

Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Kültürel Zekâ: Beş Büyük Kişilik Modeli Bağlamında Bir Araştırma*

Cultural Intelligence: A Research in The Context of The Big Five Personality Model

Funda İşleyen** , Ebru Doğan*** 

Öz

Bu çalışmanın amacı; kültürel çeşitliliğe sahip işletmelerde, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu kapsamda; araştırmanın temelini oluşturan kültürel zekâ kavramı, Büyük Beş Kişilik Modeli ve kültürel zekâ-kişilik ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Almanya'da bilişim ve teknoloji alanında faaliyet gösteren çok kültürlü yapıya sahip çokuluslu işletmelerde çalışanlar oluşturmuştur. Yapılan analizlerin sonucunda, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ ve boyutlarını etkilediği belirlenmiştir. Bu bağlamda, kültürel zekâyı en fazla etkileyen kişilik özelliğinin, deneyime açıklık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Kültürel zekâ, kişilik, beş büyük kişilik modeli, çokuluslu işletmeler

Abstract

The aim of this study is to analyze the effect of personality traits of employees on cultural intelligence in culturally diverse businesses. In this context, the concept of cultural intelligence which form the basis of the research, the Big Five Personality Model, and the relationship between cultural intelligence and personality were examined. The sample of the study was composed of employees in multinational companies with a multicultural structure operating in the field of information and technology in Germany. As a result of the analysis, it was determined that the personality traits of the employees affect cultural intelligence and its dimensions. In this regard, it was found that the personality trait that mostly affect cultural intelligence is openness to experience.

Keywords

Cultural intelligence, personality, big five personality model, multinational companies

* Bu makale, Doç. Dr. Ebru Doğan'ın danışmanlığında Funda İşleyen tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** **Sorumlu Yazar:** Funda İşleyen, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Programı, İstanbul, Türkiye. E-posta: fundaislyen@gmail.com ORCID: 0000-0001-7591-0269

*** Ebru Doğan (Doç. Dr.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: ebruseng@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0003-0832-9030

Atıf: İşleyen, F. ve Doğan, E. (2020). Kültürel zekâ: Beş büyük kişilik modeli bağlamında bir araştırma. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, 33, 65-82. <https://doi.org/10.26650/ekoist.2020.33.837088>

Extended Summary

The success of multinational companies that have employees from different social cultures depends on managing these cultural differences. In this process, both personalities and cultures of employees should be considered. Every person has a unique personality and a different perspective towards different cultures. For this reason, when hiring a new employee, it is necessary to focus on both her personality and cultural intelligence, especially in multinational companies.

The aim of this study is to determine the personality traits in the context of The Big Five Personality Model that affect cultural intelligence. Within this framework, firstly the concepts of cultural intelligence and personality, and the relationship between cultural intelligence and personality have been examined. Then, the findings obtained by analyzing the effect of personality traits on cultural intelligence were evaluated.

The research covers employees in multinational companies operating in the field of information and technology in Germany. The effects of personality traits (extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience) on cultural intelligence and cultural intelligence dimensions (metacognitive, cognitive, motivational and behavioral) were examined. Convenience sampling method was chosen, survey method was used as data collection tool and data were obtained online from 289 employees.

In the research, a five-dimensional personality inventory consisting of forty four expressions developed by John and Srivastava was used to measure personality. In order to measure cultural intelligence, the scale developed by Ang et al., which includes twenty expressions and four dimensions, was used.

Multiple regression analysis was used in the model, and it was found that personality has a significant effect on cultural intelligence and dimensions. The findings obtained show similarities with other studies in the literature.

As a result of the analysis, it was found that the personality trait that mostly affect cultural intelligence is openness to experience. As openness to experience increases, the level of cultural intelligence increases. Individuals with wide interests, open to new ideas, feelings and thoughts, eager to learn, highly imaginative and creative are individuals who are eager to know and communicate with new employees from different cultures.

It has been determined that the second personality trait affecting cultural intelligence is conscientiousness. Individuals with a high level of responsibility are reliable, responsible, self-disciplined and achievement striving. They observe the communication and interaction styles of people from different cultures and communicate effectively with them.

Extraversion personality trait is the third-ranked trait influencing cultural intelligence. Extraverted individuals are highly self-confident and social individuals. For this reason, extraverted individuals communicate more easily with individuals from different cultures and adapt to multicultural environments.

When the findings are evaluated in terms of the dimensions of cultural intelligence, the personality trait that has a positive effect on all four dimensions is openness to experience. Conscientiousness personality trait has a positive effect on metacognitive and behavioral cultural intelligence. Extraversion has a positive effect on motivational cultural intelligence.

In this context, in multinational companies, the cultural intelligence of employees who are open to experience first, then conscientious and extraverted appears to be relatively higher than those who do not have these characteristics. Thus, individuals with high openness to experience, conscientiousness and extraversion personality trait will be able to work more harmoniously and efficiently with their colleagues in the work environment. Therefore, it will be beneficial to choose individuals with the mentioned personality traits first in terms of organizational performance for multinational enterprises with cultural diversity. However, the importance of providing training to improve the cultural intelligence levels of the employees in multinational companies is obvious.

Kültürel Zekâ: Beş Büyük Kişilik Modeli Bağlamında Bir Araştırma

Küreselleşmeyle birlikte çoğu işletme, çeşitli fırsatlardan yararlanmak amacıyla birçok ülkede faaliyetlerini sürdürmekte ve işletmeler için de çok kültürlü bir yapı oluşmaktadır. Farklı toplumsal kültürlerden gelen çalışanlara sahip çokuluslu işletmeler için, kültürel farklılıkların önemi daha da artmıştır. Bu işletmelerin faaliyetlerinde başarı sağlaması ise, kültürel farklılıkları yönetmekle mümkün olabilmektedir.

