

Duygusal Zekâ Yeterliklerini İş Yaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Osman Titrek*

ÖZET

Bu çalışma, Duygusal Zekâ Yeterliklerini İş yaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik düzeyini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma, 2002–2003 öğretim yılında beş Fen-Edebiyat Fakültesi'nde görev yapan öğretim üyelerinden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Duygusal Zekâ Yeterliklerini İş yaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeği, beş alt ölçekten oluşan 72 maddelik beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı .96'dır. Ayrıca her alt ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları da yapılmıştır. Yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonuçları, her alt ölçeğinin tek boyutlu olduğu sonucunu vermiştir. Elde edilen bulgular, ölçeğin Türkiye'de geçerli ve güvenilir olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Duygusal zekâ, iş yaşamı, geçerlik ve güvenirlik.

ABSTRACT: *Development of The Emotional Intelligence Competencies for Having Level of Profession Life Scale: Validity and Reliability Studies.*

This study was done to determine reliability and validity of development Emotional Intelligence Competencies Scale for Having Level of Profession Life. This study was done according to the data obtained from academicians teaching in five Arts and Sciences Faculties in the academic year 2002-2003. Emotional Intelligence Competencies for Having Level of Profession Life Scale consisting of five sub-scale and seventy-two questions, is five-fold likert scale. Emotional Intelligence

Competencies for Having Level of Profession Life Scale has total Cronbach Alpha is .96. It was done the validity and reliability studies of all sub-scales. In addition, all sub-scales validity and reliability studies were done. A result of factor analysis that was made for structural validity scales was gathered in one dimension. According to findings has shown that Emotional Intelligence Competencies for Having Level for Profession Life Scale can be used with validity and reliability in Turkey.

KEY WORDS: *Emotional intelligence, profession life, validity and reliability.*

Yirminci yüzyılın başlarında gelişen yönetim kuramları, insandan ziyade örgütteki mekanik süreçlerin geliştirilmesi ve yenilenmesinin örgütsel etkililik ve verimlilik için yeterli olacağı savını kabul etmişlerdir. Bununla birlikte bu dönemde emek yoğun teknoloji kullanan örgütler, belli bir noktaya kadar verimliliklerini arttırabildiler. Ancak, mekanik bir örgüt anlayışı, özellikle son yıllarda örgütsel etkililikte yetersiz hale gelmeye başlamıştır. Bu nedenle, örgütte işgören konumunda olan insanı ve insanın yeterliklerini anlama ve geliştirme üzerine odaklanmaya başlamıştır.

Örgüte etkisi açısından işgören konumunda olan insanın önemli kişisel özelliklerden birisi olan zekâ, ön plâna çıkmaya başlamıştır. Zekâ, başlangıçta bilişsel zekâ (IQ) olarak isimlendirilen göstergeye dayalı sabit ölçeklerle belirlenmiştir. Bu göstergelerde yüksek puan alanlar zeki insanlar olarak gösterilerek, iş yaşamına giriş ve yükselmelerde önemli avantajlara sahip oldukları

* Yrd. Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi
* E-posta: otitrek@sakarya.edu.tr

belirtilebilir. Fakat bilgi düzeyi olarak çok başarılı olan insanların birçoğunun yönetim alanında ve insanlarla iyi ilişkiler kurmada istenilen düzeyde başarılı olamadıkları ve bunun sonucunda da örgütsel etkililiğin olumsuz yönde etkilendiği belirlenmiştir. Özellikle de bireysel ve örgütsel vizyonun oluşturulması yoluyla, var olabilecek belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkma kapasitesi "duygusal zekâ"yla ilişkili olduğu belirtilebilir Öyleyse bireylerin gelişiminde olduğu gibi, örgütlerin de gelişimleri için, bilişsel zekanın duygusal zekayı beslemesi zorunlu hale gelmeye başlamıştır (Goleman, 1998).

Duygusal Zekâ Kuramı'nın Oluşma ve Gelişme Süreci: IQ'dan EQ'ya:

Galton, 1869 yılın-da yazmış olduğu "Kalıtsal Deha -Kanunlarını ve Sonuç-larını Ararsa" adlı kitabında bireyler arasındaki zihinsel yetenek farklarının doğuştan olduğu görüşünü kanıtlamaya çalışmış ve insanın zekâ ile ilgili yeterliklerinin bilimsel yollarla ölçülmesi üzerinde çalışmıştır (Toker, Kuzgun, Uçkunkaya ve Cebbe, 1968). Bu girişim, zekâ testlerinin doğmasına neden olmuştur (Cansever, 1963). Daha sonra Binet, Simon'la birlikte 1905 yılında çocuklar için ilk zekâ testini düzenlemiştir. 1916 yılında Terman (1877-1956), Binet-Simon zekâ ölçeğini büyük ölçüde geliştirerek, Stanford-Binet Zekâ Ölçeği'ni ortaya koymuştur (Cansever, 1963; Toker ve diğerleri, 1968; Özgüven, 1994).

