

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**ASKERÎ ZEKÂYA DOĞRU: KAVRAMLAŞTIRMA VE ASKERÎ
ORTAMDA BAŞARI İÇİN BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME DENEMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Özkan GÜRKOL

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

ANKARA - 2014

TEZ TANITIM FORMU

TEZİN TARİHİ:

TEZİN TİPİ: Yüksek Lisans Tezi

TEZİN BAŞLIĞI: Askerî Zekâyâ Doğru: Kavramlaştırma ve Askerî Ortamda Başarı İçin Bir Ölçek Geliştirme Denemesi

TEZİN YAPILDIĞI BİRİM: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı

SPONSOR KURULUŞ : -

DAĞITIM LİSTESİ: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Tez Hazırlama, Onay, Dağıtım ve Muhafaza Esasları Kılavuzunda Belirtilen Yerlere

TEZİN ÖZETİ: Araştırmanın amacı çoklu zekâ kuramları altında bir zekâ türü olarak askerî zekâyı kavramlaştırarak askerî ortamda başarı için gerekli özellikleri içeren geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Araştırma, Türk Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan subay ve astsubayların katılımıyla hem nitel hem de nicel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma, genel kabul görmüş ölçek geliştirme modeli çerçevesinde, (1) madde havuzunun oluşturulması, (2) ölçeğin yapılandırılması ve (3) ölçeğin değerlendirilmesi aşamaları ile tasarlanmıştır. Bu aşamaların yerine getirilmesinde içerik analizi, faktör analizleri, regresyon analizleri ile elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Sonuç olarak askerî ortamda etkin ve verimli çalışabilme yeteneğini ölçebilecek geçerli ve güvenilir özgün bir askerî zekâ ölçeği geliştirilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Zekâ, Çoklu Zekâ, Ölçek Geliştirme

SAYFA SAYISI: 132

GİZLİLİK DERECESESİ: Tasnif Dışı

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**ASKERİ ZEKÂYA DOĞRU: KAVRAMLAŞTIRMA VE ASKERİ
ORTAMDA BAŞARI İÇİN BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME DENEMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Özkan GÜRKOL

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

ANKARA - 2014

KARA HARP OKULU

SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Özkan GÜRKOL'un, “Askerî Zekâya Doğru: Kavramlaştırma ve Askerî Ortamda Başarı İçin Bir Ölçek Geliştirme Denemesi” konulu tez çalışması, jürimiz tarafından SAVUNMA YÖNETİMİ Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan-----
Prof.Dr. Dursun BİNGÖL

Üye-----
Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ
(Danışman)

Üye-----
Doç.Dr. Memet ERKENEKLİ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2014

Önder Haluk TEKBAŞ
Prof. Dr.
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Değerli bilgi ve deneyimleri ile bu çalışmanın her aşamasında önerileri ve yönlendirmeleri ile beni her zaman destekleyen, bilimin ışığında yol alabilmem için beni teşvik eden, çalışma azmini örnek almaya çalıştığım, tez danışmanım ve değerli hocam Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ'e sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Tez çalışmalarım süresince değerli vakitlerini ayırarak görüşlerini benimle paylaşan ve yönlendiren kıymetli hocalarım Prof. Dr. Canan SÜMER, Prof. Dr. Nebi SÜMER ve Doç. Dr. Harun ŞEŞEN'e, tez jürimde yer alarak değerli geri bildirimleriyle çalışmama katkıda bulunan Prof.Dr. Dursun BİNGÖL ve Doç.Dr. Memet ERKENEKLİ ile ERASMUS maksadıyla Polonya'da bulunduğum süre içerisinde akademik anlamda her türlü desteği sağlayan Prof. Dr. Piotr SIENKIEWICZ ve Dr. Andrzej SOBÓN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana akademik bakış açısı kazandıran tüm değerli hocalarım, aldığımız eğitimin kalitesini artırmak adına emek veren başta enstitü müdürümüz ve tüm SAVBEN çalışanlarına şükranlarımı sunarım. Ayrıca bu çalışmanın tamamlanmasına değerli görüşlerini paylaşarak önemli katkılar sağlayan, çalışmanın her aşamasında bilgi ve görüşlerine başvurduğum, zaman ayırıp gönüllü olarak anket çalışmalarına katılan tüm general, subay ve astsubaylara saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Bilgi paylaşıldıkça değerlenir ve çoğalır ilkesi ile yüksek lisans eğitimi süresince gece gündüz demeden her an görüşlerimizi paylaştığımız zor anlarda birbirimize destek olduğumuz ve birbirimizi öğrenme adına yüreklendirerek bu zorlu süreci beraber tamamladığımız değerli meslektaşlarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak tüm bu zorlu süreçte beni destekleyen ve yükümü paylaşan hayattaki en değerli varlıklarım sevgili eşim Arzu GÜRKOL ile oğullarım Cengizhan ve Metehan'a teşekkür ederim.

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
ANKARA 2014

**ASKERİ ZEKÂYA DOĞRU: KAVRAMLAŞTIRMA VE ASKERİ
ORTAMDA BAŞARI İÇİN BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME DENEMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZKAN GÜRKOL

ÖZET

Zekâ tanımlaması oldukça güç bir kavramdır zira yapılacak tanımlama hangi bilim dalında konunun ele alındığı ve hangi yaklaşımla tanımlama yapılacağına göre değişmektedir. Zekâyı ölçmek ise zekânın karmaşık yapısından dolayı daha güç bir işlemdir. Uzun yıllar büyük bir ilgi ile çeşitli alanlarda kullanılan IQ testleri özellikle bu testlerden yüksek skor alan herkesin yaşamda başarılı olamadığının gözlemlenmesi ile yeterliliği sorgulanan bir kavram olmaya başlamıştır. Zekânın sadece bilişsel yeteneklerle açıklanamayacağı, başka faktörlerin de bu hususta önemli olduğu yönündeki varsayım, zekânın açıklanması için başka faktörlerin araştırılmasında önemli etken olmuştur. Bu çalışmalar neticesinde ortaya çıkan pek çok yeni zekâ türünden (duyusal zekâ, sosyal zekâ, kültürel zekâ, ekolojik zekâ, müzikal zekâ vb.) bahsetmek mümkündür.

Yukarıda ifade edilen zekâ türlerinden birisinin de askerî zekâ olabileceği düşüncesinden yola çıkarak tasarlanan bu çalışmada, Türk Kara

Kuvvetlerinde görev yapan personelin bu ortamda başarılı olabilmek için hangi özelliklere sahip olmaları gerektiği sorusunun cevabı aranmıştır. Bu sebeple araştırmada önce askerî zekâ olarak ifade ettiğimiz bu zekâ türü ve bunu oluşturan özellikler keşfedilmeye çalışılmıştır. Daha sonra askerî ortamda başarı için gerekli olarak belirlenen özelliklerin ölçümlenebilmesi maksadıyla bir ölçek geliştirilmeye gayret edilmiştir.

Ölçek geliştirme çalışması madde havuzunun oluşturulması, ölçeğin yapılandırılması ve ölçeğin değerlendirilmesi aşamalarından oluşturulmuştur. Yazın taramasını müteakip hâlen görevde olan 47 ve görevden ayrılmış 13 personel ile mülakat yapılarak madde havuzu oluşturulmuştur. İçerik geçerliliği kapsamında uzman görüşüne sunulan ölçek ile daha sonra yapı geçerliliği kapsamında pilot uygulama (n=634) yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi ve lojistik regresyon analizleri sonucunda askerî ortamda başarıyı yordayan özellikleri içeren 2 boyutlu bir yapı olduğu görülmüştür. Ölçeğin değerlendirilmesi kapsamında esas örneklem (n=1209) ile nihai çalışma yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen 2 boyutlu (bilişsel ve davranışsal) yapının toplam varyansın % 69'unu açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,97 (davranışsal boyut 0,95, bilişsel boyut 0,93) olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, birinci düzey modelin en iyi uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Yapı geçerliliği kapsamında ölçeğin duygusal zekâ ölçeği ile benzeşim geçerliliği sağladığı; kişilik ölçeğinin dışa dönüklük, uyumluluk ve öz disiplin boyutları ile kısmen ve zayıf derecede ayrılma geçerliliği sağladığı görülmüştür. Yordama geçerliliği kapsamında, askerî zekâ ölçeğinin ÖVD ve iş performansının güçlü bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar geliştirilen askerî zekâ ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Zekâ, Çoklu Zekâ, Ölçek Geliştirme

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ

Sayfa Sayısı: 132

**T.C.
TURKISH MILITARY ACADEMY
DEFENSE SCIENCE INSTITUTE
DEPARTMENT OF DEFENSE MANAGEMENT
ANKARA 2014**

**TOWARDS TO MILITARY INTELLIGENCE: AN ATTEMPT TO
CONCEPTUALIZATION AND SCALE DEVELOPMENT FOR
MEASURING OF BEING SUCCESSFULL IN THE ARMY
ENVIRONMENT**

MASTER THESIS

ÖZKAN GÜRKOL

ABSTRACT

Intelligence is one of the toughest concepts to make a precise definition since it depends on which branch of science or approach is used to make the explanation. Also it is hard to measure the intelligence due to its complicated future, as well. Even various IQ tests have been used in lots of areas with great interest for many years, testing has been questioned for adequacy especially after noting that the individuals who get high scores at tests are not always successful at their life. The approach which is not satisfied to explain the intelligence only with cognitive skills forced to explore some more factors to define the intelligence correctly. Studies resulted with some more types of intelligence such as emotional intelligence, social intelligence, cultural intelligence, ecological intelligence, musical intelligence, etc.

In this research, considering military intelligence might be one of the above mentioned intelligence types, the answers have been sought for the

features that Turkish Army personnel should have carry in this working environment to be succesful. Therefore study focuses on try to find out the military intelligence and the features that compose it as a first step. After that study tries to develop a scale that rates the identified features to be successful in the military environment.

Scale developing consist of three phases; generating the item pool, structuring the scale and assessing the scale. Following literature review, interviews with 47 active duty and 13 retired personnel formed the item pool. With the scale which was submitted to specialists within the frame of content validity, the pilot study was implemented within the frame of construct validity (n: 634). As a result of exploratory factor analysis and logistics regression analysis, two dimensional constructs which predicted the success in military enviroment were formed. The final scale was evaluated with the final sample (n=1209). Two dimensional (behavioral and cognitive) construct was confirmed and %69 of total variance was explained. The reliability coefficients of scale was 0,97 (0,95 for behavioral, 0,93 for cognitive). As a result of confirmatory factor analysis, it was noted that first level model has the best good of fitnesses. Within the frame of construct validity, it was seen that the scale provided convergent validity with emotiontional intelligence scale and provided partially and weakly divergent validity with the extroversion, agrreableness and self discipline dimensions of personality scale. Within the frame of predictive validity, military intelligence scale predicted satisfaction from the OCB and job performance. The results showed that the developed military intelligence scale was a reliable and valid scale.

Keywords: Intelligence, Multiple Intelligence, Scale Development.

Advisor: Assoc. Prof. Sait GÜRBÜZ

Number of Pages: 132

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
TABLolar	x
ŞEKİLLER.....	xii
KISALTMALAR	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN TANIMI

1. GİRİŞ	1
2. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI.....	4
3. ARAŞTIRMANIN AMACI	6
4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI	6
5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	7

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1. ZEKÂ VE ZEKÂ TANIMLARI	8
2. ARAŞTIRMANIN DAYANDIĞI TEMEL ZEKÂ KURAMLARI	11
a. Genel Zekâ (g) Kuramı	12
b. Birincil Zihinsel Yetenekler	12
c. Çok Faktörlü Zekâ Kuramı	14
ç. Zihnin Yapısı Yaklaşımı	14
d. Çoklu Zekâ Kuramı	15
e. Başarılı Zekâ Kuramı- Üçlü Zekâ Kuramı	16
f. Duygusal Zekâ.....	18

g. Sosyal Zekâ.....	21
ğ. Kültürel Zekâ	23
3. ZEKÂYI ÖLÇME GİRİŞİMLERİ- ZEKÂ TESTLERİ	25
4. ASKERÎ ORTAM VE ASKERÎ ORTAMIN ÖZELLİKLERİ.....	27
a. Askerî Ortam	27
b. Askerî Ortamın Özellikleri.....	28
5. YENİ BİR ZEKÂ TÜRÜNE DOĞRU: ASKERÎ ZEKÂ.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ASKERÎ ZEKÂNIN ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

1. ARAŞTIRMA SORULARI	33
2. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	34
a. Ölçek Geliştirme Süreci	35
b. Araştırmanın Ölçek Geliştirme Modeli	37
3. ARAŞTIRMA-1: MADDE HAVUZUNUN OLUŞTURULMASI	39
a. Evren ve Örneklem.....	39
b. Veri Toplama Araçları	41
(1) Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu.....	42
(2) Askerî Zekâ/Başarı Önem Derecesi Belirleme Anketi.....	44
c. İşlem ve Analizler.....	44
ç. Bulgular	45
(1) Yarı Yapılandırılmış Mülakata Ait Bulgular.....	45
(a) Betimsel Analiz	46
(aa) Birinci Boyut, Bilgiye Yönelik İfadeler	47
(bb) İkinci Boyut, Davranışa Yönelik İfadeler	49
(b) İçerik Analiz	51
(2) Askerî Zekâ/Başarı Özellikleri Önem Derecesi Belirleme Anketine Ait Bulgular	53
d. Tartışma, Sonuç ve Madde Havuzunun Oluşturulması	55
4. ARAŞTIRMA-2: ÖLÇEĞİN YAPILANDIRILMASI	57

a. Evren ve Örneklem.....	57
(1) Uzman Görüşü Örnekleme	57
(2) Pilot Uygulama Örnekleme	58
(a) Yüksek Performanslı Personele Yönelik Anket.....	60
(b) Düşük Performanslı Personele Yönelik Anket:	62
b. Veri Toplama Araçları	63
(1) Uzman Görüşü Formu	64
(2) Askerî Zekâ/Başarı Pilot Uygulama Anketi	64
c. İşlem ve Analizler.....	64
ç. Bulgular	65
(1) Uzman Değerlendirmesine Ait Bulgular	65
(2) Pilot Uygulama Bulguları.....	68
(a) Faktör Analizi Bulguları.....	68
(b) Lojistik Regresyon Analizi Bulguları	74
(aa) Birinci Boyuta Ait Bulgular	74
(bb) İkinci Boyuta Ait Bulgular.....	79
d. Tartışma ve Sonuç	83
5. ARAŞTIRMA-3: ÖLÇEĞİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	86
a. Evren ve Örneklem.....	86
b. Veri Toplama Araçları	88
(1) Askerî Zekâ Ölçeği.....	89
(2) Duygusal Zekâ Ölçeği.....	89
(3) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	90
(4) İş Performansı Ölçeği	90
(5) Kişilik Ölçeği	91
c. İşlem ve Analizler.....	92
ç. Bulgular	92
(1) Askerî Zekâ Ölçeğinin Oluşturulması.....	92
(2) Askerî Zekâ Ölçeği Yapı Geçerliliği Değerlendirmesi.....	99
(a) İçerik Analizi ile Yapısal Geçerliliğin Test Edilmesi	99
(b) İç Tutarlılık Analizi ile Yapısal Geçerliliğin Test Edilmesi	100
(c) Dış Testler ile Yapısal Geçerliliğin Test Edilmesi	100
(aa) Benzeşim Geçerliliği	100

(bb) Ayrılma Geçerliliği.....	101
(ç) Kriter Geçerliliği Kapsamında Tahmin Geçerliliği.....	102
d. Tartışma ve Sonuç	104

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, ÖNERİLER VE SONUÇ

1. BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME	107
2. ARAŞTIRMA BULGULARININ YAZINA KATKISI.....	112
3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	115
4. ARAŞTIRMANIN UYGULAMACILARA KATKISI VE ÖNERİLER	116
a. Uygulamacılara Öneriler.....	116
b. Araştırmacılara Öneriler	117
5. SONUÇ	118
KAYNAKÇA	120
EKLER.....	133

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Duygusal Zekâ Modelleri.....	21
Tablo 2 :Sosyal Zekâ Modelleri.....	23
Tablo 3: Araştırmanın Ölçek Geliştirme Modeli.....	37
Tablo 4: Araştırma-1 Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	40
Tablo 5: Sıklıkla İfade Edilen Özellikler	52
Tablo 6: Önem Derecesi Belirleme Anketi Betimsel İstatistikleri.....	53
Tablo 7: Değerlendirmeyi Yapan Katılımcılara Ait Bilgiler.....	60
Tablo 8: Yüksek Performanslı Olarak Değerlendirilen Personele Ait Bilgiler	61
Tablo 9: Değerlendirmeyi Yapan Katılımcılara Ait Bilgiler	62
Tablo 10: Düşük Performanslı Olarak Değerlendirilen Personele Ait Bilgiler	63
Tablo 11: Lawshe Minimum İçerik Geçerliliği Oranları	66
Tablo 12: Lawshe Geçerlilik Oranına Göre Ölçekten Çıkarılan Maddeler	67
Tablo 13: KMO ve Barlett's Test Değerleri.....	69
Tablo 14: Askerî Zekâ/Başarı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Bulguları	72
Tablo 15: Amaçlanan Modelin Özeti	76
Tablo 16: Lojistik Regresyon Sonucu Elde Edilen Sınıflandırma Tablosu.....	77
Tablo 17: Amaçlanan Model Değişkeninin Katsayı Tahminleri	78
Tablo 18: Birinci Boyut Altında Kullanılması Planlanan Maddeler.....	79
Tablo 19: Amaçlanan Modelin Özeti	80
Tablo 20: Lojistik Regresyon Sonucu Elde Edilen Sınıflandırma Tablosu.....	81

Tablo 21: Amaçlanan Model Değişkeninin Katsayı Tahminleri	82
Tablo 22: İkinci Boyut Altında Kullanılması Planlanan Maddeler	83
Tablo 23: Askerî Zekâ Nihai Uygulama Ölçeği.....	85
Tablo 24: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	87
Tablo 25: DZÖÖ-Kısa Formunun DFA Sonuçları.....	90
Tablo 26: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin DFA Sonuçları	90
Tablo 27: İş Performansı Ölçeğinin DFA Sonuçları.....	91
Tablo 28: Kişilik Ölçeğinin DFA Sonuçları.....	92
Tablo 29: Askerî Zekâ Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Bulguları.....	94
Tablo 30: AZÖ, DFA Uyum İyiliği İndeksleri Model Karşılaştırma Tablosu ...	96
Tablo 31: Askerî Zekâ ile Duygusal Zekâ Ölçekleri Arasındaki Korelasyon	101
Tablo 32: Askerî Zekâ-Kişilik Ölçeklerinin Boyutları Arasındaki Korelasyon	102
Tablo 33: Askerî Zekânın, İş Performansı ve ÖVD Özelliğini Tahmin.....	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Ölçek Geliştirme Süreçleri.....	36
Şekil 2: İçerik Geçerliliği Eşitliği	66
Şekil 3: Askerî Zekâ Ölçeği Birinci Düzey Çok Faktörlü DFA.....	98

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AZÖ	: Askerî Zekâ Ölçeği
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DZ	: Duygusal Zekâ
EI	: Emotional Intelligence (Duygusal Zekâ)
ESI	: Emotional Social Intelligence (Duygusal Sosyal Zekâ)
FM	: Field Manual (Sahra Talimnamesi)
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
IQ	: Intelligent Quotient (Zekâ Bölümü)
K.K.K.	: Kara Kuvvetleri Komutanlığı
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KZ	: Kültürel Zekâ
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SI	: Social Intelligence (Sosyal Zekâ)
SZ	: Sosyal Zekâ
TDK	: Türk Dil Kurumu
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
vd.	: ve diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN TANIMI

1. GİRİŞ*

Zekâ olgusu geçmişten günümüze tüm toplumlarda oldukça ilgi çeken bir konu olagelmıştır. Zekâ kavramı salt olarak kendi içinde araştırıldığı gibi performans, kişilik özellikleri, yönetim süreçleri ve diğer örgütsel davranış faktörleri ile olan ilişkisi de pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Bu anlamda çeşitli bireysel ve örgütsel çıktılar ile ilişkilendirilen zekâ konusu pek çok disiplin tarafından ele alınmış, doğası, gelişimi, edinimi ve kullanımı çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

Kişilik alanında yapılan çalışmalarda zekânın kalıtsal özellikler taşıyıp taşımadığı sıklıkla çalışılmış ve günümüzde zekâ özelliklerinin çoğunlukla kalıtsal olduğu yönünde fikir birliğine varılmıştır (Bouchard ve McGue, 1981; Plomin ve DeFries). Bununla beraber çevrenin zekâ üzerindeki etkileri de göz ardı edilmemelidir. Burger (2006)'e göre bu kabul, kişilerin doğuştan belirli bir zekâ potansiyeline sahip oldukları ve yetişkinlikte bu zekâ potansiyelinin çevre koşullarıyla şekillendiği şeklinde yorumlanmalıdır. Çevrenin zekâ üzerindeki etkilerine yönelik yapılan çalışmalardan birinde beyaz Amerikalı çocukların yetiştiği ortam ile zenci Amerikalı çocukların yetiştiği ortam karşılaştırılmış ve aralarında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (Zernike, 2000'den aktaran Burger, 2006:385). Bu farkın irksal özelliklerden ziyade yetişilen ortamdan kaynaklandığı ise Scarr ve Weinberg (1976) tarafından yapılan çalışmada belirlenmiştir. Zira bu çalışmaya göre beyaz Amerikalılar tarafından evlat edinilmiş zenci veya beyaz çocuklar arasında zekâ hususunda anlamlı bir ayrım olmadığı

* Bu tezde belirtilen görüş ve yorumlar yazana aittir. Türk Silahlı Kuvvetlerinin ya da diğer kamu kuruluşlarının görüşlerini yansıtmaz.

görülmüştür. Zekânın edinimi ile ilgili yapılan araştırmalarda çoğunlukla tek yumurta ikizleri üzerinde yapılan çalışmalar referans olarak gösterilmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde ikizlerin zekâ düzeyleri arasında yüksek korelasyonlar bulunmuştur (Rowe,1987). Tüm bu bilgiler ışığında kalıtımın zekâ üzerinde belli bir oranda etkisi olduğu kabul edilse de (Herrnstein ve Murray, 1994) çevrenin de zekâ üzerindeki etkilerinin en az kalıtım kadar önemli olduğu söylenebilir (Kihlstorm, 1998'den aktaran Burger, 2006). Çevrenin etkisini vurgulamak için Watson, "Bana bir düzine sağlıklı çocuk ve onları yetiştirebileceğim, koşulları belirli bir ortam sağlayın; herhangi birisini seçip doktor, avukat, sanatçı, tüccar hatta dilenci veya hırsız olacak şekilde yetiştirebilirim." demiştir (akt. Burger, 2006:513).

Zekâ somut olarak kimseye gösterilemez ancak yüksek zekâyâ işaret eden davranışlar veya bazı işaretlerden söz edilebilir (Burger, 2006:66). Zekânın somut olarak görünüyormaması onun soyut, varsayımsal bir yapı olmasından kaynaklanmaktadır. Sosyal bilim araştırmalarında ilgilenilen değişkenlerin büyük çoğunluğu gibi (Gürbüz ve Şahin, 2014:142) zekâ da, kavramsal bir değişkendir ve doğrudan ölçülmesi pek mümkün değildir. Araştırmacılar bu kavramı ölçümlemek için pek çok araç geliştirmeye çalışmışlardır. Modern anlamda zekâyı ölçme girişimleri somut olarak 20'nci yüzyılın başında Fransa'da okullara seçilecek öğrencilerin belirlenmesi amacıyla yöneticilerin bir psikolog olan Alfred Binet'e başvurmalarıyla karşımıza çıkmaktadır (Gardner, 2006:13). Binet, bilişsel yetenekleri ölçümleyen bir test geliştirmiş ve kısa sürede zekâ bölümü (ZB) veya yaygın kullanımı ile IQ (intelligence quotient) olarak adlandırılan bu test popüler hâle gelmiştir.

Uzun yıllar büyük bir ilgi ile çeşitli alanlarda kullanılan IQ testleri özellikle bu testlerden yüksek skor alan herkesin yaşamda başarılı olmadığını gözlemlenmesi ile yeterliliği sorgulanan bir kavram olmaya başlamıştır. Gardner (1983;1993) ve Sternberg (1986)'in yayınlarında zekânın sadece bilişsel yeteneklerle açıklanamayacağı, başka faktörlerin de bu hususta önemli olduğu yönünde bulguları ortaya koymaları bu alanda

zekânın açıklanması için başka faktörlerin araştırılmasında önemli katkılar sağlamıştır. Bu çalışmalar neticesinde ortaya çıkan pek çok yeni zekâ türünden (duyusal zekâ, sosyal zekâ, kültürel zekâ, ekolojik zekâ, müzikal zekâ vb.) bahsetmek mümkündür.

Yukarıda ifade edilen zekâ türlerinden birisinin de askerî zekâ olabileceği düşüncesinden yola çıkarak tasarlanan bu çalışmada, Türk Kara Kuvvetlerinde görev yapan personelin bu ortamda başarılı olabilmek için hangi özelliklere sahip olmaları gerektiği sorusunun cevabı aranmıştır. Bu sebeple araştırmada önce askerî zekâ olarak ifade ettiğimiz bu zekâ türü ve bunu oluşturan özelliklerin keşfedilmesini müteakiben askerî ortamda başarı için gerekli olarak belirlenen özelliklerin ölçümlenebilmesi için bir ölçek geliştirilmeye gayret edilmiştir.

Araştırma iki ana bölüm ile giriş, sonuç ve değerlendirme bölümlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın giriş bölümünde zekâ ve askerî zekâyâ ilişkin kısa bir girişin ardından çalışmanın yapılmasındaki temel motivasyon unsurları olan araştırmanın sorunsalı, amacı, önemi, katkısı ve kapsamı hakkında bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde araştırmanın temel kavramı olan zekâ ve zekâ hakkında yapılan tanımlar ile zekâ kuramları incelenerek askerî zekânın kavramlaştırılmasına çalışılmıştır. Bununla beraber zekâyı ölçme girişimleri tarihsel süreç içerisinde ele alınmış, araştırmanın temel unsuru olan askerlik kavramı ve askerî ortam değerlendirilerek çevrenin askerî ortamdaki başarıya etkileri incelenmiştir.

Askerî zekânın ölçümüne yönelik bir ölçek geliştirme çalışması isimli üçüncü bölümde, araştırma soruları ile araştırmanın ölçek geliştirme modeline, yöntemine ve bulgularına yer verilmiştir. Araştırma bir ölçek geliştirme çalışması olması sebebiyle bu bölüm yazında genel kabul gören ölçek geliştirme aşamalarına benzer şekilde (i) madde havuzunun oluşturulması (Bu araştırmaya özgü olarak kavramlaştırma aşaması da bu aşamada incelenmiştir.), (ii) ölçeğin yapılandırılması ve (iii) ölçeğin

değerlendirilmesi aşamaları olmak üzere üç aşamadan oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Bahsedilen her aşamada örneklem, veri toplama araçları, işlem, analiz ve bulgular ayrı ayrı incelenmiştir.

Sonuç ve değerlendirme bölümünde araştırma kapsamında yapılan işlemlerle elde edilen bulgular ışığında genel bir tartışma yapılarak sonuçları değerlendirilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın aşamaları kısaca anlatılmış, araştırma sorularına verilen cevaplar hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın yazına ve uygulamacılara olan katkısından bahsedilerek, araştırmada elde edilen bulgular ve araştırmanın kısıtlarından istifade ile alanda çalışan uygulamacılar ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Zekâ kavramı, bilim dünyasında pek çok disiplin tarafından ele alınmıştır. Doğası, gelişimi, edinimi ve kullanımı ile ilgili çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Buna bağlı olarak da zekânın ölçümü pek çok alanda bilim adamlarının olduğu kadar, örgütlerin en değerli kaynağı olan insanı seçmede önemli bir araç olarak görüldüğü için yöneticilerin de gündeminde olmuştur. Tek başına bir testle toplam zekânın ölçülebileceği görüşü son derece iddialı bir yaklaşım olacaktır. Özellikle Gardner (1983) ve Sternberg (1986)'in zekânın çok boyutlu yapısı ile ilgili fikirlerinden sonra geliştirilen zekâ testlerinin aslında sadece zekânın bilişsel boyutunu ölçümleyebildiği gerçeği kabul edilmeye başlanmıştır. Bu noktada Urbina (2011:24)'nin "Zekâ testleri gerçekten zekâyı ölçüyor mu?" sorusuna verdiği "hayır" cevabı anlam kazanmaktadır. Zekâ testleri sadece araştırmacının yaklaşımıyla ilgili olarak ölçümlemeye çalıştığı yeteneği belli bir doğruluk oranında ölçmektedirler. Bu açıdan bakıldığında farklı yetkinlikler gerektiren askerlik mesleğini icra eden personel için mevcut zekâ envanterlerinin yeterli olamayacağı söylenebilir. Bu noktada askerlik mesleğine has bir envanterin geliştirilmesi önem kazanmaktadır.