Bu çok kültürlü ortamda sinerjiyi sağlayabilmek için, çalışanların farklı kültürlerle sahip astları/üstleri ve farklı ülkelerde bulunan kurumsal paydaşlarıyla doğru şekilde iletişim kurmaları gerekmektedir. Birçok ülkede faaliyet gösteren işletmelerde, çalışanların kişiliğinin yanı sıra çok kültürlü iş ortamı da öne çıkmaktadır. Bu bakımdan, çalışanların yönetilmesinde hem kişilikleri hem de mensup oldukları kültürleri dikkate alınmalıdır. Her insan kendine özgü bir kişiliğe sahiptir ve farklı kültürlerle farklı bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Bu nedenle birçok ülkede faaliyet gösteren ve başarılı olmak isteyen işletmelerde, yeni bir birey istihdam edilirken bu bireyin hem kişiliğine hem de kültürel zekâsına odaklanılması gerekmektedir. Çünkü yeni çalışmaya başlayan bireylerin, mevcut çalışanlara ve işletmenin kültürüne uyum sağlamaları hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın amacı; Beş Büyük Kişilik Modeli kapsamında, çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ ve üzerindeki etkisini araştırmaktır. Öncelikle kültürel zekâ ve kişiliğin kavramsal çerçevesinin ele alındığı çalışmada, kişilik özelliklerinin kültürel zekâ ve boyutları üzerindeki etkisi analiz edilerek elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Kültürel Zekâ Kavramı

Yıllar içinde zekâ kavramına artan ilgiyle birlikte yeni zekâ türleri ortaya çıkmıştır, Thorndike ve Stein (1937), insan ilişkileriyle ilgili olan sosyal zekâ kavramını öne sürmüştür (Ang ve Inkpen, 2008: 340). Gardner ise, 1983 yılında yaptığı çalışmada çoklu zekâ kavramını geliştirerek, zekânın çok boyutlu bir kavram olduğunu ifade etmiştir (Gardner, 1993: 11-23). Mayer ve Salovey (1993), bireyin kendisinin ve diğer bireylerin duygularını anlama, yorumlama ve yönetmesine yönelik olan duygusal zekâ kavramını geliştirmiştir. Sternberg vd. (2000) ise, pratik zekâ kavramını literatüre kazandırmıştır (Ang ve Van Dyne, 2008: 4).

Organizasyonlar küreselleştikçe ve işgücü daha çeşitli hale geldikçe, kültürel açıdan farklı durumlarda bazı bireylerin neden diğerlerinden daha etkili çalıştığını anlamak, giderek daha önemli hale gelmiştir. Bu ihtiyaca cevap vermek ve kavramsal bir zekâ modeli geliştirmek için Earley ve Ang (2003), Sternberg ve Detterman'ın çok

boyutlu zekâ perspektifinden yararlanmıştır (Ang ve Van Dyne, 2008: 3). Earley ve Ang, kültürel zekâyı kavramsallaştırırken zekânın odağını birey ve çevre arasındaki etkileşimde konumlandırmışlardır. Buna göre kültürel zekâ, kişinin yeni kültürel ortamlara etkili bir şekilde adapte olma yeteneğidir (Earley ve Ang, 2003: 58).

Her işletmenin kendine özgü bir örgüt kültürü bulunmaktadır. Fakat çokuluslu işletmelerde iş ortamına farklı kültürlerden çalışanlar dahil oldukça, iş ortamı çok kültürlü yapıya dönüşmektedir. Birey, yabancı bir iş ortamında karşılaştığı bireylerin davranışlarını, konuşma kalıplarını, jest ve mimiklerini yanlış anlaşılmalara yol açacak ve iş birliğini imkânsız kılacak şekilde de yorumlayabilmektedir. Buna karşılık, bazen de o kültüre ait olmayan biri, karşılaştığı bireyin alışılmadık davranışlarını tıpkı kendi kültüründen olan bireylerin davranışları gibi yorumlamada doğal bir yeteneğe sahip olmakta ve bu yorumlama yeteneği, kültürel zekâ olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir ifadeyle kültürel zekâ; bir yabancıнын alışılmadık ve farklı anlamlara gelebilen davranış, jest ve mimiklerini aynı ülkenin vatandaşı gibi yorumlama yeteneğidir. Sınırların kalktığı günümüz dünyasında kültürel zekâ, hayati öneme sahip bir kavram haline gelmiştir (Earley ve Mosakowski, 2004: 139,140).

Kültürel zekâ, bir bireyin farklı kültürel ortamlarda etkin bir şekilde faaliyette bulunma ve yönetme yeteneği şeklinde de tanımlanmaktadır (Ang ve Van Dyne, 2008: 3). Literatürde kültürel zekâ çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Ang ve Van Dyne (2004) kültürel zekânın boyutlarını geliştirmişler ve yaptıkları çalışmalarda kültürel zekâyı dört boyutlu olarak ele almışlardır (Ang, Van Dyne ve Koh, 2006: 100; Ang vd., 2007: 335).

Kültürel zekânın boyutları şunlardır:

▪ *Üst Bilişsel Kültürel Zekâ*: Bir bireyin farklı kültürel geçmişi olan kişilerle etkileşimindeki kültürel bilinci ve farkındalığıdır (Ang vd., 2006: 105). Birey, kültürlerarası etkileşime geçtiğinde bilinçli olarak kültürel farklılıkları tespit etmekte, bu farklılıkları göz önünde bulundurarak ve konuşmadan önce derinlemesine düşünerek duruma uygun bir şekilde farklı kültürden insanlarla iletişime geçmektedir. Üst bilişsel kültürel zekâ bir bireyde yüksek olduğunda, o birey farklı kültürden insanların iletişim ve etkileşim tarzlarını gözlemlemekte ve farklı kültürden insanlarla etkili bir biçimde iletişim kurmaktadır (Ang ve Inkpen, 2008: 344).

▪ *Bilişsel Kültürel Zekâ*: Başka bir kültüre ilişkin öğrenilebilen bilgileri kapsayan bir boyuttur. Bu boyut, bireyin eğitim ve öğretim sonucunda veya hayat tecrübesi yoluyla öğrendiği farklı kültürel sistemler, kültürel normlar ve ritüeller, gelenekler, görenekler ve değerler hakkındaki bilgisini kapsamaktadır. Bilişsel kültürel zekâ boyutu, kolaylıkla öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir boyuttur (Depaula, Azzollini, Cosentino ve Castillo, 2016: 420).