Daha sonra Thorndike (1874-1949) 'ın geliştirdiği Çok Faktör Kuramı, zekâyı daha önceden açıklanan tek boyutlu zekâ anlayışının dışına taşımış ve zihnin ayrı güçleri (faktörleri) olduğu, faktörlerin ortak özelliklerine göre gruplanabileceği görüşünden hareket etmiştir. Zekâ değil, zekâlar vardır (Akt. Toker ve diğerleri, 1968; Çağlar, 1979; Newsome, Day ve Catana, 1999).

Gardner (1986), "Çoklu Zekâ Kuramı" ile Thorndike'n bu görüşünü pekiştirmiş ve geliştirmiştir. Gardner (1986), insanları farklı şekillerde sahip oldukları yete-

nekleri, potansiyelleri ya da kabiliyetleri "zekâ alanları" olarak tanımlamıştır. Gardner (1999)'e göre zekâ çoğul ve çok yönlüdür. Ayrıca doğuştan kalıtımla getirilen zekâ iyileştirilebilir, geliştirilebilir ve değiştirilebilir. Yani birey zeki olmayı öğrenebilir (Öktem, 2001; Erçetin, 2001).

Gardner (1999)'in sekiz zekâ türünde belirttiği sosyal ve içsel zekâ türlerinin kapsamında olan duyuşsal özellikler, iş yaşamının çeşitlenmesi ve çevresel faktörlerin hızla zenginleşmesi ile ön plâna çıkmaya başlamıştır.

Goleman (1995; 1998), alan yazında tanımlanan yeni zekâ yaklaşımlarına dayalı olarak, Duygusal Zekâ (EQ) kavramını ortaya atmıştır. Goleman (1998)'a göre duygusal zekâ, "kendimizin ve başkalarının duygularını tanıma ve değerlendirmeyi öğrenme, duygulara ilişkin bilgileri ve duyguların enerjisini günlük yaşama ve işe etkin bir biçimde yansıtarak, onlara uygun tepkiler vermeyi" sağlar. Daha bütüncül bir tanım şu şekilde yapılabilir: Duygusal zekâ, "Kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi güdüleme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisine gönderme yapmadır". Goleman (1998), Duygusal Zekâ Kuramı'nın boyutlarını iki temel yeterlilik altında ve beş boyutta sınıflamıştır. Bu beş boyutta 25 (Yirmi beş) duygusal yeterlik arasındaki ilişkili olarak belirtmiştir. Bunlar:

1. Kişisel Yeterlilikler

(a). Özbilinç

- Duygusal olarak farkında olma
- Doğru görüşlere sahip olma
- Kendine güven
- Uyumlu olma

(b). Kendini Yönetme

- Kendini kontrol etme
- Güvenirlilik

-Dürüstlük ve vicdanlı olma

-Kendi kendine karar verme

(c). Güdüleme

- Başarının sürmesi

- Bağlılık

- İyimsellik

- Yenilikçi olma

2. Sosyal Yeterlilikler

(a). Empati

-Diğerlerini anlama

-Diğerlerini geliştirme

-Hizmet uyumu

-Değişim yaratabilme gücü

-Politik olarak farkında olma.

(b). Sosyal Beceriler

-Etki gücü

-İletişim

-Çatışma yönetimi

-Liderlik

-Yapıcı bağları kurma

-İşbirliği ve birbirini destekleme

-Ekip yetileri (takım kapasiteleri)

-Değişim katalizörü olma

Duygusal zekâ, salt mantığa, verilere ve somut düşünce süreçlerine dayanan yönetim ve eğitim alanını da ciddi olarak sarsacak gibi görünmektedir. Özellikle duyguların işe karıştırılmaması kuralına dayanan eğitsel ve yönetsel paradigmlar, bu sarsıntıdan en çok etkilenen özelliktedir. Böyle bir etkilenme, disiplinlerarası bir alan olan eğitim yönetiminde daha çok hissedilecektir. Çünkü duygusal zekâ paradigması, eğitim ve yönetim bilimlerinin bir sentezi olan eğitim yönetimi için, girdisi ve çıktısı insan olan yegane örgütün okul olması nedeniyle, daha önemli ve anlamlı görülmektedir (Karslı ve diğerleri, 2002).

Bu araştırmanın amacı, Duygusal Zekâ Kuramı ile

belirtilen duygusal yeterliklerin düzeyi ve iş yaşamındaki etkileri araştırılmasıdır. Araştırma, Goleman (1998)'in modeli doğrultusunda oluşturulmuştur. Bu amacı gerçekleştirmek için, duygusal zekâ yeterliklerinin Türkiye'de iş yaşamındaki kullanıma düzeyini ölçmede kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın çalışma grubuna giren öğretim üyelerinin duygusal zekâ düzeylerini saptamak amacıyla duygusal zekânın beş boyutu (özbilinç, duyguları yönetme, duyguları güdüleme, empati ve sosyal beceriler) birer alt ölçek olarak düzenlenmiştir.