Zekânın sadece analitik anlamda ölçülmesinin gerçek başarı hikayelerini açıklayamadığı görüşüne dayanan çoklu zekâ kuramları ile

birlikte pek çok zekâ türü (Sternberg,1988; Gardner, 1983; Goleman, 2007; Earley ve Ang, 2003; Mayer ve Salovey, 1997) ileri sürülmüş ve yazarları tarafından çeşitli kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Yabancı ve yerli yazın incelendiğinde bahsi geçen zekâ türleri arasında askerî zekânın olmayışı bu alandaki bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alanda çalışan bilim adamları zekâ üzerinde çevrenin etkisinin önemine vurgu yapmıştır (Sternberg,1988; Gardner, 1983; Goleman, 2007; Ang, Van Dyne, Koh, Ng, Templer, Tay ve Chandrasekar, 2007). Dünya tarihinin pek çok noktasında etkili olan askerlerin yetiştikleri ortamın (çevrenin) zekâlarına olan etkilerini veya askerî ortamda nasıl başarılı olabildiklerini anlamamızı sağlayabilecek herhangi bir ölçeğin geliştirilmemiş olması bu alanda eksikliği hissedilen askerî zekâ ölçeği geliştirme çalışmasında önemli bir motivasyon unsuru olmuştur.

Bu tez ile öncelikle çoklu zekâ kuramları altında bir zekâ türü olarak askerî zekâ kavramlaştırılmaya çalışılacak ve Türk Kara Kuvvetlerinde görev yapan askerî personel özelinde askerî ortamda etkin ve verimli çalışarak başarılı olabilmenin şartları incelenecektir. Müteakiben bu noktadan hareketle Kara Kuvvetleri için bir askerî zekâ/başarı ölçeği geliştirilmeye çalışılacaktır. Çoklu zekâ kuramında kendine yer bulan pek çok zekâ türünden birinin de askerî zekâ olabileceği varsayımıyla yapılacak bu çalışma ile Gardner (2006:37)'in da ifade ettiği gibi farklı zekâ türlerini ve onların bileşenlerini tanıyıp geliştirmenin önemine katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Gülgöz ve Kağıtçıbaşı (2004)'na göre ülkemizde yapılan zekâ testleri çalışmalarının genellenebilirlik problemi bulunmaktadır. Yaptığımız çalışmada K.K.K.İğindan alınan izinle araştırma desenini oluşturan evren içerisinde oldukça fazla örnekleme ulaşılarak bu sorun bir anlamda ortadan kaldırılmıştır. Bu anlamda yazına katkı sağlanırken pratikte de ölçek geliştirme çalışmalarının tekemmül ettirilmesiyle TSK için personel temin ve seçiminde, terfi ve atamalarda kullanılacak bir envanter geliştirilmesine yardımcı olunacağına inanılmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı; çoklu zekâ kuramı altında yeni bir zekâ türü olarak askerî zekâ olgusunu kavramlaştırmak ve bu konuda geçerliliği ve güvenilirliği bulunan bir ölçek geliştirmektir. Bununla beraber geliştirilecek ölçek ile personel temin, seçim ve terfi gibi işlemlerde kullanılabilecek bir envanter geliştirme yolunda adım atılacaktır.

4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI

Zekâ testlerinin öncüsü olarak bilinen Binet ve Simon Zekâ Testi'nin 1905 yılında oluşturulmasından yalnızca on yıl sonra 1915 yılında Türkçe'ye (Amerika'dan önce) çevrilmiş olması (Tan, 1972) aslında erken dönemde bu alana olan ilginin yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla beraber sonraki yıllar incelendiğinde yerli yazında zekâ konusu çok fazla ilgi gören bir alan olmamıştır. Gülgöz ve Kağıtçıbaşı (2004)'nin yaptığı araştırmaya göre zekâ alanında ülkemizde ilk makale 1929 yılında yayımlanmış, 1970 yılından önce bir ve 1970-2004 yılları arasında 28 olmak üzere toplam 29 zekâ testi çalışması yapılmıştır. Yine araştırmacıların ifadesiyle yapılan bu çalışmaların sadece iki tanesi özgün çalışma iken geriye kalanlar yabancı yazından uyarılma yoluyla oluşturulmuştur. Bu durum ülkemizde Özen (2002) ve Erdemir (2008)'in de belirttiği gibi "devşirme anket" uygulamalarına örnek olarak gösterilebilir. Bu anlamda yapacağımız çalışmanın ülkemizde yapılan ölçek geliştirme yazınına özgün bir katkı sağlayacağı kanaatindeyiz. Bununla beraber çoklu zekâ kuramı altında yeni bir tür olarak askerî zekânın kavramlaştırılmasıyla da yazına mütevazı da olsa bir katkı sağlanmaya çalışılacaktır.

Çalışma neticesinde oluşturulacak "Askerî Zekâ Ölçeği"nin geliştirilmesiyle TSK için personel temin, seçim, terfi ve görevlendirme gibi İKY fonksiyonlarında kullanılabilir hâle geleceği değerlendirilmektedir. Günümüzde TSK'nın profesyonelleşmesi adına yapılan çalışmalarda en önemli unsur personel istihdamı oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında "askerî ortamda etkin ve verimli çalışarak başarılı olabilme yeteneği" şeklinde

tanımladığımız askerî zekâyı oluşturan yetenekleri belirleyebilecek bir ölçek geliştirmenin başta personel temin ve seçim s¼reci olmak üzere diğer İKY s¼reçlerinde kullanılabilmesiyle uygulamaya da önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

5. ARAşTIRMANIN KAPSAMI

Tezin kapsamını; zekâ kuramları ve özellikle çoklu zekâ kuramına yönelik yazın dikkate alınarak yeni bir zekâ tür¼ olarak askerî zekânın kavramlaştırılması ve bu kavramın ölç¼lmesi için işletimselleştirilerek bir ölçek geliştirilmesi oluşturmaktadır. Bu çalışmanın örneklem olarak kapsamını Kara Kuvvetleri Komutanlığından alınan onay ve izin ile Kara Kuvvetlerindeki çeşitli birlik, karargâh ve kurumlarda görev yapan subay ve astsubaylar oluşturmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde zekâ ve zekâ hakkında yapılan tanımlar ile zekâ kuramları incelenerek askerî zekânın kavramlaştırılmasına çalışılmıştır. Bununla beraber zekâyı ölçme girişimleri tarihsel süreç içerisinde ele alınmış, araştırmaların temel unsuru olan askerlik kavramı ve askerî ortam değerlendirilerek çevrenin askerî ortamdaki başarıya etkileri ele alınmıştır.

1. ZEKÂ VE ZEKÂ TANIMLARI

Zekâyı tanımlama girişimleri oldukça eski tarihlere kadar uzanmaktadır. Araştırmacılar zekâyı tanımlarken zekânın kaynağı ve edinimine yönelik farklı kuramlar geliştirmişlerdir. Örneğin; Plato (Eflatun- MÖ 427-347) insanların farklı zekâ, güç ve cesaret seviyelerine sahip olarak doğdukları inancını benimserken, Konfüçyüs (MÖ 551-479) insanlarda zekâ seviyelerinin doğuştan değil bilginin edinimi ve kullanımına göre farklılaştığını ileri sürer (Niu ve Brass, 2011). Dünya düşünce ve bilim tarihine yön veren bu iki düşünürün zekâ hususundaki tanımlarındaki farklılık günümüze kadar yapılan zekâ tanımlarında da kendini göstermiştir. Journal of Educational Psychology Dergisi 1921 yılında alanda uzman 17 araştırmacıdan zekânın tanımını yapmalarını istediğinde 14 araştırmacı farklı tanımlar yapmış 3 araştırmacı ise bu isteği yanıtızsız bırakmıştır (Sternberg ve Detterman, 1986'dan aktaran Wagner, 2011). Araştırmacılar genellikle zekânın tanımındaki farklılıkların kültürden kaynaklandığını iddia etmişlerdir (Greenfield, 1997; Serpell, 2000; Sternberg, 2004; Sternberg ve Grigorenko, 2006). Bununla beraber zekâ algısının yıllara göre de değiştiği söylenebilir. Yıllar içerisinde yapılan çalışmalarda zekânın bileşenlerinin 1921 yılında problem çözme-karar verme gibi üst düzey yetenekler, öğrenebilme yeteneği ve çevreye uyum yeteneği olduğu ifade edilirken, benzer bir çalışma 1986 yılında yapıldığında zekâyı oluşturan yeteneklerin üst düzey yetenekler, kültür tarafından değer verilen yetenekler ve yönetici süreçler olduğu

kanaatine varılmıştır (Kavcar, 2011). Bu sonuçlardan anlaşılacağı üzere, zekâ tanımı üst düzey yetenekler gibi temel bir yeteneği içerse de diğer boyutları bakımından insanlık tarihi için kısa sayılabilecek bir zaman içinde farklılıklar gösterdiği söylenebilir.

Detterman (1986)'a göre kesin bir zekâ tanımı yoktur, zira bu tanımlama zaman içinde evrilerek gelişmiş ve bundan sonra da gelişmeye ve değişmeye devam edecektir. Sternberg (1987)'e göre ise dar anlamda zekânın tanımı onu tanımlamak isteyen araştırmacıların sayısı kadar çok olacaktır. Bu noktada geçmişten günümüze çeşitli kurumların ve yazarların tanımlarına bakacak olursak zekâ;

-Bilgi ve becerilerin edinimi ve uygulanması yeteneğidir (Oxford Dictionaries [web], 2014),

-Zihnin kuralları, olguları, gerçekleri ve anlamları anlama ya da bilginin edinimi ve pratiğe uygulanması kapasitesidir; öğrenme ve kavrama yeteneğidir (All Words [web], 2014),

-"İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlak, dirayet, zeyreklik, feraset" (TDK [web], 2014),

-Bilginin edinimi, anlamlandırılması ve kullanılması yeteneğidir (The American Heritage Dictionary [web], 2014),

-Öğrenme, anlama ve yargılama yapabilme ya da nedenlere dayalı görüş sahibi olabilme yeteneğidir (Cambridge Dictionaries Online [web], 2014)

-Tecrübelerden öğrenme, yeni bir duruma uyum sağlama, soyut kavramları anlama ve işleme ve bilgiyi çevreyi şekillendirmek için kullanma yeteneklerinden oluşan mental niteliklerdir (Britannica Online Encyclopedia [web], 2014),

-Plato'ya göre zekâ gerçeğe ve öğrenmeye duyulan aşktır (Mackintosh, 2011),

-Pratik yaşam için yokluğunda en çok problem yaşanacak temel bir yetenektir. Bu yetenek muhakeme veya sağduyu, pratik duyu, girişim olarak adlandırılabilir ve kişinin kendisini şartlara uydurmasını sağlar (Binet ve Simon, 1905'den aktaran Legg ve Hutter, 2007),

-Zekâ testleri tarafından ölçülen şeydir (Boring, 1923). Boring bu tanımı yaparak şüphesiz olayı basitleştirmek istememiş aksine konunun derinliğine vurgu yaparak bu alanda araştırmaların sürmesi gerektiğini belirtmiştir. Dar anlamda yapılan bu tanım daha sonra bilimsel dayanaklarla genişletilmeye çalışılmıştır (Sternberg, 2000:7)

-Bir organizmanın yeni problemleri çözme yeteneğidir (Bingham, 1937'den aktaran Legg ve Hutter, 2007),

-Kişinin mantıklı düşünme, amaçlı hareket etme ve çevresiyle etkili bir şekilde başa çıkma yeteneklerinin toplamı veya genel bir yetenektir (Wechsler,1974'den aktaran Salovey ve Mayer, 1990:186),

-Tek ve üniter bir yetenek değildir, daha çok çeşitli fonksiyonların birleşiminden meydana gelir. Bu bağlamda belirli bir kültür içinde var olmayı ve gelişmeyi sağlayacak yetenekler kombinasyonudur. Bu kombinasyon kültüre göre farklılaştığı gibi aynı kültürde bile zamana göre farklılık gösterebilir (Anastasi, 1992),

-Problem çözme ya da bir veya birden çok kültür için değerli bir ürün yaratma yeteneğidir (Gardner, 1983: 29),

-Diğer şeylerin yanı sıra, plan yapma, problem çözme, soyut düşünme, kavrama, karmaşık fikirleri hızlı öğrenme, deneyimlerden öğrenme yeteneklerini içeren çok genel bir mental yetenektir (Gottfredson, 1997).

-Basit bilgiyi elde ederek onu yeni durumlarda kullanma yeteneğidir (Lam ve Kirby, 2002:142).

Özgüven (2012)'e göre zekâ; tanımı yapan araştırmacının ilgilendiği alana göre tanımlanmaktadır. Örneğin; eğitimciler zekâyı öğrenme yeteneği olarak tanımlarken biyologlar çevreye uyum yeteneği, psikologlar muhakeme ile bir sorunu çözme ve sonuca ulaşma yeteneği ve bilgi-işlemciler ise bilgi işleme yeteneği olarak tanımlamaktadırlar. Zekâ tanımları ilgililenen alana, çağlara ve kültüre göre değişiklikler göstermekle beraber temelinde uyum (adaptasyon), problem çözme ve tecrübelerden öğrenme yeteneği olduğu söylenebilir (Sternberg, 1987:376). Bununla beraber en dikkat çeken özelliğin zekânın çevreye uyumu ve bekayı sağlayan bir "yetenek" olduğu yönündeki görüştür. Sayılan tüm bu yetenekler kişinin hayatını devam ettirebilmesi ve yaptığı işlerde başarılı olabilmesi için gerekli yeteneklerdir. Sternberg (2011:504)'e göre hayatta sadece çevreye uyum tek başına yeterli değildir, uyum şekillendirme ile dengelenmelidir. Hayatta iz bırakmak isteyenler ortama uyum sağlamak kadar ortamı şekillendirmeyi de seçerler. Ortamı şekillendiremeyen ve içinde bulunduğu ortama adapte olamayan kişiler için geriye bir tek yol kalmaktadır o da başarılı olabilecekleri bir ortamı seçmektir. Görüldüğü üzere başarının temel belirleyicisi ortama uyum sağlamak ve ortamın gerekliliklerini yerine getirmektir. Aslında zeki olarak tanımlanan kişilerin özellikleri dikkate alındığında bu ifadelerin çok da yanlış olmayacağı söylenebilir.

2. ARAŞTIRMANIN DAYANDIĞI TEMEL ZEKÂ KURAMLARI

Buraya kadar yapılan tanımlamalarda zekânın bilişsel boyutu ön planda tutulmuştur. Geçtiğimiz yüzyılda oldukça etkili olan zekânın bilişsel yeteneklerden oluştuğu algısı içinde bulunduğumuz yüzyılda giderek yerini zekânın sadece bilişsel yeteneklerle açıklanamayacağı görüşüne bırakmaktadır. Çoklu zekâ kuramlarının geliştirilmesi ve rağbet görmesi de işte bu sebepten kaynaklanmaktadır. Bilişsel Zekânın (IQ) tam olarak açıklayamadığı başarı öykülerinden yola çıkarak esasen zekânın başka bileşenleri de içerdiği gerçeğini ispatlamaya çalışan bilim adamları günümüze kadar pek çok kuram üretmişlerdir. Bu bileşenlerden en yaygın olan

Duygusal Zekâ (DZ, EI) ve Sosyal Zekâ (SZ, SI) kuramları ve bunların diğer zekâ türleri ile ilişkileri çokça incelenmiştir. Pek tabii zekâ türleri bunlarla da sınırlı kalmamış ve 1900'lü yılların başından itibaren pek çok araştırmacı zekânın kaynağı ve edinimi hakkındaki kuramlarını çeşitli başlıklar altında toplamıştır. Bu kuramlardan bazıları genel olarak müteakip paragraflarda incelenmiştir.

a. Genel Zekâ (g) Kuramı

Spearman, 1904 yılında yaptığı bir çalışmada öğrencilerin akademik başarılarını, öğretmenlerinin ve akranlarının değerlendirmeleriyle ölçmeye çalışmıştır. Bu çalışmayı dil bilgisi (Fransızca, İngilizce), matematik ve müzik gibi altı farklı alandaki puanları kıyaslayarak yapan araştırmacı, tüm bu altı alanda alınan puanlar arasında korelasyon bulunduğuna işaret ederek şu sonuca varmıştır; herhangi bir alanda başarılı olan bireylerin diğer alanlarda başarılı olma ihtimalleri yüksektir (Mackintosh, 2011:7; Willis, Dumont ve Kaufman, 2011:41). Bu durumu genel bir zekâ faktörü ile açıklayan Spearman yazına "g" faktörü olarak geçen kuramını oluşturmuştur. Zekâ alanındaki çalışmaların öncülerinden sayılabilecek Spearman'ın diğer bir katkısı da faktör analizini bu alanda kullanması olarak gösterilebilir. Spearman (1923)'a göre "g" korteksin yaydığı doğal bir enerji ya da güç olarak tanımlanabilir. Bu anlamda "g" tüm yeteneklerin üstünde ve onların kaynağı olarak görülmektedir. Bu sebeptendir ki Spearman'a göre farklı alanlardaki başarı veya başarısızlıkların birbirleri ile olan korelasyonu yüksek çıkacaktır, zira hepsinin temel kaynağı "g" olarak tanımlanmıştır. Spearman'ın kuramında bu temel kaynağa (g) (general) ek olarak özel yetenekler (s) (specific) kümesi de ikinci faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel yeteneklerin (s) sayısı birbirinden farklılık gösteren zihinsel etkinliklerin sayısı kadardır (Azar, 2006).

b. Birincil Zihinsel Yetenekler

İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda genel zekâ faktörünün tek başına zekâyı tanımlayamayacağı kanısı hakim olmaya başlamıştır. Bu

alanda çalışmalar yapan Thurstone (1938) faktör analizindeki gelişmelerden de istifade ederek Spearman'ın iddia ettiği üzere genel tek bir faktörle zekânın açıklanamayacağını, zekânın birbirinden bağımsız en az yedi birincil zihinsel yetenekten (faktörden) oluştuğunu ifade etmiştir. Thurstone belirttiği bu yedi zihinsel yeteneği; sözel kavrama yeteneği, sözel akıcılık, sayısal yetenek, görsel uzamsal yetenek, tümevarımlı usavurma yeteneği, hafıza, algılama hızı olarak tanımlamıştır (Mackintosh, 2011:10). Özgüven (2012:168) ise bu kavramları aşağıdaki şekilde açıklamıştır:

-Sözel Yetenek: Okuduğunu anlama, muhakemede bulunabilme, kelimelerin anlamını kavrayabilme ve kelimelerin anlamları arasında ilişki kurabilme, kelime bilgisi gibi konuları içeren testlerle ölçülen yetenektir.

-Sözel Akıcılık: Kullandığı dili akıcı şekilde konuşabilme, belirli bir sürede belirli bir türden çok sayıda kelime üretebilme, bir konuyu akıcı bir şekilde anlatabilme yeteneği.

-Sayısal Yetenek: Aritmetik işlemlerin sınırlı sürelerde doğrulukla yapılabilmesi yeteneğidir.

-Görsel Uzamsal Yetenek: Bir cisimi üç boyutlu olarak düşünebilme ve algılama, cismin uzaydaki konumunu algılayabilme, yer-mekan ilişkisini kurabilme yeteneği.

-Tümevarımlı Usavurma: Tümevarımsal çıkarımlar yapabilme, tamamlamayı gerektiren sözel, görsel ve sayısal testlerde uygun olanı bulabilme yeteneği.

-Hafıza: Birbiriyle ilişkili olmayan sayıları ve kavramları hatırlayabilme veya hafızada tutabilme, ayrıntılarıyla aktarabilme yeteneği.

-Algılama Hızı: Şekiller arasındaki benzerlik ve farklılıkları süratle birbirinden ayırt edebilme yeteneği.

Thorstone'a göre bir kişinin zekâsı ölçülürken bu yedi yetenek ayrı ayrı testlerle ölçülmeli ve ona göre karar verilmelidir. Kişilerin tüm

yeteneklerde aynı oranda başarılı olmaları söz konusu olmayabilir (Mackintosh, 2011:10).

c. Çok Faktörlü Zekâ Kuramı

Thorndike zekâyı kendi dönemine kadar olan araştırmacılardan farklı olarak sınıflandırmaya çalışmıştır. Günümüzde oldukça fazla rağbet gören konulardan biri olan zekânın sosyal yönüne ilişkin ilk sınıflamayı yapan Thorndike (1920) zekânın soyut (analitik), somut (mekanik) ve sosyal unsurlardan oluştuğunu ifade etmiştir. Somut zekâyı mekanizmaları ve yapıları, soyut zekâyı fikirleri ve sembolleri sosyal zekâyı ise insanları anlama ve yönetme yeteneği olarak tanımlayan (Newsome, Day ve Catano, 2000:1006) Thorndike, bu anlamda zekânın en erken dönemdeki sınıflamasını yapmıştır (Mayer ve Geher, 1996:90; Kihlstorm ve Cantor, 2011). Bu tanımlamada sosyal zekâ hem bilişsel hem de davranışsal faktörlerden oluşmakta ve insanları anlama ve belli bir amaç doğrultusunda yönetme becerisini içermektedir (Çapraz, Kesken, Ayyıldız ve İlic, 2009).

ç. Zihnin Yapısı Yaklaşımı

Faktör analizlerini kullanarak zekânın boyutlarını açıklamaya çalışan bir diğer araştırmacı ise Guilford olmuştur. Guilford faktörleri oldukça çoğaltmış başlangıçta zekâyı açıkladığına inandığı 120 yetenekle işe başlamış sırasıyla bu yetenekler 150 ve 180'e ulaşmıştır (Mackintosh, 2011:10). Guilford (1967, 1985, 1988)'a göre zekâ (i) içerik, (ii) işlemler ve (iii) ürünler olmak üzere üç boyutta incelenmelidir. Tüm bu boyutları tanımlayan çeşitli yetenekler mevcuttur ve her insanda bu yetenekler farklı oranlarda tezahür eder. Kişilerin farklılıkları bu yeteneklere ne oranda sahip olduklarından ileri gelmektedir. Bazı araştırmacılar Guilford'un yetenekleri 120 adet olarak sınırlandırdığı ancak temelde içerik, işlemler ve ürünlerden oluşan üç boyutlu yapının geçerli olduğu görüşündedir (Bjorklund, 1989:78).

d. Çoklu Zekâ Kuramı

Yakın zamanda zekâ kuramları arasında oldukça fazla ilgi gören yaklaşım, bir psikolog olan Gardner (1983)'in çoklu zekâ kuramı olmuştur. Gardner (2006:7)'a göre kendi beklentisinden de fazla olan bu ilginin kaynağında eğitimcilerin konuya ilgi göstererek bu kuramı temel alan eğitim yöntemleri geliştirmesi bulunmaktadır. Gardner 1970'lerin sonu 1980'lerin başında geliştirmeye başladığı kuramla kişilerin birbirinden farklı sekiz veya göreceli olarak daha fazla zekâ türüne sahip olduklarını varsaymıştır (Davis, Christodoulou, Seider ve Gardner, 2011). Kuramı ilk defa yayımladığı 1981 yılının üzerinden otuz yıldan fazla bir süre geçmesine rağmen giderek artan ilginin odağında artık zekâyı sadece genel bir faktörle (g) açıklamanın yetersizliği bulunmaktadır. Gardner araştırmaları neticesinde insan zekâsının çok fazla türden meydana geldiğini ifade etmiş ve bu zekâ türlerinden başlangıçta yedi tanesini tanımlamıştır. Tanımlanan bu zekâ türlerinin temel bileşenleri şu şekilde açıklanabilir (Gardner ve Hatch, 1989):

-Mantıksal-Matematiksel Zekâ: Mantıksal veya sayısal modelleri ayırt edebilme kapasitesi veya duyarlılığı.

-Dilsel (Sözel) Zekâ: Kelimelerin seslerini, ritimlerini ve anlamlarını ayırt edebilme ve dilin diğer farklı fonksiyonlarını kullanabilme yeteneği.

-Müzikal Zekâ: Sesleri tanıma, seslerden müzikal perde, tını ve ritim üretebilme yeteneği. Esasen sesle ilgili her şey.

-Görsel-Uzamsal Zekâ: Görsel-uzamsal dünyayı algılama kapasitesi. Cisimlerin uzaydaki durumlarını üç boyutlu olarak kavrayabilme yeteneği.

-Bedensel Kinestetik Zekâ: Kişinin bedensel hareketlerini kontrol edebilme ve nesnelere ustaca kavrayabilme yeteneği.

-Kişiler Arası (Sosyal) Zekâ: Diğer insanların içlerinde buldukları durumları (ruh hâllerini), mizaçlarını, motivasyonlarını arzu ve isteklerini fark edebilme yeteneği.

-İçsel Zekâ: Kişinin kendi istek, arzularının, zayıf ve güçlü taraflarının, davranışlarının ve bilgi durumunun farkında olması ve duygularını yönlendirebilmesi yeteneği.

Gardner daha sonraki çalışmalarında bu yedi zekâyı "doğacı zekâ"yı da eklemiştir (Gardner, 1993). Doğacı zekâda bir canlı türünün üyelerini ayırt edebilme kapasitesi vardır (Gardner, 2006:31). Bu kapasite sayesinde türdeş organizmalar tanınır ve hayatta kalabilmek için yırtıcı hayvanlardan kaçınılır. Esasen doğacı zekâ sadece vahşi doğada kullanılan ve bizim hayatta kalabilmemizi sağlayan bir zekâ türü değildir. Gardner (2006:31)'a göre tüketim kültürümüz de doğacı zekâyı dayanmaktadır. Alış verişteki tercihlerimiz doğacı zekânın bir ürünü olarak söylenebilir. Goleman (2010) "Ekolojik Zekâ" isimli eserinde konuyu benzer şekilde ele almış ve satın alma tercihlerinin kaynaklarını ortaya koymuştur. Gardner son çalışmalarında tinsel zekâdan da bahsetmekle beraber bunun bir zekâ türü olabileceği konusundaki şüphelerinden dolayı bu türü bir zekâ olarak sınıflamamayı tercih etmiştir (Gardner, 2006:33).

Gardner'ın yaptığı analizlere göre modern eğitim sisteminde sadece mantıksal-matematiksel zekâ ile dilsel (sözel) zekâ değerlendirmeye tabi tutulmakta ve çeşitli araçlarla test edilmektedir. Bu nedenle dil ve mantık bileşenlerinden oluşan bu sonucu "akademik" ya da "bilimsel" zekâ olarak adlandırmak mümkün olmaktadır (Davis, Christodoulou, Seider ve Gardner, 2011). Bu açıdan bakıldığında Gardner'ın geliştirdiği zekâ modeli klasik anlamda ölçülen zekâdan farklı bir anlam içermektedir.

e. Başarılı Zekâ Kuramı- Üçlü Zekâ Kuramı

Sternberg (1996:11-13)'e göre hiç kimse her konuda başarılı olamaz, kişinin kendi veya başkalarının standartlarına göre belirlediği önemli hedeflere ulaşması onun başarısını gösterir. Okuldaki başarısının (akademik başarı) ötesinde belirlenen hedeflere ulaşmak, geliştirmek ve uygulamak için kullandığı yetenekler hayatta daha önemli değere sahiptir. Zira bu yetenekler ile ulaşılan değerler yüksek test skorları almaktan çok daha önemlidir.

Başarılı zekâyâya sahip kişiler belki testlerden yüksek not alamayabilirler ancak bu kişiler kendi zayıf ve güçlü taraflarının bilincindedirler. Bu nedenle güçlü yanlarını korurken zayıflıklarını gidermek için çalışırlar. Günümüzde zekâ testlerinin son derece kısıtlı bir yetenek demetini ölçtüğü fikri benimsenmişken bu görüşün doğruluğu daha da öne çıkmaktadır.

Zekâ, psikometrik testlerle ölçülen bir olgu olduğu kadar ortama uyum sağlama yeteneği olarak da karşımıza çıkmaktadır (Sternberg, 2011:504). Sternberg (2011)'e göre:

-Herhangi bir sosyokültürel ortamda kişinin hayattaki hedeflerine ulaşabilme,

-Güçlü tarafları belirginleştirme, zayıf tarafları düzeltme,

-Uyum sağlayabilmek için çevreyi seçme ve şekillendirme,

-Tüm bunları yapabilmek için yaratıcı, pratik ve analitik yeteneklerin bileşkesi başarılı zekâyı oluşturmaktadır.

Bu tanımda en dikkat çeken husus diğer zekâ tanımlarında da ortaya çıkan çevreye uyumla beraber çevreyi şekillendirme ihtiyacıdır. Tanımlamada diğer dikkat çeken husus ise yaratıcı, pratik ve analitik yeteneklere yapılan vurgudur. Sternberg (1997b) bu yetenekleri üç ayrı boyutla ilişkilendirmiştir. Buna göre;

-Parçasal boyut, kişiyi yapılacak işleri ayrıntılı şekilde planlamaya, yaparken onların tümünü kontrol ve idare etmeye, yaptıktan sonra da onları değerlendirmeye iter ve analitik yetenekle ilintilidir.

-Deneysel boyut, zekânın deneyimle ilgili olduğunu, kişilerin yapacakları işleri geçmişte edindikleri bilgiler ışığında önceki çözümlerden farklı şekilde yeni ve orijinal çözümler üreterek yapması anlamını taşır ve yaratıcı yetenekle ilintilidir.

-İçeriksel boyut, daha çok çevreye uyum sağlama, çevreyi seçme veya şekillendirme ile ilgili olup pratik yetenekle ilintilidir.