Bilişsel kültürel zekâ; bireyin öğrenerek ve deneyimleyerek elde ettiği başka kültürlerdeki kurallar, prensipler, değerler ve sözleşmeler hakkındaki bilgisini ifade etmektedir. Kültürel bilgi, bireyin hem nesnel kültüre (ekonomik, politik ve yasal kurumlar, gelenekler, sanat, dil vb.) hem de öznel kültüre (değerler, inançlar vb.) ilişkin bilgisinden oluşmaktadır. Birey, farklı kültürlerin düşünce ve davranış biçimlerinden etkilenebilmektedir. Bireyin, farklı bir kültürün örf ve adetlerini anlaması/tanımaması, bireye o kültürden olan kişilerle daha iyi bir düzeyde iletişim kurma olanağı sağlamaktadır (Ang ve Inkpen, 2008: 344).

▪ *Motivasyonel Kültürel Zekâ:* Farklı kültürlerin bir araya geldiği durumlarda, karşı tarafı anlayabilmek için sarf edilen ilgiyi, enerjiyi veya çabayı göstermektedir. Bu boyut, bireyin farklı kültürlerle deneyimler yaşama ve farklı kültürel ortamlara veya durumlara adapte olup hemen uyum sağlayabilme kabiliyeti hakkındaki içsel motivasyonunu ve özyeterliliğini kapsamaktadır. Kısaca motivasyonel kültürel zekâ; bireyin, farklı kültürden bireylerle aynı ortamda bulunma arzusunu ve yeni kültürel keşiflere çıkma isteğini içermektedir (Evans, 2012: 16).

▪ *Davranışsal Kültürel Zekâ:* Bireyin başka kültürden olan bireylerle iletişimde bulunduğu, jest, mimik ve davranışlarını ortama uygun olarak kullanabilme becerisidir. Bu beceriler, eğitim ve öğretimle veya gözlem ve tecrübe ile öğrenilebilmekte ve geliştirilebilmektedir. Bu boyut, bireyin farklı bir kültüre mensup bir bireyle iletişim kurarken, o bireyin kültürüne uyum sağlayabilmesini ve farklı kültüre uygun şekilde davranabilmesini kapsamaktadır. İnsanlar birbirleriyle iletişim kurarken, karşılındakilerin asıl duygu, düşünce ve hedeflerini bilememektedirler. Bireyler, sözel (ses, tonlama, vurgu, aksan vb.) ve sözel olmayan (jest, mimik, vücut dili, yüz ifadesi vb.) şekilde kendilerini ifade etmekte ve bu ifade tarzları ve anlamları kültürden kültüre farklılık göstermektedir (Van Dyne vd., 2012: 304-306).

Bireyin kültürel zekâ açısından üst seviyeye ulaşması, kapsamlı bir eğitimi gerektirmektedir. Bilgiyi birbiriyle entegre etmeyi ve yargılamadan olayları ve kişileri ele almayı içeren öğrenme süreci, çok kültürlü organizasyonlarda etkileşimi iyileştirmede kullanılan çok etkili bir yöntem olmaktadır. Kültürel zekâsı yüksek olan bireyler daha esnekler ve bu nedenle farklı organizasyonlara kolayca uyum sağlayabilirler (Triandis, 2006: 24,25).

Kişilik Kavramı ve Beş Büyük Kişilik Modeli

Kişilik, yüzyıllardır bilim insanları ve psikologlar tarafından araştırılan bir kavram olmuştur. Bu nedenle birçok farklı tanımları yapılmıştır. İnsan davranışını daha iyi anlamak için araştırılan bir kavram olan kişilik sözcüğünün kökeni, Eski Yunanca'da yer alan "persona" kelimesine dayanmaktadır ve "maske" anlamına gelmektedir. Antik Roma'da tiyatrocular, bir maske takarak oynadıkları oyundaki karakterin kişiliğini, dolayısıyla tutarlı tavır ve davranışlarını sergilemekteydiler (Snyder & Ickes, 1985:

883). Bu bakımdan kişilik, bir insanın belirli bir durumda nasıl davranacağına ilişkin tahminde bulunulmasını sağlayan bir kavramdır (Correl, 1976: 126).

Allport'un "Personality in A Psychological Interpretation" adlı eseri (1937), kişiliğin sosyal bilimler alanına resmi olarak gelişini temsil etmiştir. Allport, kişilik için büyük bir vizyon ortaya koyan ve bunu tarihsel ve çağdaş bilim bağlamına yerleştiren ilk kişiydi. Kişiliği, "bireyin çevresine olan benzersiz uyumunu belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik organizasyonu" olarak tanımlamıştır. Allport daha sonra (1961) tanımdaki "çevresine olan benzersiz uyumu" ifadesini "karakteristik düşünce ve davranış" olarak değiştirmiştir: Buna göre kişilik, "bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik organizasyonudur" (McAdams, 1997: 4).

Araştırmacıların kişilik üzerinde hemfikir olduğu iki temel ilke vardır. Bunlar; her bireyin kişiliğinin benzersiz olması (yani iki insanın karakteri birbirine benzese de birebir aynı değildir) ve her bireyin kişiliğinin tutarlı bir şekilde (küçük değişiklikler olsa bile) devam etmesidir. Böylece, bir bireyin kendine özgü kişiliğinden bahsedilebilmektedir (Mönks ve Knoers, 1996: 14). Pek çok kişilik tanımının ortak noktası, kişiliğin bireyi diğerlerinden ayırarak eşsiz kılması ve zaman içinde tutarlı özelliklerden oluşmasıdır.

Amerikalı araştırmacılar Allport ve Odbert (1936), bireylerin kişilik özelliklerini tanımlamaya yönelik Webster's New International Dictionary sözlüğünden 18.000 adet sıfat belirlemişlerdir (Fehr, 2006: 113). Bu kişilik özelliklerini belirleyici sıfat listesini Cattell (1943), temel kişilik boyutlarını tespit etmek için özetlemeyi başarmıştır (John, Angleitner ve Ostendorf, 1988: 178). Tupes ve Christal (1961) yaptıkları çalışmada, bu sıfatlardan yola çıkarak beş kişilik boyutunun bireyin tüm kişilik özelliklerini yeterli miktarda kapsadığını ve betimlediğini belirtmişlerdir (Costa ve McCrae, 1992a: 344). Norman (1967), genişletilmiş terim havuzundaki terimleri durumlar, özellikler ve roller gibi kategorilere ayırarak 2.800'e indirgemıştır (Goldberg, 1993: 28).