Ölçeğin Geliştirilmesi İle İlgili Çalışmalar

Duygusal Zekâ Yeterliklerini İşyaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeği'ni hazırlamak için konuyla ilgili literatür tarandığında bazı alanlarda duygusal zekâdan yığın olarak söz edildiği saptanmıştır. Bu alanların; bireyin aile ve toplum ilişkilerinde duygusal zekâ, çocukların duygusal zekâsı, yöneticilerin (liderlikte) duygusal zekâsı ve iş-örgüt yaşamında duygusal zekâ boyutları olduğu görülmüştür. Araştırmanın özelliği dolayısıyla iş-örgüt yaşamında duygusal zekaya ilişkin literatürde Cooper ve Sawaf (1997), Weisinger (1998) ile Goleman (1998)'in çalışmaları ön plana çıkmaktadır. Ancak, Duygusal Zekâ'ya ilişkin Amerika'da Bar-On (1997) ve Goleman (1998) ve ekibi tarafından hazırlanan iki ölçeğin kabul edildiği görülmektedir. Özellikle Goleman (1995; 1998) tarafından geliştirilen modelin genel olarak kabul gördüğü söylenebilir. Bu doğrultuda, araştırmacı tarafından Goleman (1998)'in modeline dayanarak iş-örgüt yaşamında duygusal zekâ yeterliklerini kullanmaya yönelik bir ölçek oluşturulmaya çalışılmıştır.

İlgili literatür incelemesi sonucunda öğretim üyelerinin duygusal zekâ yeterlikleri ile ilgili ifadeleri içeren 189 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek

taslağının oluşturulmasında bu havuzdan yararlanılmış ve tez danışmanı ile görüşülerek 84 maddelik bir ölçek taslağı oluşturulmuştur. Taslak ölçek, biri kişisel bilgiler diğeri ise duygusal zekâya ilişkin ifadeleri içeren iki bölüme ayrılmıştır. Ölçek taslağı, öğretim üyelerinin duygusal zekâ düzeylerini belirleyebilmek için Goleman (1995; 1998)'ın kavramlaştırdığı a) öz bilinç (kendi duygularının farkında olma), b) duygularını düzenleme ve yönetebilme, c) kendini harekete geçirme ve güdüleme, d) empati ve e) sosyal beceriler boyutları temel alınarak beş boyutta hazırlanmıştır. Taslak ölçeğin uzman görüşüne sunulduğu günlerde, Goleman'la birlikte bu konuda araştırmalarını sürdüren Prof. Dr. Richard Boyatzis'e gönderilen e-postanın karşılığı alınmıştır. Gönderilen e-postada, iş-örgüt yaşamında bu konu üzerinde araştırma yapan araştırmacıların duygusal zekâya ilişkin olarak gerçekleştirdikleri araştırmalar sonucunda, gözlenmesinin gerekli olduğunu belirttikleri duygusal zekâya ilişkin performans ölçütlerin bulunduğu görülmüş ve performans ölçütleri ile ilgili ifadelerden, ölçeğin geliştirilmesinde yararlanılmıştır. Ölçek taslağı dil, biçim ve bilimsel araştırma ilkelerine uygunluk ölçütlerine göre kapsam geçerliğini arttırmak amacıyla tez izleme komitesi üyelerinin de içerisinde yer aldığı eğitim yönetimi, psikoloji ve ölçme değerlendirme alanlarında uzman olan 11 öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuştur. Onların görüş ve önerileri doğrultusunda ölçek taslağının maddeleri düzeltilerek ve yeniden düzenlenerek, 76 maddeye indirilmiştir. Böylece taslak ölçek, kişisel bilgiler ve 76 maddelik duygusal zekâ ölçeği şeklinde hazırlanarak ön uygulamaya hazır duruma getirilmiştir.

Duygusal zekâya ilişkin yeterlikler ölçeği, likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçek, "Hiç (1), Çok Nadir (2), Ara sıra (3), Çok sık (4) ve Her zaman (5)" seçeneklerinden oluşmuştur. Ölçekteki en düşük puan 1 iken en yüksek puan 5'tir. Örneğin "Duygularımın performansımı nasıl etkilediğinin farkında olurum" ifadesine her zaman seçeneğini işaretleyerek

yanıt veren öğretim üyesi, bu yeterliğin her zaman farkında olduğunu belirtmiş olmakta ve 5 puan almakta iken, hiç seçeneğinin işaretleyenler ise 1 puan almaktadır.