Başarı tanımı göreceli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir. Bu noktada başarı ile zekâ arasında kurulan ilişkinin önemine yapılan vurgu bizim çalışmamızda da askerî zekânın kavramlaştırılması aşamasında önemli bir rol oynamıştır.

f. Duygusal Zekâ

Zekâ ile ilgili yapılan çalışmalarda özellikle bilişsel zekânın insan zekâsını ölçümlemede yeterliliğinin sorgulanmasına neden olan ve pek çok tartışmada bilişsel zekâyâ rakip olarak gösterilen (Goleman,1995:34, Goleman,1998:31, Davies, Stankov ve Roberts, 1998:989) kavramlardan birisi de duygusal zekâ kavramıdır. Örneğin Goleman (1995:34), en iyi IQ testinin hayattaki başarının ancak %20'sini açıklayabildiğini kalan %80'nin büyük bölümünü duygusal zekânın açıklayabileceğini iddia etmiştir. Buna paralel olarak Stein ve Book (2006:316) Kuzey Amerika'da 16222 çalışan ile yaptıkları araştırmada duygusal zekânın işteki başarıyı %15 ila %45 oranında açıkladığı sonucuna varmışlardır. Esasen ilk olarak Payne (1986)'nin doktora tezinde öne sürdüğü duygusal zekâ kavramı yazında Salovey ve Mayer (1990)'in çalışmalarıyla ilgi çekmeye başlamış, Goleman (1995)'in "Duygusal Zekâ" isimli kitabı ile de popüler hâle gelmiştir (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim, 1998). Ortaya çıktığı günden itibaren özellikle Goleman (1997)'in eserinin yayınlanması ile beraber duygusal zekânın mı bilişsel zekânın mı daha önemli olduğu hususu çeşitli platformlarda tartışılmıştır. Bu alanda çalışan ve duygusal zekânın yapısı hakkında araştırmalar yapan başka önemli bir araştırmacı da "duygusal bölüm" (Emotional Quotient) terimini ilk kez kullanan Reuven Bar-On'dur (Goleman, 2000; Gürbüz ve Yüksel, 2008).

Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekâyı kişinin kendi ve başkalarının duygularını gözlemleyerek birbirinden ayırma ve bu bilgileri düşünce ve hareketlerinde kullanma yeteneğinden oluşan sosyal zekânın bir

tipi olarak tanımlamışlardır. Aynı çalışmada Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekâyı Gardner (1983)'in kişisel zekâ olarak tanımladığı ve içsel ve kişiler arası zekâ olarak açıkladığı zekâ türü ile de ilişkilendirmişlerdir zira Gardner bu zekâ türünün duygularla da ilgili olduğunu ifade etmiştir. Mayer ve Salovey (1993)'e göre duygusal zekâ, sözel ve sözel olmayan değerlendirmeler ile kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını değerlendirmeyi, düzenlemeyi ve problem çözmede duygusal durumları kullanmayı içermektedir. Bu tanımlamalara göre Mayer ve Salovey başlangıçta duygusal zekâyı yapılandırırken duyguları değerlendirme ve ifade etme, duyguları düzenleme ve duyguları kullanabilme özelliklerinden oluşan üç boyutta ele almışlardır. Müteakip çalışmalarında Mayer ve Salovey (1997:11) yapıyı geliştirerek dört boyutlu bütünlük modelini oluşturmuşlardır. Bu modele göre duygusal zekâ

-Duyguları algılama ve ifade etme,

-Duyguları düşüncede özümleme,

-Duyguları anlama ve analiz etme,

-Duyguları yansıtıcı düzenleme boyutlarından oluşmaktadır (Mayer, Salovey, Caruso ve Cherkasskiy, 2011:532).

Goleman (1995) ise duygusal zekâyı, kişinin kendisi ile etrafındaki insanlar arasındaki ilişki olarak tanımlamıştır. Goleman (1998), duygusal zekâ modelini çoklu değerlendiricilerin ölçümlendiği yönetsel performansa ait yetkinlik ve becerilerden oluşan geniş bir yelpazede açıklamıştır (Bar-On, 2006). Goleman'ın modeli;

-Duygusal Farkındalık (Bilgi girişi): Bir duygu gerçekleştiğinde onu tanımlayabilme ve anlama,

-Öz-Duygu Yönetimi: Duygularla uygun şekilde başa çıkabilme,

-Öz Güdülenme: Belirlenen hedefe ulaşabilmek için kendi duygularını yönetebilme,

-Empati (Başkalarının Duygularını Tanımlayabilme): Empatik farkındalık ve başkalarının istek ve ihtiyaçlarını anlayabilme,

-Sosyal Yetenekler (İlişkilerle Başa Çıkabilme): Başkalarıyla kolayca iletişime geçerek onların duygularını yönetebilme yeteneği boyutlarından oluşmaktadır (Goleman, 1995:61; Mayer, Salovey, Caruso ve Cherkasskiy, 2011: 535).

Bar-On duygusal zekâyı, kişinin kendisi ve diğerlerini anlama, diğerleriyle ilişki kurabilme ve ani oluşan durumlara karşı çabuk reaksiyon göstererek üstesinden gelip çevresel şartlar karşısında başarılı olabilme yeteneği olarak tanımlamıştır (Stys ve Brown, 2004). Duygusal zekâyı, çevresel baskı ve taleplerle başa çıkabilme yeteneğini etkileyen bilişsel olmayan yetenek, yetkinlik ve beceriler bütünü şeklinde tanımlayan Bar-On (1997:14)'a göre bahsi geçen temel beceri alanları (boyutlar) ve bu alanları oluşturan özel yetenekler şu şekilde sıralanmıştır (Mayer, Salovey, Caruso ve Cherkasskiy, 2011: 535);

-İçsel Beceriler: Duygusal öz farkındalık (duygusal benlik bilinci), kararlılık, özsaygı, kendini gerçekleştirme ve bağımsızlık,

-Kişilerarası Beceriler: Kişilerarası ilişkiler, sosyal sorumluluk ve empati,

-Uyumluluk: Problem çözme, gerçekçilik ve esneklik,

-Stres Yönetimi: Strese dayanım ve dürtü kontrolü,

-Genel Ruh Hâli: Mutluluk ve iyimserlik.

Duygusal zekâ alanında çalışma yapan araştırmacıların modelleri Tablo-1'de özetle sunulmuştur.

Tablo 1: Duygusal Zekâ Modelleri

Mayer ve Salovey Duygusal Zekâ Modeli	Bar-On Duygusal Zekâ Modeli	Goleman Duygusal Zekâ Modeli
Algılama ve ifade etme	İçsel Beceriler	Duygusal Farkındalık
Düşüncede özümseme	Kişilerarası Beceriler	Öz-Duygu Yönetimi
Anlama ve analiz etme	Uyumluluk	Öz Güdülenme
Yansıtıcı düzenleme	Stres Yönetimi	Empati
	Genel Ruh Hâli	Sosyal Yetenekler

g. Sosyal Zekâ

Sosyal zekâ kavramı, ilk olarak Dewey (1909:33) tarafından kullanılmış ve sosyal durumları gözlemlene ve idrak etme gücü olarak tanımlanmıştır. Modern anlamda ise sosyal zekâyâ ilk defa Thorndike (1920) tarafından çok faktörlü zekâ kuramı altında yer verilmiştir. Thorndike sosyal zekâyı, "insan ilişkilerinde akılcıca davranmak için erkekleri, kadınları, kız ve erkek çocuklarını anlama ve yönetme yeteneği" olarak tanımlamıştır (Kihlstorm ve Cantor, 2011:564). Bu tarihten itibaren çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmaya çalışılan sosyal zekâ çoğunlukla diğerleriyle anlaşabilme yeteneği şeklinde ifade edilmiştir (Moss ve Hunt, 1927:108; Vernon, 1933:44). Yirminci yüzyılın başında Thorndike'nin yaptığı tanımlamada mekanik, soyut ve sosyal zekâdan bahsetmesi başlangıçta bir ilgi görmüşse de hemen ardından sosyal zekâyı ölçümlemede başarısız olunması bu alanda yeterli ilginin oluşmasını engellemiştir (Goleman, 2007:403). Buna rağmen zekânın sosyal yönünü tanımlama ve ölçümleme girişimleri devam etmiştir. Wechsler (1958:176) yetişkin zekâ ölçeğini (Wechsler Adult Intelligence Scale- WAIS) geliştirirken kendinden önceki araştırmacılara oranla sosyal zekâyâ daha az yer vermekle beraber sosyal zekâyı, kişinin sosyal durumları kavrama kabiliyeti olarak ifade etmiş ve bu zekâ türünün kendi hazırladığı zekâ ölçüm testinde (WAIS) resim düzenleme

alt testi (picture arrangement test) ile ölçülebileceğini öne sürmüştür (Campell ve McCord,1996). Bu tanımlamada Wechsler (1958:75) sosyal zekâyı ayrı bir boyut olarak değil, genel zekânın sosyal durumlara uyarlaması şeklinde ele almıştır. Wechsler'in bu değerlendirmesi, sosyal zekânın psikoloji alanında zekânın ayrı bir boyutu olarak ele alınmasının önünü tıkayan bir husus olduğu iddia edilmektedir (Goleman, 2007: 405).

Araştırmacılar beyinin işleyişi ve zekâ üzerine yapılan nörolojik araştırmalarda (Preston ve DeWaal, 2002; Blakemore ve Frith, 2003) insanları diğer canlılardan ayıran önemli bir özelliğin de bilişsel yeteneklerden ziyade sosyal becerilerden kaynaklanabileceğini vurgulamışlardır. Sinirbiliminde yaşanan gelişmeler ve özellikle sosyal sinirbiliminin ortaya çıkışı ile sosyal zekâ alanındaki çalışmalar da hız kazanmış ve bu zekâ türünün duygusal zekâ ardından diğer değişkenlerle olan ilişkisi sıkça çalışılmaya başlanmıştır (Goleman, 2007:403). Bu anlamda esasen sosyal zekânın tek başına değil de duygusal zekâ ile beraber ele alınması gerektiği görüşü de gündeme gelmiş Bar-On (2006) gibi bazı araştırmacılar bu iki olguyu birleştirip duygusal sosyal zekâ (Emotional Social Intelligence- ESI) adı altında incelemiştir.

Sosyal zekâ, yapılan ilk çalışmalarda bilişsel (diğerlerini anlama) ve davranışsal (diğerlerini yönetme) olmak üzere iki boyut altında değerlendirilmiştir (Doğan ve Çetin, 2009). Müteakip çalışmalarda ise sosyal zekânın çok boyutlu bir yapıdan ibaret olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Bu alanda yapılan bazı çalışmalar ve sonuç olarak belirlenen boyutlar Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo 2 :Sosyal Zekâ Modelleri

Araştirmacı	Marlowe (1986)	Albrecht (2006)	Goleman (2006:331)
Boyutlar	1. Sosyal İlgı 2. Sosyal Öz Yeterlilik 3. Empati Becerisi 4. Sosyal performans Becerisi	1. Sosyal Farkındalık 2. Duruş-Tavır 3. Özgünlük 4. Açıklık 5. Empati	1.Sosyal Farkındalık Temel Empati Empatik İsbet Dinleme Sosyal Biliş
			2.Sosyal Beceri Eşzamanlılık Benlik Sunumu Nüfuz (Etki) İlgı

ğ. Kültürel Zekâ

Zekâ türleri açısından yapılan pek çok çalışmadan birisi de kısaca farklı kültürel değerlere sahip kişilerin olduğu ortamda (uluslararası organizasyonlar, firmalar, askerî ve sivil kurumlar vb.) etkin ve verimli çalışabilme yeteneği şeklinde tanımlanan (Earley ve Ang, 2003; Ang ve Van Dyne, 2008) Kültürel Zekâ (KZ)dır. Kültürel zekâ, zekânın sadece bilişsel faktörden oluşmadığı varsayımından (Ackerman,1996; Gardner, 1983) yola çıkarak, çok boyutlu zekâ modeline (Sternberg ve Detterman, 1986) dayandırılarak geliştirilmiştir (Ang ve Van Dyne, 2008a). Her ne kadar küreselleşmenin dünyayı pek çok açıdan daha “küçük ve düz” bir hâle getirdiği (Friedman, 2005) söylene de Ang ve arkadaşlarına (2007) göre gittikçe karmaşıklaşan ve çok farklı kültürden insanların beraber çalışmak durumunda olduğu örgütlerde durum hiç de öyle değildir. Bireysel olarak yerel bir örgütte son derece başarılı bir şekilde çalışabilen bir kişinin aynı başarıyı farklı kültürlerden insanların olduğu ortamda her zaman sürdüremeyebileceğinden yola çıkarak bu tarz ortamlarda başarılı olabilmenin ayrı bir yetenek gerektirdiği görüşünü savunan araştırmacılar geliştirdikleri ölçek ile kültürel zekânın dört boyuttan oluştuğunu ortaya koymuşlardır (Ang vd., 2007; Van Dyne, Ang ve Koh, 2008). Geliştirilen bu

modele göre kültürel zekâ aşağıda açıklanan (i) üstbilişsel, (ii) bilişsel, (iii) motivasyonel ve (iv) davranışsal boyutlardan oluşmaktadır (Earley ve Ang, 2003; Ang ve Van Dyne, 2008b):

-Üstbilişsel KZ: Kişinin farklı kültürden kişilerle olan etkileşimindeki bilinç ve farkındalık seviyesini gösterir. Kültürel bilgiyi edinme ve onu kavramada kullanılan zihinsel süreçleri ve bu süreçlerin kontrolünü içerir. Üstbilişsel faktör KZ için pek çok açıdan kritiktir çünkü farklı kültürler hakkında aktif düşünmeyi destekler, kültürel olarak sınırlandırılan kalıplaşmış inanç, düşünce ve yargıları tetikler son olarak da farklı kültürel ortamda kişinin tasarladığı stratejileri uygulaması ve adapte etmesine yardımcı olur.

-Bilişsel KZ: Kişinin farklı kültürlere ait daha somut bilgilerinin seviyesini gösterir. Farklı kültürlere ait değerler, normlar, uygulamalar ve adetler hakkında kişinin eğitim ve tecrübe yoluyla edindiği bilgileri içerir. Bilişsel faktör KZ için kritik bir bileşendir zira diğer kültürlere ait bilgi kişinin fikirlerine ve davranışlarına yön vermektedir.

-Motivasyonel KZ: Farklı kültürler hakkında bilgi edinme ve bu ortamlarda çalışmak için kişinin dikkat ve enerjisini yönlendirebilme kapasitesini gösterir. Motivasyonel faktör KZ için kritiktir çünkü dürtünün kaynağıdır. Bu boyut isteği oluşturan temel bileşendir.

-Davranışsal KZ: Farklı kültürlerden kişilerle etkileşim hâlindeyken sözlü ya da sözlü olmayan davranış biçimlerini uygun şekilde sergileme kapasitesidir. Aslında tüm diğer süreçlerin dışarıya yansıması olarak tezahür eden bu bileşen belki de KZ faktörleri arasında en kritik olandır çünkü diğerleri tarafından algılanan KZ düzeyinin bu faktör ile sergilenen davranışlardan ibaret olduğu söylenebilir.

Özellikle küreselleşme ve artan rekabet şartlarının etkisiyle ulusal sınırları aşarak farklı kültürel ortamlarda faaliyet gösteren örgütlerin çoğalması ve çok uluslu örgütlerin önem kazanmasıyla bu örgütlerde etkin ve verimli çalışabilecek personelin belirlenmesi ve temini de önem kazanmıştır (Şahin ve Gürbüz, 2012). Bu anlamda bakıldığında günümüzde pek çok

araştırmacı tarafından kültürel zekânın başta performans olmak üzere kişilik özellikleri, yönetim süreçleri ve diğer örgütsel davranış faktörleri ile olan ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Ang, Van Dyne ve Koh, 2006; Ang vd., 2007; şahin, 2011; şahin ve Gürbüz, 2012; Rockstuhl, Sığrı, şahin, Gürbüz ve Ang, 2012; Amiri, Moghimi ve Kazemi, 2010).

3. ZEKÂYI ÖLÇME GİRİşİMLERİ- ZEKÂ TESTLERİ

Sosyal bilim araştırmalarında ilgilenilen değişkenlerin büyük çoğunluğu gibi (Gürbüz ve şahin, 2014:142) zekâ da kavramsal bir değişkendir ve doğrudan ölçülmesi pek mümkün değildir. Genellikle soyut, muğlak ve gerçek hayatta doğrudan gözlemlenemeyen olgularla ilgilenen araştırmacılar öncelikle kavramlaştırma (conceptualization) ve işletimselleştirme (operationalization) süreçleriyle işe başlamak durumundadırlar (Gürbüz ve şahin, 2014:80; Rubin ve Babbie, 2011:165). Benzer şekilde zekâ kavramı ile ilgilenen araştırmacılar da öncelikle bu kavramı araştırma konusuna ve amacına göre önceki bölümlerde izah edildiği şekilde kavramlaştırmış müteakiben de ölçümleyebilmek için işletimselleştirmeye çalışmışlardır.

Geçmişten günümüze önemli ve ilgi çekici bir konu olan kişilerin sahip oldukları zekâ düzeylerini sayısal yöntemlerle ölçme girişimleri somut olarak 20'nci yüzyılın başında Fransa'da okullara seğıilecek öğrencilerin belirlenmesi maksadıyla yöneticilerin bir psikolog olan Alfred Binet'e başvurularıyla karşımıza çıkmaktadır (Gardner, 2006:13). Binet, zekânın özelliklerini ortaya koymaya çalışmamış, zekâyı ölçecek ilk psikometrik test üzerine odaklanmıştır (Boyce, 2001:9). Binet yaptığı çalışmalar neticesinde bilişsel zekâyı ölçümleyebildiği bir test (IQ) geliştirmeyi başararak bu alana önemli bir katkıda bulunmuştur. Müteakip yıllarda özellikle ABD silahlı kuvvetlerince Birinci Dünya Savaşı'na katılacak askerî personeli seğımek için kullanılan bu test oldukça yaygın hâle gelmiştir. Bu yaygınlığın altında yatan en önemli etmenin zekânın ölçülebilir bir olgu hâline dönüşmesi olduğu söylenebilir (Gardner, 2006:14). Her ne kadar günümüzde zekâyı

ölçümlemede IQ'nun tek başına yeterli bir araç olmadığı düşünülse de ortaya çıktığı dönem için bu çalışma psikolojinin en büyük başarılarından biri olarak görülmekteydi. IQ ve benzeri testlerin gelişmesiyle zekânın kavramlaştırılmasına önemli katkıda bulunan araştırmacılardan olan Boring (1923)'in "Zekâ, zekâ testlerinin ölçtüğü şeydir" yaklaşımı akılda kalan fakat kısıtlı bir tanım olmakla beraber (Urbina, 2011:20) temelinde zekâyı tanımlamanın ve dolayısıyla ölçümlemenin tek ve doğru bir yönteminin olamayacağı düşüncesini taşıması açısından önemlidir.

Murphy, Spies ve Plake (2006)'in yayımladığı basılı testler (Tests in Print) yayınından "zekâ ve genel kabiliyet" kategorisinde 202 adet test bulunmaktadır (Urbina, 2011:21). Bu testlerden sadece 27 adedinin başlığında zekâ kelimesi geçmektedir. Bu durum aslında zekâyı ölçmek için kullanılan testlerin zekâyı oluşturan yetenekleri ayrı ayrı ölçtüğü gerçeğine de işaret etmektedir. Tek başına bir testle, toplam zekânın ölçülebileceği görüşü son derece iddialı bir yaklaşım olacaktır. Özellikle Gardner (1983) ve Sternberg (1986)'in zekânın çok boyutlu yapısı ile ilgili fikirlerinden sonra geliştirilen zekâ testlerinin aslında sadece zekânın bilişsel boyutunu ölçümleyebildiği gerçeği kabul edilmeye başlanmıştır. Bu noktada daha önce de ifade edildiği gibi Urbina (2011:24)'nin "Zekâ testleri gerçekten zekâyı ölçüyor mu?" sorusuna verdiği "hayır" cevabı anlam kazanmaktadır. Dolayısıyla başta da belirtildiği üzere zekâ testleri sadece araştırmacının yaklaşımıyla ilgili olarak ölçümlemeye çalıştığı yeteneği belli bir doğruluk oranında ölçmektedirler.

Araştırmanın dayandığı temel zekâ kuramları bölümünde bahsi geçen zekâ türlerine yönelik ölçek geliştirme çalışmaları alanyazında hızla devam etmektedir. Pek çok araştırmacının hemfikir olduğu zekânın çevresel ve kültürel etkilerle şekillendiği (Urbina, 2011:25) görüşünden yola çıkarak bu alanda geliştirilen ölçeklerin kültürel ve çevresel faktörler ışığında her ülke ve hatta bölge için yeniden değerlendirilmesi ihtiyacı hasıl olmaktadır. Kavramlaştırma aşamasında başarılı olan zekâ kuramlarının hepsinin

maalesef işletimselleştirme aşamasında çeşitli nedenlerle aynı başarıya ulaşamadığı görülmektedir.

4. ASKERÎ ORTAM VE ASKERÎ ORTAMIN ÖZELLİKLERİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın temel değişkeni olan ve kavramlaştırmaya çalıştığımız askerî zekânın içerisinde geliştiği ortam (çevreyi) tanımlanmaya çalışılacaktır. Müteakiben tanımlanan bu ortamın Türk Kara Kuvvetlerindeki özellikleri, çalışma hayatındaki diğer ortamlarla (sivil ortam) karşılaştırmalar yapılarak belirlenmeye çalışılacaktır. Bu bölümde ifade edilen hususlar ilgili yazından ve araştırmanın veri toplama aşamasında yapılan yarı yapılandırılmış mülakata iştirak eden katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak oluşturulmuştur.

a. Askerî Ortam

Her bir mesleğin kendine has yapı, kültür, terminoloji ve ortamı bulunmaktadır. "Askerlik mesleğini diğerlerinden ayıran mesleğe özgü uzmanlık, ancak uzun süreli bir eğitim ve tecrübe ile elde edilebilir" (Sığırı, 2005). Bu anlamda bakıldığında askerlik mesleğinin icra edildiği askerî ortamı ve yapıyı tanımlamak ve ayırt edici özelliklerini belirlemek önem arz etmektedir.

Araştırmada bahsedilen askerî ortam; araştırmanın evrenini oluşturan Türk Kara Kuvvetlerinde görev yapan subay ve astsubayların büyük çoğunluğunun meslek hayatlarına başladıkları okullardan (Askerî Liseler, Astsubay Hazırlama Okulları, Harp Okulları ve Sınıf Okulları) itibaren içinde buldukları ve mesleklerini icra ettikleri tüm birlik, karargâh ve kurumları kapsayan geniş bir alandan oluşmaktadır. Tanımın bu kadar geniş bir alanı kapsayacak şekilde yapılmasında kurumun performans değerlendirme sisteminde de çalışanları değerlendirirken kıta, kurum ve karargâh personeli için belirgin ölçüde ayrıma gitmemesi etkili olmuştur.

Türk Kara Kuvvetleri Komutanlığının vazifesi, "Türk Silahlı Kuvvetlerinin bir parçası olarak Anayasa, yasalar ve diğer yasal mevzuatla verilen görevleri yerine getirmektir" (kkk.tsk.tr., 2014) şeklinde ifade edilmiştir. Bu maksadın tahakkuku için araştırma evrenini oluşturan subay ve astsubaylar kendilerine verilen görevleri yukarıda ifade edilen ortamda ifa etmektedirler.

b. Askerî Ortamın Özellikleri

Askerî ortam özellikle Türkiye Cumhuriyeti'nin 1111 sayılı Askerlik Kanunu'nun birinci maddesi gereği Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı her erkeğin askerlik yapmaya mecbur kılınması sebebiyle erkeklerin çoğunlukta olduğu bir ortamdır. Her ne kadar günümüzde kadınlar da profesyonel anlamda Türk Kara Kuvvetlerinde askerlik yapabilseler de oranları son derece düşük seviyededir. Esasen askerlik mesleğinin doğası gereği diğer ülke ordularında da kadın askerlerin oranları son derece düşüktür. Dünya ordularından hem kadın hem de erkeklerin zorunlu askerlik yaptığı İsrail ordusunda bile zorunlu askerlik yapanlarda kadın oranı %30, profesyonel kadın askerlerin oranı ancak %20 civarındadır (İzraeli, 2009). ABD ordusunda ise kadın asker oranı 2013 verilerine göre %16'dır (army.mil., 2014).

Askerî ortamı sivil ortamdaki belirgin şekilde ayıran özelliklerden bir diğeri stresin varlığıdır. Askerî ortamda, birlik ve kurumların konuşlanmaları gereği ailelerden ayrı kalma, 365 gün 24 saat her an göreve hazır olma durumu en önemli stres faktörlerindedir (Lilley, 2012). Campbell ve Nobel (2009)'e göre her ne kadar belirli oranlarda örtüşse de askerî ortamda sivil ortamda olmayan belirgin stres sebeplerinin (stresör) varlığı söz konusudur. Yapılan araştırmalarda aileden uzak bölgelerde askerî maksatlar için konuşlanmanın askerî personel için en belirgin stres sebebi olduğu görülmüştür (Martin, Ghahramanlou-Holloway, Lou, ve Tucciarone, 2009; Campbell ve Nobel, 2009). Stresin başka bir sebebi de icra edilen görevlerde hayati tehlikenin varlığı ile beraber görev yapılan personelin sorumluluğunun üstlenilmesidir (Kavanagh, 2005). Türk Kara Kuvvetlerinin vazifesi gereği

gerek iç güvenlik bölgesi olarak tabir edilen harekât bölgesinde gerekse yurt dışında ifa edilen (Afganistan, Irak vb.) görevlerde benzer durumun olduğu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak yapılan mülakatlarda sıklıkla belirsizliğin oluşturduğu stresten de söz edilmiştir.

Günümüzde orduların sıklıkla mücadele etmek durumunda oldukları tehlike terörizmdir. Özellikle 2001 yılında ABD'ye yönelik düzenlenen ve tarihe 11 Eylül Saldırıları olarak geçen terör saldırılarından sonra başta ABD olmak üzere (FM-1, 2005) dünya genelinde düşman algısı değişmiştir. Terör tehlikesinin olduğu ortamda belirsizlik ve öngörülemezlik başa çıkılması gereken önemli sorunlardır. Özellikle iç güvenlik harekât bölgesinde olmak üzere Kara Kuvvetlerindeki ilgili karargâh ve birliklerde terör kaynaklı belirsizlik ve öngörülemezlik de askerî ortamı diğer ortamlardan ayıran özelliklerden biridir.

Her ne kadar sivil örgütlerde de hiyerarşik bir yapıdan söz edilse de askerî ortamda katı bir disiplin anlayışına dayalı hiyerarşik yapıdan söz etmek mümkündür. Çetingüç ve Büyükçakır (1994) askerî ortamı; "katı disiplin uygulanan, bireysel alışkanlıkların ve özgürlüklerin kısıtlandığı; savaş başarısını sağlamak için, giyilen üniforma gibi üniform davranışların da dayatıldığı ortam" olarak tanımlamışlardır. Bu durumda katı disiplin anlayışı ve üniformanın varlığının belirgin şekilde askerî ortamı diğer ortamlardan ayırdığı söylenebilir.

Meslek hayatı boyunca sürekli atamalarla yeni ve farklı görevlerin ifa edilmek durumunda olunması, personelin hem farklı kadro görevleri için bilgi ve yeteneklerini geliştirmek zorunda olmasını hem de farklı fizikî ve sosyal ortamlara uyum sağlamasını gerektirmektedir. Merkezî atama sisteminin bir sonucu olarak personelin çalışacağı kişileri belirleyememesi de askerî ortamın belirleyici özelliklerinden birisi olduğu ifade edilebilir.

Bunlara ek olarak askerî ortam, "vazife tamamlanmadan mesai bitmez" anlayışının hakim olması sebebiyle çoğu zaman herhangi bir maddi karşılık (fazla mesai ücreti vb.) olmaksızın mesai saatleri dışında ve tatil

günlerinde de çalışmaların devam ettiği bir ortam olarak da tanımlanabilir. Bu durum Organ (1988) tarafından 'iyi asker sendromu', Van Dyne ve LePine (1998) tarafından 'ekstra-rol davranışları' olarak adlandırılan ve Smith, Organ ve Near (1983)'in yazında ilk defa Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) ismiyle tanımladıkları davranışlara örnek olarak gösterilebilir.

Yukarıda belirtilen özellikler askerî ortamı diğer ortamlardan ayıran belirgin özelliklerdir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında bu ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan kişisel özelliklerden yola çıkarak askerî ortamda etkin ve verimli çalışabilmenin koşullarından bahsedilecektir.

5. YENİ BİR ZEKÂ TÜRÜNE DOĞRU: ASKERÎ ZEKÂ

Bu araştırma evrenini oluşturan subay ve astsubaylar Türk Kara Kuvvetlerindeki lider kadrolarda görev yapmaktadırlar. Bu anlamda bakıldığında araştırmanın konusu olan zekâ, bir anlamda askerî liderlerin zekâsı olarak da değerlendirilebilir. Liderlik yaklaşımları incelendiğinde liderde bulunması gereken özelliklerin farklı araştırmacılar tarafından değişik şekillerde ifade edildiği ancak genelde zekâ/akıldan bahsedildiği görülmektedir. ABD ordusunun yaptığı askerî liderlik ihtiyaçlar modelinde askerî liderlerin başarılı olabilmesi için ihtiyaç duyduğu üç özellik (i) zekâ ve akıl, (ii) karakter ve (iii) görünüm olarak belirlenmiş (FM 6-22, 2006:2-3), tanımlamanın devamında zekâ ve akıl liderin zekâsı olarak açıklanmıştır (FM 6-22, 2006: 6-1). Diğer orduların ilgili talimnameleri incelendiğinde de "zekâ ve akıl" özelliğinin askerî liderde bulunması gereken özelliklerden biri olduğuna sıklıkla vurgu yapıldığı görülmektedir. Benzer şekilde Türk Kara Kuvvetlerindeki liderlerde bulunması gereken özelliklerden birisinin de zekâ ve akıl olduğu bilinmektedir. Pek tabi burada bahsedilen zekâ ve akıl başta bilişsel zekâ olmak üzere önceki bölümlerde bahsedilen yetenekleri de kapsamaktadır.