Goldberg (1981) ve ardından McCrae ve Costa (1987) ve daha sonra McCrae ve John (1992) yaptıkları çalışmalarda, kişiliğin genel bir psikometrik tanımı için en çok kullanılan yaklaşım olarak beş büyük kişilik modelinden bahsetmişlerdir (Rammstedt, Koch, Borg ve Reitz, 2004: 7). Yapılan birçok araştırmada, farklı yüzlerce kişilik özelliğinin sınıflandırılmasıyla kişilik boyutları ortaya konularak bir bireyin kişiliği tanımlanmak istenmiştir. Bu şekilde, Beş Büyük Kişilik Modeli ortaya çıkmıştır (Goldberg, 1993: 26).

Bu model, kişilik özelliklerini tanımlama ve sınıflandırmada kullanılan baskın modellerden biridir. Pek çok çalışmada, bireyin kişiliğindeki belirgin farklılıkların çoğunu içeren beş temel boyutun olduğu görüşünü destekleyici bulgulara ulaşılmıştır (Robbins ve Judge, 2015: 135).

Beş Büyük Kişilik Modelinin boyutları ve özellikleri şu şekildedir (Costa ve McCrae, 1992b: 654; John ve Srivastava, 1999: 110):

- *Dışadönüklük*: Girişkenlik, kendine güven, hareketlilik, heyecan arama, pozitif duygu durumu ve samimiyet.
- *Uyumluluk*: Güvenilirlik, dürüstlük, özgecilik, uysallık, alçakgönüllülük ve yumuşak başlılık.
- *Sorumluluk*: Yeterlilik, düzen, sorumluluk bilinci, başarı yönelimi, öz disiplin ve temkinli olma.
- *Nevrotiklik (Duygusal Dengesizlik)*: Kaygınlık, aşırı hassasiyet, içine kapanıklık, düşünmeden hareket etme ve kırılabilirlik
- *Deneyime Açıklık*: Yeni fikirler, hayal gücü, estetiğe önem verme, geniş ilgi alanı, alışılmamış değerler.

Dışadönüklük; en fazla pozitif enerji, yakın arkadaş/tanıdık çevresinin genişliği ve topluluk içinde liderlik rolünü üstlenmekle bağlantılıdır (Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999: 624). Uyumluluk; hoşgörülü, ağır başlı, merhametli, nazik ve bağışlayıcı olma kişilik özelliklerini içermektedir (Barrick ve Mount, 1991: 4). Sorumluluk; kuralcı, planlı ve başarı odaklı olmayı içerdiği için, içsel motivasyonu yüksek bireylerde görülmektedir (Komarraju, Karau ve Schmeck, 2009: 49). Nevrotiklik; kırılabilirlik/alınganlıktan karamsarlığa ve en üst düzeyde depresyona kadar hissedilen bir kişilik özelliğidir (McCann, 2018: 157). Deneyime açıklık, bireylerin yaratıcılıklarıyla bağdaştırılmaktadır (Soldz ve Vaillant, 1999: 227; George ve Zhou, 2001: 513).

Beş Büyük Kişilik Modeli kapsamında yapılan çalışmalarda, söz konusu kişilik boyutları ile iş performansı arasında ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, güvenilir, dikkatli, düzenli, sebatkâr, tutarlı ve başarı odaklı bireylerin daha yüksek performans göstermeye eğilimli olduğunu göstermektedir. Çalışanlar sorumluluk puanları yükseldikçe, daha çok öğrenmekte ve iş bilgisine sahip olmaktadırlar. Dolayısıyla bu durum çalışanların performansına katkıda bulunmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 138). Yapılan çalışmalar, sorumluluğun iş performansının geçerli bir yordayıcısı olduğunu ve personelin seçiminde göz önünde bulundurulacak birincil kişilik boyutunu temsil ettiğini göstermektedir (Hurtz ve Donovan, 2000: 869). Bununla birlikte, deneyime açık bireyler değişime daha fazla uyum sağlayarak daha yüksek performans gösterebilmektedirler. Performansa etki eden bir diğer kişilik özelliği ise, dışadönüklüktür. Kişisel iletişim becerisi yüksek olan dışadönük bireyler, kendilerini duygusal olarak daha iyi ifade etmektedirler (Robbins ve Judge, 2015: 138).

Kültürel Zekâ-Kişilik İlişkisi

Kişiliğin davranış ve deneyimleri etkilemesi dolayısıyla bazı kişilik özelliklerinin kültürel zekâ ile ilişkisi öne çıkmaktadır. Bireyler, beş büyük kişilik özelliklerine belirli ölçüde sahiptirler. Bu bakımdan bireyler, hedeflerine ulaşma konusunda başarı göstermede gerekli olan bu kişilik özelliklerine sahip olma derecesine göre farklılaşmaktadırlar. Dolayısıyla, belirli bir role uygun kişilik özelliklerine sahip bireyler, aynı rol için uygun kişilik özelliklerine sahip olmayanlardan fiziksel veya sosyal ortamlara daha kolay adapte olacaklardır (Ang vd., 2006: 104).

Motivasyonel kültürel zekâ, kültürel adaptasyonla olumlu yönde ilişkilidir. Çünkü bu zekâ boyutu daha yüksek olanlar, diğer kültürlerle ilgilidirler ve kültürel olarak farklı durumlarda başarılı olmaları beklenmektedir. Davranışsal kültürel zekâ, kültürel açıdan farklı durumlarda uygun sözlü ve sözlü olmayan iletişim kurma yeteneğidir. Kültürel uyum, bir kişinin belirli bir duruma uyum sağlama ve iyi olma hali olduğu için, davranışlarını değiştirme kabiliyeti olanlar (davranışsal kültürel zekâ düzeyi yüksek olanlar) daha yüksek kültürel adaptasyona sahiptirler (Ang vd., 2007: 342).

