

DUYGUSAL ZEKA (EI) ÜZERİNE FARKLI ELEŞTİRİ VE DEĞERLENDİRMELER*

Dr. S. Gürşen OTACIOĞLU

Marmara Üniv. Atatürk Eğt.Fak.GSEB Müzik Eğt.ABD
asgursen@marmara.edu.tr

Öz

Duygusal zeka ölçüleri hem içerikleri hemde değerlendirme yöntemleri nedeniyle çok geniş ölçüde farklılıklar gösterebilmektedir. Duygusal zeka ölçümleri, özellikle kişilik tabanlı öz-bildirim yaklaşımlar, bilgi yaklaşımları veya yetenek tabanlı değerlendirme prosedürleri kullanma eğilimindedirler. Bu makalede, yaygın olan dört adet duygusal zeka ölçüm tekniğinin(Duygusal yeterlik envanteri/*Emotional Competence Inventory*; Duygusal oran envanteri/*Emotional Quotient Inventory*; Çok etkenli duygusal zeka ölçeği/*Multifactor Emotional Intelligence Scale*; Mayer-Salovey-Caruso duygusal zeka testleri/*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*) ölçümü ve psikometrik özellikleri gözden geçirilmiş, bu ölçülerin kıyaslanabilirliği değerlendirilmiş ve gelecekteki duygusal zeka araştırmaları için çeşitli sonuçlar ve öneriler ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygu, Zeka, Kişilik, Gelişim, Duygusal Zeka.

A REVIEW AND CRITIQUE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE MEASURES

Abstract

Emotional intelligence measures vary widely in both their content and in their method of assessment. In particular, emotional intelligence measures tend to use either a self-report personality-based approach, an informant approach, or an ability-based assessment procedure. In this paper, the measurement and psychometric properties of four of the major emotional intelligence measures (Emotional Competence Inventory, Emotional Quotient Inventory, Multifactor Emotional Intelligence Scale, Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) are reviewed, the comparability of these measures is examined, and some conclusions and suggestions for future research on emotional intelligence measures are provided.

Keywords: Emotion, Intelligence, Personality, Development, Emotional intelligence.

* Bu makale; . JEFFREY M. CONTE (Department of Psychology, San Diego State University, San Diego, California, U.S.A), "A review and critique of emotional intelligence measures", *Journal of Organizational Behavior*, 2005 (sayı:26), sf:433-440'dan, yazar tarafından çevrilmiş ve düzenlenmiştir.

1. Giriş

Duygusal Zeka (EI: Emotional intelligence) üzerine ilgi, özellikle son on yılda büyük artış göstermiştir. Bazı araştırmacı ve pratisyenler, duygusal zekanın önemi hakkında oldukça iyimser düşüncelere sahip olmalarına rağmen, “EI” kavramının ölçümü ve teorisi hakkında hala kritik sorular mevcuttur (Landy & Conte, 2004; Matthews, Zeidner & Roberts, 2002). Bu konu hakkında yazılmış olan makalelerde Landy ve Locke duygusal zeka üzerine tarihi, bilimsel ve kavramsal bilgileri ele almışlardır. Bu makalede 4 adet duygusal zeka ölçüm tekniğinin(duygusal yeterlik envanteri, duygusal oran envanteri, çok etkenli duygusal zeka ölçeği, Mayer-Salovey-Caruso duygusal zeka testleri) ölçümü ve psikometrik özellikleri gözden geçirilecek, bu ölçeklerin kıyaslanabilirliği değerlendirilecek ve gelecekteki duygusal zeka araştırmaları için çeşitli öneriler verilerek, sonuçlar elde edilmeye çalışılacaktır. Duygusal zeka ölçümleri hakkında yazılan diğer değerlendirmeler ise, Growing (2001), Matthews ve diğerlerinin (2002) çalışmalarında da bulunabilir.

1.1. Duygusal Yeterlik Envanteri (Emotional Competence Inventory-ECI)

Boyatzis, Goleman ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ECI ölçeği, duygusal becerileri ve pozitif sosyal davranışları değerlendirmek üzere tasarlanmıştır (Boyatzis, Goleman, & Rhee, 2000; Goleman, 1995; Sala, 2002). ECI 110 maddeden oluşmakta ve 4 grup halinde bölünebilen 20 yeterliliği ölçmektedir. Bu gruplar: 1- Öz-farkındalığı (Self-Awareness), 2- Toplumsal Bilinç (Social Awareness), 3- Kendini Yönetim (Self-Management) ve 4-Toplumsal Beceriler (Social Skills). ECI ayrıca, kendini değerlendirme (self-ratings), akran değerlendirme (peer ratings) ve danışman değerlendirmeyi (supervisor ratings) içeren 360 derece değerlendirme tekniklerine sahiptir.