Çalışma hayatında başarıyı nasıl tanımlarsınız sorusunun cevabını vermek pek kolay değildir (Stein ve Book, 2006:316). Göreceli bir kavram

olan başarıyı tanımlamak oldukça zordur. Bu konuda pek çok popüler tartışma yapılmasına rağmen tam olarak yapılabilen bir başarı tanımı mevcut değildir. Genel olarak başarıyı hedeflenen sonuçlara ulaşabilme olarak tanımlayabiliriz. Sayısal verilerle başarı veya başarısızlığı tanımlayabilmek her alanda mümkün olmamaktadır. Örneğin akademik başarıdan söz edebilmek için icra edilen sınavlardan geçerli ve yüksek notları almak yeterli olacaktır ancak herhangi bir meslekte veya genel olarak hayatta başarıdan bahsetmek için tüm girdileri ve sonuçları sayısallaştırmak pek mümkün görünmemektedir. Burger (2006) kişilik alanında yapılan çalışmalar kapsamında "yüklemeler" kuramını açıklarken kişilerin başarılarını zekâ gibi kararlı bir nedene bağlayabileceklerini ifade etmiştir. Bu açıdan bakıldığında zekâ ile başarı arasında bir ilişkiden bahsedilebilir.

Araştırma kapsamında yapılan mülakatlarda katılımcılar başarıyı farklı açılardan değerlendirerek birbirinden farklı onlarca cevap vermişlerdir. Örneğin bazıları başarıyı üstler tarafından takdir edilmek olarak tanımlarken, bazıları da astlar tarafından beğenilmek olarak ifade etmiştir. Bazılarına göre başarı kişinin kendini huzurlu hissetmesi olarak algılanırken bazıları için başarı etrafındakilerin mutluluğu olarak tanımlanmıştır. Bununla beraber "Askerî ortamda başarılı olabilmek için gerekli özellikler nelerdir?" sorusu yöneltilen tüm katılımcılar kendi başarı algılarına göre bu soruyu cevaplandırmış ve sonuçta daha sonraki bölümlerde açıklayacağımız askerî ortamda başarı için gerekli olan özellikler ortaya çıkmıştır.

Türk Kara Kuvvetlerinde subay ve astsubaylar çoğunlukla yönetici pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında araştırma kapsamındaki askerî personelin, yazında pek fazla araştırılmayan ve Sternberg (1997a)'e göre analitik, yaratıcı ve pratik zekâların birleşiminden oluşan yönetsel zekâyâ sahip olmaları gerektiği ifade edilebilir. Ancak bu konuda kavramsal bir çalışma yapan Çapraz ve arkadaşlarının (2009) da ifade ettiği gibi yönetsel zekâyı sadece bu üç zekâ türü ile açıklamak mümkün gözükmemektedir. Önceki bölümde bahsedilen askerî ortamın farklılıkları da dikkate alındığında askerî liderlerin sahip olması gereken zekâ

zelliklerinin veya yeteneklerin ayrıca tanımlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Zekânın en önemli özelliklerinin çevreye uyum, hayatı devam ettirebilme ve yapılan işlerde başarıya ulaşabilme yetenekleri olduğu göz önünde bulundurularak askerî ortama (evreye) uyum sağlayabilmek ve başarılı olabilmek için gerekli özelliklerin tanımlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ASKERİ ZEKÂNIN ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Askerî zekânın ölçümüne yönelik bir ölçek geliştirme çalışması isimli bu bölümde araştırma soruları ile araştırmanın ölçek geliştirme modeline, yöntemine ve bulgularına yer verilmiştir. Araştırma nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yazında yeni bir olgunun kavramlaştırılarak ölçüm aracı geliştirme çalışmalarının genel olarak kavramsal çerçevenin belirlenmesi, madde/soru havuzunun oluşturulması, ölçeğin geliştirilmesi ve yapılandırılması ile ölçeğin değerlendirilmesi safhalarından oluştuğu görülmektedir (Schwab, 1980; Erdemir, 2007; Neuman, 2012; Hinkin ve Schriesheim, 1989). Önceki bölümde ilk safha olan kavramsal çerçeve belirlenmiş ve elde edilen bilgiler ışığında ölçek geliştirme safhasına geçilmiştir. Araştırmanın bundan sonraki bölümü bir ölçek geliştirme çalışması olması sebebiyle yazında genel kabul gören ölçek geliştirme aşamalarına benzer şekilde (i) madde havuzunun oluşturulması (Bu araştırmaya özgü olarak kavramlaştırma aşaması da bu aşamada incelenecektir.), (ii) ölçeğin yapılandırılması ve (iii) ölçeğin değerlendirilmesi aşamaları olmak üzere üç aşamadan oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Bahsedilen her aşamada örneklem, veri toplama araçları, işlem, analiz ve bulgular ayrı ayrı incelenmiştir.

1. ARAŞTIRMA SORULARI

Önceki bölümlerde askerî ortamda etkin ve verimli bir şekilde çalışarak başarılı olabilmek için gerekli özelliklerden oluşan askerî zekâ tanımlanmaya çalışılmış, önemi belirtilmiş ve neden böyle bir çalışmanın yapılmasına gerek duyulduğu hakkında bilgiler verilmiştir. Askerî ortamda başarı için gerekli olan özelliklerin belirlenmesine ve ölçümüne yönelik yazında herhangi bir ölçek veya önceden yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle yeni ve daha önce az çalışılmış bir konu olan

askerî zekâ özelliklerini belirlemek maksadıyla araştırma keşfedici nitelikte başlamıştır (Rubin ve Babbie, 2011: 133; Neuman, 2012:51; Gürbüz ve Şahin, 2014:97). Bu tür çalışmalarda maksat hipotezlerin testinden ziyade yeni olgulara yönelik rafine edilmiş araştırma sorularına doğru yönelmektir (Neuman, 2012:51). Araştırma sorunsalı ile ilgili henüz yeterli bilgi birikimi olmadığından araştırmaya hipotezler yerine aşağıda belirtilen araştırma soruları ile başlanmıştır.

-Askerî zekâ nedir?

-Askerî ortamda başarılı olabilmek için bir kişide bulunması gerekli olan özellikler nelerdir?

-Askerî zekâ hangi boyutlardan oluşmaktadır?

-Askerî zekâyı ölçecek bir ölçüm aracında hangi maddeler yer almalıdır?

-Geliştirilecek askerî zekâ ölçeğinin diğer ölçeklerle birleşim ve ayrışım geçerliliği nasıldır?

-Geliştirilecek askerî zekâ ölçeğinin yordamsal geçerliliği nasıldır?

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma kavramlaştırma ve ölçek geliştirme çalışmasıdır. Askerî ortamda etkin ve verimli çalışarak başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özelliklerin belirlenmesi maksadıyla öncelikle askerî zekâ kavramlaştırılmaya müteakiben de bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Tümevarımcı bir yöntem ile nitel olarak başlayan araştırmada öncelikle incelenen konu olan zekâ üzerinde durulmuştur. Çoklu zekâ kuramı altında geliştirilen zekâ türleri incelenmiş, araştırmamıza en yakın olarak Sternberg (1988, 1996)'in üçlü zekâ ve başarılı zekâ modeli ile Earley ve Ang (2003)'in kültürel zekâ modeli temel alınmıştır. Yapılan yazın taraması ve araştırmalar ışığında kültürel zekâ modelini oluşturan araştırmacılarla örneği EK-A'da sunulan e-posta

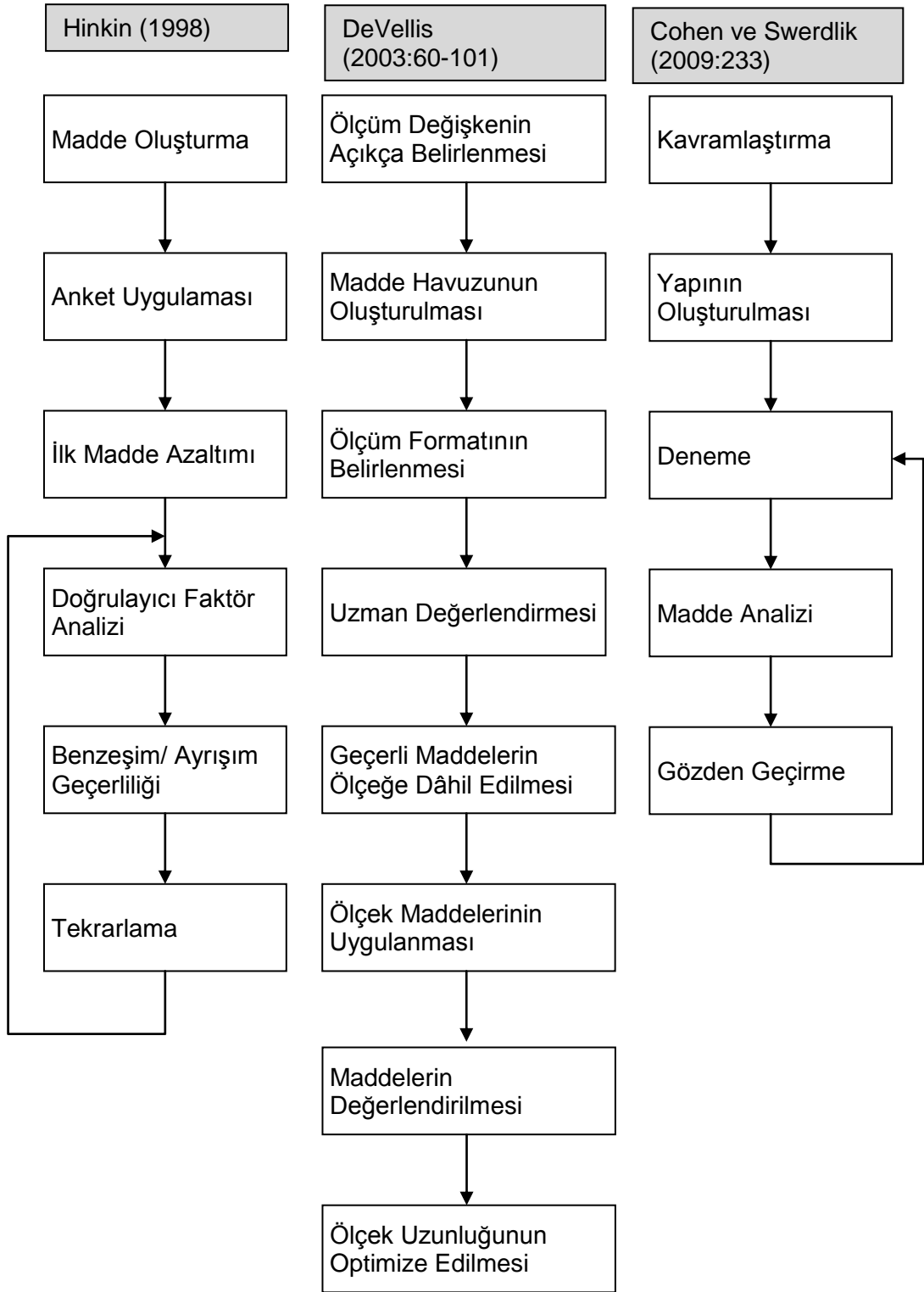
yoluyla irtibata geçilerek konu hakkında bilgi alınmıştır. Müteakiben çalışmamıza özgü olarak kendi araştırma modelimiz yukarıda ifade edilen ölçek geliştirme modelleri temel alınarak oluşturulmuştur.

a. Ölçek Geliştirme Süreci

Ölçümleme, bilimin temel faaliyetlerinden biridir (DeVellis, 2003:2). İnsan ile ilgilenen bütün bilim dalları çeşitli formlarda ölçek kullanmakta ve her bilim dalı kendine has yöntem ve araçlarla bu ölçümleme araçlarını geliştirmektedirler (Cohen ve Swerdlik, 2009;1). Çoğunlukla soyut kavramlarla ilgilenen sosyal bilimlerde ölçme işlemi somut kavramlarla ilgili ölçme işlemine nazaran daha güçtür (Gürbüz ve Şahin, 2014:144).

Sosyal bilimler alanında ölçek geliştirme çalışmaları incelendiğinde birçok farklılıklar olmakla beraber genelde benzer bir süreci takip ettikleri görülmektedir. Bu alanda Hinkin (1995)'in çalışmasında önerdiği ölçek geliştirme süreci çoğunlukla kabul gören bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahse konu çalışmada Hinkin (1995), ölçek geliştirme sürecini (i) madde oluşturma, (ii) ölçek geliştirme ve (iii) ölçeğin değerlendirilmesi aşamalarından oluşan basit bir model üzerinden açıklamıştır. Müteakip çalışmalarında bu süreci detaylandıran Hinkin (1998)'in ve bu alanda kabul gören diğer araştırmacıların ölçek geliştirme sürecine ait modelleri Şekil-1'de sunulmuştur.

Yapılan ölçek çalışmaları incelendiğinde genelde Hinkin (1995)'in önerdiği şekliyle üç aşamalı modelin takip edildiği görülmektedir. Araştırmanın amacına, alandaki bilgi birikimine ve yapılacak analizlere (güvenirlilik analizleri ve benzeşim, ayrışım, yordama geçerliliği analizleri gibi) göre bu üç aşamanın ihtiyaç duyulan kısımlarının daha ayrıntılı olarak bazı kısımlarının ise yüzeysel olarak incelendiği görülmektedir. Bu araştırmanın ölçek geliştirme modeli, Gürbüz ve Şahin (2014:185)'in örnek modeli temel alınarak araştırma ihtiyaçlarına göre uyarlanarak geliştirilmiştir.



şekil 1: Ölçek Geliştirme Süreçleri

b. Araştırmanın Ölçek Geliştirme Modeli

Araştırma ihtiyaçlarına göre Gürbüz ve Şahin (2014:185)'in örnek modeli temel alınarak tasarlanmış olan ölçek geliştirme modeli Tablo-3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırmanın Ölçek Geliştirme Modeli

Aşama Nu.	Aşama İsmi	Amaç	Araştırma Yöntemi
1	Madde/Soru Havuzunun Oluşturulması (Araştırma-1)	Kavramsal çerçevenin oluşturulması	Bilimsel veri tabanları ile yazın taraması, Alandaki araştırmacılar ile görüşme (Tümdengelim)
		İfadelerin düzenlenmesi	Yarı yapılandırılmış mülakat (Tümevarım)-İçerik analizi-Betimsel analizler
		Askerî ortamda başarı için ihtiyaç duyulan özelliklerin önem derecelerinin belirlenmesi	Önem derecesi belirleme anketi - Betimsel analizler
		Ölçekte yer alabilecek maddelerin üretilmesi	Yazındaki ölçeklerden istifade ile maddelerin oluşturulması
2	Ölçeğin Geliştirilmesi ve Yapılandırılması (Araştırma-2)	Uygun olmayan maddelerin elenmesi: Görünüm ve içerik geçerliliğinin sağlanması	Uzman Görüşü
		Uygun olmayan maddelerin elenmesi: Ölçekteki gizli faktörlerin açığa çıkarılması - Geçerliliğin ölçümü	Pilot uygulama-Anket-Betimsel analizler/Geçerlik (Keşfedici faktör analizi, Lojistik regresyon analizi)
		Ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilmesi	Pilot uygulama-Anket-Betimsel analizler ve Güvenilirlik analizleri

3	Ölçeğin Son Şeklinin Verilmesi ve Değerlendirilmesi (Araştırma-3)	Ölçeğin faktör yapısının geçerliliğinin değerlendirilmesi ve gerekiyorsa değişiklik yapılması	Nihai Uygulama-Anket- Doğrulayıcı faktör analizi/alternatif modeller stratejisi
		Benzeşim, ayrılma ve yordama geçerliliklerinin tespiti	Nihai Uygulama-Anket-Pearson korelasyon/çoklu regresyon analizleri/ Alternatif modeller stratejisi (Doğrulayıcı Faktör analizi)
		Ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilmesi	Anket-İç tutarlılık analizi- Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı

Araştırmada genel olarak diğer çalışmalara benzer adımlar izlenmiştir. Buna ek olarak alanda askerî zekânın tanımlanmamış olması ve özelliklerinin belirlenmesinde daha kapsamlı bir çalışmanın yapılabilmesi maksadıyla diğer zekâ türlerinin alt boyutlarında bulunan özellikler ile askerî bağlamla ilişkili olabileceği değerlendirilen özellikler derlenerek örneği EK-B'de sunulan "Askerî Zekâ/Başarı Önem Derecesi Belirleme Anketi" oluşturulmuştur. Katılımcılardan, oluşturulan bu anketi başlangıçta icra edilen yarı yapılandırılmış mülakatı müteakip cevaplandırmaları istenmiştir. Böylece mülakat esnasında katılımcıların aklına gelmeyen fakat askerî ortamda başarılı olabilmek için gerekli olabileceği değerlendirilen özelliklerin önem derecelerinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

Araştırmanın bundan sonraki bölümünde modeldeki her üç aşama konunun anlam bütünlüğünü ve akışkanlığını sağlamak üzere,

- Evren ve örneklem,
- Veri toplama araçları,
- İşlem,
- Analiz,
- Bulgular başlıkları altında detaylı olarak incelenecektir.

3. ARAŞTIRMA-1: MADDE HAVUZUNUN OLUŞTURULMASI

Bu bölümde ölçek geliştirme sürecinin kritik bir aşaması olan madde havuzunun oluşturulmasında kullanılan örneklem, veri toplama araçları, işlem, analiz ve bulgulara yönelik bilgiler verilecektir.

Madde havuzunun oluşturulmasındaki temel düşünce geliştirilecek ölçeğin kapsam geçerliliğinin sağlanmasıdır (Hinkin, 1995). Bu aşamada, pilot uygulama için ölçülmek istenen yapıyla ilgili geniş bir madde havuzunun oluşturulması önem taşımaktadır. Madde havuzu oluşturulurken araştırmacı kişisel deneyimlerinden, ilgili yazından, konu ile ilgili uzmanların ve ölçülmek istenen yapı hakkında deneyimli kişilerin görüşlerinden yola çıkarak fazlaca madde yazabilir (Cohen ve Swerdlik, 2009:244). Madde havuzundaki madde sayısı ile ilgili net bir oran olmamakla beraber DeVellis (2003:66)'e göre bu sayı nihai ölçekteki madde sayısının üç veya dört katı olmalıdır, bu mümkün olmadığı takdirde en azından iki katı madde yazılmalıdır. Benzer şekilde Hinkin (1998) ve Cohen ve Swerdlik (2009:244) de madde havuzundaki madde sayısının nihai ölçekteki madde sayısının en az iki katı kadar olmasını önermişlerdir.

a. Evren ve Örneklem

Araştırma Türk Kara Kuvvetleri özelinde bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Bu kapsamda Araştırma-1'in evrenini Türk Kara Kuvvetlerinde çalışan subay ve astsubaylar oluşturmaktadır. Bu evrenden oluşturulan örneklemden veri toplamak için öncelikle ilgili komutanlığın izni ve onayı alınmıştır.

Araştırma-1 nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yürütülmüştür. Nitel özellikli mülakatlarda çoğunlukla olasılıksız örnekleme teknikleri (kolayda, amaçlı, teorik vb.) kullanılmaktadır (Whittaker, 2009:35; Neuman, 2012:320; Gürbüz ve Şahin, 2014:127). Strauss ve Corbin (1998)'e göre nitel yaklaşımlı mülakatlarda örneklem sayısını önceden belirlemek mümkün değildir. Araştırmacı konunun doygunluğa ulaştığı anlamlı olarak

yeni bilgilerin elde edilemediği ana kadar mülakat yapmaya devam edebilir. Bu nedenle nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü ile ilgili kesin bir sayı ifade edilememektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011:115).

Türk Kara Kuvvetlerinde çalışan subay ve astsubaylar evreninden Ankara ilindeki çeşitli birlik, karargâh ve kurumlarda çalışan 47 subay ve astsubay ile daha önce kurumda çalışmış ancak bir şekilde (emeklilik, ayrılma vb.) kurumdan ayrılmış 13 personel bu aşamanın örneklemine oluşturmaktadır. Yarı yapılandırılmış mülakat için seçilen personelin önceki bölümde bahsedilen askerî ortamın özelliklerini yansıtabilmek amacıyla çeşitli sınıf (piyade, tank, personel, kurmay vb.) ve görevlerde (kıta, yurt içi ve yurt dışı karargâh ve kurumlarda) çalışmış personel arasından seçilmesine dikkat edilmiştir.

Tablo 4: Araştırma-1 Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Cinsiyet	Frekans	Oran (%)
Kadın	3	% 5
Erkek	57	% 95
Rütbe	Frekans	Oran (%)
Başçavuş	1	% 1,7
Üsteğmen	3	% 5
Yüzbaşı	13	% 21,7
Binbaşı	12	% 20
Yarbay	4	% 6,7
Albay	14	% 23,3
Diğer (kurumdan ayrılmış)	13	% 21,7
Toplam	48	% 100
Hizmet Yılı	Min-Maks.	Ortalama
	5-31	16,91
Yaş	Min-Maks	Ortalama
	27-52	39,04

Farklı yöntemlerle (yarı yapılandırılmış mülakat ile yüz yüze ve genel ağ üzerinden yazışma ile) ulaşılan 47 ve 13 kişilik örnekleme ait elde edilebilen demografik özelliklere göre (Tablo-4) katılımcıların %95'i (n = 57)

erkek, %5'i (n = 3) kadındır. Katılımcıların % 1,7'si (n = 1) başçavuş, %5'i (n = 3) üsteğmen, %21,7'si (n = 13) yüzbaşı, %20'si (n = 12) binbaşı, %6,7'si (n = 4) yarbay, %23,3'ü (n = 14) albay ve %21,7'si (n = 13) kurumdan ayrılmış (diğer) personelden oluşmaktadır. Yüz yüze mülakata katılanların en genci 27, en yaşlısı 52 yaşında olmak üzere yaş ortalaması 39,04; en az tecrübelisi 5 yıl, en fazla tecrübelisi 31 yıl olmak üzere hizmet yılı ortalaması 16,91'dir. Belirtilen cinsiyet, rütbe, hizmet yılı oranlarının evrene ait oranlara yakın olduğu düşünülmektedir.

Yarı yapılandırılmış mülakata katılan 47 personel mülakatı müteakip önem dereceleri belirleme anketini doldurmuşlardır. Genel ağ üzerinden ulaşılan diğer personele anket formu gönderilmemiştir.

b. Veri Toplama Araçları

Madde havuzu oluşturulurken tümevarım ve tümdengelim yöntemleri araştırmanın amacına ve ölçülecek konu ile ilgili alanyazındaki bilgi birikimi göz önünde bulundurularak kullanılabilir (Hinkin, 1995, 1998). Keşifsel nitelikte başlayan araştırmamızda da her iki yöntem kullanılarak öncelikle askerî zekâ kavramlaştırılarak madde havuzu oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada, amacı araştırma konusunu en iyi açıklayabilecek olgu veya süreci keşfetmek olan gömülü kuram (grounded theory)dan da istifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014:373). Bu aşamada detaylı bir yazın taraması yapılarak araştırmanın konusu olan askerî zekâ ile ilgili olabilecek zekâ türleri belirlenmiştir. Müteakiben bu zekâ türlerine ait ölçek geliştirme çalışmaları incelenmiştir. Askerî zekâ kavramı ile ilişkili olabileceği değerlendirilen çoklu zekâ kuramı altında yönetsel zekâ, üçlü zekâ, başarılı zekâ ve kültürel zekâ konuları derinlemesine araştırılmıştır. Kültürel zekânın yazarları ile e-posta yoluyla iletişime geçilerek (EK-A) konu hakkında bilgi alınmıştır. Bu bilgiler ışığında askerî ortamda etkin ve verimli çalışarak başarılı olabilme yeteneği olarak tanımlanan askerî zekâ özelliklerini ortaya çıkarabilmek maksadıyla detayları önceki bölümde açıklanan Kara Kuvvetlerinde çalışan subay ve astsubaylardan oluşan örneklem ile örneği EK-C'de sunulan yarı yapılandırılmış mülakatlar icra edilmiştir. Mülakat

esnasında katılımcıların aklına gelmeyen ancak askerî ortamda başarı için gerekli olabileceğini düşündüğümüz diğer zekâ türlerinin alt boyutlarından ve meslekî konulardan derlediğimiz özelliklerden oluşan önem derecesi belirleme anketi (EK-B) mülakat sonunda aynı katılımcılara uygulanmıştır. Bunlara ilave olarak daha önce kurumda çalışmış ancak bir şekilde (emeklilik, ayrılma vb.) kurumdan ayrılmış personelin tarafsız fikirlerini de çalışmaya dâhil etmek maksadıyla “www.linkedin.com” isimli profesyonel sosyal ağa üye olan eski ordu mensuplarına da benzer sorular sorularak (verilen cevapların örneği EK-Ç'de sunulmuştur) askerî ortamda başarı için gerekli olan özellikler belirlenmeye çalışılmıştır.

Yazın taraması, uzmanlarla görüşme, kurumda çalışan ve kurumdan ayrılmış personel ile yapılan mülakatlar ile önem derecesi belirleme anketi sonucunda hem nitel hem de nicel yöntemler kullanılarak yapılan analizler neticesinde madde havuzu oluşturulmuştur.

(1) Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

Mülakatlar, katılımcıların bilgi, değer, inanç ve tutumlarına odaklanılan çalışmalarda sıklıkla kullanılan araçlardır (Whittaker, 2009:32). Katılımcıların bilgi, tecrübe ve algılarından yola çıkarak öncelikle askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikleri ortaya koymak maksadıyla örneği EK-C'de sunulan mülakat formunda bulunan aşağıdaki sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

-Askerî ortamda başarılı olabilmek için gereken özellikler nelerdir?

-Askerî ortamda başarıyı nasıl tanımlarsınız?

-Sizce askerî ortamı tanımlayan özellikler nelerdir?

-Yaşadığınız kritik olaylarda “işte bu zekâ belirtisidir/başarı kriteridir” dediğiniz durumlar hangileridir?

-Sizce statülere göre (sb., astsb., uzm.erb.) bir askerî personeli değerlendirirken hangi kişisel özelliklere dikkat edilmelidir?

Tümevarım yöntemi ve gömülü kuram ışığında hazırlanan bu sorularla beraber mülakatın gidişatına göre konuyu toparlamak ve daha detaylı bilgi alabilmek maksadıyla farklı sorular da sorulmuştur. Örneğin mülakat esnasında başarı tanımının kişilere göre farklılık gösterdiği gerekçesiyle katılımcılardan başarı algılarını açıklamaları istenmiştir.

Turner ve Martin (akt. Neuman, 2012:441)'e göre mülakatlarda önemli bir sorun katılımcıların kendilerinden ne beklediği hakkında net bilgi sahibi olmamalarıdır. Bu durumu ortadan kaldırmak maksadıyla mülakata başlamadan önce katılımcılara çalışmanın amacı ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir. Kişisel bilgilerin gizli tutulacağına kesinlikle isim sorulmayacağına ve kullanılmayacağına dair açıklama yapılarak katılımcılardan görüşlerini herhangi bir kaygı duymadan ifade etmeleri istenmiştir. Cevaplar bizzat araştırmacı tarafından not tutulmak suretiyle kaydedilmiştir. Her ne kadar mülakat esnasında ses kaydı yapmak pek çok açıdan avantajlı olsa da (Whittaker, 2009:43) mülakatların çoğunluğu askerî birlik, karargâh ve kurumlarda yapıldığından kayıt cihazları kullanılamamıştır. Mülakatlar esnasında Rubbin ve Babbie (2011:391-393)'nin önerdiği şekliyle araştırmacı tarafından;

-Görünüş ve tavırlara dikkat edilerek katılımcılarla sağlıklı iletişim kurulmaya çalışılmış,

-Konu hakkında başlangıçta bilgi verilerek araştırmanın amacı açıklanmış,

-Açık uçlu sorulara verilen cevaplarda ara sıra konu dışına çıkılmasına müsaade edilse de ana konudan fazla uzaklaşmadan tekrar meselenin özüne dönülmesi için girdiler yapılarak görüşme kontrol altında tutulmuş,

-Konuya hakimiyeti ve ilgiyi artırmak için başlangıçta zekâ ve zekâ kuramları üzerine kısa bir söyleşi yapılmış,

-Verilen cevapların yorum yapılmadan ve özetlenmeden olduğu şekliyle forma aktarılmasına dikkat edilmiştir.

Mülakatlar sonucunda elde edilen verilere yapılan işlem, bulgular ve değerlendirme ilerleyen bölümde detaylı olarak incelenmiştir.