▪ Ang, Van Dyne ve Koh (2006) tarafından yapılan araştırmanın bulguları, beş büyük kişilik özellikleri ile kültürel zekânın boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Araştırmanın en önemli bulgusu; deneyime açıklık kişilik özelliğinin, kültürel zekânın dört boyutuyla da ilişkili olmasıdır. Deneyime açıklığın, çok kültürlü ortamlara adapte olma ve farklı kültürden çalışanlarla iletişim kurmada etkili olan bir kişilik özelliği olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk kişilik özelliği, üst bilişsel kültürel zekâ üzerinde etkilidir. Diğer kültürlerden olanlarla etkileşimleri hakkında stratejik düşünme disiplinine ve yeteneğine sahiptirler. Literatürde sorumluluk kişilik özelliği performansla en çok ilişkilendirilen özellik olmasına rağmen, özellikle merak, açık görüşlülük, hayal gücü vb. özellikler dinamik durumlar için çok önemlidir. Deneyime açıklık, bireyin farklı ortamlara ve durumlara adapte olabilme performansını etkilediği için uluslararası işletmecilikte ön plana çıkmaktadır (Ang vd., 2006: 100,105,109,118).

Li, Mobley ve Kelly (2016) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, Beş Büyük Kişilik Modeli'nde bulunan deneyime açıklığın ve uyumluluğun, kültürel zekâ üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda; deneyime açıklığın, kültürel zekânın üst bilişsel, bilişsel ve davranışsal boyutlarının üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Li, Mobley ve Kelly, 2016: 105-110).

Depaula vd. (2016)'nin araştırmalarında da kültürel zekâ ve kişilik arasındaki ilişki incelenmiş ve deneyime açıklığın, kültürel zekâ üzerinde dışadönüklükten daha çok etkisi olduğu tespit edilmiştir (Depaula vd., 2016: 415-436).

Bir başka çalışmada ise Evans (2012), küreselleşen dünyada işletmelerin daha fazla yabancı çalışana ihtiyaç duyduğu varsayımdan hareket ederek kültürlerarası

uyumun belirleyicileri olarak kültürel zekâ ve kişiliği incelemiştir. Analiz sonucunda, kültürel zekâ ve kişiliğin kültürel uyum ile önemli ölçüde ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Evans, 2012: 41-43).

Metodoloji

İleri teknoloji, metot ve prosedürlerin yanı sıra inovatif ağ bağlantılı teknik sistemlerle gelişmiş ürünler üreten ve Endüstri 4.0 terimini ilk kullanan Almanya (Sendler, 2013: 2-4), araştırmanın yapılacağı ülke olarak seçilmiştir. Araştırma, Almanya’da bilişim ve teknoloji alanında faaliyet gösteren ve çok kültürlü yapıya sahip olan çokuluslu işletmelerde çalışanları kapsamaktadır.

Kültürel zekâyı etkileyen kişilik özelliklerinin tespit edilmesini amaçlayan araştırmada, bağımsız değişken *kişilik*, bağımlı değişken ise *kültürel zekâ* olup kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık) kültürel zekâ ve boyutları (üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kolayda örneklem yöntemi kullanılan araştırmada, veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmaya konu olan işletmelerdeki 289 çalışandan online olarak veriler elde edilmiştir.

Kültürel zekâyı ölçmek amacıyla da Ang vd. tarafından geliştirilen kültürel zekâ ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 20 ifade ve 4 boyut yer almaktadır (Ang vd., 2007: 366). Kişiliğin ölçümü amacıyla da John ve Srivastava tarafından geliştirilen 44 ifadeden oluşan 5 boyutlu kişilik envanteri kullanılmıştır (John ve Srivastava, 1999: 132). Her iki ölçeğin İngilizce ve Almanca soru formları ankette yer almıştır.

Analiz ve Bulgular

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Ankete katılanların demografik özellikleri incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

- Katılımcıların %53,3’ü kadın ve %46,7’si erkektir.
- Katılımcıların %21,1’i 35-44 yaş aralığındadır.
- Katılımcıların %46,7’si bekâr, %53,3’ü de evlidir.
- Katılımcıların eğitim düzeyi yüksek olup; %56,6’sı lisans, %22,9’u lisansüstü mezundur. Bu sonuca göre, katılımcıların yaklaşık beşte dördü (%79,5) lisans ve lisansüstü mezundur.
- Katılımcıların %49,8’i yurtdışında beş defadan fazla bulunmuştur. Bu katılımcılar, sürekli yurt dışına çıkan ve farklı kültürlerle etkileşimde bulunan çalışanları temsil etmektedir.

- Katılımcıların %35,3'ü on yıldan fazla süredir aynı işyerinde çalışmaktadır.
- Katılımcıların %56,4'ü Avrupa'da, %40,5'i Asya'da, %3,1'i ise diğer kıtalarda doğmuşlardır.
- Katılımcıların %91,3'ü tek vatandaşlığa sahiptir. Avrupa'daki yasalar gereği ve katılımcıların genelinin Avrupa ve Asya'da doğması sebebiyle tek vatandaşlığın yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.
- Katılımcıların %31,8'i yurtdışında eğitim görmüştür. Bu katılımcılardan %2,1'i ilkökul, %1,7'si ortaokul, %4,8'i lise, %10,4'ü lisans, %7,6'sı lisansüstü düzeylerinde yurtdışında eğitim almış olup %5,2'si ise mesleki eğitim almıştır. En çok sırasıyla; lisans ve lisansüstü eğitim için yurtdışına çıkmıştır.

Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Kültürel zekâ ölçeğinin yapısı da faktör analizi ile ortaya konularak, ölçeğin tek ya da çok boyutlu olup olmadığı incelenmiştir. Ölçeğe ait Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,930 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi 0,50 değerinin üzerinde ve anlamlı bulunmuştur (Tablo 1). Bu değerlere göre, eldeki veri grubu faktör analizi için uygundur (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011: 80). Analiz sonucunda, kültürel zekâ ölçeği orijinal ölçekteki gibi dört boyutlu olarak tespit edilmiştir. Toplam açıklanan varyans oranı %67,54'tür.