Öz-farkındalığı ECI ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliği 0.61-0.85 arası değerlerde değişmektedir. Bu oran, akran (peer) ve danışman değerlendirme (supervisor) ölçeklerinde 0.80-0.95 arası değerlerde değişmektedir (Gowing, 2001; Sala, 2002). ECI geliştirenler, bu durumun ECI'nın bir süreci olan, Kendini Değerlendirme Anketi'nden (Self-Assessment Questionnaire/SAQ) elde edilen geçerlilik kanıtları ile desteklendiğini iddia etmektedirler. Buna rağmen, özel sebeplerden dolayı ölçeği geliştirenler çok az sayıda maddenin başka araştırmacılar tarafından değerlendirilmesine izin vermişlerdir. Yani ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği üzerine çok az sayıda bağımsız ve hakemli yayınlar yapılmıştır. Bağımsız uygulamalar olmadan ECI üzerine raporlanmış bu bulgular, en iyi ihtimalde deneme amacıyla yapılmıştır.

ECI yeterliklerinin içeriklerini inceleyen araştırmacılar, bu yeterliklerin, Beş Büyük kişilik boyutlarından dördüyle (dürüstlük/conscientiousness; duygusal kararlılık/emotional stability, dışadönüklük/extraversion ve açıklık/openness) ve motivasyon ve liderlik literatürlerindeki diğer psikolojik kavramlarla çakıştığını

fark etmişlerdir (Matthews ve diğerleri, 2002; Van Rooy & Viswesvaran, 2004). Genel olarak, ECI üzerine kestirimci ve ayırt edici geçerlilik kanıtları hala sağlanamamıştır ve bu ölçümleri kullanan benzer değerlendirmelerle yapılan empirik çalışmalar gerçekleştirilinceye kadar bu ölçümler, ciddi faktörler ortaya koymayacaktır.

1.2. Bar-On Duygusal Oran Envanteri (Bar-On Emotional Quotient Inventory-EQ-i)

EQ-i, tamamlanması yaklaşık 30 dakika süren, 133 maddelik bir öz-bildirim ölçümüdür (Bar-On, 2000). Bu ölçüm 5 bileşenli skorlarda olduğu gibi genel EQ skorlarını içermektedir. 1-Kişiyi Dönüklük (Intrapersonal), 2-Kişiler Arası (Interpersonal), 3-Uyum Sağlayabilme (Adaptability), 4-Genel Ruh Hali (General Mood), 5-Stres Yönetimi (Stress Management). Buna rağmen bu bileşenlerin her birisinin duygusal zeka ile kavramsal olarak nasıl bir ilişkide olduğu açık değildir. Matthews ve diğerleri (2002) de, bu ölçeğin dayandığı teorinin belirsiz olduğunu ve Bar-On teorik yaklaşımının duygusal zekanın, duygusal oran testi olduğunu iddia etmektedir (s.206).

Bar-On (2000), bu ölçeğin genel iç tutarlık güvenilirlik değerini 0.76 olarak ileri sürerken, test-tekrar test açısından 1 ay sonra 0.85 ve 4 ay sonra 0.75 değerinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Bar-On, 1997). Yakınsaklık geçerliliği açısından ise Growing (2001), envanterin alt ölçekleri arasındaki ortalama korelasyonun 0.50 değerinde olduğunu ve bu değerinde çeşitli geleneksel zeka testleri bileşenleri içerisinde görülen korelasyonlarla benzerlikler gösterdiğini bildirmiştir. Bar-On ve MEIS (Çok etkenli duygusal zeka ölçeği/Multifactor Emotional Intelligence Scale) ölçekleri arasındaki korelasyon Mayer, Caruso ve Salovey (2000) in gerçekleştirdiği bir çalışmada 0.36 olarak bildirilmektedir. Ayırt edici geçerliliğe göre ise Bar-On, Wechsler Yetişkin Zeka ölçeğine (Wechsler Adult Intelligence Scale) göre 0.12 değerinde korelasyon göstermiş (Bar-On, 2000) ve Bar-On ile beş büyük kişilik ölçüleri arasındaki korelasyon yaklaşık 0.50 olarak değerlendirilmiştir (Dawda & Hart, 2000). Bar-On, Cattell'in 16 PF (Cattell's 16PF test) ölçeğindeki endişe alt ölçek ölçümü ile 0.77 oranında korelasyon göstermektedir (Newsome ve diğerleri, 2000). Bu durumda duygusal zeka ölçümlerinin iyi düzenlenmiş endişe ölçümleri ile büyük ölçüde çakıştığı görülmektedir.