Asıl çalışmada, kamu üniversitelerine bağlı eğitim fakültelerinin tamamı çalışma grubuna alınmıştır. Ön uygulama eğitim fakültelerine benzer özelliklere sahip fen-edebiyat fakültelerinden seçilen örneklemde gerçekleştirilmiştir. Seçimde göz önüne alınan ölçütler; *fen ve sosyal alanlar olarak iki temel yapıdan oluşması, birçok eğitim fakültesi öğretim üyesinin fen-edebiyat fakültelerinden mezun olması ya da akademik kariyerlerini fen-edebiyat fakültelerinde tamamlamış olması ve fen-edebiyat fakülteleri mezunlarının da öğretmen olarak atanmaları v.b. ölçütlerdir.* Ön uygulama, mevcut fen-edebiyat fakültelerinden yansızlık kuralına dayalı olarak kura sonucu seçilen beş fen-edebiyat fakültesinde gerçekleştirilmiştir. Bu fakülteler; Gazi Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Erciyes Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Kırıkkale Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi ve Sakarya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi'dir. Bu fakültelerde toplam 280 öğretim üyesine ölçek dağıtılmıştır. Öğretim üyelerinden 168 ölçek dönmüş, sekizi yönergeye uygun doldurulmaması nedeniyle kullanılmamış ve 160'ı değerlendirmeye alınmıştır.

BULGULAR

Duygusal Zekâ Yeterliklerini İşyaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında, hazırlanan ölçek taslağı literatüre dayalı olarak hazırlanan her alt ölçek başlı başına bir ölçek olarak tasarlandığından ve değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önceden saptanan bir kuramın test edilmesi söz konusu olduğundan dolayı doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi uygulanmış ve her alt ölçeğin tek boyutlu olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca alt ölçeklerin yapı geçerliği faktör analizi (Temel Bileşenler

Analizi) tekniği ile incelenmiştir. Bu teknikle, her ölçeğin bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediğine, başka bir deyişle tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır. Faktör yükü .30'un altındaki maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Büyüköztürk, 2002). Güvenirlik çalışmaları için, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha Katsayısı formülü kullanılmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliğine, madde-toplam korelasyonları ve alt-üst % 27 karşılaştırmalarının t-testi farkı hesaplanarak bakılmıştır. Alt ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

A. Duyusal Zekâ Yeterliliklerini İşıaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeği'nin İçerdiği Alt Ölçeklerin Geçerliğine İlişkin Bulgular

Özbilinç (Kendi Duyularının Farkında Olma) alt ölçeğinin ön deneme formunda 13 madde yer almıştır. Çizelge 5'deki analiz sonuçlarına göre ölçeğin, düşük faktör yüklü maddesi (Doğru olduğunu bildiklerimi ve inandıklarımı her ortamda dile getiririm) çıkarıldıktan sonra tek faktörlü olarak kullanılabilceği görülmüştür. Kalan 12 maddenin faktör yük değerlerinin tamamının. 30'un üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın %52,136'sını açıkladığı görülmüştür. Ayrıca incelenen Scree Plot Tablosu'ndaki şekilde de bu alt ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. (Çizelge 1).

Madde-toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin olduğunu göstermektedir. Alt %27 ve üst %27 karşılaştırması sonucundaki t-testi değerlerine bakıldığında da iki grubun madde ortalama puanları arasında $P < .01$ düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu değerler de maddelerin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Çizelge 1).

Çizelge 1. Özbilinç (Kendi Duyularının Farkında Olma) Alt Ölçeğinin Faktör Analizi ve t-testi Sonuçları

Özbilinç Boyutu Maddeleri	Faktör Yükü	t
1	0,62	-6,70*
2	0,48	-4,16*
3	0,61	-5,45*
4	0,47	-9,01*
5	0,54	-7,10*
6	0,48	-6,45*
7	0,31	-5,72*
8	0,38	-6,57*
9	0,63	-5,02*
10	0,61	-7,87*
11	0,52	-7,37*
12	0,60	-9,69*

Duyuları düzenleme ve yönetme alt ölçeğinin ön deneme formunda 15 madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerlerinin tamamının. 30'un üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın % 56,220 'sini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca incelenen Scree Plot Tablosu'ndaki şekilde de bu alt ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür (Çizelge 2).

Madde-toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin olduğunu göstermektedir. Alt %27 ve üst %27 karşılaştırması sonucundaki t-testi değerlerine bakıldığında da iki grubun maddelere verdikleri yanıtlar arasında $P < .01$ düzeyinde anlamlı bir fark olduğunun görülmesi, maddelerin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Çizelge 2).

Çizelge 2. Duyguları Düzenleme ve Yönetme Alt Ölçeğinin Faktör Analizi ve t-testi Sonuçları

Duyguları Düzenleme ve Yönetme Alt Ölçeği Maddeleri	Faktör Yüğü	t
3	0,74	-5,25*
14	0,66	-5,86*
15	0,40	-7,47*
16	0,63	-6,72*
17	0,40	-6,18*
18	0,58	-5,40*
19	0,53	-5,57*
20	0,67	-6,27*
21	0,58	-5,39*
22	0,49	-7,02*
23	0,68	-6,13*
24	0,55	-7,37*
25	0,54	-7,13*
26	0,43	-8,78*
27	0,53	-6,75*

Duyguları Harekete Geçirme alt ölçeğinin ön deneme formunda 14 madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü, ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin tamamının. 30'un üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın % 69,780 'sini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca incelenen Scree Plot Tablosu'ndaki şekilde de bu alt ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür (Çizelge 3).