Tablo 1

Kültürel Zekâ Ölçeği

Kaiser-Meyer-Olkin	0,930
Barlett's Test	3467,073
Df	190
Anlamlılık Düzeyi	0,000

Kişilik ölçeğinin yapısı faktör analizi ile ortaya konulmuş ve ölçeğin tek ya da çok boyutlu olup olmadığı incelenmiştir. Ölçeğe ait KMO değeri 0,878 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi 0,50 değerinin üzerinde ve anlamlı bulunmuştur (Tablo 2). Analiz sonucunda, kişilik ölçeği orijinal ölçekteki gibi beş boyutlu olarak saptanmıştır. Toplam açıklanan varyans oranı %52,13'tür.

Tablo 2

Kişilik Ölçeği

Kaiser-Meyer-Olkin	0,878
Barlett's Testi	5403,327
Df	946
Anlamlılık Düzeyi	0,000

Faktör analizi sonrasında, boyutları belirlenen ifadeler birleştirilerek güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi için, içsel tutarlılık ölçümünde Cronbach Alfa değerleri incelenmiştir. Tablo 3'te, ölçek ve boyutların güvenilirlik analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 3

Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alfa Katsayısı
Kültürel Zekâ	0,933
Üst Bilişsel	0,856
Bilişsel	0,839
Motivasyonel	0,885
Davranışsal	0,904
Kişilik	0,774
Dışadönüklük	0,858
Uyumluluk	0,716
Sorumluluk	0,789
Nevrotiklik	0,820
Deneyime Açıklık	0,792

Kültürel zekâ ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,933; kişilik ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,774'tür. Bu değerler, alan yazınında kabul edilen 0,60 alt değeri sağlamakta olup ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1951: 328).

Regresyon Analizleri

Kişilik özelliklerinin kültürel zekâ ve boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış, analiz sonucunda bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmayan bağımsız değişkenler modelden çıkartılarak analiz tekrar edilmiştir.

Kişilik özelliklerinin kültürel zekâ üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, sorumluluk ve dışadönüklüğün kültürel zekâ üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi saptanmıştır. Kültürel zekâ üzerinde en fazla etkiye sahip kişilik özelliği deneyime açıklıktır. Deneyime açıklıktaki artış kültürel zekâyı 0,324; sorumluluktaki artış kültürel zekâyı 0,120; dışadönüklükteki artış ise, kültürel zekâyı 0,091 birim arttırmaktadır. Dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri arttıkça kültürel zekâ seviyesi de artmaktadır. Kişilik özelliklerindeki değişme, kültürel zekâdaki değişimin %19,6'sını açıklamaktadır ($R^2 = 0,196$).

F test istatistik değeri 23,178 olarak bulunmuştur. Olasılık değeri 0,05'ten küçük olduğu için model bütünüyle istatistiksel olarak anlamlıdır.

Durbin Watson değeri 1,5-2,5 aralığında ise, otokorelasyon olmadığını göstermektedir (Güriş, Çağlayan Akay ve Güriş, 2020: 68). Modelin Durbin Watson değeri 1,972 olup otokorelasyonun olmadığını göstermektedir.

VIF değeri ile çoklu doğrusallığın değeri olarak ele alınmakta ve en az iki bağımsız değişken arasında çok yüksek ilişkinin olması durumu incelenmektedir (Büyükuysal ve Öz, 2016: 113). Analizde VIF değerleri 1,177 ile 1,476 aralığındadır. Bu sonuç, çoklu doğrusal bağlantının olmadığını göstermektedir.

Tablo 6

Kişilik Özelliklerinin Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Kültürel Zekâ					
Bağımsız Değişkenler:	Beta	Std. Hata	t	p	VIF
Dışadönüklük	0,091	0,048	1,910	0,049	1,476
Sorumluluk	0,120	0,052	2,289	0,023	1,177
Deneyime Açıklık	0,324	0,069	4,720	0,000	1,415
R²= 0,196 F= 23,178 p=0, 000					
Durbin Watson Katsayısı= 1,972					

Kişilik özelliklerinin kültürel zekâ boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılan analizler ise aşağıda yer almaktadır.

Kişilik özelliklerinin üst bilişsel kültürel zekâ üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır. Sorumluluk ve deneyime açıklığın, üst bilişsel kültürel zekâ üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Sorumluluktaki artış, üst bilişsel kültürel zekâyı 0,264 birim, deneyime açıklıktaki artış ise üst bilişsel kültürel zekâyı 0,425 birim arttırmaktadır. Sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerindeki değişme, üst bilişsel kültürel zekâdaki değişiminin %20,7’sini açıklamaktadır ($R^2 = 0,207$).

F test istatistik değeri 37,255 olarak bulunmuştur. Olasılık değeri 0,05’ten küçük olduğu için model bütünüyle istatistiksel olarak anlamlıdır. Durbin Watson değeri 2,021 olup otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. VIF değeri 1,104’tür. Bu sonuç, çoklu doğrusal bağlantının olmadığını göstermektedir.

Tablo 7

Kişilik Özelliklerinin Üst Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Üst Bilişsel Kültürel Zekâ					
Bağımsız Değişkenler:	Beta	Std. Hata	T	P	VIF
Sorumluluk	0,264	0,061	4,298	0,000	1,104
Deneyime Açıklık	0,425	0,073	5,805	0,000	1,104
R²=0,207 F= 37,255 p=0, 000					
Durbin Watson Katsayısı= 2,021					

Kişilik özelliklerinin bilişsel kültürel zekâ üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır. Deneyime açıklığın bilişsel kültürel zekâ üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Deneyime açıklıktaki artış, bilişsel kültürel zekâyı 0,390 birim arttırmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliğindeki değişme bilişsel kültürel zekâdaki değişiminin %10,4’ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0,104$).

F test istatistik değeri 33,204 olarak bulunmuştur. Olasılık değeri 0,05’ten küçük olduğu için model bütünüyle istatistiksel olarak anlamlıdır. Durbin Watson değeri 1,971 olup, otokorelasyon bulunmamaktadır. VIF değeri 1,000’dır. Bu sonuç, çoklu doğrusal bağlantının ortadan kalktığını göstermektedir.