Slaski ve Catwright'in (2002) gerçekleştirdiği bir çalışmada, Bar-On ölçeği moral (morale) ile 0.55, stres (stress) ile -0.41, genel sağlık (general health) ile -0.50; performans denetleme oranları (supervisor ratings of performance) ile 0.22 değerlerinde korelasyon göstermiştir. Duygusal zeka tarafından öngörülen diğer önemli bir kıstas, akademik başarı ve buna bağlı olarak genel not ortalaması GPA ile değerlendirilmektedir. GPA'nun genellikle duygusallıktan çok kavramsal olduğu ve bu yüzden doğrudan duygusal zeka ile ilişkilendirilmemesi gerektiği iddia edilse de, Bar-On (1997) EQ-i ölçümlerinin kişi işlevlerinin kavramsal olmayan yönlerini ölçtüğünü iddia etmiş, buna örnek olarak ta öğrencinin çevresel baskı ve taleplerle başa çıkma yeteneğini göstermiştir. "EQ-i Teknik kılavuzu/ EQ-i

Technical Manual” kitabından alınan yayınlanmamış çalışmaları temel alarak Bar-On, duygusal zekanın akademik başarının önemli bir habercisi olduğunu iddia etmiştir. Buna ilaveten Goleman (1995), duygusal zekanın (EI) diğer geleneksel zeka ölçümlerine oranla, hem iş hem de okulda başarıyı daha iyi öngörebildiğini ifade etmiştir. Buna rağmen 160 Kanadalı öğrenciden oluşan bir örneklem grubu içerisinde toplam EQ-i puanı toplam GPA ile 0.01 değerinde korelasyon göstermektedir (Newsome, Day, & Catano, 2000). Benzer şekilde, EQ-i puanlarının 5 bileşeninden hiç biri, gözle görülür bir biçimde GPA ile ilişkili değildir. Aksine bilişsel yetenek (örneğin; Wonderlik kişilik testi/Wonderlik personel test) ve bazı kişilik boyutları (kendini kontrol/self-control) GPA'nın önemli habercileridir. Bar-On testinin sonuçlarını temel alarak Newsome ve diğerleri (2000), bu testin ölçme aracı olarak seçilip kullanılması için yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Özetle, EQ-i yeterli güvenilirlik ve bazı geçerlik kanıtları sunmuş olmasına rağmen, geçerlik alanındaki yeterliliği konusunda eksiklikler bulunmaktadır. Bununla beraber, ölçek ile ilgili yapılmış olan birkaç çalışmada, bilişsel yetenek ve belirtilen “Beş Kişilik” boyutunun katkısının artan geçerliliği konusu incelenmiştir.

1.3. Çok Etkenli Duygusal Zeka Ölçeği (Multifactor Emotional Intelligence-MEIS) ve Mayer-Salovey-Caruso Duygusal Zeka Testi 2. Versiyonu (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test Version 2- MSCEIT V.2)

Mayer ve diğerlerine göre (2000) duygusal zeka; duygu ile ve onun hakkında akıl yürütme yeteneği ve kapasitesini içermektedir. Mayer ve grubu ilk olarak çok faktörlü duygusal zeka ölçeği olan MEIS, yani ‘Çok Etkenli Duygusal Zeka Ölçeği’ni geliştirmişlerdir ancak bu ölçek düşük güvenilirlik seviyeleri ve puanlandırma süreçlerinde sorunlar içermektedir. İkinci olarak Mayer-Salovey-Caruso, ‘Duygusal Zeka Testi’ni (MSCEIT) geliştirmişlerdir. Bu test, ‘Çok Etkenli Duygusal Zeka Ölçeği’nin (MEIS) güncellenmiş halidir. ‘Mayer-Salovey-Caruso Duygusal Zeka Testi’nin (MSCEIT) en güncel hali 2.versiyon olan “V.2” dir. ‘Mayer-Salovey-Caruso Duygusal Zeka Testi 2. Versiyonu (MSCEIT V.2), ilk testin sahip olduğu bazı problemleri çözmüş olmasına rağmen, her iki test sisteminin de bu bölümde incelenmesine gerek duyulmuştur. MSCEIT V.2 yenidir ve onun kullanıldığı çok az yayınlanmış çalışma mevcuttur.

‘Çok Etkenli Duygusal Zeka Ölçeği’ (MEIS), 401 madde içermekte ve 4 alt ölçek ortaya koymaktadır. 1-Algılama (Perception), 2-Benzetme (Assimilation), 3-Anlama (Understanding) ve 4-Yönetme duyguları (Managing emotions) (Mayer, Caruso & Salovey, 2000). MEIS bir yetenek testidir ve bu yüzden test geliştiriciler doğru cevapları belirleyebilmek üzere çok farklı yaklaşımlar belirlemiştir. Bunlar arasında hedef, anlaşma ve uzman puanlama yaklaşımları mevcuttur. Hedef puanlama (Target scoring), kişiye soru sorarak doğru cevabı belirlemeyi içermektedir. Bu tür yaklaşımda, kişinin duygusal bir etkinliğe odaklandıktan sonra sergilediği yüzsel ifadeleri ile gerçekten ne hissettiği üzerine odaklanılmaktadır. Oybirligi-ortak karar puanlaması (Consensus scoring), yüzlerce insandan gelen görüşleri

