	Farklı kültürlerden bireylerle etkin bir şekilde çalışabileceğimi düşünürüm.
KPSOY6	Farklı kültürlerden bireylerle çalışırken çok farklı görevlerde etkin bir şekilde performans sergileyebilirim.
KPSOY7	Farklı kültürlerden bireylerle çalışırken bile, planladığım her türlü faaliyette başarılı olabileceğime inanırım.
KPSOY8	Yeni kültürleri çok çabuk öğrenebilirim.
KPSOY9	Nasıl davranmam gerektiğini anlamak için alışık olmadığım bir kültürü çözümü konusunda kendime güvenirim.
KPSI1	Kültürlerarası etkileşimlerde zorluklarla karşılaştığımda, genellikle en iyiyi umarım.
KPSI2	Gelecekteki kültürlerarası etkileşimlerim konusunda iyimserim.
KPSI3	Kültürlerarası etkileşimlere ilişkin her şeye daima iyi tarafından bakarım.

KPSI4	Farklı kültürlerden gelen bireylerle kuracağım etkileşimin sonuçlarına, her işte bir hayır vardır şeklinde yaklaşırım.
KPSD1	İşler zor olduğunda bile, farklı kültürlerden bireylerle çalışırken oldukça iyi performans gösterebilirim.
KPSD2	İşler zor olduğunda bile, farklı kültürlerden insanlarla oldukça iyi etkileşim kurabilirim.
KPSD3	Farklı kültürden bireylerle etkileşimde bulunduğumda, birçok zorluğun üstesinden başarıyla gelebilirim.