Madde-toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin olduğunu göstermektedir. Alt %27 ve üst %27 karşılaştırması sonucundaki t-testi değerlerine bakıldığında da iki grubun maddelere verdikleri yanıtlar arasında $P < .01$ düzeyinde anlamlı farklılık olduğunu göstermesi, maddelerin yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Çizelge 3).

Çizelge 3. Duyguları Güdüleme Alt Ölçeğinin Faktör Analizi ve t-testi Sonuçları

Duyguları Harekete Geçirme Alt Ölçeği Maddeleri	Faktör Yüğü	t
28	0,58	-5,88*
29	0,64	-7,20*
30	0,76	-5,67*
31	0,78	-6,95*
32	0,75	-6,49*
33	0,61	-10,16*
34	0,63	-10,46*
35	0,63	-6,81*
36	0,72	-7,20*
37	0,68	-5,13*
38	0,58	-8,08*
39	0,48	-7,50*
40	0,51	-7,81*
41	0,70	-6,20*

Empati alt ölçeğinin ön deneme formunda 12 madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Empati alt ölçeğinin maddelerinin faktör yük değerlerinin. 30'un üzerinde olması ve tek faktörün toplam varyansın % 52,136'sını açıklaması, ölçeğin tek faktörlü olduğunu göstermektedir. Ayrıca incelenen Scree-Plot Tablosu'ndaki şekilde de bu alt ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür (Çizelge 4).

Madde-toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin olduğunu göstermektedir. Alt %27 ve üst %27 karşılaştırması sonucundaki t-testi değerlerine bakıldığında da iki grubun maddelere verdikleri yanıtlar arasında $P < .01$ düzeyinde, farklılık olduğunu görülmüştür, maddelerin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Çizelge 4).

Çizelge 4. Empati Alt Ölçeğinin Faktör Analizi ve t-testi Sonuçları

Empati Alt Ölçeği Maddeleri	Faktör Yüğü	t
42	0,67	-6,93*
43	0,77	-6,61*
44	0,65	-8,21*
45	0,76	-8,26*
46	0,73	-9,00*
47	0,62	-4,65*
48	0,73	-8,09*
49	0,68	-5,70*
50	0,75	-5,04*
51	0,76	-6,79*
52	0,72	-4,86*
53	0,53	-6,73*

Sosyal beceriler alt ölçeğinin ön deneme formunda 22 madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre, 60. madde olan "Kötü haberleri duyduğumda bile yeni fikirlere açık olurum", 70. madde olan "Kim olursa olsun, isteyene yardım ederim" ve 72. madde olan "Bilgilerimi çevreme aktarmaktan mutlu olurum." maddelerine ilişkin faktör yük değerlerinin. 30'un altında olduğu belirlenmiştir. Bu nedenden dolayı bu üç ifadeye ilişkin maddeler sosyal beceriler alt ölçeğinden çıkarılarak yeniden faktör analizi yapılmıştır. Bu faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü olduğu anlaşılmıştır. Ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerlerinin tamamının. 30'un üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın % 62,481'ini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca incelenen Scree Plot Tablosu'ndaki şekilde de bu alt ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür (Çizelge 5).

Madde-toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin olduğunu göstermektedir. Alt % 27 ve üst % 27 karşılaştırması sonucundaki t-testi değerlerine

bakıldığında iki grubun maddelere verdikleri yanıtlar arasında da $P < .01$ düzeyinde, anlamlı bir farklılık olduğunun görülmesi, maddelerin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Çizelge 5).

Çizelge 5. Sosyal Beceriler Alt Ölçeğinin Faktör Analizi ve t-testi Sonuçları

Sosyal Beceriler Alt Ölçeği Maddeleri	Faktör Yüğü	t
54	0,60	-7,70*
55	0,51	-8,45*
56	0,57	-5,07*
57	0,60	-8,01*
58	0,59	-6,38*
59	0,42	-8,15*
60	0,72	-13,25*
61	0,65	-10,27*
62	0,65	-5,34*
63	0,64	-3,06*
64	0,53	-5,81*
65	0,68	-9,42*
66	0,71	-11,09*
67	0,66	-7,218*
68	0,58	-6,02*
69	0,58	-8,76*
70	0,54	-8,11*
71	0,46	-6,70*
72	0,41	-6,59

B. Duyusal Zekâ Yeterliklerini İş yaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeği'nin İçerdiği Alt Ölçeklerin Güvenirliliğine İlişkin Bulgular

Özbiñç alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha = .76$ 'dır. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Çizelge 6).

Çizelge 6. Özbilinç (Kendi Duygularının Farkında Olma) Alt Ölçeğinin Madde-Toplam Korelasyonları

Özbilinç Alt Ölçeği Maddeleri	r	alpha
1	0,30	,76
2	0,28	,76
3	0,38	,75
4	0,50	,74
5	0,45	,75
6	0,45	,75
7	0,37	,75
8	0,38	,75
9	0,37	,75
10	0,46	,74
11	0,44	,75
12	0,46	,75
Açıklanan Toplam Varyans = 52,136	Alpha = ,77	Madde Sayısı= 12

*P<.01

Duyguları düzenleme ve yönetme alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha=.80$ 'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Çizelge 7).