bir havuzda toplayarak doğru cevabı bulmayı içermektedir. Bu puanlama tekniği, testi gerçekleştiren kişilerin seçenek eşleşmeleri ile çoğunluğun görüşü uzantısında değerlendirmektedir. Yani oybirliği-ortak karar puanlama teknikleri, gerçeğin ele alındığı nesnel ölçümleri içeren geleneksel zeka ölçüm teknikleri ile doğrudan zıtlık göstermektedir (Matthews ve diğerleri, 2002:186). Uzman puanlama (Expert scoring), uzmanlara ait duygu ve görüşleri bir havuzda toplamak suretiyle doğru cevabı bulmayı içermektedir. Bu tip puanlama tekniği, geleneksel bilişsel yetenek alan testlerinde kullanılan yöntemlere en çok benzerlik gösterendir. Sonuç olarak yetenek tabanlı duygusal zeka testlerinde kullanılacak doğru puanlama tipi eleştiri ve tartışmaya açık olup aşağıda incelenecektir.

Mayer ve diğerleri (2000) bütün ‘Çok Etkenli Duygusal Zeka Ölçek’ (MEIS) sisteminin iç tutarlık güvenilirliğini 0.95 olarak belirlemişlerdir. Oybirliği-ortak karar puanlamalı (Consensus scoring) ölçülerde, ortalama iç tutarlık güvenilirliği bütün 4 alt ölçek puanlarında 0.77, uzman puanlamalı (Expert scoring) ölçümlerde ortalama iç tutarlık güvenilirliği ise 0.62 olarak belirlenmiştir (Caruso, Mayer & Salovey, 2002; Matthews ve diğerleri, 2002). Bütün testin (MEIS) test-tekrar test güvenilirliği 2 haftalık bir dönem boyunca 0.75 tir. MEIS alt ölçek puanlarının test-tekrar test güvenilirlikleri 0.60 ile 0.68 arasında değişmiştir. Bunun tersine, bilişsel yetenek testlerinin güvenilirlik katsayıları 0.85 ile 0.95 değerleri arasında değişmektedir (Kaplan & Saccuzzo, 2001; Murphy & Davidshofer, 2001).

Mayer ve diğerleri (2000) yakınsal geçerlilik türündeki sapmanın %13’ünü paylaşan duygusal zeka testleri ile Bar-On (EQ-i) ile Çok Etkenli Duygusal Zeka Ölçeği (MEIS) arasındaki korelasyonu 0.36 olarak göstermektedir. Ayırt edici geçerlilik bakımından MEIS (oy birliği-ortak karar puanları tekniği ile) ve ‘Beş Büyük’ kişilik boyutları arasındaki korelasyon; Uzlaşabilirlik (Agreeableness) boyutları için Açıklık (Openness) ve Dışa dönüklük (Extraversion) boyutları ile 0.24’e kadar değişebilmektedir (Roberts ve diğerleri, 2001). Çeşitli çalışmalardan elde edilen veriler MEIS’in, geleneksel bilişsel yetenek ölçekleri ile 0.30—0.40 arasında korelasyona sahip olduğunu göstermektedir (Roberts ve diğerleri, 2001; Van Rooy & Viswesvaran, 2004). Bu alanda 75 yıldan beri yapılan araştırmalarda, toplumsal (sosyal) ve sözel (verbal) zeka gibi boyutlarla, duygusal zeka arasında korelasyonlar olduğu saptanmıştır (Hunt, 1928). Bu konu üzerine yazılmış olan Landy’nin makalesi, toplumsal zeka araştırmalarının erken dönemlerini daha ayrıntılı bir şekilde anlatmaktadır.

Ayrıca, Mayer Salovey-Caruso Duygusal Zeka Testi’nin 2.Versiyonu/V.2 (MSCEIT), Mayer ve Salovey’in (1993, 1997) duygusal zeka yetenek modelinin 4 boyutunu ölçmek üzere tasarlanmıştır. MSCEIT V.2 toplam duygusal zeka puanı ve 4 alt boyut puanlarını sunmaktadır: 1-Duygu algısı (Perception of emotion), 2-Duygunun benzetimi ve entegrasyonu (Integration and assimilation of emotion), 3-Duygular hakkında bilgi (Knowledge about emotions) ve 4-Duyguların yönetimi (Management of emotions). 141 madde ile birlikte MSCEIT V.2, Çok Etkenli Duygusal Zeka Ölçeği’ne (MEIS) göre uygulanma açısından daha çabuk ve kısa