(2) Askerî Zekâ/Başarı Önem Derecesi Belirleme Anketi

Başlangıçta detaylı olarak yapılan yazın taraması esnasında ulaşılan zekâ türlerine ait kuramsal çalışmalar (Gardner, 1983, 1993, 2006; Goleman, 1995, 2006; Sternberg, 1986, 1987, 1988, 1996, 1997a, 2000; Sternberg ve Detterman, 1986; Sternberg ve Kaufman, 2011; Ang ve Dyne, 2008) ile bunlara ait ölçeklerden ve kuruma ait ilgili talimnameler ile ABD ordusu yayınlarından (FM 1; FM 6-22) istifade edilerek askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulabilecek özellikler belirlenmiş ve bunlar örneği EK-B'de sunulan forma aktarılmıştır. Bu çalışmayı yapmaktaki maksat; madde havuzu oluşturma işlemi için diğer bir yöntem olan tümdengelim yöntemini kullanarak gerekli kavramsal çerçeveyi oluşturmak olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak askerî ortamda başarı için sahip olunması gerektiği düşünülen 52 özellik tanımlanarak katılımcılardan bu özelliklerin önem derecelerini belirlemeleri istenmiştir. Katılımcıları yönlendirmemek için anket mülakatın bitiminde uygulanmıştır. Anket 7'li Likert tipi ölçeğe göre düzenlenmiştir. Katılımcılardan, kendilerine göre askerî ortamda başarılı olabilmek için gerekli olduğunu düşündükleri özellikleri önem derecelerine göre en çok bulunması gereken özelliğe 7, en az bulunması gereken özelliğe 1 puan verecek şekilde değerlendirmeleri istenmiştir. Bu çalışma neticesinde elde edilen verilere yapılan işlem, bulgular ve değerlendirme ilerleyen bölümde detaylı olarak incelenmiştir.

c. İşlem ve Analizler

"Nitel veri analizi, gözlem ve görüşme gibi veri toplama yöntem ve teknikleri ile elde edilen verilerin düzenlendiği, kategorilere ayrıldığı, temaların keşfedildiği ve sonuçta tüm bu sürecin rapora aktarıldığı bir etkinlikler toplamıdır". (Özdemir, 2011:323). Sosyal bilimler alanında nicel analizlerin yanında nitel analizlere de verilen önem gün geçtikçe artmasına rağmen henüz bu alanda kullanılacak yöntemlere yönelik net bir fikir birliği

oluşmamıştır (Özdemir, 2011). Dey (1993:32)'e göre nitel veri analizi betimleme, sınıflama ve ilişkilendirmeden oluşan bir süreci kapsamaktadır. Miles ve Huberman (1994:12)'a göre ise bu süreç verilerin toplanması, azaltılarak dönüştürülmesi, açıklanması ve sonuçlandırılarak doğrulanması aşamalarından oluşmaktadır. Araştırmamızda yarı yapılandırılmış mülakattan elde edilen veriler yukarıdaki bilgiler ışığında analize tabi tutulmuştur. Bu anlamda mülakat verilerine betimsel analiz ve içerik analizi uygulanmıştır.

Mülakatı müteakip uygulanan önem dereceleri belirleme anketinden elde edilen veriler ile katılımcılara ait demografik değişkenler nicel analiz yöntemleri ile incelenmiştir. Her iki kaynaktan elde edilen veriler karşılaştırılarak askerî ortamda başarı için gerekli olan özellikler rafine edilmiş ve madde havuzu oluşturulmuştur. Ayrıca bu aşamada yapılan nitel analizlerle askerî ortamın tanımı ve askerî ortamda başarı algısına yönelik bilgiler elde edilmiştir. Bu iki kavrama ait elde edilen bilgiler çalışmanın ikinci bölümünde değerlendirilmiştir.

ç. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında görüşmeler ve önem dereceleri belirleme anketi ile elde edilen verilerin analizlerine ait bulgular ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Müteakip paragraflarda bu bulgulara ait bilgiler verilecektir.

(1) Yarı Yapılandırılmış Mülakata Ait Bulgular

Nitel araştırma sosyal gerçekliğin içerisinde saklı olan bilgiye ulaşmak için sistemli bir çalışma süreci gerektirmektedir. Araştırmacılar bu saklı bilgiye araştırma süresince topladıkları verileri analiz ederek ulaşabilirler (Glaser ve Strauss, 1967'den akt. Özdemir, 2011).

Yarı yapılandırılmış mülakat sonucunda elde edilen veriler betimsel analiz ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Katılımcıların "başarı" algıları ile "askerî ortam" hakkındaki görüşleri kuramsal çerçeve bölümünde değerlendirilmiştir. "*Askerî ortamda başarılı olabilmek için gereken özellikler*

nelerdir?" sorusuna verilen cevaplar araştırmacı ile beraber farklı iki kişi tarafından kodlanarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Aynı alışma "*Yaşadığınız kritik olaylarda 'işte bu zekâ belirtisidir/başarı kriteridir' dediğiniz durumlar hangileridir?*" sorusuna cevap olarak verilen örnek olaylardaki özelliklere yönelik olarak da yapılmış ve bu iki çalışmanın sonuçları birleştirilmiştir. Kodlamaları yapan kişilerin elde ettiği sonuçlar arasında yüksek oranda tutarlılık olduğu görülmüştür. Kodlamalarla daha açık ve anlaşılır ya da Miles ve Huberman (1994)'in ifadesiyle "görsel" hâle getirilen veriler; betimlenmiş, sınıflandırılmış ve ilişkilendirilmiştir.

Tüm bu çalışmalar yapılırken geçerlilik ve güvenilirliği artırmak için Yıldırım ve şimşek (2011)'in önerdiği şekliyle amaçlı örneklem seçilmiş, veriler yansız bir şekilde değerlendirilmiş, veri toplama kaynak ve yöntemleri çeşitlendirilmiş, kodlama yapılırken farklı kişilerden istifade edilmiş ve uzman kişilerin görüşleri alınmıştır. Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirliğin sağlanması önem arz etmektedir. Geçerlilik, ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı kavramı doğru ölçmesidir ve güvenilirliği de belirler. Nitel araştırmada geçerlilik, araştırmacının olguyu olduğu biçimiyle ve yansız ele almasıdır (Kirk ve Miller, 1988). Nitel araştırmada geçerliliği artıran unsurlar araştırmacının esnekliği, doğrudan olayın gerçekleştiği yerden veri toplaması, araştırma alanına yakınlığı, alana geri gidebilmesi ve ek bilgi toplayabilmesi, uzun süreli ve derinlemesine veri toplamasıdır. Bu araştırmada geçerliliği artırmak üzere askerî ortamda başarı için ihtiyaç duyulan özelliklerin tespit edilebilmesi maksadıyla amaçlı örnekleme yapılmış (5 yıl hizmet süresi, farklı askerî sınıflardan seçim), veri kaynakları (subay, astsubay, albay, yüzbaşi) ile veri toplama yöntemi çeşitlendirilmiş (mülakat, örnek olay tekniği) ve her aşamada alanda uzman kişilerin görüşleri alınmıştır.

(a) Betimsel Analiz

Yarı yapılandırılmış mülakat ve genel ağ üzerinden yapılan görüşmeler içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu aşamada katılımcıların sıklıkla tekrarladıkları ifadeler belirlenmiştir. Betimsel analizde araştırmacı çeşitli tekniklerle topladığı veriyi daha önce belirlenen temalara

göre özetlemekte ve yorumlamaktadır (Özdemir, 2011). Zekâ ile ilgili önceki bölümde izah edilen çalışmalar incelendiğinde zekânın bilişsel boyutuna ve bu bilişsel boyutun dışı vurumu olarak ifade edilebilecek davranışsal boyutuna sıklıkla vurgu yapıldığı söylenebilir. Benzer şekilde bu araştırmada da elde edilen veriler çoklu zekâ kuramları ve yapılan mülakatlarda elde edilen ifadeler incelenerek benzerlik gösterenler iki tema altında incelenmiştir. Birinci boyutun daha çok bilgiye yönelik ifadelerden, diğer boyutun ise davranışlara yönelik ifadelerden oluştuğu gözlemlenmiştir. Her iki boyutta öne çıkan kavramlar katılımcıların anlattıkları örnek olaylar yolu ile açıklanmaya çalışılmıştır. Görüşme formları numaralandırılarak hangi ifadenin hangi görüşmeden elde edildiği bilgisi kayıt altına alınmıştır. Mülakat yolu ile elde edilen formlar 1'den 47'ye (M1-M47), genel ağ üzerinden yapılan görüşmeler 1'den 13'e (G1-G13) kadar numaralandırılmış, bu numaralar sonraki kısımda verilen örnek olaylar sonunda ayraç içinde belirtilmiştir.

(aa) Birinci Boyut, Bilgiye Yönelik İfadeler

Meslek Bilgisi: Askerî ortamda başarılı olabilmek için gerekli olan özelliklerin araştırıldığı görüşmelerde katılımcıların sıklıkla öne çıkardığı hususlardan birisi "meslekî bilgi" olmuştur. Yeterli meslekî bilgiye sahip olmayan kişilerin çalıştıkları örgütte başarılı olmaları pek mümkün değildir. Bu anlamda meslek bilgisi başarı için ayırt edici bir özellik olarak karşımıza çıkmış ve katılımcılar tarafından örnek olarak aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

"Tümen Komutanımız tatbikatta istihkam personeline bir soru sordu. Teknik ve detay bir konu olmasına rağmen komutanımız verilen cevaba eklemelerde bulundu. Müteakiben TOW kısmından bir personele TOW ile ilgili taktik ve teknik sorular sordu. O personelin eksiklerini de tamamladı. Benzer şekilde pek çok konuda bilgiye sahip olması, meslekî bilgisinin yüksekliği bende kendisine karşı hayranlık uyandırmıştı (M16) ."

"Bilgi, güçtür", kişi veya kurumlar bilgiye sahip oldukları sürece başarılı olurlar (Önal, 1993). Bilginin çok önemli hâle geldiği ve bazı

kaynaklar tarafından bilgi çağı olarak tabir edilen günümüzde örgütlerde başarılı olmak isteyen kişilerin yeterli meslekî bilgiye sahip olmaları gerektiği söylenebilir.

Pratiklik: Pratik düşünme veya pratik olma ya da yaratıcılık (sorunlara farklı açılardan bakarak sıra dışı çözümler üretme) kavramları da katılımcılar tarafından sıklıkla ifade edilmiştir.

“...bir operasyon planlanmıştı. Bize verilen görevi karşılayacak aracımız yoktu. Planlama aşamasında tam olan araç durumu operasyondan önce değişmiş, bir aracımız arızalanmıştı. Bu durumda personeli taşıyacak yeterli aracımız yoktu. Astsubayım her timden bir kişi azaltırsak aracımızın yeteceğini söyledi. Bence bu fikir o an için anlamlı ve pratik bir çözümdü. (M40)”

“A garnizonundan B garnizonuna iki adet 155mm.lik Obüs teslim etmek üzere intikale başlamıştık. Hava karlıydı. Yollarda sürekli kar temizleme çalışması vardı. C ilçesine yaklaştığımızda önümüzdeki keskin bir virajda sivil bir tırın yolda kayarak yolun büyük bir kısmını kapattığını gördük. Konvoy Komutanı olarak araçtan inerek emniyet tedbirlerini aldirdim ve keşif yaptım. Yaptığım ölçümlere göre yolun açık kısmından araçları geçirmek pek mümkün görünmüyordu... astlarımdan biri yolun kenarında bulunan yağmur suyu kanallarını doldurarak gerekli açıklığı sağlayabileceğimizi söyledi. ... yağmur kanallarını kar ile doldurduk ve sıkılaştırdık, müteakiben bu alandan araçlarımızı geçirdik. ... astımın pratik bir çözüm bulması bizi başarıya götürmüştü (M10).”

Örnek olaylarda da görüldüğü üzere sorunlar karşısında pratik çözümler üretme ve sorunlara farklı açılardan bakabilme yeteneği başarı için önemli bir kriterdir. Rutinin dışında düşünme kişiyi diğerlerinden ayırmak için önemli bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hafıza: Hafıza, bilişsel yeteneğin bir tezahürü olarak karşımıza çıkmış ve başarı için gerekli bir özellik olarak katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Özellikle amirlerinin kuvvetli hafızalarından etkilenecek bu

durumu ayırt edici bir özellik olarak belirten katılımcıların ifadeleri müteakip paragraflarda sunulmuştur.

“...bir gazi rütbeli bir şahısla tanıştırmıştı. Bir ay sonra başka bir ortamda gazi tanışıldığı üst rütbeli şahsı (korgeneral) tanımamıştı ancak korgeneral gaziye ismi ile hitap etmişti...(M2).”

“Bir amirime arz yapıyordum. 500 kişilik bir grubun özelliklerini arz ediyordum. 300'üncü sıraya geldiğimizde amirim 200'üncü sıradaki kişinin özellikleriyle bu kişinin özelliklerini karşılaştırabilmişti. Tecrübe, hafıza ve alan bilgisiyle böyle bir karşılaştırma yapabilmesi son derece hayranlık vericiydi (M37).”

Sağlam bir hafıza özelliği; olayları ve durumları hatırlamaya yardımcı olmakla beraber başarı için etkili bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Sağlam bir hafızaya sahip olan liderlerin takipçilerinde hayranlık ve saygınlık uyandırdıkları söylenebilir.

(bb) İkinci Boyut, Davranışa Yönelik İfadeler

Sosyal İlişkiler: Askerî ortamda başarılı olarak değerlendirilen kişilerin bazı ayırt edici davranış özellikleri sergilemeleri beklenmektedir. Katılımcıların ifadeleri ile bu özelliklerin başında gelenlerden biri etkin sosyal ilişkiler kurma becerisidir.

“... bir görev için personel seçilmesi gerekiyordu. Normalde uzun bir süreç olmasına rağmen Şube Müdürümüz sosyal ilişkilerini kullanarak çok pratik bir çözüm bulmuştu...(M29).”

"A şehrinde görev yaparken bir emir aldık. Bir sonraki gün icra edilecek satranç turnuvasını organize etme görevi bize verilmişti. Biz 24 saat önceden aldığımız bu emri yerine getirmek için problemi düşünmeme sadece pratik düşünerek çözüm üretme yolunu tercih ettik. Turnuvaya katılacak personelin iaşesi, ibatesi ve satranca yönelik teknik konular (satranç takımlarının, saatlerinin, adisyonlarının temini gibi) çözülmesi gerekiyordu. İlçedeki sivillerle sosyal ilişkilerimiz kuvvetli olduğundan ve

pratik düşündüğümüzden bu organizasyonu sorunsuz olarak icra etmiştik. (M12).”

Örnek Olma (Rol Model Olma): Örnek davranışlar sergilemenin diğerlerini etkileme adına önemli bir davranış olduğu söylenebilir. 'Örnek' olarak diğerlerini etkileme becerisi başarı için ayırt edici bir özellik olarak aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

“...denetleme hazırlığı esnasında bir üsteğmen takımı atışa hazırlarken bizzat tankın üzerine çıkarak silahın ayarını kendisi yapmış, mühimmatı yerleştirirken personeline yardım etmişti. Bu olay takımındaki personele örnek olmuş ve onları motive etmişti. Bu olay benim için o arkadaşın başarılı olmasındaki bir unsurdur (M1).”

"Tugay Komutanımız hemen her çatışmada direkt çatışma bölgesine gider ve arazide bizi yönlendirirdi. Personeline örnek olur ve liderlik yapardı. Bize, siz neredesiniz ben de oradayım imajını sağlardı...(M39).

Özellikle yönetici pozisyonunda çalışan subay astsubayların başarılı olarak algılanabilmesi için astlarına örnek olmaları gerekmektedir. Örnek olarak astlarını motive edebilen subay ve astsubaylar aynı zamanda onların güvenini de kazanabilirler. Böylece kendilerine verilen görevleri başarıyla yerine getirme ihtimalleri artar.

Empati Kurma-Astlarını Tanıma: Beraber çalıştığı astlarını tanıyan, onların kuvvetli ve zayıf taraflarını bilen, yeteneklerinin farkında olan veya ruhsal durumlarından haberdar olan liderler (yöneticiler) kendilerine verilen vazifeleri yerine getirirken uygun bir takım çalışması ortamı oluşturarak başarılı olabilirler. Bu durum askerî ortamda çalışan subay ve astsubaylarda empati kurabilme ve astlarını tanıyabilme özelliğinin olmasını gerektirmektedir.

"...bir operasyonda bölük komutanı olarak görev yapıyordum. Çocuğum ağır hastaydı, beni çağırdılar ve operasyona katılmak durumunda kaldım. Personelimden birinin eşi çocuğumun yattığı hastanede sağlık

görevlisiydi. Çocuğumun durumunu bu personelim vasıtasıyla telsizden öğreniyordum. Kolordu Komutanımız durumu öğrenince bana telsizle ulaşarak 'hazır ol, seni bulunduğın yerden helikopterle alıracam' dedi. Beni operasyon bölgesinden alarak hastaneye gönderdi. Bu durum benim kurumsal aidiyetimi ve Kolordu Komutanımıza karşı olan saygınlığımı artırmıştı (M21).

Betimsel analiz bölümünde öne çıkan özelliklerden içerik analizi bölümünde de yüksek puan alanların değerlendirmeye tabi tutularak madde havuzunda yer almasına karar verilmiştir.

(b) İçerik Analiz

İçerik analizleri metin içerisinde geçen sözcükler, anlamlar, semboller, düşünceler ve temalar gibi kavramların sayısal betimlemesini oluşturmak için objektif ve sistematik sayma ve kaydetme süreçleri kullanılarak yapılan analizlerdir (Neuman, 2012:466). İçerik analizinde kavramlar belirlenen bir kodlama sistemi ile işlemselleştirilerek nicel hâle getirilmeye çalışılır. "Bir metindeki görünür, yüzeydeki içeriğin kodlanmasına açık kodlama denir." (Neuman, 2012:470). Açık kodlamada araştırmacılar ilgilendikleri kavramların metin içerisinde hangi sıklıkla geçtiğini ortaya çıkararak veriyi sayısallaştırmaya çalışmaktadırlar.

Araştırmada açık kodlama tekniği kullanılarak araştırmacıyla beraber iki kişi tarafından birbirlerinden bağımsız olarak (Krippendorf, 2004:219) mülakat formları kodlanmıştır. Kodlama öncesinde araştırmacı tarafından kodlayıcılara açıklayıcı bilgiler verilerek çalışmanın amacı anlatılmıştır. Kodlamada askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulacak özellikler üzerinde durulmuştur.

Yapılan açık kodlama sonucunda askerî ortamda başarı için gerekli olduğu düşünülen 71 özellik elde edilmiştir. Bu 71 özellik, katılımcıların kullandığı ifadelerden benzer anlamlar taşıyanlar birleştirilerek oluşturulmuştur. Katılımcılar tarafından toplam 518 ifade kullanıldığı gözlenmiştir. Kullanılan ifadelerin frekans tablosu EK-D'de sunulmuştur.

Kodlayıcılar tarafından çetele tutulmak suretiyle birleştirilen özellikler Microsoft Excel programına aktararak sayısallaştırılmıştır. Katılımcılar tarafından 10 ve üzerindeki sıklıkla ifade edilen özellikler Tablo-5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Sıklıkla İfade Edilen Özellikler

S.Nu.	Özellik	Frekans	Katılımcı Oranı	İfade Oranı (%)
1	Meslek Bilgisi	28	46,7%	5,4%
2	Sosyal İletişim	27	45,0%	5,2%
3	Pratiklik	21	35,0%	4,1%
4	Fiziksel Yeterlilik	19	31,7%	3,7%
5	Aidiyet-Bağlılık	18	30,0%	3,5%
6	Cesaret	14	23,3%	2,7%
7	Azimli-Çalışkan Olma	12	20,0%	2,3%
8	Disiplin	12	20,0%	2,3%
9	Karar Verme	12	20,0%	2,3%
10	Muhakeme	12	20,0%	2,3%
11	Planlama- Planlı Çalışma	12	20,0%	2,3%
12	Sosyal Beceri	12	20,0%	2,3%
13	Tecrübe	12	20,0%	2,3%
14	Meslek Sevgisi	11	18,3%	2,1%
15	Sabırlılık	11	18,3%	2,1%
16	Adillik	10	16,7%	1,9%
17	Durumsal Yaklaşım	10	16,7%	1,9%
18	Liderlik Becerisi	10	16,7%	1,9%

Tabloda "Katılımcı Oranı" olarak ifade edilen oran o özelliğin araştırmaya katılan kaç katılımcı tarafından ifade edildiğini, "İfade Oranı" ise belirlenen 518 ifade içerisinde o özelliğin hangi oranda kullanıldığını göstermektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların yarısına yakınının (%46,7 ve %45) meslek bilgisi ve sosyal iletişim özelliğinin askerî ortamda başarı için personelde bulunması gerektiğini ifade ettikleri görülmektedir. Bununla beraber pratiklik (%35), fiziksel yeterlilik (%31,7), aidiyet-bağlılık (%30) özellikleri diğer dikkat çeken özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın bu aşamasında belirlenen özelliklerden herhangi biri elenmemiştir. Eleme işleminin sağlıklı olarak yapılması için önem dereceleri belirleme anketinin sonuçlarıyla beraber değerlendirilmesine karar verilmiştir.

(2) Askerî Zekâ/Başarı Özellikleri Önem Derecesi Belirleme Anketine Ait Bulgular

Önceki bölümlerde kullanım amacı açıklanan ve EK-B'de örneği sunulan 52 maddelik önem dereceleri belirleme anketi yüz yüze görüşme yapılan 47 katılımcı tarafından doldurulmuştur. Bu anketin sonuçlarına ait betimsel istatistikler Tablo-6'da sunulmuştur. Tablonun son sütununa daha önce yapılan mülakatlarda ilgili özelliğin kaç kişi tarafından ifade edildiği eklenmiştir.

Tablo 6: Önem Derecesi Belirleme Anketi Betimsel İstatistikleri

Özellik	N	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	St. Sapma	Mülakatta Aldığı Değer
Sorumluluk	47	2	7	6,68	,862	6
Liderlik Becerisi	47	4	7	6,66	,668	10
Muhakeme	47	4	7	6,55	,746	12
Pratiklik	47	4	7	6,55	,775	21
Güvenilirlik	47	4	7	6,51	,804	2
Meslek Bilgisi	47	2	7	6,51	1,019	28
Adillik	47	2	7	6,51	,997	10
Stres yönetimi	47	4	7	6,49	,777	2
Soğukkanlılık	47	5	7	6,45	,717	6
Dayanıklılık	47	4	7	6,43	,715	7
Dürüstlük	47	2	7	6,43	1,058	9
Durumsal Farkındalık	47	1	7	6,34	1,128	2
İnisiyatif	47	4	7	6,34	,915	9
Sabır	47	2	7	6,32	1,002	11
Cesaret	47	4	7	6,30	,858	14
Özgüven	47	2	7	6,26	1,113	5

Fedakarlık	47	3	7	6,21	,999	8
Öz Motivasyon	47	3	7	6,19	,900	5
Çatışma Çözme	47	4	7	6,17	,985	7
Kararlılık	47	4	7	6,17	,916	7
Tutarlı Duruş	47	3	7	6,17	1,070	2
Sosyal İletişim	47	4	7	6,13	,797	27
Disiplin	47	3	7	6,13	1,135	12
Durumsal Yaklaşım	47	1	7	6,11	1,220	10
Öz Değerlendirme	47	2	7	6,06	,987	1
Duyguları Yönetme	47	3	7	6,06	1,071	5
Hitabet	47	3	7	6,04	1,042	8
Uyum	47	3	7	6,04	,955	9
Rasyonalite	47	3	7	6,02	1,073	2
Esneklik	47	3	7	6,00	1,083	5
İkna Becerisi	47	3	7	5,96	1,122	3
Yaraticılık	47	3	7	5,96	1,141	4
İş Birliğine Yatkınlık	47	3	7	5,94	1,030	2
Dinleme	47	1	7	5,94	1,205	3
Fiziksel Yeterlilik	47	1	7	5,94	1,241	19
Duygu Kontrolü	47	1	7	5,89	1,255	YOK
Emirlere İtaat	47	2	7	5,87	1,279	6
Empati	47	1	7	5,79	1,318	9
Zamana Riayet	47	2	7	5,77	1,306	2
Öz Bilinç	47	1	7	5,53	1,300	YOK
Hafıza	47	3	7	5,47	1,060	5
Konum Bilgisi	47	2	7	5,45	1,380	1
Yardımlaşma	47	2	7	5,45	1,282	YOK
Açıklık	47	1	7	5,43	1,500	6
Genel Kültür Bilgisi	47	2	7	5,36	1,150	6
Beden Dili	47	1	7	5,26	1,259	YOK
İyimserlik	47	2	7	5,09	1,299	YOK
Kelime Bilgisi	47	2	7	5,00	1,123	YOK
Yazma Becerisi	47	2	7	4,79	1,160	YOK
Bireysellik	47	1	7	3,91	1,875	1
Çevre Bilinci	47	1	7	3,70	1,768	YOK
Ses Bilgisi	47	1	7	3,11	1,722	YOK

Katılımcıların askerî ortamda başarılı olabilmek için personelde bulunması gereken özellikleri 7'li Likert tipi ölçeğe (1=bu özellik hiç bulunmamalı, 7=bu özellik tamamen bulunmalı) göre doldurduğu ankette kesme noktası olarak 5 ortalama puanı belirlenmiştir. 47 katılımcıdan alınan verilerin sonuçlarına göre ortalaması 5 puanın altında kalan beş adet özelliğin kelime bilgisi (Ort.= 5,00), yazma becerisi (Ort.= 4,79), bireysellik (Ort.= 3,91), çevre bilinci (Ort.= 3,70) ve ses bilgisi (Ort.= 3,11) olduğu görülmüştür. Bunlarla beraber ortalaması 5'e çok yakın olan iyimserlik (Ort.= 5,09), mülakatlarda da hiç ifade edilemeyen bir özellik olarak karşımıza çıkmıştır. Bu özellikler incelendiğinde sadece bireyselliğin mülakatlarda bir katılımcı tarafından ifade edildiği diğerlerinin hiç ifade edilmediği görülmüştür. Yapılan değerlendirme sonucunda bireysellik özelliği [standart sapma değerinin (s= 1,88) yüksek olması, sadece bir kişi tarafından ifade edilmesi sebepleri ile] de dâhil olmak üzere bu altı özelliğin araştırma kapsamından çıkartılarak madde havuzu oluşturma çalışmasına dâhil edilmemesine karar verilmiştir. Anket sonucunda en yüksek ortalamaya sahip özelliklerin ise sorumluluk (Ort. = 6,68), liderlik becerisi (Ort.= 6,66), muhakeme (Ort. = 6,55), pratiklik (Ort.= 6,55), güvenilirlik (Ort.= 6,51), meslek bilgisi (Ort.= 6,51) ve adillik (Ort.= 6,51) olduğu belirlenmiştir.

d. Tartışma, Sonuç ve Madde Havuzunun Oluşturulması

Önem dereceleri belirleme anketinde ortalaması 5 ve altında olan beş adet özellik [bunlardan dördü mülakatlarda da hiç ifade edilmemiş özellikler, kalan bir tanesi (bireysellik) ise sadece bir kere ifade edilmiştir] ile ortalaması 5,09 olup mülakatlarda hiç ifade edilmeyen 'iyimserlik' özelliğinin çalışmaya dâhil edilmemesine karar verilmiştir. Bununla beraber ankette bulunan ancak mülakatlarda ifade edilmeyen 4 özelliğin (yardımlaşma, öz bilinç, etkili beden dili ve duygu kontrolü) çalışmaya dâhil edilmesine karar verilmiştir. Her iki çalışmada elde edilen özellikler birleştirilerek yeniden değerlendirilmiş, bazı özellikler yeniden ifade edilerek daha anlamlı hâle getirilmiştir. Sonuç olarak askerî ortamda başarı için gerekli olduğu düşünülen 72 özellik/yetkinlik belirlenmiştir (EK-E). Çalışmanın bu

aşamasından sonra belirlenen 72 özelliğe yönelik madde yazımına geçilmiştir.

Madde havuzu oluşturulurken önceki bölümde bahsedilen zekâ kuramlarına ait ölçeklerden de istifade edilmiştir. Ölçek maddelerinin yazımında dikkat edilmesi gereken, iyi maddeleri kötü maddelerden ayırt eden temel hususlar şu şekildedir (Altunışık vd., 2012: 89-90; DeVellis, 2003: 67-69).

- Maddeler açık ve anlaşılabilir olmalı,
- Soru cümlesi yerine düz cümleler kullanılmalı,
- Maddeler belirsizlik içermemeli,
- Olumsuz yargı içeren cümlelerden kaçınılmalı,
- Aynı madde içerisinde çift yargı olmamalı,
- Maddeler yönlendirici olmamalı,
- Kısa cümleler tercih edilmeli,
- Maddelerdeki ifadeler ölçülmek istenen özelliğe yönelik olmalı,
- İmla ve dil bilgisi kurallarına uygun olmalıdır.