Tablo 8

Kişilik Özelliklerinin Bilişsel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Bilişsel Kültürel Zekâ				
Bağımsız Değişken:	Beta	Std. Hata	T	p
Deneyime Açıklık	0,390	0,068	5,762	0,000
R²= 0,104 F= 33,204 p=0, 000				
Durbin Watson Katsayısı: 1,971				

Kişilik özelliklerinin motivasyonel kültürel zekâ üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır. Dışadönüklük ve deneyime açıklığın motivasyonel kültürel zekâ üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır. Dışadönüklükteki artış motivasyonel kültürel zekâyı 0,164 birim ve deneyime açıklıktaki artış motivasyonel kültürel zekâyı 0,359 birim arttırmaktadır. Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerindeki değişme, motivasyonel kültürel zekâdaki değişmenin %13,8’ini açıklamaktadır ($R^2 = 0,138$).

F test istatistik değeri 22,800 olarak bulunmuştur. Model bütünüyle istatistiksel olarak anlamlıdır. Durbin Watson değeri 1,927 olup, otokorelasyon bulunmamaktadır. VIF değeri 1,385’tir. Bu sonuç, çoklu doğrusal bağıntının ortadan kalktığını göstermektedir.

Tablo 9

Kişilik Özelliklerinin Motivasyonel Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Motivasyonel Kültürel Zekâ					
Bağımsız Değişkenler:	B	Std. Hata	t	P	VIF
Dışadönüklük	0,164	0,062	2,631	0,009	1,385
Deneyime Açıklık	0,359	0,092	3,898	0,000	1,385
R²= 0,138 F= 22,800 p=0, 000					
Durbin Watson Katsayısı= 1,927					

Analizde VIF değeri 1,104’tür (Tablo 10). Bu sonuç, çoklu doğrusal bağıntının ortadan kalktığını göstermektedir. Durbin Watson değeri 1,997 olup, otokorelasyon bulunmamaktadır.

F test istatistik değeri 15,675 ($p < 0, 001$) olarak bulunmuştur. Model bütünüyle istatistiksel olarak anlamlıdır.

Sorumluluk ve deneyime açıklığın davranışsal kültürel zekâ üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır. Sorumluktaki artış davranışsal kültürel zekâyı 0,165 birim ve deneyime açıklıktaki artış davranışsal kültürel zekâyı 0,323 birim arttırmaktadır. Sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerindeki değişme, davranışsal kültürel zekâdaki değişmenin %9,9’unu açıklamaktadır ($R^2 = 0,099$).

Tablo 10

Kişilik Özelliklerinin Davranışsal Kültürel Zekâ Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken: Davranışsal Kültürel Zekâ					
Bağımsız Değişkenler:	Beta	Std. Hata	t	P	VIF
Sorumluluk	0,165	0,067	2,463	0,014	1,104
Deneyime Açıklık	0,323	0,080	4,030	0,000	1,104
R²=0,099 F=15,675 p=0,000					
Durbin Watson Katsayısı: 1,997					

Analizlerin sonuçlarına göre; dışadönüklük kişilik özelliğinin motivasyonel kültürel zekâ üzerinde etkisi vardır. Dolayısıyla dışadönük bireyler, farklı kültürleri anlamak isteme çabaları ve iletişime girme ilgileri yüksek kişiler olarak tanımlanabilir. Bir birey ne kadar fazla dışadönüklük kişilik özelliği sergilerse, o kadar çok başka kültürden bireyleri anlamaya çaba sarf etmektedir.

Sorumluluk kişilik özelliğinin, üst bilişsel ve davranışsal kültürel zekâ üzerinde etkisi saptanmıştır. Sorumluluğu yüksek olan bireyler, bilinçli olarak kültürel farklılıkları tespit edebilmekte ve bu farklılıkları göz önünde bulundurarak farklı kültürden bireylerle iletişime geçebilmektedirler. Bu sonuca göre, bir birey ne kadar fazla sorumluluk kişilik özelliği sergilerse, o kadar çok başka kültürlerden bireyleri anlayabilmekte ve iletişim kurabilmektedir. Bununla birlikte bireyler, sorumluluk kişilik özelliği arttıkça buldukları çok kültürlü ortamlarda farklı kültürden bireylere özgü jest, mimik ve davranışları daha kolay anlayarak uygun davranışlar sergileyebilmektedirler.

Deneyime açıklık, tüm kültürel zekâ boyutlarıyla ilişkili olan kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliği, sırasıyla üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ boyutuna etki etmektedir (Bu sonuç, Ang vd.'nin 2006 yılında yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla benzerdir). Bireyler yeni şeyler öğrenmeye açık, yeniliği aramaya ve denemeye istekli olduklarında, daha yüksek üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal kültürel zekaya sahip olurlar. Deneyime açık bireyler, kültürel bilinci ve farkındalığı yüksek, başka kültürlerin normları, değerleri ve tercihlerini dikkate alan, başka kültürleri anlamak için çaba sarf eden ve başka kültürden bireylerle iletişim kurmada istekli olan bireylerdir. Bu bireyler, kültürlerarası etkileşimlerde kompleks durumları daha iyi anlayıp analiz etmektedirler. Dolayısıyla, deneyime açık bireyler, çok kültürlü ortamlarda oluşan kültürel farklılıkları daha kolay anlayıp, bu farklılıklara uygun şekilde farklı kültürden bireylerle iletişime ve etkileşime geçebilmektedirler.

Sonuç

Almanya'da bilişim ve teknoloji alanında faaliyet gösteren çokuluslu işletmelerde çalışanlara yönelik yapılan araştırmanın sonucunda; çalışanların kişilik özelliklerinin kültürel zekâ ve boyutları üzerinde etkilerinin bulunduğu saptanmıştır. Analizlerin

sonucunda, deneyime açıklığın, kültürel zekâyı en çok etkileyen kişilik özelliği olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Deneyime açıklık arttıkça, kültürel zekâ seviyesi artmaktadır. İlgi alanı geniş, yeni fikir, duygu ve düşüncelere açık, öğrenmeye hevesli, hayal gücü yüksek, yaratıcı ve estetik duyarlılığı yüksek bireyler, farklı kültürlerden gelen yeni çalışanları tanımaya ve onlarla iletişim kurmaya hevesli bireylerdir. Deneyime açıklık, çok kültürlü ortamlara adapte olma ve farklı kültürlerden olan çalışanlarla iletişim kurmada etkili olan bir kişilik özelliğidir.