olup, 4 boyutun tümü için hem oybirliği-ortak karar (consensus), hem de uzmanlık (expert score) puanlarını sağlamaktadır. Bununla birlik MEIS 4 boyutu değerlendirmek üzere 12 alt teste sahiptir. MSCEIT V.2 ayrıca, her bir boyut için iki alt test sunmaktadır (Salovey, Mayer, Caruso & Lopes, 2003). Mayer, Salovey, Caruso ve Sitarenios' un (2000) gerçekleştirdiği en son çalışmada, toplam ölçekteki güvenilirliklerin hepsi 0.75 değerinin üstündedir. MSCEIT V.2 testindeki tüm ölçümler için ortalama iç tutarlılık güvenilirlik değerleri, oybirliği-ortak karar puanı için 0.68 ve uzman puanları için 0.71 değerindedir. Verilen bu yetenek ölçüm değerleri için alt ölçeklerin güvenilirlik değerleri uygun değerlerden oldukça uzaktır (Matthews ve diğerleri, 2002). Geçerlilik değerleri bakımından araştırmacılar, temel olarak MEIS testinin, MSCEIT testine verdiği desteğe güvenmektedirler. Bununla birlikte MEIS ve MSCEIT birbirlerinden farklı olsalar da, araştırmacı ve uygulayıcılar MSCEIT V.2 testini desteklemek üzere MEIS testinden kaynak kullanacakları zaman oldukça dikkatli olmalıdırlar.

Birçok araştırmacı MEIS ve MSCEIT V.2 testlerinin uzman ve oybirliği-ortak karar puanlarının doğruluğunu belirlemek için belirlenen bilimsel standartların eksikliği hakkındaki düşüncelerini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak verilen oybirliği-ortak karar puanlaması, testin şıklarına verilen doğru cevapları belirlemede en yaygın yanıtları kullanmaktadır. Bu yetenek tabanlı testler duygusal zekanın (EI) bütün süreci içerisinde oybirliği-ortak karar puanları kullanıldığı her zaman anlamlı puanlar ortaya koymayabilir (Matthews ve diğerleri, 2002). Uzman puanlama yaklaşımında Matthews ve diğerleri (2002) duygusal zeka soruları ve görevleri üzerine doğru cevapları bulabilmek için uzmanların nasıl seçildiklerini de sorgulamışlardır.

Benim bilgilerime göre MEIS ve MSCEIT V.2 arasındaki korelasyon henüz değerlendirilmemiştir. İki ölçüm arasında verilen dikkate değer farklılıklara bağlı olarak MEIS için gerçekleştirilen bir araştırma, MSCEIT V.2 testinin geçerliliğini desteklemek üzere kullanılamaz. Çünkü MSCEIT V.2, duygusal zeka (EI) alanında yapılan araştırmalarla beraber, Van Rooy ve Visweswaran'ın meta analizlerinde (2004) yer alabilmek için daha çok yenidir. Bu araştırmaların birçoğunda MEIS ele alınmıştır. Muhtemelen MSCEIT V.2 testi, kişilik ölçütlerinden ayırt edici geçerliliği gösterecek olmasına rağmen, performans sonuçlarında artan geçerliliği göstermeyecektir. Aslında Barchard'ın (2003) gerçekleştirdiği güncel bir çalışmada, incelediği hiçbir duygusal zeka (EI) ölçeğinin (MSCEIT testi dahil) akademik başarı sonuçlarını elde etmede, bilişsel yetenek ve kişilik özellikleri üzerinde artan bir geçerlilik sunmadığını göstermektedir. Mayer ve Brackett (2003), MSCEIT ve Bar-On (EQ-i) testlerinin, toplumsal sapkınlık ve alkol kullanımı üzerinde artan geçerlilik konusunda kanıtlar sunmuş olmasına rağmen, akademik başarıyı tahmin etme konusunda artan hiçbir geçerlilik değerine rastlamamışlardır.