Bu aşamada yukarıda sıralanan hususlara özen gösterilerek oluşturulacak ölçeğin görünüm geçerliliğini de sağlanması amaçlanmıştır. En kolay ve en temel geçerlik türü görünüm geçerliliğidir. Fakat tek başına yeterli değildir (Neuman, 2012: 282). Ölçek geliştirme araştırmalarında görünüm geçerliliği genellikle ilk uygulanan geçerlik türüdür (Tavşancıl, 2006: 37). Görünüm geçerliliği, geliştirilen ölçeğin ölçülmek istenen yapıyla olan ilişkisini ortaya koymak maksadıyla araştırmacının kendisi, yakın çevresindeki arkadaşları ve konu kapsamında uzman olmayan arkadaşları tarafından yapılabilmektedir (Şencan, 2005: 743). Araştırmada görünüm geçerliliği çalışmaları ölçek maddesi yazımı ile eş zamanlı yürütülmüştür. Bu konuda yüksek lisans ve doktora öğrencileri, araştırmacının meslektaşları ile öğretim elemanlarından madde yazımı esnasında fikir ve görüşleri alınmıştır.

Sonuç olarak elde edilen 72 özelliği en uygun ve kapsamlı şekilde ifade edebilecek 113 madde yazılarak madde havuzu oluşturulmuş ve EK-F’de sunulmuştur. Madde havuzu ölçeğin yapılandırılma aşamasının (Araştırma-2) ilk safhası olan uzman görüşüne sunulmak üzere hazırlanmıştır.

4. ARAŞTIRMA-2: ÖLÇEĞİN YAPILANDIRILMASI

Ölçeğin görünüm geçerliliği Araştırma-1 safhasıyla paralel yürütülerek tamamlanmıştır. Bu aşamada ölçeğin içerik (kapsam) geçerliliği ve yapı geçerliliği aşamaları incelenecektir. İçerik geçerliliğini değerlendirme kapsamında hazırlanan 113 maddelik ölçek uzman görüşüne sunulmuştur. Yapı geçerliliği kapsamında ise pilot uygulama yapılmıştır. Uzman görüşü sonrasında oluşan yeni ölçek pilot çalışmada uygulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine yönelik analizler ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin incelenmesi aşamasında öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmış müteakiben amirleri tarafından başarılı ve göreceli olarak başarılı olmayan personele ait veriler lojistik regresyon kullanılarak analiz edilmiştir. Lojistik regresyon sonucu elde edilen maddelerle nihai uygulamada kullanılmak üzere ölçeğin son hâli oluşturulmuştur. Oluşturulan bu ölçeğin ve boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Müteakip bölümlerde Araştırma-2’nin örneklem, veri toplama araçları, işlem-analiz ve bulgularına dair bilgiler sunulmuş, son aşamada ölçeğe dair tartışma yapılmıştır.

a. Evren ve Örneklem

Araştırma-2 uzman görüşü ve pilot uygulama olmak üzere iki adımdan oluşmaktadır. Her iki adım için kullanılan örneklem müteakip maddelerde açıklanmıştır.

(1) Uzman Görüşü Örnekleme

Şencan (2005: 745) tarafından ölçek maddelerinin kavramsal ana kütleyi temsil etme derecesi olarak tanımlanan içerik geçerliliğinde ölçeğin

ölçmek istediği yapıyı ölçüp ölçemediğinin kararının araştırmacı tarafından değil de alanda uzman kişiler tarafından verilmesi önerilmiştir. Bundan maksat yapıya ilişkin detayların uzmanlar tarafından daha sağlıklı şekilde belirlenebileceği hususudur. Askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özelliklerin belirlenmesine yönelik oluşturulan 113 maddelik ölçek, içerik geçerliliği analizi için uzmanlar tarafından değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Yapıya ilişkin detayların ve ayrıntıların daha iyi görülebileceğinden hareketle “konu içeriği uzmanlarının” değerlendirmeleri alınmıştır.

İncelenen konu itibarıyla hem askerî ortamı yakından tanıyan ve kendileri de bu ortamda görev yapan akademisyenlerden hem de hâlihazırda askerî ortamda görevlerine devam eden üst rütbeli personelden oluşan 9 kişilik uzman grubundan konuya yönelik hazırlanan ve örneği EK-G'de sunulan anketi doldurmaları istenmiştir. Değerlendirmede bulunan uzmanların beşi (% 55,6) hem asker hem de akademisyen, dördü (%44,4) ise üst düzey yönetici konumunda bulunan askerî personelden oluşmaktadır.

(2) Pilot Uygulama Örnekleme

Ölçeğe nihai şeklinin verilebilmesi için oluşturulan ölçeğin pilot uygulama ile test edilmesine karar verilmiştir. Bu sayede ölçeğin yapısı test edilerek nihai ölçekte bulunması gereken maddelerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu aşamada öncelikle örneklem büyüklüğüne karar verilmeye çalışılmıştır. Sonuçların genellenebilirliği açısından mümkün olduğunca çok sayıda örneklem ile çalışmak arzu edilmekle beraber (DeVellis, 2003:137) kesin bir sayı üzerinde mutabakat sağlanamamıştır. Hoelter (1983) özellikle keşfedici faktör analizi ile yapılacak çalışmalarda minimum 200 örneklem büyüklüğünden bahsederken Guadagnoli ve Velicer (1988) ve Hinkin (1995:974) 150 sayısının yeterli olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bununla beraber Comrey ve Lee (1992) faktör analizinde 300 sayısını "iyi", 500'ü "çok iyi" 1000 kişilik bir örnekleme ise "mükemmel" olarak değerlendirmişlerdir. Ayrıca bazı araştırmacılar (DeVellis, 2003: 137; Hinkin, 1995:973) faktör analizi yapabilmek için madde sayısının en az 5 katı kadar örnekleme

ulaşılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tüm bu bilgiler ışığında pilot uygulama için örneklemin 300 sayısından aşağı olmaması gerektiğine karar verilmiştir.

Örneklem sayısı belirlendikten sonra veri toplama yöntemine karar vermeye çalışılmıştır. Bu maksatla alanda deneyimli ve daha önce kurumda psikometrik ölçekler geliştiren akademisyenler ile görüşülerek başlangıçta iki hâl tarzı üzerinde durulmuştur.

Birinci Hâl Tarzı: Hazırlanan anketi K.K.K.İğ'ından izin alınarak yüzbaşı ve üstü rütbelerde bulunan, başarı sıralamasında devrelerinin ilk ve son %20'lik dilimlerine giren personelin amirlerine ulaşarak değerlendirme yapmalarını istemek,

İkinci Hâl Tarzı: K.K.K.İğ'i tarafından izin verilen kurum/birliklerdeki personele (binbaşı ve üstü) kendi astlarından en iyi performans ve görece en kötü performans sergilediklerini düşündükleri iki astını düşünerek hazırlanan anketin cevaplandırılmasını istemek olarak belirlenmiştir.

Her iki hâl tarzının fayda ve mahzurları ile uygulanabilirliğini araştırmak maksadıyla Kara Kuvvetleri Karargâhında konuyla ilgili olarak görev yapan personel ile görüşülmüştür. Yapılan görüşmeler neticesinde birinci hâl tarzının uygulanmasında çeşitli olumsuzluklar (özlük haklarına yönelik gizliliğin ihlali, mevcut verilerle başarı sıralamasında ilk ve son %20'lik dilime giren personelin belirlenmesindeki güçlükler vb.) oluşabileceğinden ikinci hâl tarzının uygulanmasına karar verilmiştir. Bu maksatla uzman görüşlerinin ardından son şekli verilen ölçeğin Kara Kuvvetleri Komutanlığının intranet sitesi olan "Kara Ağı" üzerinden uygulanmasına başlanmıştır. Sistemin teknik özelliklerinden dolayı öncelikle katılımcılardan yüksek performans gösteren astlarının sahip olduğu özellikleri düşünerek anketi cevaplandırmaları istenmiş müteakiben diğerlerine nazaran göreceli olarak daha düşük performans gösteren astlarını düşünerek aynı anketi cevaplamaları beklenmiştir. Kara Ağı'nın kullanımı ile Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan ve bu ağa erişim izni bulunan tüm sınıf ve

rütbedeki personele ulaşma imkânı bulunmuştur. Yayınlanan anketlere katılım kullanıcıların isteğine bırakılmıştır. Uygulamanın tamamen bilimsel maksatlarla kullanılacağı ve kişisel verilerin korunacağına yönelik bilgiler yayınlanan anketin başındaki yönergede ifade edilerek katılımcılar bilgilendirilmiştir. Katılımcıların kişisel sayfalarından ulaşarak gönüllülük esasına göre anketleri cevaplandırmaları sağlanmıştır. Bu kapsamda Kara Ağı üzerinden yayınlanan her iki ankete yönelik bilgiler şu şekildedir;

(a) Yüksek Performanslı Personele Yönelik Anket

Anket, yüzbaşı ve üzerindeki rütbelere (yüzbaşı, binbaşı, yarbay, albay, tuğgeneral, tümgeneral) sahip personelin erişimine sunulmuştur. Gönüllülük esasına göre doldurulan bu anket 332 kişi tarafından cevaplandırılmıştır. Cevaplandırılan anketlerden üç tanesi yarım bırakıldığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye dâhil edilen 329 katılımcıya ait bilgiler Tablo-7'de, katılımcıların değerlendirdikleri personele ait bilgiler Tablo-8'de sunulmuştur.

Tablo 7: Değerlendirmeyi Yapan Katılımcılara Ait Bilgiler

Rütbe	Frekans	Oran (%)
Yüzbaşı	56	% 17
Binbaşı	58	% 17,7
Yarbay	60	% 18,2
Albay	143	% 43,5
Tuğgeneral	11	% 3,3
Tümgeneral	1	% 0,3
Toplam	329	% 100
Hizmet Yılı	Min-Maks.	Ortalama
	10-33	21,23
Yaş	Min-Maks	Ortalama
	33-56	44,23

Tablo 8: Katılımcılar Tarafından Yüksek Performanslı Olarak Değerlendirilen Personele Ait Bilgiler

Rütbe	Frekans	Oran (%)
Uzm.Erb.	2	% 0,6
Astsb.Çvş.	6	% 1,8
Üstçavuş	9	% 2,7
Başçavuş	89	% 27,1
Teğmen	5	% 1,5
Üsteğmen	42	%12,8
Yüzbaşı	43	% 13,1
Binbaşı	41	%12,5
Yarbay	38	%11,6
Albay	29	%8,8
Belirtilmemiş	25	%7,5
Toplam	329	% 100
Hizmet Yılı	Min-Maks.	Ortalama
	1-35	16,35
Yaş	Min-Maks	Ortalama
	22-55	37,42

Değerlendirici personelin rütbelere göre dağılımı incelendiğinde en çok katılımın albay rütbesinde (n=143, %43,5) bulunan personel tarafından gerçekleştirildiği diğer rütbelerdeki dağılımın ise oransal olarak dengeli olduğu görülmektedir. Çalışmada özellikle uzun yıllar değerlendirici konumunda bulunmuş ve meslek hayatı boyunca defalarca astlarını değerlendirmiş tecrübeli personele ulaşmak amaçlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında katılımcıların yaş ortalamasının (ort=44,23) ve hizmet yılı ortalamasının (ort=21,23) yüksek olmasının bu amacı desteklediği söylenebilir.

Yüksek performanslı olduğu düşünülen personel bilgileri incelendiğinde katılımcılar tarafından en fazla başçavuş rütbesindeki personelin (n=89, %27,1) bu kapsamda değerlendirdiği görülmektedir. Bu

durumun Kara Kuvvetleri Komutanlığındaki başçavuş rütbesinde bulunan personel sayısı ile orantılı olduğu düşünülmektedir. Teğmen (n=5, %1,5) ve astsubay çavuş (n=6, %1,8) rütbesindeki personel sayılarının az olmasının nedeni olarak, meslek hayatlarının başlangıcında bulunan bu personel hakkında henüz yeterli kanaat oluşmamış olabileceği söylenebilir.

(b) Düşük Performanslı Personele Yönelik Anket:

Amirleri tarafından diğerlerine nazaran daha düşük performans sergiledikleri değerlendirilen personel düşünülerek doldurulan bu anket yüzbaşı ve üzerindeki rütbelere (yüzbaşı, binbaşı, yarbay, albay) sahip personelin erişimine sunulmuştur. Gönüllülük esasına göre doldurulan anket 328 kişi tarafından cevaplandırılmıştır. Cevaplandırılan anketlerden 23 tanesi yarım bırakıldığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirmeye dâhil edilen 305 katılımcıya ait bilgiler Tablo-9'da, katılımcıların değerlendirdikleri personele ait bilgiler Tablo-10'da sunulmuştur.

Değerlendirici personelin rütbelere göre dağılımı incelendiğinde en çok katılımın albay rütbesinde (n=123, %40,3) bulunan personel tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmada özellikle uzun yıllar değerlendirici konumunda bulunmuş ve meslek hayatı boyunca defalarca astlarını değerlendirmiş tecrübeli personele ulaşmak amaçlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında katılımcıların yaş ortalamasının (ort=43,17) ve hizmet yılı ortalamasının (20,17) yüksek olmasının bu amacı desteklediği söylenebilir.

Tablo 9: Değerlendirmeyi Yapan Katılımcılara Ait Bilgiler

Rütbe	Frekans	Oran (%)
Yüzbaşı	55	% 18
Binbaşı	71	% 23,3
Yarbay	56	% 18,4
Albay	123	% 40,3
Toplam	305	% 100
Hizmet Yılı	Min-Maks.	Ortalama
	9-31	20,17
Yaş	Min-Maks	Ortalama
	32-54	43,17

Tablo 10: Katılımcılar Tarafından Düşük Performanslı Olarak Değerlendirilen Personele Ait Bilgiler

Rütbe	Frekans	Oran (%)
Uzm.Erb.	10	% 3,3
Astsb.Çvş.	18	% 5,9
Üstçavuş	26	% 8,5
Başçavuş	92	% 30,2
Teğmen	6	% 2
Üsteğmen	39	%12,8
Yüzbaşı	28	% 9,2
Binbaşı	30	%9,8
Yarbay	22	%7,2
Albay	18	%5,9
Belirtilmemiş	16	%5,2
Toplam	305	% 100
Hizmet Yılı	Min-Maks.	Ortalama
	1-35	14,88
Yaş	Min-Maks	Ortalama
	21-53	35,98

Düşük performanslı olduğu düşünülen personel bilgileri incelendiğinde katılımcılar tarafından en fazla başçavuş rütbesindeki personelin (n=92, %30,2) bu kapsamda değerlendirdiği görülmektedir. Bu durumun Kara Kuvvetleri Komutanlığındaki başçavuş rütbesinde bulunan personel sayısı ile orantılı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çeşitli rütbelerdeki (uzman erbaş-albay) personelin değerlendirilmesinin her kademedeki personelin çalışmaya dâhil edilmesi açısından önemli olduğu ifade edilebilir.

b. Veri Toplama Araçları

Araştırma-2 kapsamında veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma-2'nin birinci aşamasında uzman görüşü formu, ikinci aşamasında ise aynı sorulardan oluşan fakat değerlendirilen personelin

gösterdikleri performans bakımından farklılık göstermesi beklenen askerî zekâ/başarı pilot uygulama ölçeği kullanılmıştır.

(1) Uzman Görüşü Formu

İçerik geçerliği kapsamında alanda çalışan akademisyen ve aynı zamanda asker olan 5 ve üst düzey yönetici konumunda bulunan 4 askerden oluşan 9 kişilik uzman grubundan ölçek maddelerini; (1) özellik-madde uyumu ve (2) açıklık-anlaşılabilirlik olmak üzere iki kritere göre değerlendirmeleri istenmiştir. Her uzmana formlar araştırmacı tarafından verilmeden önce konu ile ilgili bilgi verilmiştir. Formun başında yönerge olmasına rağmen çalışmanın maksadı ve kapsamı hakkında uzmanlar bilgilendirilmiştir. Bu maksatla oluşturulan ölçek formunun örneği EK-G'de sunulmuştur.

(2) Askerî Zekâ/Başarı Pilot Uygulama Anketi

Araştırma-2'nin ikinci adımını oluşturan pilot uygulamada, bir önceki bölümde elde edilen 113 maddelik ölçeğin içerik geçerliliği kapsamında uzman görüşüne sunulması sonrası yeniden düzenlenen 106 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek Likert tipi 1 (Hiç Katılmıyorum)'den 7 (Tamamen Katılıyorum)'ye olacak şekilde hazırlanmıştır. Pilot uygulama için hazırlanan ölçeğin son şekli EK-Ğ'de sunulmuştur.

c. İşlem ve Analizler

Birinci aşamada ölçeğin içeriğine yönelik alınan uzman görüşü verilerindeki uyuşmayı ölçmek maksadıyla Microsoft Excel programı yardımı ile kantitatif analiz yapılmıştır. Analizlerde uzmanlar arasındaki uyuşmayı ölçmede yazında sıklıkla kullanılan (Şencan, 2005:752) Lawshe'nin İçerik Geçerliliği Oranı kullanılmıştır. Analizler sonucunda uzmanların ölçekte kalmasını uygun görmediği maddeler çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda yapılan analizler ve elde edilen sonuçlara ait veriler, bulgular bölümünde ele alınmıştır.

Araştırma-2'nin ikinci aşamasında pilot çalışmaya yönelik oluşturulan 106 maddelik ölçekten elde edilen veriler SPSS 18.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Ölçeğin ilk geçerlilik (keşfedici faktör analizi, temel bileşenler analizi) ve güvenilirlik analizleri (Cronbach Alfa katsayısı, içsel tutarlılık katsayısı) yapılmıştır. Faktör analizi ile yapılan çalışma sonucunda elde edilen faktörlere ait maddelerden hangilerinin başarılı performansı öngördüğünü belirleyebilmek amacıyla SPSS 18.0 paket programı kullanılarak lojistik regresyon analizi yapılmıştır.

ç. Bulgular

Bu bölümde Araştırma-1 sonucunda elde edilen madde havuzuna yönelik uzman görüşünün analiz ve bulguları ile pilot uygulamanın analiz ve bulgularına yer verilmiştir.

(1) Uzman Değerlendirmesine Ait Bulgular

Uzmanlara verilen (EK-G) ölçek formunun doldurulmasında 2 kıstasa göre değerlendirme yapılması istenmiştir. Bunlardan birincisi mülakatlardan elde edilen askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikler ile araştırmacı tarafından yazılan ve özelliği yansıtan maddenin uyumunun değerlendirilmesidir. İkincisi ise yazılan maddenin açıklık ve anlaşılabilirliğinin değerlendirilmesidir. İki kıstas için de uzmanlardan 1'den 5'e kadar puan vermesi istenmiştir (1=Hiç uyumlu değil, açık-anlaşılır değil; 5=Tamamen uyumlu, tamamen açık-anlaşılır). Öncelikle uzmanların her iki kıstas için verdikleri puanların ortalaması alınmış müteakiben tüm uzmanların aynı madde için verdikleri ortalama puanların ortalaması alınarak her bir madde için ortalama puanlar elde edilmiştir. Uzmanlar tarafından verilen bu ortalama puanlardan 3 ve üzerinde olanlar ilgili maddenin ölçekte kalmasının uygun olduğu, 3 puanın altında kalan maddelerin ölçekte kalmasının uygun olmadığı şeklinde değerlendirildiğine karar verilmiştir. Her ne kadar uzmanların yarısından fazlasının bir maddenin söz konusu ölçek için uygun olduğuna karar vermesi o maddenin bir ölçüde içerik geçerliliğine sahip olduğu anlamını taşıyorsa da (Şencan, 2005;753) uzmanlar arasındaki

uyuşum Lawshe'nin İçerik Geçerliliği Oranı yöntemine göre aşağıdaki eşitlik kullanılarak hesaplanmıştır. İçerik geçerliliği eşitliği ve sembollerin anlamları şu şekildedir (Şencan, 2005:753):

$$\dot{I}GO_i = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

iGO_i = Ölçeğe ait i'ninci maddenin içerik geçerliliği oranı
 n_e = Maddenin ölçekte kalmasının "Uygun" olduğunu belirten uzman sayısı
 N = Toplam uzman sayısı

Şekil 2: İçerik Geçerliliği Eşitliği (Kaynak: Şencan,2005:753)

Bu eşitliğe göre uzmanlardan alınan değerlendirmeler sonucunda ölçek maddelerinin her birisi için -1 ile +1 arasında bir katsayı elde edilir. Değerin eksi çıkması uzmanların yarısından fazlasının maddenin ölçekte kalmasını uygun görmediğine işaret eder. Bu eşitlikte eksi değer alan maddeler ölçekten çıkarılır. Uzmanların yarısından fazlasının olumlu değerlendirmede bulunması (maddenin artı değer alması) maddenin ölçekte kalabilmesi için tek başına yeterli değildir. Uzmanların sayısı için belirlenen minimum değerler Tablo-11'de sunulmuştur.

Tablo 11: Lawshe Minimum İçerik Geçerliliği Oranları (Şencan, 2005: 754)

Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	0,99
6	0,99
7	0,99
8	0,78
9	0,75
10	0,62
11	0,59
12	0,56

Uzman değerlendirici sayısına göre $p= ,05$ güven aralığında minimum içerik geçerliliği oranları yukarıda gösterilmiştir. Buna göre 9 uzman değerlendirici için asgari içerik geçerliliği oranı 0,75'dir. Uzmanlardan elde edilen verilerin Lawshe içerik geçerliliği oranı yöntemi ile analizi sonucu 113 maddenin içerik geçerliliği oranları EK-H'de gösterilmiştir. Uzman görüşlerinin uyum analizi sonucunda içerik geçerliliği oranı 0,75 altında kalan beş maddenin ölçekten çıkartılmasına karar verilmiştir. Çıkarılan maddelerin ilişkili olduğu özellikler ve aldıkları Lawshe geçerlilik oranları Tablo-12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Lawshe Geçerlilik Oranına Göre Ölçekten Çıkarılan Maddeler

Özellik	Ölçek Maddesi	n_e	İGO_i	Karar
Esneklik	Olaylara farklı açılardan bakar.	7	0,56	Ret
Konum Bilgisi	Harita okumada başarılıdır.	7	0,56	Ret
Hukuka Uygunluk	Başkalarının düşüncelerine göre yaşamasını hoşgörür.	4	-0,11	Ret
Karar Verme	Karar vermede duygularını ön planda tutar.	7	0,56	Ret
Karar Verme	Karar vermede mantığını ön planda tutar.	7	0,56	Ret

Uzman görüşü anket formunun yönergesinde de ifade edildiği üzere uzmanlardan, uygun olmayan ifadeler yerine önerilecekleri ifadeleri veya eklenmesi gerektiğini düşündükleri ifadeleri belirtmeleri istenmiştir. Bu kapsamda anket formundaki son madde olan "Yönetim Becerisi" özelliğinin çok geniş bir anlam ifade ettiği ve yönetim becerisini tek madde ile ölçmenin pek de uygun olmayacağı, "Yeni teknolojileri takip eder" ifadesi ile "Yeni çıkan teknoloji ürünlerini kullanır" ifadesinin benzer olduğu yönündeki uzman görüşlerine binaen 113 numaralı madde (Yönetsel becerilere sahiptir) ve 111 numaralı madde (Yeni çıkan teknoloji ürünlerini kullanır) de ölçekten çıkartılmıştır. Uzmanların diğer maddelere ilişkin görüşleri de dikkate alınarak bazı maddeler yeniden değerlendirilmiş ve sonuç olarak pilot uygulama için kullanılacak anket formunun EK-Ğ'de sunulan 106 maddeden oluşmasına

karar verilmiştir. Bundan sonraki aşamada pilot uygulama sonucu elde edilen verilerin analizi ile ölçeğin yapısına yönelik bulgulara yer verilmiştir.

(2) Pilot Uygulama Bulguları

Geliştirilecek ölçeğin yüzey ve içerik geçerliliği önceki aşamalarda yapılan işlemlerle artırılmaya çalışılmıştır. Yapı geçerliliği kapsamında sadece yüzey ve içerik geçerliliği yeterli olmadığı görüşü (Hinkin, 1998: 109) dikkate alınarak bir pilot uygulama yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan pilot uygulama ile ölçek maddelerinin katılımcılar tarafından ne ölçüde anlaşılabilirliğinin belirlenmesi ve esas örneklem üzerinde uygulanacak nihai çalışma öncesi uygun olmayan maddelerin ölçekten çıkartılması işleminin tamamlanması amaçlanmıştır

Oluşturulan askerî zekâ/başarı özellikleri pilot uygulama ölçeği, Kara Ağı üzerinden "pilot uygulama örnekleme" bölümünde açıklandığı şekliyle iki aşamada uygulanmıştır. Birinci aşamada katılımcıların yüksek performans sergilediklerini düşündükleri astlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Bu uygulamaya 332 personel katılmıştır. İkinci aşamada ise katılımcıların diğerlerine nazaran daha düşük performans sergilediklerini düşündükleri astlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Bu uygulamaya 328 personel katılmıştır. Anketlerin incelenmesi neticesinde birinci uygulamadan 329, ikinci uygulamadan 305 olmak üzere toplamda 634 anketin çalışmaya dâhil edilmesine karar verilmiştir. Bu anketlerden elde edilen veriler ile ölçeğin yapı geçerliliğini irdelemek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analizi kapsamında temel bileşenler analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen veriler ışığında hangi özelliklerin başarıyı yordadığını belirlemek maksadıyla lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Şimdi sırasıyla yapılan analizlerin bulgularına ait bilgiler paylaşılacaktır.

(a) Faktör Analizi Bulguları

Sosyal bilimlerde ölçek geliştirme çalışmalarında yapı geçerliliği hakkında karar verebilmek için çoğunlukla faktör analizleri kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 177). Faktör analizi, ilişkili

olduğu dūřunūlen çok sayıdaki değişkenleri daha az sayıda boyut veya faktör altında toplayarak değişkenler ve faktörler arasındaki ilişki örüntüsünü keşfetmeyi amaçlayan bir analiz türüdür (Gürbüz ve şahin, 2014:289). Keřfedici faktör analizi ile araştırılan kavramın kuramsal alt yapısı ve ortaya çıkan boyutların ne ölçüde benzer olduğu incelenabilmektedir. Ayrıca değişken sayıları azaltılırken benzer yapıları bir araya toplayan faktörlerin isimlendirilmesi kolaylaştırılır. Temel bileşenler analizindeki maksat ise ortaya çıkarılan her boyut ile açıklanan varyansı en üst seviyeye çıkarmaktır. Faktörlerin yorumlanabilir ve isimlendirilebilir olması için eksen döndürme yöntemleri uygulanmaktadır. Faktörlerin birbirinden ilişkisiz olduğu dik döndürme yöntemlerinden varimax en çok kullanılan teknik olduğundan bu çalışmada da tercih edilmiştir (okluk, şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 177-198).

Analizlere öncelikle verilerin temizlenmesi işlemleriyle başlanmıştır. Bu kapsamda veriler Tabachnick ve Fidel (2006: 60-116) ile Gürbüz ve şahin (2014: 195-214)'in önerilerine uygun olarak; verilerin eksikliği, makul değerlerden oluştuğunun kontrolü, dağılımın normalliği ve çoklu değişken varsayımlarının analizi gibi hususlarda incelenmiştir. Verilerin temizlenmesi işlemi sonrası temel bileşen yöntemi ve varimax döndürme tekniği ile keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için incelenen KMO ve Barlett's test değerleri Tablo-13'te sunulmuştur.

Tablo 13: KMO ve Barlett's Test Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği		,99
Barlett's Test of Sphericity	Ki-kare değer	96692,101
	Serbestlik derecesi	5565
	P	,000***

*** $p < ,001$

Kaiser-Meyer-Olkin değerinin bazı araştırmacılara göre ,50'nin (Tavşancıl, 2006) bazılarına göre ise ,60'ın (Gürbüz ve şahin, 2014:291) zerinde olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya uygun olduğunu, Barlett's test anlamlılığının ,05 düzeyinde olması ise anlamlı sonuçların elde edilebileceğini göstermektedir. Örneklem genişliğinin veri tabanına faktör analizi uygulayabilme koşulunu ifade eden Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ,99 ve veri tabanından anlamlı sonuçlar çıkarılabileceğini ifade eden küresellik testi oranının 96692,101 ($p < .001$) olduğu görülmüştür. Her iki değer de uygun görülen değerlerin çok üzerinde olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda faktör analizi işlemlerinin istatistiksel açıdan yorumlanabileceği belirlenmiştir.

Yapılan ilk faktör analizi sonucunda 8 faktörlü bir yapının oluştuğu gözlemlenmiştir. İlk iki faktörün toplam varyansa önemli derecede katkı sağladığı diğerlerinin ise toplam varyansa pek de önemli katkıda bulunmadığı değerlendirilmiş (faktörlerin toplam varyansa katkıları sırasıyla: %27; %25,8; %6,9; %5; %4; %3,3; %2,4; %1,6), yamaç birikinti grafiği de incelenerek yapının iki boyutlu olması gerektiğine karar verilmiştir (okluk, şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 230). Bu sebeple faktör analizi yapılırken boyut sayısı 2 olarak belirlenmiştir. Faktör sayısı 2 olarak belirlendikten sonra yapılan analizde birinci boyutun toplam varyansa katkısı %34,6 ikinci boyutun ise %33,5 olarak gerçekleşmiştir. Toplam açıklanan varyans ise %68,1 olarak karşımıza çıkmıştır. Bu aşamadan sonra madde azaltımını sağlayabilmek maksadıyla maddelerin faktör yükünün en az ,32 olması esas alınmıştır (okluk, şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:194; Tabachnick ve Fidell, 2006: 649). Faktör yükü her iki faktörde de ,32 altında olan bir madde (Madde Nu.:54= Kişisel çıkarlarını kurumun çıkarlarının önünde tutar) ıkartılarak analizlere devam edilmiştir.