Duyguları harekete geçirme alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlık katsayısı $\alpha=.73$ 'tür. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Çizelge 8).

Çizelge 7. Duyguları Düzenleme ve Yönetme Alt Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları

Duyguları Düzenleme ve Yönetme Alt Ölçeği Maddeleri	r	alpha
13	0,31	,79
14	0,39	,79
15	0,44	,78
16	0,59	,78
17	0,37	,77
18	0,39	,78
19	0,34	,78
20	0,54	,79
21	0,36	,77
22	0,35	,78
23	0,48	,78
24	0,56	,77
25	0,44	,78
26	0,38	,78
27	0,50	,78
Açıklanan Toplam Varyans = 56,220	Alpha = ,81	Toplam Madde = 15

*P<.01

Çizelge 8. Duyguları Harekete Geçirme Alt Ölçeğinin Madde-Toplam Korelasyonları

Duyguları Harekete Geçirme Alt Ölçeği Maddeleri	r	alpha
28	0,43	,81
29	0,46	,82
30	0,44	,82
31	0,40	,82
32	0,37	,82
33	0,45	,81
34	0,59	,80
35	0,47	,81
36	0,43	,82
37	0,44	,82
38	0,44	,82
39	0,39	,82
40	0,51	,80
41	0,45	,81
Açıklanan Toplam Varyans = 69,780	Alpha = ,83	Toplam Madde = 12

*P<.01

Empati alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlık katsayısı a=.76'dır. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Çizelge 9).

Çizelge 9. Empati Alt Ölçeğinin Madde-Toplam Korelasyonları

Empati Alt Ölçeği Maddeleri	r	alpha
42	0,41	,72
43	0,45	,71
44	0,45	,71
45	0,52	,70
46	0,48	,71
47	0,27	,74
48	0,41	,72
49	0,33	,73
50	0,25	,73
51	0,31	,73
52	0,31	,73
53	0,35	,73
Açıklanan Toplam Varyans = 52,136	Alpha = ,74	Madde Sayısı= 12

*P<.01

Sosyal beceriler alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlık katsayısı a= .88'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Çizelge 10).

Çizelge10. Sosyal Beceriler Alt Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları

Sosyal Beceriler Alt Ölçeği Maddeleri	r	alpha
54	0,59	,88
55	0,55	,88
56	0,30	,88
57	0,58	,88
58	0,37	,88
59	0,49	,89
60	0,65	,88
61	0,66	,87
62	0,33	,87
63	0,37	,88

Çizelge10. Sosyal Beceriler Alt Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları

Sosyal Beceriler Alt Ölçeği Maddeleri	r	alpha
64	0,54	,88
65	0,55	,88
66	0,67	,88
67	0,48	,88
68	0,48	,88
69	0,58	,88
70	0,54	,88
71	0,46	,88
72	0,41	,88
Açıklanan Toplam Varyans = 62,481	Alpha = ,89	Toplam Madde = 19

*P<.01

SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde hem sosyal hem de örgüt yaşamında insanı ve özelliklerini merkeze almanın ön plana çıkmaya başladığı belirtilebilir. Bu değişim sürecinin, örgüt yaşamındaki işgörenlerin sahip olması gereken kişisel özellikleri de değiştirmeye başladığı söylenebilir. İşgörenlerin karar süreçlerine daha çok katılmaları gereğinin ortaya çıkması, işgörenlerden istenen kişisel özellikleri ve niteliğini de değiştirmeye başlamıştır. Nitekim hem işgören, hem de yönetici rollerini üstlenen öğretim üyelerinin de rolleri, bu değişimden etkilenmiştir. Bu nedenle, öğretim üyelerinin sahip olması gereken özellikler bilişsel zekaya dayalı olarak algılanırken, gittikçe sosyal ve duygusal özelliklere sahip olmalarının da başarılarını olumlu yönde etkilediği savı ileri sürülmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda, öğretim üyelerinin sahip olması gereken duygusal zekâ özellikleri ve sahip olduğu düzeyinin belirlenmesi önemlidir.

Bu görüş doğrultusunda bu ölçek geliştirme çalışması ile öğretim üyelerinin duygusal zekâ yeterliklerini iş yaşamında kullanma düzeylerini saptamada kullanılacak beş alt ölçekten oluşan geçerli ve güvenilir likert tipi bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Öncelikle 76 madde olan ölçeğe faktör analizi uygulanmış ve kabul edilen ölçüte göre düşük faktör yük değerleri olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Böylece yapı geçerliği sınanmıştır. Daha sonra Alt-Üst % 27 (Çeyrek) t-Test Analizi yapılarak da maddelerin ayırt edici geçerlikleri bulunmuştur. Güvenirlik düzeyini belirlemek için ise Cronbach Alpha Katsayısı analizi ne bakılmıştır. 72 maddelik, beş alt ölçekten oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Bu sonuçlara göre, Öğretim Üyelerinin Duygusal Zekâ Yeterliklerini İş yaşamında Kullanma Sıklığını ölçmeyi amaçlayan bu ölçek, beş boyutlu geçerli ve güvenilirliği olan bir ölçek oluşturulmuştur.