2. Duygusal Zeka (Emotional Intelligence-EI) Ölçümlerinin Kıyaslanabilirliği

Duygusal zeka (EI) test geliştiricileri, duygusal zeka konusunda çok farklı tanımlamalar kullanmış, bu tanımlarda çeşitli ölçümler için çok farklı tür ve sayılarda alt boyutları yaklaşımları ortaya çıkarmışlardır (Gowing, 2001). Belki de daha önemli olan konu, ölçümlerin kendinden raporlama (self-report), yetenek (ability) ve bilgi kaynağı (informant) gibi farklı cevap biçimleri içermesidir. Şahsi raporlu duygusal zeka ölçümleri (örneğin; ECI ve EQ-i), bireysel farklılıkların geniş yelpazesini örneklemektedir. Fakat şahsi raporlu ölçeklerin hemen hemen hepsinin iyi düzenlenmiş kişilik boyutları ile tatmin edici bir ilişkisi olduğu bulunamamıştır (Daus & Ashkanasy, 2003; Davies, Stankov & Roberts, 1998). Beş büyük kişilik boyutlarından oldukça farklı olan yetenek tabanlı duygusal zeka ölçümleri (MEIS ve MSCEIT V.2 gibi), şahsi rapor duygusal zeka ölçümlerine göre genel zihinsel yetenek (GMA) ile daha yüksek seviyelerde korelasyona sahiptir (Van Rooy & Viswesvaran, 2004), bu da yetenek tabanlı EI ölçümlerinin iş performansı ve lider ihtiyacı gibi konularda iş kriterlerinin tahmini konusunda daha az imkan bırakmaktadır. Verilen yetenek tabanlı EI ölçümleri GMA ile çakışmakta ve onlarda var olan artan geçerlilik kanıtı eksikliği iş kriteri tahmininde karşımıza tekrar çıkmaktadır. Yetenek tabanlı EI ölçümlerinin sonuç olarak ilk toplumsal zeka ölçümleri ile aynı şekilde kabul görmeleri mümkündür. Özellikle, toplumsal zeka ölçümleri üzerine birkaç çalışma gerçekleştirdikten sonra R.L. Thorndike, toplumsal zeka ile ilgili ilk başlangıç testlerinin GMA'nın zayıf testleri olduğunu iddia etmiş ve bunu soyut zeka (abstract intelligence) olarak isimlendirmiştir (Thorndike, 1936; Thorndike & Stein, 1937).

Birkaç çalışmada ise, hem özellik hem de yetenek tabanlı EI ölçeklerinin çakışma uzantıları ele alınarak incelenmiştir. Mayer ve diğerleri (2000), MSCEIT ve Bar-On ölçümlerinin 0.36 korelasyona sahip olduğunu ve sapmanın %13 ünü paylaştıklarını göstermektedir. Daha güncel olarak gerçekleştirilen bir çalışmada ise Brackett ve Mayer (2003), MSCEIT ve Bar-On ölçümlerinin 0.21 değerinde korelasyona sahip olduğunu ve yaklaşık %4 değerinde sapmayı paylaştıklarını göstermektedir. EI ölçümleri arasındaki düşük bağlantı, onların aynı yapıyı ölçüp ölçmedikleri konusunda ciddi soruları beraberinde getirmektedir (Matthews ve diğerleri, 2002). Yetenek tabanlı ölçümler ile kıyaslandığında şahsi raporlu ölçümler muhtemelen psikometrik desteğin eksik olduğu son birkaç yılda daha az ilgi çekecek gibi görünmektedir (özellikle beş büyük kişilik boyutunun ayırt edici geçerliliği konusunda). Alternatif olarak yetenek tabanlı duygusal zeka ölçeklerinin sürekli olarak dikkat çekmeye devam edeceği ve bu zekanın yakınsal geçerliliğini değerlendirmek üzere ek değerlendirmelerin gerçekleştirilmesinin gerekli olduğu görülmektedir.

3. Duygusal Zeka (EI) Ölçümleri: Gelecekteki Araştırmalar İçin Sonuçlar ve Öneriler

Genel olarak EI ölçümleri yeterli derecede iç tutarlılık güvenilirliği sergilemektedir. Şahsi raporlu (self-report) EI ölçümleri bütün yetenek tabanlı ölçümlerde olduğu gibi kabul edilebilir iç tutarlılık güvenilirliği sergilemektedir. Ancak bu veriler, EI ölçümlerinin daha düzenli diğer yapılar tarafından yapılan değerlendirmeler için bir gösterge sağlamamaktadır (Beş büyük kişilik boyutu). Dahası yetenek tabanlı EI ölçümleri için bazı alt ölçekler sıra dışı şekilde kabul edilebilir iç tutarlılık ve test-tekrar test güvenilirliğine sahiptirler.

EI ölçümleri için geçerlilik kanıtları, güvenilirlik kanıtlarının arkasında kalmıştır. EI ölçümleri için içerik güvenilirlik belgeleri yetersizdir çünkü birçok ölçüm için teorik gelişme belirsizdir ve EI ölçümleri içerisindeki içerikler çok farklılık göstermektedir. Bunun sebebi olarak bazı EI araştırmacılarının ölçmek istedikleri şey hakkında özellikli olmayı istemeleri gösterilebilir. İçerik geçerliliğini değerlendirmek de oldukça zordur. Benzer olarak yakınsaklık ve ayırt edici geçerlilik cinsinden yapı geçerlilik kanıtları eksiktir. İlk olarak EI ölçümleri, ortak bir yapıyı kurma konusunda başarısız olmuşlardır. İkinci olarak şahsi raporlu EI ölçümleri, var olan karakteristik kişilik değerlerini veya duygusal yeterlilikleri değerlendirir gibi görünürken, zekayı değerlendirir gibi görünmemektedirler (Mayer, Caruso & Salovey, 1999).