Faktör analizine devam edilirken bazı maddelerin her iki faktörde de yüksek yük değeri aldığı görülmüştür. Gürbüz ve şahin (2014:292)'e göre bir maddenin belirli bir faktör altında yer almasına karar verebilmek için öncelikle ilgili maddenin yük değerinin belirlenen sınırın

üstünde olması (bizim çalışma için 0,32) ve bir maddenin farklı faktörler altındaki yük değerleri arasında en az 0,1'den büyük fark olması yani maddenin binişik olmaması gerekmektedir. Bu bilgiler ışığında ölçeğin yapısını uygun hâle getirmek üzere madde eleme işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu işlemi gerçekleştirirken her iki boyutta da ,32'nin altında faktör yüküne sahip olan maddeler ve birden fazla boyutta yüksek faktör yüküne sahip olan binişik maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Madde eleme işlemi yapılırken araştırmanın temelini oluşturan askerî bağlam dikkate alınmış, başlangıçta yapılan mülakat ve anketlerde yüksek oran alan maddelerin çalışma kapsamından çıkartılmamasına dikkat edilmiştir. Bu maksatla "Diğerleriyle iletişim kurmada zorlanır" ve "Meslekî konularda bilgilidir" ifadeleri binişik değer olmasına rağmen ölçekten çıkartılmamasına karar verilmiştir. Bu iki madde haricinde kalan 47 madde yukarıda sayılan sebeplerle her defasında bir madde çıkarılarak faktör analizleri sonucunda elenmiş ve ölçekten çıkartılmıştır. Faktör analizleri sonucunda ölçekte kalan maddeler ve aldıkları değerler Tablo-14'de gösterilmiştir.

Faktör analizleri sonucunda yapının, birinci faktör altında 40, ikinci faktör altında 19 olmak üzere toplam 59 ölçek maddesinden oluşan iki boyuttan meydana geldiği görülmüştür. Bu iki boyutlu yapıyla askerî ortamda başarı için gerekli olduğu düşünülen maddeler elde edilmiştir. Bu aşamadan sonra her iki boyuttaki hangi maddelerin başarıyı yordamada ayırt edici olduğunu öğrenebilmek maksadıyla ayrı ayrı lojistik regresyon yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 14: Askerî Zekâ/Başarı Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi
Bulguları

Boyutlar	Md. Nu.	Ölçek Maddesi	α	Açıklanan Varyans	Faktör Yüğü
1'inci Boyut (Davranışa Yönelik)	48	Adaletle iş görür.	0,99	% 42,5	,846
	47	Sözlerinde ve davranışlarında doğruluktan			,836
	49	Astlarına adil davranır.			,830
	53	Özverili çalışır.			,821
	69	Kuruma bağlıdır.			,820
	85	Diğerleri ile uyumlu çalışır.			,819
	52	Dayanışma duygusu yüksektir.			,815
	65	Verilen emirleri benimser.			,811
	66	Verilen emirleri yerine getirmede			,805
	51	Takım çalışmasına yatkındır.			,804
	86	Koordinasyona önem verir.			,797
	87	Askerlik mesleğini sever.			,783
	74	Çalışmayı sever.			,782
	92	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek			,780
	3	Söz ve davranışları tutarlıdır.			,776
	50	Sabırlıdır.			,774
	64	Yazılı olmayan kurallara titizlikle uyar.			,762
	68	Genel kabul görmüş ahlaki kurallara uyar.			,761
	2	Kendisine güvenirim.			,753
	88	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi idrak			,746
	28	Başkalarına yardım eder.			,746
	73	Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.			,737
	63	Yazılı kurallara titizlikle uyar.			,737
	75	Önüne çıkan engelleri yılmadan aşmada			,734
	55	Şartlar ne olursa olsun planlananları			,712
	10	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.			,708
	46	Zor fiziksel şartlar altında dayanıklılık			,704
	43	Zamanını planlar.			,699
5	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını anlar.	,697			
13	Çatışmayı çözmede isteklidir.	,686			

	11	Kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenir.			,683
	106	Yaptığı işte tertip-düzene önem verir.			,681
	100	Başkaları ile kurduğu ilişkileri verimli bir			,678
	42	Toplantılara zamanında katılır.			,672
	77	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.			,662
	99	Başkaları ile kurduğu ilişkileri sürdürür.			,632
	45	Mesleğin gerektirdiği fiziksel şartları			,631
	44	İşleri miadında yetiştiremez.			,562
	98	Başkaları ile iyi ilişkiler kurmakta zorlanır.			,494
	12	Diğerleriyle iletişim kurmada zorlanır.			,406
2'nci Boyut (Bilgiye Yönelik)	31	Topluluk önünde etkili konuşur.	0,96	% 25,7	,766
	38	Sorunlara farklı açılardan bakar.			,741
	33	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.			,727
	39	Sorunlara sıra dışı çözümler üretir.			,718
	25	Kendi güçlü taraflarının farkındadır.			,700
	15	Bir konuda başkalarını inandırmada			,699
	62	Genel kültür alanında yeterli bilgiye			,673
	23	Diğerlerinin duygularını belli bir amaç için			,673
	32	Olayları ve durumları hatırlar.			,664
	40	Daha önce kullandığı yolları kolayca			,650
	41	Cisimleri üç boyutlu olarak düşünebilir.			,643
	104	Teknolojiye meraklıdır.			,641
	61	Meslekî konularda bilgilidir.			,629
	105	Yeni teknolojileri takip eder.			,629
	96	Olumsuz sonuçların olabileceği durumlarda hesaplı risk alır.			,627
	26	Kendi zayıf taraflarının farkındadır.			,620
	9	İletişimde uygun jest ve mimikleri kullanır.			,605
8	Sözel olmayan becerileri anlamakta güçlük çeker.	,422			
79	İşi kadar kendisine de zaman ayırır.	,319			
KMO	0,98	Açıklanan Toplam Varyans	% 68,2	Genel α	0,99

(b) Lojistik Regresyon Analizi Bulguları

Kategorik bağımlı bir değişkenin değerini tahmin ederek grup üyeliğini belirlemeye yönelik olarak yapılan lojistik regresyon (Tabachnick ve Fidell, 2006: 437; Çokluk, 2010) analizleri ile faktör analizinden elde edilen maddelerin hangilerinin başarılı performansı yordadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu aşamada bağımlı değişkenin ikili (binary) olması (1=yüksek performans, 0=düşük performans), değişkenlerin dağılımına ilişkin sayıtların karşılanması zorunluluğu olmaması sebebiyle ve bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri açığa çıkarmak maksadıyla (Tabachnick ve Fidell, 2006: 437-505; Burns ve Burns, 2008:569) lojistik regresyon analizi tercih edilmiştir. Bu analizleri yapmaktaki maksat; askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özelliklerden oluşan maddeleri belirleyebilmek, birbirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek ve en az madde ile en iyi uyuma sahip olacak, kabul edilebilir bir model oluşturmaktır.

Önceki aşamada elde edilen her iki boyut ayrı ayrı olarak ele alınarak lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Her iki boyut için yapılan analizlere ait bulgular aşağıda sunulmuştur.

(aa) Birinci Boyuta Ait Bulgular

Askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikleri belirlemek maksadıyla önceki aşamada elde edilen birinci boyuta ait ölçek maddeleri kullanılarak standart (direkt, tam, enter) lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma yapılan alanda henüz yeterli bilgi bulunmadığı ve herhangi bir hipotez yazılmadığı için (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:66) bu yöntemin kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Analizde yüksek performansa ait özellikler açığa çıkartılmaya çalışılmış bu sebeple bağımlı değişken olarak "performans" değişkeni (1=yüksek performans, 0=düşük performans) kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak ise önceki aşamada elde edilen birinci boyuta ait 40 ölçek maddesi kullanılmıştır. Analizler SPSS 18.0 paket programının "ikili lojistik regresyon" modülü kullanılarak yapılmıştır. Veriler daha önce izah

edildiği şekliyle hazırlama işlemine tabi tutulduğundan herhangi bir kayıp veri bulunmamaktadır. Katılımcılara ait betimleyici istatistik bilgileri önceki bölümde verilmiştir.

Toplam 634 katılımcıdan 329'u (%51,9) astlarını yüksek performanslı 305'i (%48,1) düşük performanslı olarak belirtmiştir. Başlangıç modeli için iterasyon öyküsü incelendiğinde modelin -2LL değerinin 878,002 ile başladığı görülmüştür. Bu değer mükemmel uyuma karşılık gelen -2LL değerinin sıfır (0) olduğu düşünüldüğünde oldukça yüksek olduğu söylenebilir. -2LL değerinin, son aşamada amaçlanan modelde uyum iyileştiği için düşmesi beklenmektedir (Çokluk vd.,2012:80).

Başlangıç modelinde yer almayan, araştırmanın yordayıcı değişkenlerine ait bilgiler incelenildiğinde, tüm değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < .001$) görülmüştür. Bu durum, değişkenlerin modele eklendiğinde yordayıcı olarak katkı sağlayacağına işaret etmektedir. Ayrıca Hata Ki-kare istatistiğinin ($X^2\beta_0=341,313$, $p < .001$) anlamlı olması da modelde bulunmayan değişkenlerin bir kısmının veya hepsinin modele katkı sağlayacağına işaret etmektedir. Başka bir deyişle analize devam edilebileceği bu değerden anlaşılmaktadır (Çokluk vd., 2012:81).

Yordayıcı değişkenlerin modele girdiği durum için iterasyon öyküsü incelendiğinde başlangıçta 878,002 olan -2LL değerinin 421,867'ye kadar düştüğü yani modelin uyumunda meydana gelen değişimin anlamlı olduğu görülmektedir.

Model katsayılarına ilişkin Omnibus Testi sonucu incelendiğinde model ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($X^2 = 456,135$, $p < .001$). Bu durumda birinci boyutta bulunan ölçek maddeleri ile yüksek performans kombinasyonu arasında ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Tablo-15'de amaçlanan modelin özeti sunulmuştur. Tablodaki Cox&Snell R^2 değeri incelendiğinde, yordayıcı değişkenler analize girdiğinde yüksek performanstaki varyansın %51,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Açıklanan varyansı hesaplamının diğer bir yolu Nagelkerke

R^2 değerine bakmaktır. Bu değer her zaman Cox&Snell R^2 değerinden daha yüksek olarak elde edilmektedir (Çokluk vd., 2012:84). Nagelkerke R^2 değeri $R^2=0,684$ olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda yordayıcı değişkenlerin analize girmesi durumunda varyansın %68,4'ünü açıklayacağı söylenebilir.

Tablo 15: Amaçlanan Modelin Özeti

Adım	-2 Log Olabilirlik (-2 LL)	Cox & Snell R^2	Nagelkerke R^2
1	421,867 ^a	,513	,684

Model-veri uyumunun yeterliliğini incelemek için yapılan Hosmer ve Lemeshow Testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık düzeyinin çalışma için belirlenen anlamlılık düzeyinden büyük olması ($p=.398$, $p>.01$) model-veri uyumunun yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Burns ve Burns, 2008:580).

Lojistik regresyon sonucu elde edilen sınıflandırmaya ait bulgular Tablo-16'da sunulmuştur. Tablo incelendiğinde düşük performansa ait verilerden 250'sinin doğru, 55'inin ise yanlış sınıflandırıldığı ve sınıflandırma oranının %82 olduğu görülmektedir. Yüksek performansa ait verilerden ise 298'inin doğru, 31'inin yanlış sınıflandırıldığı, sınıflandırma oranının %90,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Amaçlanan modele ilişkin toplam doğru sınıflandırma oranı ise %86,4'tür. Başlangıç modelinin doğru sınıflandırma oranının %51,9 olduğu dikkate alındığında, modele eklenen yordayıcı değişkenlerin sınıflandırma oranını artırdığı görülmektedir. Bu durum model-veri uyumunun bir işareti olarak değerlendirilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2006:474-480; Çokluk, 2010;1388).

Tablo 16: Lojistik Regresyon Sonucu Elde Edilen Sınıflandırma Tablosu

	Gerçek/Gözlenen Durum	Kestirilen Durum		
		Performans		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi
		Düşük Performans	Yüksek Performans	
Adım 1	Düşük Performans	250	55	82,0
	Yüksek Performans	31	298	90,6
Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi				86,4

Amaçlanan model değişkenlerinin katsayı tahminleri Tablo-17'de sunulmuştur. Modelin anlamlılığını test eden yöntemlerden biri de Wald istatistiğidir. Wald istatistiği β 'nin anlamlılığına ilişkin bir ölçü olup her bir değişkenin modele olan katkısına işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2006:474-480; Çokluk vd., 2012:85). Tabachnick ve Fidell (2006:728) Wald istatistiğinin oldukça tutucu (conservative) olması sebebiyle yorumlanırken anlamlılık düzeyinin esnek tutulması gerektiği yönünde öneride bulunmaktadır (örneğin $p < .01$). Bu sebeple çalışmamızda Wald istatistikleri değerlendirilirken anlamlılık düzeyi $p < .01$ olarak belirlenmiştir.

Tablo-17 incelendiğinde Wald istatistiği anlamlı olan ($p < .01$) 12 değişkenin (5, 10, 13, 42, 43, 66, 69, 73, 77, 88, 92, 106) yüksek performansı yordadığı söylenebilir. İlgili değişkenlerin hangi ölçek maddesine karşılık geldiği Tablo-18'de gösterilmiştir. Sonuç olarak bu 12 maddenin birinci boyut altında nihai ölçekte kullanılması planlanmıştır.

Tablo 17: Amaçlanan Model Değişkeninin Katsayı Tahminleri

Adım	Değişken	β	S.H.	Wald	sd	p	Exp(β)
1	soru_2	-,050	,191	,068	1	,794	,951
	soru_3	,131	,196	,445	1	,505	1,140
	soru_5	,288	,143	4,047	1	,044*	1,334
	soru_10	,303	,175	3,008	1	,083*	1,354
	soru_11	-,037	,185	,041	1	,839	,963
	soru_12r	-,007	,109	,004	1	,947	,993
	soru_13	,436	,136	10,215	1	,001*	1,547
	soru_28	-,052	,186	,077	1	,781	,950
	soru_42	-,342	,155	4,843	1	,028*	,711
	soru_43	,456	,181	6,349	1	,012*	1,578
	soru_44r	,159	,098	2,601	1	,107	1,172
	soru_45	-,032	,168	,036	1	,850	,969
	soru_46	,086	,185	,216	1	,642	1,090
	soru_47	,330	,208	2,517	1	,113	1,391
	soru_48	-,430	,292	2,163	1	,141	,650
	soru_49	,236	,255	,859	1	,354	1,267
	soru_50	,059	,172	,117	1	,732	1,061
	soru_51	,021	,253	,007	1	,935	1,021
	soru_52	,180	,250	,519	1	,471	1,197
	soru_53	,144	,191	,569	1	,451	1,155
	soru_55	,079	,172	,210	1	,647	1,082
	soru_63	,136	,207	,432	1	,511	1,146
	soru_64	-,209	,174	1,451	1	,228	,811
	soru_65	-,248	,262	,902	1	,342	,780
	soru_66	,549	,283	3,774	1	,052*	1,732
	soru_68	-,016	,224	,005	1	,942	,984
	soru_69	-,381	,221	2,969	1	,085*	,683
	soru_73	-,452	,190	5,650	1	,017*	,636
	soru_74	,240	,226	1,126	1	,289	1,271
	soru_75	,099	,218	,207	1	,649	1,104
	soru_77	-,332	,185	3,237	1	,072*	,717
	soru_85	,208	,228	,829	1	,362	1,231
	soru_86	-,181	,251	,518	1	,472	,835
	soru_87	-,020	,188	,012	1	,914	,980
soru_88	-,400	,206	3,770	1	,052*	,670	
soru_92	,700	,188	13,916	1	,000*	2,013	
soru_98r	-,194	,119	2,637	1	,104	,824	
soru_99	-,275	,249	1,218	1	,270	,760	
soru_100	,369	,276	1,789	1	,181	1,446	
soru_106	-,260	,146	3,173	1	,075*	,771	
Sabit	-6,138	,923	44,213	1	,000	,002	

*p<.01 [Wald istatistiği oldukça tutucu olduğundan Tabachnick ve Fidell (2006:728)

güven aralığını p<.01 olarak önermiştir.]

Tablo 18: Birinci Boyut Altında Kullanılması Planlanan Maddeler

Md.Nu.	Özellik	Ölçek Maddesi
5	Empati	Kendisini karşısındaki yerine koyarak duygularını anlar.
10	Sorumluluk	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.
13	Çatışma Çözme	Çatışmayı çözmeye isteklidir.
42	Zamana Riayet	Toplantılara zamanında katılır.
43	Riayet	Zamanını planlar.
66	Emirlere Riayet	Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.
69	Aidiyet-Bağlılık	Kuruma bağlıdır.
73	Astlarını Tanıma	Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.
77	Hoşgörü-İyi niyet	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.
88	Nesnellik-Objektiflik	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi idrak eder.
92	Örnek Olma	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.
103	Tertip-Düzen	Yaptığı işte tertip-düzene önem verir.

(bb) İkinci Boyuta Ait Bulgular

Askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikleri belirlemek amacıyla önceki aşamada elde edilen ikinci boyuta ait ölçek maddeleri kullanılarak standart lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Analizde yüksek performansla ait özellikler açığa çıkartılmaya çalışılmış bu sebeple bağımlı değişken olarak "performans" değişkeni (1=yüksek performans, 0=düşük performans) kullanılmıştır. Bağımsız değişken olarak ise önceki aşamada elde edilen ikinci boyuta ait 19 ölçek maddesi kullanılmıştır. Analizler SPSS 18.0 paket programının "ikili lojistik regresyon" modülü kullanılarak yapılmıştır. Veriler daha önce izah edildiği şekliyle hazırlama işlemine tabi tutulduğundan herhangi bir kayıp veri

bulunmamaktadır. Katılımcılara ait betimleyici istatistik bilgileri önceki bölümde verilmiştir.

Toplam 634 katılımcıdan 329'u (%51,9) astlarını yüksek performanslı 305'i (%48,1) düşük performanslı olarak belirtmiştir. Başlangıç modeli için iterasyon öyküsü, başlangıç modelinde yer alan değişkenlere ait veriler, başlangıç modelinde yer almayan araştırmanın yordayıcı değişkenlerine ait veriler birinci boyut için yapılan analizlerle aynı sonuçları vermiştir. Bu nedenle benzer şekilde analizlere devam etmenin uygun olduğuna karar verilmiştir.

Yordayıcı değişkenlerin modele girdiği durum için iterasyon öyküsü incelendiğinde başlangıçta 878,002 olan -2LL değerinin başlangıç değerinden küçük oldukları ve 495,019'a kadar düştüğü yani modelin uyumunda meydana gelen değişimin anlamlı olduğu görülmüştür.

Model katsayılarına ilişkin Omnibus Testi sonucu incelendiğinde model ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($X^2 = 382,983$, $p < .001$). Bu durumda ikinci boyutta bulunan ölçek maddeleri ile yüksek performans kombinasyonu arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Tablo-19'da amaçlanan modelin özeti sunulmuştur. Tablodaki Cox&Snell R^2 değeri incelendiğinde, yordayıcı değişkenler analize girdiğinde yüksek performanstaki varyansın %45,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Nagelkerke R^2 değeri $R^2=0,605$ olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda yordayıcı değişkenlerin analize girmesiyle varyansın %60,5'inin açıklandığı söylenebilir.

Tablo 19: Amaçlanan Modelin Özeti

Adım	-2 Log Olabilirlik (-2 LL)	Cox & Snell R2	Nagelkerke R2
1	495,019a	,453	,605

Lojistik regresyon sonucu elde edilen sınıflandırmaya ait bulgular Tablo-20'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde düşük performansa ait verilerden 236'sının doğru, 69'unun ise yanlış sınıflandırıldığı ve doğru sınıflandırma oranının %77,4 olduğu görülmektedir. Yüksek performansa ait verilerden ise 292'sinin doğru, 37'sinin yanlış sınıflandırıldığı, doğru sınıflandırma oranının %88,8 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Amaçlanan modele ilişkin toplam doğru sınıflandırma oranı ise %83,3'tür. Başlangıç modelinin doğru sınıflandırma oranının %51,9 olduğu dikkate alındığında, modele eklenen yordayıcı değişkenlerin sınıflandırma oranını artırdığı görülmektedir.

Tablo 20: Lojistik Regresyon Sonucu Elde Edilen Sınıflandırma Tablosu

	Gerçek/Gözlenen Durum	Kestirilen Durum		
		Performans		Doğru Sınıflandırma Yüzdesi
		Düşük Performans	Yüksek Performans	
Adım 1	Düşük Performans	236	69	77,4
	Yüksek Performans	37	292	88,8
Toplam Doğru Sınıflandırma Yüzdesi				83,3

Amaçlanan model değişkenlerinin katsayı tahminleri (Tablo-21) incelendiğinde Wald istatistiği anlamlı olan ($p < .01$) 7 değişkenin (15, 25, 32, 38, 40, 61, 79) yüksek performansı yordadığı söylenebilir.

Tablo 21: Amaçlanan Model Değişkeninin Katsayı Tahminleri

Adım	Değişken	β	S.H.	Wald	sd	p	Exp(β)
1	soru_8r	-,012	,079	,023	1	,879	,988
	soru_9	-,170	,107	2,545	1	,111	,843
	soru_15	,618	,145	18,223	1	,000*	1,855
	soru_23	-,042	,122	,117	1	,732	,959
	soru_25	,287	,144	3,972	1	,046*	1,332
	soru_26	,006	,112	,003	1	,956	1,006
	soru_31	,099	,121	,661	1	,416	1,104
	soru_32	-,348	,148	5,510	1	,019*	,706
	soru_33	,169	,133	1,602	1	,206	1,184
	soru_38	,448	,153	8,601	1	,003*	1,565
	soru_39	-,153	,122	1,570	1	,210	,859
	soru_40	,315	,139	5,092	1	,024*	1,370
	soru_41	,063	,120	,277	1	,599	1,065
	soru_61	,487	,138	12,472	1	,000*	1,627
	soru_62	-,134	,170	,621	1	,431	,875
	soru_79	-,420	,113	13,816	1	,000*	,657
	soru_96	,098	,107	,837	1	,360	1,102
	soru_104	-,193	,204	,898	1	,343	,824
	soru_105	,031	,202	,024	1	,877	1,032
	Constant	-5,640	,824	46,814	1	,000	,004

*p<.01

İlgili değişkenlerin hangi ölçek maddesine karşılık geldiği Tablo-22'de gösterilmiştir. Sonuç olarak bu 7 maddenin ikinci boyut altında nihai ölçekte kullanılması planlanmıştır.

Tablo 22: İkinci Boyut Altında Kullanılması Planlanan Maddeler

Md.Nu.	Özellik	Ölçek Maddesi
15	İkna Becerisi	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.
25	Öz Değerlendirme	Kendi güçlü taraflarının farkındadır.
32	Hafıza	Olayları ve durumları hatırlar.
38	Yaraticılık	Sorunlara farklı açılardan bakar.
40	Konum Bilgisi	Daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.
61	Meslek Bilgisi	Meslekî konularda bilgilidir.
79	İş-Yaşam Dengesi	İşi kadar kendisine de zaman ayırır.

d. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde ölçeğin yapılandırılması aşamasına yönelik veri toplanmış, analiz edilmiş ve bulguları ortaya koyulmuştur. Bir önceki aşamada oluşturulan ve 113 ifadeyi kapsayan madde havuzu uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman değerlendirmesi sonucu 7 madde elenmiş ve ölçekte 106 madde kalmıştır.

Pilot uygulama için belirlenen örnekleme 106 maddelik ölçek uygulanmış ve öncelikle keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Keşfedici

faktör analizi sonucunda 47 madde elenmiş ve bir boyutunda 40 diğerinde 19 olmak üzere iki boyutlu 59 maddelik bir ölçek elde edilmiştir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlardaki ölçek maddelerinden hangilerinin başarıyı daha iyi yordadığını belirlemek amacıyla boyutlara lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Lojistik regresyon analizi sonucunda birinci boyutta 12, ikinci boyutta 7 madde olmak üzere iki boyutlu 19 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Boyutları oluşturan maddelerin incelenmesi sonucu birinci boyutta daha çok davranışa yönelik maddeler bulunduğu için "**davranışsal boyut**", ikinci boyutta ise daha çok bilgiye yönelik maddeler bulunduğu için "**bilişsel boyut**" isimi verilmiştir.

Elde edilen ölçek maddeleri, nihai ölçeği oluşturmadan önce daha anlaşılır hâle getirmek ve kavramsal çerçeve ile uyumunu sağlamak amacıyla iki uzmanla beraber yeniden değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda bazı maddelerin yeniden ifade edilmesine, bazı maddelerin ise önemine binaen ölçeğe eklenmesine karar verilmiştir. Örneğin faktör analizleri esnasında en yüksek faktör yükü değerini alan ve mülakatlar ile önem dereceleri belirleme anketinde de yüksek değer alan "hitabet" özelliği, uzmanların da önerileri ile nihai ölçeğe dâhil edilmiştir. Benzer şekilde "sosyal iletişim" özelliği mülakat ve anketlerde en yüksek değeri alması, pilot uygulama esnasında ters kodlandığı için tam olarak anlaşılammış olabileceği değerlendirildiğinden yeniden ifade edilerek ölçeğe dâhil edilmiştir. Sonuç olarak uzman görüşleri de dikkate alınarak faktör analizi ve lojistik regresyon sonucunda elde edilen ve son düzenlemeleri yapılarak nihai ölçekte kullanılması kararlaştırılan 22 madden oluşan ölçek Tablo-23'de sunulmuştur.

Tablo 23: Askerî Zekâ Nihai Uygulama Ölçeği

	Md. Nu.	Özellik	Ölçek Maddesi
Davranışsal Boyut	1	Sosyal İletişim	Diğerleriyle iletişim kurmada başarılıdır.
	2	Empati	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını anlar.
	3	Sorumluluk	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.
	4	Çatışma Çözme	Yetki alanında oluşabilecek çatışmaları çözmeye isteklidir.
	5	Zamana Riayet	Toplantılara zamanında katılır.
	6	Zaman Planlaması	Zamanını planlayarak işleri miadında yapar.
	7	Emirlere Riayet	Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.
	8	Aidiyet-Bağlılık	Çalıştığı kuruma aidiyet duygusu yüksektir.
	9	Astlarını Tanıma	Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.
	10	Hoşgörü	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.
	11	Nesnellik-Objektiflik	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi kabullenir.
	12	Örnek Olma	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.
	13	Tertip-Düzen	Yaptığı işte tertip-düzene önem verir.
	14	Adillik	Hak ve adalete uygun olarak iş görür.
Bilişsel Boyut	15	Meslek Bilgisi	Meslekî konularda yeterli bilgiye sahiptir.
	16	Hitabet	Topluluk önünde etkili konuşur.
	17	Hafıza	Olayları ve durumları hatırlar.
	18	Konum Bilgisi	Harita okumada başarılıdır, daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.
	19	Yaratıcılık	Sorunlara farklı açılardan bakarak sıra dışı çözümler üretir.
	20	Öz Değerlendirme	Kendi güçlü taraflarının bilincindedir.
	21	İkna Becerisi	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.
	22	Muhakeme	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.

5. ARAŞTIRMA-3: ÖLÇEĞİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu aşamada pilot çalışma sonrası elde edilen askerî zekâ nihai uygulama ölçeği, belirlenen örneklem (n=1209) üzerinde uygulanmış ve bir önceki aşamada elde edilen ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin değerlendirmeler kontrol edilmiştir. Önceki bölümde yapılan keşfedici faktör analizinden sonra başarıyı yordayan maddeler lojistik regresyon analiziyle belirlenmiş ardından bu maddelere ilişkin uzman görüşleri ve kavramsal gerekçelerle ölçek maddeleri yeniden ifade edilerek askerî zekâ nihai uygulama ölçeği elde edilmiştir. Nihai uygulama ile ölçeğin yapısal geçerliliğinin değerlendirilmesi kapsamında sonradan eklenen maddelerin yapıyı hangi oranda etkilediğini ortaya çıkarmak amacıyla bu aşamaya tekrar keşfedici faktör analiziyle başlamaya karar verilmiştir. Müteakiben faktör yapısının test edilmesi (Meydan ve Şeşen, 2011:49) kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda alternatif modeller değerlendirilmiş ve ölçeğe en uygun model belirlenmiştir.