Kültürel zekâyı etkileyen ikinci kişilik özelliğinin sorumluluk olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk özelliği yüksek düzeyde olan çalışanlar, güvenilir, azimli ve başarı odaklı bireyler olup farklı kültürlerden çalışanların iletişim ve etkileşim tarzlarını gözlemlemekte ve onlarla etkili bir biçimde iletişim kurmaktadır.

Dışadönüklük kişilik özelliği, kültürel zekâyı etkilemede üçüncü sırada yer alan kişilik özelliğidir. Dışadönük bireyler, kendine güveni yüksek ve sosyal bireylerdir. Bu nedenle dışadönük bireyler, farklı kültürden bireylerle daha kolay iletişim kurmakta ve çok kültürlü ortamlara uyum sağlamaktadırlar. Uyumluluk ve nevroklik kişilik özelliklerinin ise, kültürel zekâ üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Kültürel zekânın boyutları açısından değerlendirildiğinde ise, dört boyut üzerinde de pozitif etkisi olan kişilik özelliği, deneyime açıklıktır. Sorumluluk kişilik özelliği, üst bilişsel ve davranışsal kültürel zekâ; dışadönüklük ise motivasyonel kültürel zekâ üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Bu bağlamda, çokuluslu işletmelerde öncelikle deneyime açık, sonrasında sorumluluk sahibi ve dışadönük çalışanların kültürel zekâlarının; bu özelliklere sahip olmayan çalışanlara göre, nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Böylece, deneyime açıklık, sorumluluk ve dışa dönük kişilik özelliği yüksek bireyler, iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla daha çok uyum içinde ve verimli çalışabileceklerdir.

Deneyime açıklık, sorumluluk ve dışadönüklük arttığında, bireyde kültürel zekâ seviyesinin de artmasının beklenmesi nedeniyle çokuluslu işletmelerin işe alımda öncelikle söz konusu kişilik özelliklerine sahip bireyleri seçmeleri, kültürel çeşitliliğin olduğu bir organizasyonda örgütsel performans açısından faydalı olacaktır. Bununla birlikte, çokuluslu işletmelerde çalışanların kültürel zekâ seviyelerini geliştirici eğitimler verilmesinin önemi açıktır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence: definition, distinctiveness and nomological network. S. Ang, & L. Van Dyne (Ed.), *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement and Applications* içinde (ss. 3-15). M.E. Sharpe.
- Ang, S., & Inkpen, A. C. (2008). Cultural intelligence and offshore outsourcing success: a framework of firm-level intercultural capability. *Decision Sciences*, 39(3), 337-358.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K.Y., Templer, K. J., Tay, C. & 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., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & Organization Management*, 31(1), 100-123.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Büyükuysal, M. Ç., & Öz, İ. İ. (2016). Çoklu doğrusal bağıntı varlığında en küçük karelere alternatif yaklaşım: ridge regresyon. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 110-114.
- Correl, W. (1976). *Persönlichkeitspsychologie*. Donauwörth: Ludwig Auer Verlag.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992a). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992b). Four ways five factors are not basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Depaula, P. D., Azzollini, S. C., Cosentino, A. C., & Castillo, S. E. (2016). Personality, character strengths and cultural intelligence: “extraversion” or “openness” as further factors associated to the cultural skills. *Avances en Psicología Latinamericana*, 34(2), 415-436.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi* (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: individual interactions across cultures*. Stanford California: Stanford University Press.
- Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard Business Review*, 82(10), 139-146.
- Evans, E. H. (2012). *Expatriate success: cultural intelligence and personality as predictors for cross-cultural adjustment* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. The University of Tennessee.
- Fehr, T. (2006) Big Five: Die fünf grundlegenden dimensionen der persönlichkeit und ihre 30 facetten. Simon, W. (Ed.). *Persönlichkeitsmodelle und persönlichkeits-tests* içinde (ss.113-135). Gabal Verlag.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligence: The theory in practice*. New York: Basic Books.
- George, J.M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Güriş, S., Çağlayan Akay, E., & Güriş, B. (2020). R ile Temel Ekonometri. İstanbul: DER Yayınları.

- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- John, O. P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: a historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2(3), 171-203.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives, L. Pervin & O. John (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* içinde (Second Ed., ss. 101-138). Guilford Publications.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Komaraju, M., Karau, S. J., & Schmeck, R. R. (2009). Role of the big five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 47-52.
- Li, M., Mobley, W. H., & Kelly, A. (2016). Linking personality to cultural intelligence: an interactive effect of openness and agreeableness. *Personality, and Individual Differences*, 89, 105-110.
- McAdams, D. P. (1997). A conceptual history of personality, In R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (Ed.), *Handbook of psychology* içinde (ss. 3-39). CA: Academic Press.
- McCann, S. J. H. (2018). U.S. State resident big five personality and work satisfaction: the importance of neuroticism. *Cross-Cultural Research*, 52(2), 155-191.
- Mönks, F. J., & Knoers, A. M. P. (1996). *Lehrbuch der Entwicklungspsychologie*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Rammstedt, B., Koch, K., Borg, I., & Reitz, T. (2004). Entwicklung und validierung einer kurzskala für die messung der big-five-persönlichkeitsdimensionen in umfragen. *ZUMA Nachrichten*, 28(55), 5-28.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed. İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayınları.
- Sendler, U. (Ed.). (2013). Industrie 4.0-Beherrschung der industriellen komplexität mit SysLM. *Industrie 4.0* içinde (ss.1-19). Springer Verlag.
- Soldz, S., & Vaillant, G. E. (1999). The big five personality traits and the life course: a 45-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 33(2), 208-232.
- Snyder, M., & Ickes, W. (1985). Personality and social behavior. G. Lindzey & E. Aronson (Ed.), *Handbook of social psychology* içinde (third ed., ss. 883-947). Random House.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group and Organization Management*, 31(1), 20-26.
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). Sub-dimensions of the four-factor model of cultural intelligence: expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295-313.