Van Rooy ve Viswesvaran (2004) gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmalarında, EI ve beş büyük kişilik boyutlarında 0.23 ve 0.34 değerleri arasında değişen (güvenilmezlik açısından düzeltilmiş) korelasyonlar bulmuşlardır. Bu meta-analizleri hem yetenek, hem de şahsi raporlu EI ölçümlerini içermektedir. Yani bu korelasyonlar, duygusal zeka ve beş büyük kişilik boyutları için birçok alan araştırmacısının önerdiklerinden oldukça yüksek olup, bu EI ölçümlerinin ayırt edici geçerlilik yönünden eksik olduklarını ifade etmektedir. Duygusal zeka ölçümleri kıstas bağlantılı artan geçerlilik türünden de incelenebilir. Van Rooy ve Viswesvaran (2004), duygusal zekada açıklanan performans sapmasının yüzdesini yüzde 5 olarak bulmuştur. Elde ettikleri bu değer, EI öneren kişilerin iddialarından daha düşük bir değerdedir (örneğin; Goleman, 1995). Bununla beraber bu iki araştırmacı, bu değerlerin genel zihinsel ortalamadan (GMA) daha önemli olduğunu iddia etmektedir. Eldeki bu değerler, bakış açısı sağlamak amacıyla iş performansı sapması için yaklaşımlar sunmakta ve GMA açısından %10 ve %26 değerleri arasında değişmektedir (Hunter & Hunter, 1984; Schmidt & Hunter, 1998).

Dahası GMA tipik olarak iş sonuçlarını tahmin etmede diğer ölçümlere göre artan bir geçerlilik sağlarken, EI ölçümleri performans ölçümleri konusunda GMA üzerinde artan bir geçerlilik sağlamamaktadır. Van Rooy ve Viswesvaran (2004) meta analizlerinde, duygusal zekanın performans tahminlerinde beş büyük kişilik boyutlarına göre; bilinçlilik (conscientiousness) için 0.06 ve deneyime açıklık (Openness to Experience) için 0.29 değerlerini sağlayan artan geçerlilik değerlerini göstermişlerdir. Buna rağmen EI performans öngörmede genel zihinsel yete-

nek (GMA) üzerinde (0.02 değerinde) minimal artan geçerlilik sağlamıştır. Alternatif olarak GMA, EI üzerine dikkate değer artan bir geçerlilik (0.31) sağlamıştır (Van Rooy & Viswesvaran, 2004). Yetenek tabanlı ve şahsi raporlu EI ölçümlerinin meta analizlerinde artan geçerlilik ölçümlerine göre ayrılmamaktadır. Yani, farklı EI ölçüm tiplerinin ayrı analizlerde nasıl kullanıldıkları açık değildir. Bununla birlikte şimdiki kadarki empirik araştırmalara (örneğin; Goleman, 1995, 1998) göre duygusal zekanın, GMA'ya göre daha önemli bir gösterge olduğu geniş şekilde ifade edilmektedir.

Günümüzde yapılan duygusal zeka ölçümleri, genel olarak 4 veya 5 faktörlü modelleri kullanmaktadır. Ancak işle ilgili olmayan sonuçlar için hangi boyutların daha kesin olduğunun anlaşılması için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte şahsi raporlu EI ölçümlerinin hatalı olma ihtimallerine karşın araştırma yapılması gerekmektedir. Mayer ve diğerleri (2003), MSCEIT V.2 testinin kullanıldığı durumlarda, kadınların erkeklere göre daha yüksek puanlara sahip olduklarını bulmuş ancak etkinlik konusunda dikkate değer bir farka rastlamamıştır. Benzer şekilde yetenek tabanlı EI ölçümleri için korumalı gruplar üzerinde aleyhte olabilecek olası etkileri belirleyebilmek amacı ile daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Duygusal zeka (EI), büyük olasılıkla kültüre bağımlıdır. Yani, EI için çapraz kültürlerin benzerlikleri ve farklılıkları üzerine incelemeler yapılması gereklidir. Son olarak, bu zeka türü duygusal yeterlikleri geliştirmek istediği için (insanları toplumsal olarak daha zeki hale getirmek), “duygusal zeka” kavramının birçok uygulamasına alternatif olarak daha fazla “eğitilebilirlik ve kararlılık” üzerinde araştırmalar yapılmasını gerektirmektedir (Slaski & Cartwright, 2003). Tabii ki duygusal zekanın, eğitim yolu ile arttırılabileceği soruları, sadece geçerli ölçüm ve titiz şekilde gerçekleştirilen araştırma tasarımları yardımıyla cevaplayabiliriz (Goldstein & Ford, 2002).