KAYNAKLAR

- Bar-On R. ve Parker, J.D.A. (1997). Bar-On emotional quotient-inventory. [Http://www.mhs.com/healthcaredocs/EQ-i.pdf](http://www.mhs.com/healthcaredocs/EQ-i.pdf)/ 06.02.2002.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çağlar, D. (1979). **Geri zekâlı çocuklar ve eğitimi. (Genişletilmiş II. Baskı)**. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 82.
- Cansever, G. (1963). **Psikolojik testler**. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Cooper, R. K. ve Sawaf, A. (1997). **Liderlikte duygusal zekâ**. (Birinci basım). (Çev. Z. B. Ayman ve B. Sancar). İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ş.
- Gardner, H. (1999). **Multiple intelligence** (Çev. M. Tüzel). İstanbul: Enka Okulları Eğitim Dizisi.
- Goleman, D. (1995). **Duygusal zekâ**. (Çev.: B. S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları, Sayı: 566.
- Goleman, D. (1998). **İşbaşında duygusal zekâ**. İstanbul: Varlık Yayınları, Sayı:56.
- Karslı, M. D., Gündüz, H.B., Titrek, O. ve Yaman, E. (2002). "Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi programlarında duygusal zekâ yeterliklerinin kullanılabilirliği." **21. yüzyılda eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sempozyumu**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Araştırmaları Uygulama Merkezi, 16-17 Mayıs.
- Newsome, S; Arla, L.D. ve Catano, V.M. (1999). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. [Http://www.elsevier.com/personality](http://www.elsevier.com/personality) and individual differences. 29/18.03.2002.
- Öktem, F. (2001). "Zekâ kavramı." **Bilim ve aklın aydınlığında eğitim**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, Yıl:2, Sayı:22, Eğitim Sürecinde Zekâ ve Yaratıcı Düşünme Çalıştayı Özel Sayısı.
- Özgülven, İ. E. (1994). **Psikolojik testler**. Ankara: Yeni Doğu Matbaası.
- Toker, F., Kuzgun, Y., Necati C. ve Uçkunkaya, B. (1968). **Zekâ kuramları**. Ankara: M.E.B. Talim ve Terbiye Dairesi Araştırma ve Değerlendirme Bürosu Yayınları.
- Weisinger, H. (1998). **İşyaşamında duygusal zekâ**. (Çev. N. Süleymangil). İstanbul: MNS Yayıncılık.

Summary

Developing The Scale Of The Level Of Using The Competence Of Emotional Intelligence In Profession Life: Validity And Reliability Studies

Osman Titrek*

Management theories at the beginning of 20th century have accepted the claims that developing the mechanical process in the organization rather than the individual is sufficient for organizational efficacy. However; since understanding of a mechanical organization has become incompetent in organizational efficacy recently, it has started to focus on understanding and developing the competence of the individual as a worker. Intelligence, one of these talents, has been identified as cognitive intelligence (IQ) that is the skills of solving quantitative and logic problems. Those who get high marks according to the results of intelligence test (IQ) can be claimed to have significant advantages in entering the business life and being promoted since they are supposed to be intelligent people. Then, Multiple Factor Theory developed by Thorndike (1874 – 1949) has carried intelligence out of the understanding of pre-explained single-dimensioned intelligence. Gardner (1986) with his Multiple Intelligence Theory has developed Thorndike's opinion. Emotional features in the scope of interpersonal and intrapersonal intelligence dimensions stated in 8 types of intelligence of Gardner (1999) have started to come to the fore through the enrichment of environmental factors (Erçetin, 2001). Goleman (1995; 1998) has defined the concept of emotional intelligence which he put forward based on the new intelligence definitions defined in the case study as the competence that provide recognizing the emotions of our and others', and learning to evaluate them, reacting them properly by reflecting the information related to the emotions and the energy of the emotions to the daily life and

business effectively and has explained the dimensions of Emotional Intelligence Theory as the relation between 25 emotional competence under 2 basic competence in 5 dimensions.

1. Personal competence includes the following:

a) In the dimension of self-consciousness; competence of being aware emotionally, having right opinions, being self-confident and amiable.

b) In the dimension of self-management; competence of auto-control, reliability, being honest and fair and competence of making decisions oneself.

c) In the dimension of motivation; continuity of success, fidelity, optimism and being innovative.

2. Social competence includes the following:

a) In the dimension of empathy, there are competences such as understanding the others, effect power, developing the others, harmony of service, power of creating a change, being aware politically.

b) In the dimension of social skills, there are competences such as establishing constructive relations, communication, dilemma management, leadership, cooperation, interaction, team faculty and being change catalyst.