Özetle, bütün EI ölçümleri için ciddi bilgiler halen bulunmakta olup, bunlar yetenek tabanlı ölçümlerin puanlanmasında şahsi raporlu EI ölçümlerinin ayırt edici geçerlilik konularına göre değişmektedir. Yetenek tabanlı EI ölçümleri daha fazla ümit verici olarak görülseler de, onlarla bile birçok konu hala çözülmemiş olarak kalmıştır. Growing (2001), birçok EI ölçümlerinin gelişme için kullanılmaya yönelik bir eğilim olduğunu da ifade etmiştir. Bunun yanında yöneticiler ve diğer örgütsel karar mercileri, daha dikkatli ayırt edici kestirimci ve artan geçerlik kanıtları ortaya çıkıncaya dek bu ölçekleri kullanma konusunda daha dikkatli olmalıdırlar. Mayer ve diğerleri (2003), EI ölçümlerinin en ümit verici biçimlerini ortaya çıkarmış olmalarına rağmen, EI testlerinin uygulamalı kullanımının büyük bir dikkatle gerçekleştirilmesi gerektiğini de ifade etmektedirler (p.104). Ancak, EI ölçümlerinin değerlendirilmesi gerçekleştirildikten sonra bu düşüncelerle uzlaşabilirim. Bununla birlikte EI ölçümlerinin performans tahminlerinin, iş sonuçları üzerinde katkı bakımından diğer bilişsel yetenek ve beş büyük kişilik boyutları gibi kurulu kestirimcilere göre artan geçerliliği konusunda daha fazla katkı yapacağı konusunda ise oldukça umutluyum.

KAYNAKÇA

- Barchard, K. A. (2003), *Does emotional intelligence assist in the prediction of academic success?*, Educational and Psychological Measurement, 63, 840–858.
- Bar-On, R. (1997), Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual (EQ-i). Toronto, Canada: Multi- Health Systems.
- Bar-On, R. (2000), *Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*. In R. Bar-On, & J. D. A. Parker (Eds.), Handbook of emotional intelligence (pp. 363–388). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. S. (2000), *Clustering competence in emotional intelligence*. In R. Bar-On, & J. D. A. Parker (Eds.), The handbook of emotional intelligence: Theory, development, and assessment, and application at home, school, and in the workplace (pp. 343–362). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003), *Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence*, Personality and Social Psychology Bulletin, 29, 1147–1158.
- Caruso, D. R., Mayer, J. D., & Salovey, P. (2002), *Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality*, Journal of Personality Assessment, 79, 306–320.
- Daus, C. S., & Ashkanasy, N. M. (2003), *Will the real emotional intelligence please stand up? On deconstructing the emotional intelligence 'debate'*, Industrial-Organizational Psychologist, 41(2), 69–72.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998), *Emotional intelligence: in search of an elusive construct*, Journal of Personality and Social Psychology, 75, 989–1015.
- Dawda, D., & Hart, S. D. (2000), *Assessing emotional intelligence: reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students*, Personality and Individual Differences, 28, 797–812.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002), Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Goleman, D. (1995), Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1998), Working With Emotional Intelligence. New York: Bantam.

- Gowing, M. K. (2001), *Measurement of individual emotional competence*, In C. Cherniss, & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations* (pp. 83–131). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hunt, T. (1928), *The measurement of social intelligence*, *Journal of Applied Psychology*, 12, 317–334.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984), *Validity and utility of alternative predictors of job Performance*, *Psychological Bulletin*, 96, 72–98.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2001), *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues* (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004), *Work In The 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2002), *Emotional Intelligence: Science and Myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999), *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence*, *Intelligence*, 27, 267–298.
- Mayer, J. D., Caruso, D., & Salovey, P. (2000), *Selecting a measure of emotional intelligence: the case for ability scales*, In R. Bar-On, & J. D. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 320–342). New York: Jossey-Bass.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993), *The intelligence of emotional intelligence*, *Intelligence*, 17, 433–442.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997), *What is emotional intelligence?*, In P. Salovey, & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003), *Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0*, *Emotion*, 3, 97–105.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (2001), *Psychological Testing: Principles and Application* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Newsome, S., Day, A. L., & Catano, V. M. (2000), *Assessing the predictive validity of emotional intelligence*, *Personality and Individual Differences*, 29(6), 1005–1016.
- Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G. (2001), *Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions*, *Emotion*, 1, 196–231.

- Sala, F. (2002), *Emotional Competence Inventory: Technical manual*. Philadelphia, PA: McClelland Center For Research, HayGroup.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Caruso, D., & Lopes, P. N. (2003), *Measuring emotional intelligence as a set of abilities with the Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test*, In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 251–265). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998), *The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings*, *Psychological Bulletin*, 124, 262–274.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003), *Emotional intelligence training and its implications for stress, health, and performance*, *Stress and Health*, 19, 233–239.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2002), *Health, performance, and emotional intelligence: an exploratory study of retail managers*, *Stress and Health*, 18, 63–68.
- Thorndike, R. L. (1936), *Factor analysis of social and abstract intelligence*, *Journal of Educational Psychology*, 27, 231–233.
- Thorndike, R. L., & Stein, S. (1937), *An evaluation of the attempts to measure social Intelligence*, *Psychological Bulletin*, 34, 275–285.
- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004), *Emotional intelligence: a meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net*, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71–95.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.