METHOD

By taking advantage of the item pool consists of 189 questions, a scale has been tried to be developed in or-

* Adress for correspondence : Yrd. Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi
* e-mail : otitrek@sakarya.edu.tr

der to determine the emotional intelligence level of the academics in the faculty of education that form the study group of the research and a 84-item scale draft has been prepared by the help of the thesis advisor.

The scale draft has been prepared in order to determine the emotional intelligence of the academics in 5 dimensions based on Goleman's (1995; 1998) dimensions as follows:

- a) self-consciousness (being aware of one's own emotions)
- b) organizing and managing emotions
- c) self motivation
- d) empathy
- e) social skills

Scale draft has been presented to 11 academics who are experts on education management, psychology and measurement-evaluation in order to provide the cogency in terms of scope. Through their views and proposals it has been reduced to 76 items. Thus, having been prepared as personal information and 76-item emotional intelligence scale, the draft scale has been made ready for a pre-application. This scale has been prepared as likert type quintet grading. Scale consists of "never (1), rarely (2), sometimes (3), often (4), always (5)." While the lowest point in the scale is 1, the highest point is 5. For example, One who chooses "always" for the expression "I know how my emotions affect my performance" gets 5 points since he has always been aware of this competence, on the other hand, the ones who choose "never" get 1 point.

Since all faculties of education connected to state universities have been included to the study group in the study, pre application has been carried out with scales given to the 280 academics of 5 faculties of letters (Ga-

zi University, Yıldız Technical University, Erciyes University, Kırıkkale University and Sakarya University) supposed to possess similar features with faculties of education. 168 of the scales have been filled in, however, 160 have been evaluated since 8 of them have not been filled in properly

FINDINGS

In the pre-testing of sub consciousness scale, there exist 13 items. According to the result of analyze, it has become apparent that after extracting low factor item (In every occasion, I say whatever I believe to be true.) it can be used as a single factor. It has been observed that value of the factor is over 0.30 and the total variance of single factor is 52.136%. The alpha which was calculated for the reliability of the sub scale of self-consciousness is 0,76. When considering the values of the t-test after comparison between the highest and the lowest 27%, it has been learned that there is a reasonable difference on the level $P < 0.1$ between the responses of two groups to the items.

There are 15 items in the pre-testing form of sub-scale of managing the emotions. According to the result of analyze, all the factor values of all the items is over 0,30. It has been found out that the scale is single factor. The alpha which was calculated for the reliability of the sub scale of managing emotions is 0,80. According to this, it is accepted that the scale has internal consistency. Items total correlation has shown that the items have distinguishing power. When considering the values of the t-test after comparison between the highest and the lowest 27%, it has been learned that there is a reasonable difference on the level $P < 0.1$ between the responses of two groups to the items.

In the pre-testing of sub scale of motivating emotions, there exist 13 items. It has been observed that value of the factor is over 0,30 and the total variance of single factor is 69.780 %. The alpha which was calcula-

ted for the reliability of the sub scale of self-consciousness is 0,73. Items total correlation has shown that the items have distinguishing power. When considering the values of the t-test after comparison between the highest and the lowest 27%, it has been learned that there is a reasonable difference on the level $P < 0.1$ between the responses of two groups to the items.

In the pre-testing of sub scale of empathy, there exist 12 items. It has been observed that value of the factor is over 0,30 and the total variance of single factor is 52.136 %. The alpha which was calculated for the reliability of the sub scale of self-consciousness is 0,76. Items total correlation has shown that the items have distinguishing power. When considering the values of the t-test after comparison between the highest and the lowest 27%, it has been learned that there is a reasonable difference on the level $P < 0.1$ between the responses of two groups to the items. According to the result of analyze it has been found out that the scale is single factor.

In the pre-testing of sub-scale of social competence, there exist 22 items. According to the result of analyze, the values of the factors which belong to the item 60 'I am an open minded person even when I get bad news.' item 70 'I help whoever is in need.'; 72 'I am happy to share my knowledge.' are below 0,30. Because of this, these three 3 expressions have been excluded from the social skills sub scale and a new factor analyze has been made. According to the result of analyze it has been found out that the scale is single factor. All the values of factor in the scale is over 0,30 and total variance of single factor is found as 62.481 %. The alpha which was calculated for the reliability of the sub scale of social competence is 0,88. According to this, it is accepted that the scale has internal consistency. When considering the values of the t-test after comparison between the highest and the lowest 27%, it has been learned that there is a reasonable difference on the level $P < 0.1$ between the responses of two groups to the items.

CONCLUSION

This study of scale development has been done in order to find a valid and reliable likert type scale composing of 5 sub-scales which can be used to discover the level of academics' use of emotional intelligence competence in business life. After the pre-application, the scale has been analyzed by using factor analyze and the highest and the lowest 27% t-test by which the distinguishing feature of the items has been checked and their structural validity has been tested by extracting the items whose factor values are lower than 0,30. For the reliability analysis a 72-item scale with 5 sub-scales was developed by calculating Cronbach Alpha Coefficient. according to these results, a scale having five dimension validity and reliability in order to measure the frequency of the academics' competence of using emotional intelligence in profession life has been developed.