Askerî zekâ ölçeğinin kriter geçerliliği kapsamında ayrışım, benzeşim ve yordama geçerliliklerini irdelemek için aynı örneklem gurubuna duygusal zekâ ölçeği kısa formu, kişilik ölçeğinin 3 boyutu (dışa dönüklük, uyumluluk ve öz disiplin), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, ve iş performansı ölçeği uygulanmıştır. Ayrıca geliştirilen askerî zekâ ölçeğinin ve boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Aşağıda araştırma-3'ün örneklem, veri toplama araçları, işlem-analiz ve bulgularına dair bilgiler sunulmuş, son aşamada ise tartışma ve değerlendirme yapılmıştır.

a. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kara Kuvvetleri Komutanlığının karargâh, kurum ve birliklerinde görev yapan subay ve astsubaylar oluşturmaktadır. Genelkurmay Başkanlığı tarafından Haziran 2014'te açıklanan verilere göre Kara, Deniz ve Hava Kuvvetlerinde toplam 102.960 subay ve astsubay bulunmaktadır (personel mevcut bilgisi Genelkurmay Başkanlığının resmî internet sitesinden alınmıştır). Açık kaynaklarda Kara Kuvvetleri Komutanlığının subay ve astsubay mevcut bilgisine ulaşılamamıştır. Ancak

TSK bünyesinde görevli subay ve astsubay mevcudunun büyük bir çoğunluğunun Kara Kuvvetleri Komutanlığı mensubu olduğu bilinmektedir. Bu sebeple Kara Kuvvetleri Komutanlığı mensubu subay ve astsubay mevcudu 75.000 olarak kabul edilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2014:126)'e göre bu evren için %95 güven aralığında yeterli örneklem sayısınının 382 olması sebebiyle çalışma için hedeflenen örneklem sayısı 382 olarak belirlenmiştir.

Katılımcılar kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Nihai uygulama için hazırlanan ölçek Kara Kuvvetleri Komutanlığının intranet sitesi olan Kara Ağı üzerinden uygulanmıştır. Kara Ağının kullanımı ile Kara Kuvvetleri Komutanlığında görevli olup, bu ağa erişim yetkisi olan tüm rütbe ve askerî sınıf subay ve astsubaylarına ulaşma imkânı oluşmuştur. Bu sayede kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen örneklemin evreni temsil kabiliyeti artırılmıştır. Kara Ağı sisteminde 5 hafta süreyle yayınlanan nihai uygulama anketi gönüllülük esasına göre 1223 katılımcı tarafından doldurulmuştur.

Tablo 24: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Cinsiyet	Frekans	Oran (%)	Rütbe	Frekans	Oran (%)
Kadın	21	% 1,7	Üstçavuş	49	% 4,1
Erkek	1188	% 98,3	Kıdemli Üstçavuş	14	% 1,2
Toplam	1209	% 100	Başçavuş	174	% 14,4
Statü	Frekans	Oran (%)	Kıdemli Başçavuş	347	% 28,7
Subay	293	% 34,9	Teğmen	26	% 2,2
Astsubay	547	% 65,1	Üsteğmen	134	% 11,1
Toplam	840	% 100	Yüzbaşı	84	% 6,9
Beraber Çalışma Süresi	Frekans	Oran (%)	Binbaşı	114	% 9,4
1 yıl	360	%29,8	Yarbay	88	% 7,3
2 yıl	386	%31,9	Albay	179	% 14,8
3 yıl	155	%12,8	Toplam	1209	% 100
4 yıl	75	%6,2	Yaş	Min-Maks	Ort.
5 yıl ve üzeri	137	%11,3		24-59	39,14
Belirtmemiş	96	%7,9	Hizmet Yılı	Min-Maks	Ort.
Toplam	1209	% 100		1-38	18,14

Elektronik ortamda alınan veriler incelendiğinde 2 anketin yarım bırakıldığı ve 12 anketin uygun doldurulmadığı değerlendirilerek toplam 14 anketin çalışma kapsamı dışında bırakılmasına karar verilmiştir. Bu sebeple analizlere 1209 anket dâhil edilmiştir. Bu sayının evreni temsil eden örneklem yeterliği sayısı olan 382'nin oldukça üzerinde olduğu görülmüştür. Tablo-24'te verilen bilgilere göre, katılımcıların % 98,3'ü (n=1188) erkek, % 1,7'si (n=21) kadındır. Kara Kuvvetleri Komutanlığında bulunan kadın askerlerin sayısı düşünüldüğünde bu oranın evreni temsil yeteneği olduğu kabul edilmiştir. Katılımcıların rütbelere göre dağılımlarının ilgili rütbedeki görevler ve Kara Ağı erişim imkânları düşünüldüğünde oransal olarak uygun olduğu ve en çok katılımın kıdemli başçavuş rütbesinde (n=347, %28,7) bulunan personel tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu durumun astsubaylarda en çok mevcudun kıdemli başçavuş rütbesinde olmasından ve özellikle bakım sınıfı kıdemli başçavuşların Kara Ağı erişim imkânının yüksek olmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Çalışmada özellikle uzun yıllar değerlendirici konumunda bulunmuş ve meslek hayatı boyunca defalarca astlarını değerlendirmiş tecrübeli personele ulaşmanın daha sağlıklı sonuçlara ulaşmamızda faydalı olacağı değerlendirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında hizmet yılı ortalamasının (Ort.=18,14) yüksek olması bu hususu desteklemektedir. Çalışmaya katılanların yaş ortalaması 39,14'tür. Değerlendirilen astla beraber çalışma süresinde ise 1 ve 2 yılın en çok oranı (n=360, % 29,8; n=386, %31,9) aldığı görülmüştür. Bu durumun personelin zorunlu garnizon hizmet sürelerine tabi olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir çünkü Kara Kuvvetleri Komutanlığında çalışan personel için zorunlu rotasyon sistemi uygulanmakta ve çalışılan bölgeye göre personel 2 ila 8 yıl arasında tayin olmaktadır.

b. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu bölümde askerî zekâ ölçeğinin yapı, yordama, ayrışım ve benzeşim geçerliklerini incelemek üzere esas örnekleme çalışma kapsamında hazırlanarak uygulanan askerî zekâ, duygusal zekâ, kişilik (dışa dönüklük,

uyumluluk ve öz disiplin boyutları), örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans ölçekleri ele alınmıştır. Demografik bilgiler ve beş farklı ölçekten oluşan anket formu EK-I'da sunulmuştur. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların beraber çalıştıkları herhangi bir astına yönelik ifadeleri değerlendirmeleri istenmiştir. İkinci bölümde ise katılımcılar ve katılımcıların değerlendirdiği astlarının demografik özelliklerine yönelik soruları cevaplamaları beklenmiştir.

(1) Askerî Zekâ Ölçeği

Pilot uygulama sonucu elde edilen 2 faktör ve 22 maddeden oluşan askerî zekâ ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliği için, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre "Bilişsel" alt boyutu için güvenirlik katsayısı $\alpha=0,93$, "Davranışsal" alt boyut için güvenirlik katsayısı $\alpha=0,95$ 'tir. Ölçeğin geneli için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayısı $\alpha=0,97$ 'dir. Bulgular bölümünde ölçeğin faktör yapısına ilişkin geçerlilik analizleri detaylı olarak anlatıldığından burada bahsedilmemiştir.

(2) Duygusal Zekâ Ölçeği

Petrides ve Furnham (2000, 2001) tarafından geliştirilen Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF)'nin Türkçeye uyarlaması Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından yapılmıştır. DZÖÖ-KF dört boyuttan (iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik) oluşmaktadır. Ölçek "İnsanlarla etkin bir biçimde baş edebilir." gibi 20 ifadeden oluşmuştur. Ölçek, 7'li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır.

Dört boyutlu ölçeğin birinci düzey faktöriyel yapısını test etmek amacıyla Amos 21.0 programı kullanılmış ve en yüksek olabilirlik kestirimi (maximum likelihood) tekniğiyle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo-25'de gösterilmiştir. Sonuçlardan modelin, yazında kabul gören (Gürbüz ve Şahin, 2014:317) değerlere göre iyi uyum iyiliği gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,89 olarak bulunmuştur.

Tablo 25: DZÖÖ-Kısa Formunun DFA Sonuçları

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI
Birinci Düzey Çok Faktörlü	797,808*	92	8,6	0,08	0,90	0,91

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index;
GFI= Goodness of Fit Index; sd= Serbestlik Derecesi; *p<.001

(3) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Çalışmada Smith, Organ ve Near (1983) tarafından geliştirilen Şahin ve Gürbüz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ÖVD ölçeğinin altı maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. "İş yükü ağır olan çalışanlara yardımcı olur." tarzı ifadeler bulunan altı maddelik ölçek, 7'li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır.

Ölçeğin yapısını test etmek amacıyla Amos 21.0 programı kullanılmış ve en yüksek olabilirlik kestirimi (maximum likelihood) tekniğiyle tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo-26'da gösterilmiştir. Sonuçlardan modelin, yazında kabul gören (Gürbüz ve Şahin, 2014:317) değerlere göre mükemmel uyum iyiliği gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,90 olarak bulunmuştur.

Tablo 26: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI
Tek Faktör	31,447*	7	4,49	0,054	0,99	0,99

*p<.001

(4) İş Performansı Ölçeği

Askerî zekânın yordadığı değerlendirilen çalışanların iş performansının ölçülmesinde Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen

iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçeğin kısa formunun Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek maddelerinde “İş hedeflerine fazlasıyla ulaşır.” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçek, 7’li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır.

Ölçeğin yapısını test etmek amacıyla Amos 21.0 programı kullanılmış ve en yüksek olabilirlik kestirimi (maximum likelihood) tekniğiyle tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo-27’de gösterilmiştir. Sonuçlardan tek faktörlü modelin mükemmel uyum iyiliği gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,96 olarak bulunmuştur.

Tablo 27: İş Performansı Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI
Tek Faktör	1,218*	1	1,218	0,013	1	,99

*p<.05

(5) Kişilik Ölçeği

Çalışmada Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan beş faktör kişilik ölçeğinin dışa dönüklük (8 madde), uyumluluk (9 madde) ve öz disiplin (9 madde) boyutları kullanılmıştır. Ölçek, 7’li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır. Kullanılan ölçek “Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterir.” ve “Affedici bir yapıya sahiptir.” gibi ifadelerden oluşan toplam 26 maddeden meydana gelmiştir.

Üç boyutlu ölçeğin birinci düzey faktöriyel yapısını test etmek amacıyla Amos 21.0 programı kullanılmış ve en yüksek olabilirlik kestirimi (maximum likelihood) tekniğiyle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo-28’de gösterilmiştir. Sonuçlardan birinci düzey çok faktörlü yapı modelin genel kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu

belirlenmiştir. Çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,93 olarak bulunmuştur.

Tablo 28: Kişilik Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI
Birinci Düzyen Çok Faktörlü	2036,154*	296	6,879	0,081	0,91	0,88

*p<.001

c. İşlem ve Analizler

Verilerin analizinde IBM SPSS 18.0 ve Amos 21.0 paket programları kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler ve boyutlar arası ilişkileri saptamak için korelasyon analizi, yordama geçerliliğini tespit etmek için regresyon analizi ve ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarını belirlemeye yönelik olarak güvenirlik analizleri yapılmıştır.

ç. Bulgular

Bu bölümde, askerî zekâ ölçeğinin, nihai uygulama sonrası yapılan analizler neticesinde son şeklinin belirlenmesine, yordama, ayrışım ve benzeşim geçerliliğinin analizlerine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

(1) Askerî Zekâ Ölçeğinin Oluşturulması

Pilot uygulama sonrası ölçeğin yapısını ortaya çıkarmak için faktör analizi ve hangi maddelerin askerî ortamda başarı için gerekli olduğuna karar verebilmek için lojistik regresyon analizi yapılmıştır. İşlemler sonucunda elde edilen 22 maddelik askerî zekâ ölçeği nihai uygulama kapsamında 1209 katılımcı tarafından cevaplandırılmıştır. Analizlere öncelikle verilerin temizlenmesi işlemleriyle başlanmıştır. Bu kapsamda veriler Tabachnick ve Fidel (2006: 60-116) ile Gürbüz ve Şahin (2014: 195-214)'in önerilerine

uygun olarak; verilerin eksikliği, makul değerlerden oluştuğunun kontrolü, dağılımın normalliği ve çoklu değişken varsayımlarının analizi gibi hususlarda incelenmiştir. Müteakiben bir önceki bölümde elde edilen ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek üzere yapılan nihai uygulama ile ölçeğin yapısal geçerliliğinin değerlendirilmesi kapsamında, sonradan eklenen maddelerin yapıyı hangi oranda etkilediğini ortaya çıkarmak maksadıyla temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürme tekniğiyle keşfedici faktör analizi yapılmıştır.

Temel bileşenler analizi sonucunda bir önceki bölümde elde edilen askerî zekâ nihai uygulama ölçeği benzer yapıda iki boyutlu olarak yeniden şekillenmiştir. Önceki bölümde izah edilen hassasiyetler göz önünde bulundurularak (faktörler altında .32 faktör yükü altında kalan ve her iki boyutta yüksek faktör yükü alan binişik maddelerin elenmesi gibi) ölçülmek istenen yapıyı en az maddeyle ve yüksek güvenilirlikle ölçecek maddeler belirlenmiştir. Bu kapsamda her defasında bir madde çıkartarak yapılan faktör analizleri neticesinde "Yaptığı işte tertip-düzene önem **vermez.**", "Toplantılara zamanında **katılmaz.**" ve " Diğerleriyle iletişim kurmada başarılıdır." maddeleri binişik maddeler olarak belirlenmiş ve ölçekten çıkartılmıştır. Çıkartılan maddeler incelendiğinde ilk iki maddenin ölçekte ters kodlanan maddeler olması dikkat çekmiştir. Çıkartılan son maddenin (her ne kadar mülakat ve önem dereceleri belirleme anketlerinde yüksek puan almış olsa da) hem daha önce yapılan lojistik regresyon sonucu başarıyı yordayan bir madde olmaması hem de son yapılan keşfedici faktör analizinde binişik madde olması ölçekten çıkartılmasına karar verilmesinde belirleyici olmuştur. Çıkartılan maddelerden sonra elde edilen iki boyutlu ve birinci boyutta 11 ikinci boyutta 8 madde olmak üzere toplam 19 maddeden oluşan ölçeğe ilişkin bulgular Tablo-29'da sunulmuştur.

Tablo 29: Askerî Zekâ Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

Boyut	Ölçek Maddesi	Faktör Yüğü	α	Açıklanan Varyans
Davranışsal Boyut	Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.	,788	0,95	% 36,2
	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.	,762		
	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.	,757		
	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.	,749		
	Hak ve adalete uygun olarak iş görür.	,744		
	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi kabullenir.	,720		
	Çalıştığı kuruma aidiyet duygusu yüksektir.	,704		
	Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.	,696		
	Yetki alanında oluşabilecek çatışmaları çözmede isteklidir.	,683		
	Kendisini karşısındaki yerine koyarak duygularını anlar.	,659		
	Zamanını planlayarak işleri miadında yapar.	,623		
Bilişsel Boyut	Kendi güçlü taraflarının bilincindedir.	,766	0,93	% 32,8
	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.	,760		
	Topluluk önünde etkili konuşur.	,756		
	Sorunlara farklı açılardan bakarak sıra dışı çözümler üretir.	,752		
	Olayları ve durumları hatırlar.	,726		
	Meslekî konularda yeterli bilgiye sahiptir.	,708		
	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.	,706		
	Harita okumada başarılıdır, daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.	,669		
KMO= 0,98 Açıklanan Toplam Varyans= % 69 Genel Cronbach Alfa = 0,97				

Ölçeğin son şeklinde örneklem genişliğinin veri tabanına faktör analizi uygulayabilme koşulunu ifade eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin ,98 ve veri tabanından anlamlı sonuçlar çıkarılabileceğini ifade

eden küresellik testi oranının 19798,519 ($p < .001$) olduğu görülmüştür. Analiz sonuçları incelendiğinde bir önceki aşamada elde edilen ölçek ile yeni elde edilen ölçeğin benzer bir yapıda olduğu belirlenmiş ve boyutların isimleri birinci boyutta davranışa yönelik maddeler olması sebebiyle "**davranışsal**", ikinci boyutta daha çok bilgiye yönelik maddeler olması sebebiyle "**bilişsel**" olarak belirlenmiştir. Davranışsal askerî zekâ boyutu varyansın %36,2'sini, bilişsel askerî zekâ boyutu varyansın %32,8'ini açıklamıştır. Açıklanan toplam varyans %69 olarak belirlenmiştir. Cronbach alfa güvenilirlik kat sayıları birinci boyut için 0,95 ve ikinci boyut için 0,93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak gerçekleşmiştir. Bu analizlerden sonra araştırmanın temel amaçlarından olan "**Askerî Zekâ Ölçeği**" geliştirilmiş ve EK-İ'de sunulmuştur.

Geliştirilen Askerî Zekâ Ölçeğinin yapısını doğrulamak maksadıyla Amos 21.0 programı kullanılmış ve en yüksek olabilirlik kestirimi (maximum likelihood) tekniğiyle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan DFA'nın sonuçları; ölçüm modelinin kurulması, sınanması ve değerlendirilmesi aşamaları ile aşağıda anlatılmıştır.

Önceki bölümde yapılan analizlerle elde edilen iki faktörlü yapı Amos 21.0 programı yardımıyla farklı modellerle (tek faktörlü model, ilişkisiz model, birinci seviye DFA ve ikinci seviye DFA) test edilerek en iyi uyum değerleri belirlenmeye çalışılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011:49). Bu aşamada yapılan analizler, ölçeğin maddelerinin güvenilirlik analizi için değil faktörler arasındaki ilişkileri açıklayan modelin güvenilirliğini belirlemek için kullanılmıştır. Böylece faktörlerle gözlem değişkenleri arasında bulunduğunu varsaydığımız ilişkiler matematiksel olarak kanıtlanmaya çalışılmıştır (Şencan, 2005:686). Yapılan DFA sonucunda birinci düzey çok faktörlü modelin en iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Bu modele ait uyum iyiliği değerleri $X^2[208, N=1209]=1562.785$; $p<.001$; $X^2/sd=7.51$; $RMSEA=0,073$; $CFI=.94$; $GFI=.89$ şeklinde gerçekleşmiştir. Değerler incelendiğinde $RMSEA$, CFI ve GFI değerlerinin iyi seviyede olduğu ancak X^2/sd değerinin kabul edilebilir seviyenin ($3 < X^2/sd < 5$; Gürbüz ve Şahin,

2014:317) üstünde olduğu görülmüştür. Bu durumun belirtilen değerlerin örneklem büyüklüğünden (bu çalışma için n=1209) etkilendiği varsayımından (Sharma, Mukherjee, Kumar ve Dillon, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014:317) kaynaklandığı düşünülerek örneklem sayısının SPSS 18.0 programı kullanılarak rastlantısal olarak %75 oranında azaltılmasına ve analizlerin yeniden yapılmasına karar verilmiştir. Örneklem sayısı rastlantısal olarak azaltılarak (n=300) yapılan analizler sonucunda elde edilen testlere ilişkin sonuçlar Tablo-30'da gösterilmiştir.

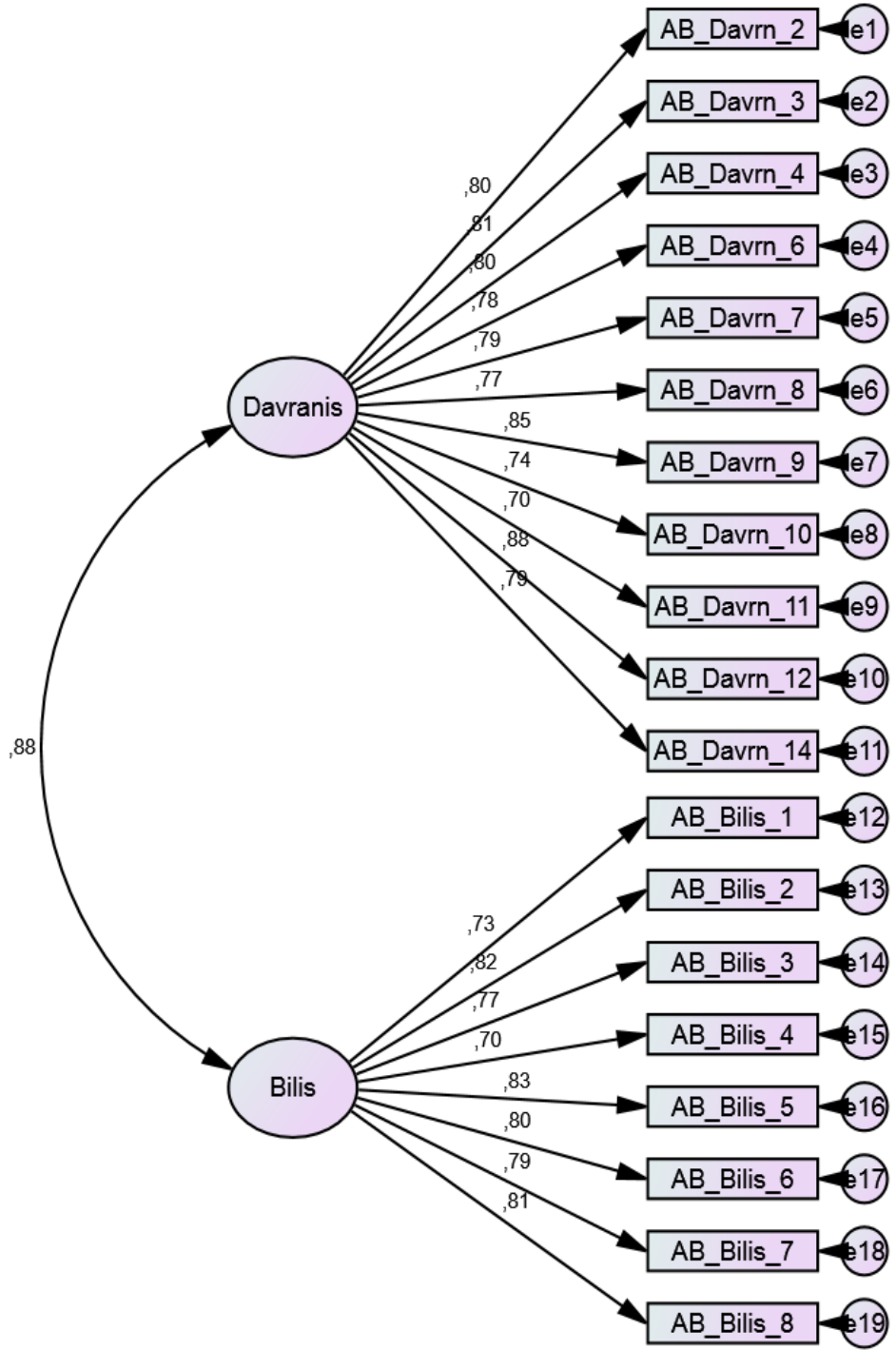
Tablo incelendiğinde birinci düzey çok faktörlü modelin, maddelerin tek faktör altında tanımlanabileceğini varsayan tek faktörlü ve iki ayrı faktörün ilişkisiz olduğunu değerlendiren ilişkisiz modellere göre daha iyi uyum sağladıkları görülmüştür. Çalışmada ikinci düzey çok faktörlü model, ikinci düzeyi tanımlayabilmek için en az üç birinci düzey faktör olması şartı (Çokluk vd., 2012;282) sağlanmadığı için test edilmemiştir. Bu nedenle çalışmamızda birinci düzey çok faktörlü model esas alınmıştır.

Tablo 30: Askerî Zekâ Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri Model Karşılaştırma Tablosu

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI	Model Karşılaştırma Testi	
							$\Delta \chi^2$	Δsd
Tek Faktörlü Model	632,825*	152	4,163	0,103	0,89	0,78	218,493	1
İlişkisiz Model	754,713*	152	4,965	0,115	0,87	0,82	340,381	1
Birinci Düzey Çok Faktörlü Model	414,332*	151	2,74	0,076	0,94	0,87	-	-

*p<.001

Analiz sonucunda önerilen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil-3'te sunulmuştur. Önerilen modelin (birinci düzey DFA) uyum iyiliği değerleri ($X^2[151, N=300]=414,332$; $p<.001$; $X^2/sd=2,74$; $RMSEA=0,076$; $CFI=.94$; $GFI=.87$) iki faktörlü yapının veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, iki faktörlü modelin maddeler arasındaki ilişkileri daha iyi açıkladığı düşünülebilir. Şekil-3'te görüldüğü gibi, iki faktörlü model için faktör yüklerinin çoğunlukla yüksek olarak gerçekleştiği, maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir değer olan 0,40'ın (Şencan 2005:779) oldukça üzerinde olduğu (en düşük ,70 en yüksek ,88) tespit edilmiştir. Sonuç olarak askerî zekâ ölçeğinin "davranışsal" ve "bilişsel" olmak üzere iki boyuttan ve boyutlarda sırasıyla 11 ve 8 madde olmak üzere toplam 19 maddeden oluştuğu doğrulanmıştır. Araştırmanın bundan sonraki kısmında, doğrulanan askerî zekâ ölçeğinin geçerlilik değerlendirmeleri yapılmıştır.



Şekil 3: Askerî Zekâ Ölçeği Birinci Düzey Çok Faktörlü DFA

(2) Askerî Zekâ Ölçeği Yapı Geçerliliği Değerlendirmesi

Geliştirilen askerî zekâ ölçeğinin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesine yönelik olan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları önceki bölümde anlatılmıştır. Bu bölümde ise ölçeğin ayrışım ve benzeşim geçerliliklerini sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir.

Yapısal geçerlik, somut bir kriter veya standart yerine belirli bir faktöre ilişkin sonuçlar elde edilmek istendiğinde kullanılmaktadır. Yapısal geçerlik, kavramsal yapının tam olarak ortaya çıkarılmasıyla ilgili olup diğer geçerlik analizlerine göre daha kapsamlıdır (Carmines ve Zeller, 1987:16; Şencan, 2005:772). Buna göre ölçek maddeleri ile ait oldukları faktörler birbirleriyle yüksek derecede ilişkili ve ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkilerin de kurama uygun olması gerekmektedir. Yapısal geçerlilik kapsamında görünüm, içerik, kriter (yordama ve eş zamanlı), benzeşim ve ayrılma geçerlilikleri ile ölçeğin iç tutarlılık analizleri yapılabilmektedir. Kullanılacak geçerlilik analizine araştırmacının maksadına göre araştırmacı tarafından karar verilmektedir (Şencan, 2005: 773). Yazında daha önce bulunmayan bir kavram olan askerî zekâyı ölçümlemek için bir ölçek geliştirme çalışması olan bu araştırmada, kullanılan geçerlilik analizleri ve analizlere ait sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

(a) İçerik Analizi ile Yapısal Geçerliliğin Test Edilmesi

Bu analizde geliştirilen ölçeğe ait boyutların, ölçümlenmek istenen yapıyla ne oranda ilişkili olduğu belirlenmeye çalışılır (Şencan, 2005:774). İçerik geçerliliği araştırmacı tarafından tek başına yapılmaz. Bu analiz için araştırmacı arkadaşlarından, ölçümlenmek istenen yapı hakkında bilgiye sahip uzmanlardan ve ölçek geliştirme konusunda uzman kişilerden yardım alınmalıdır (DeVellis, 2003:50; Şencan, 2005: 775). Geliştirilen ölçeğin içerik geçerliliğini sağlaması maksadıyla yapılan çalışmalar, Araştırma-1 ve Araştırma-2 aşamalarında detaylı olarak açıklanmıştır.

(b) İç Tutarlılık Analizi ile Yapısal Geçerliliğin Test Edilmesi

Bazı araştırmacılar tarafından güvenilirlik analizleri ile eş değer tutulan iç tutarlılık analizi güvenilirlik analizine benzer şekilde Cronbach alfa değerleri ile belirlenir (Şencan, 2005:775). Bu kapsamda yapılan analizler sonucuna göre "Bilişsel" alt boyutu için iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,93$, "Davranışsal" alt boyut için iç tutarlık katsayısı $\alpha=0,95$ 'tir. Ölçeğin geneli için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı $\alpha=0,97$ 'dir.

(c) Dış Testler ile Yapısal Geçerliliğin Test Edilmesi

(aa) Benzeşim Geçerliliği

Geliştirilen ölçek, daha önce hazırlanmış benzer veya ilgili yapıyı ölçümleyen başka ölçeklerle karşılaştırılmak suretiyle yapısal geçerlilik test edilebilir. Bu ölçekler "dış kriter" olarak isimlendirilir ve yapılan testler kriter geçerliliği testlerine benzetilebilir (Şencan, 2005:775). Bu noktada ölçeğin dış kriter ölçümleriyle desteklenmesi ve yapının net bir şekilde ortaya konulması önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında askerî zekâ ölçeği ile ilişkili olduğu değerlendirilen duygusal zekâ ölçeği dış kriter olarak kullanılmıştır. Günümüzde başarıyı yordayan bir özellik olarak IQ ile beraber en çok kullanılan zekâ ölçeğinin duygusal zekâ ölçeği olduğu söylenebilir. Goleman (1995:34)'a göre en iyi IQ testi hayattaki başarıyı %20 oranında açıklayabiliyorken kalan %80'lik bölümün büyük bir kısmı duygusal zekâ tarafından açıklanmaktadır. Bu yaklaşımla askerî ortamdaki başarıyı ölçümlemek için hazırlanan askerî zekâ ölçeği ile duygusal zekâ ölçeğinin benzeştiği söylenebilir. Şencan (2005:775)'a göre karşılaştırmalarda ilişkili ölçekler arasındaki korelasyon katsayılarının .70-.80 gibi güçlü değerler olması gerekmektedir. Yapılan analizde askerî zekâ ölçeği ile duygusal zekâ (DZÖÖ-KF) arasındaki korelasyon katsayısı, $r(1207) = .81$, $p < .001$ olarak tespit edilmiştir (Tablo-31). Bu sonuca göre ölçeğin dış testlerle yapısal geçerliliği kapsamında benzeşim geçerliliği sağlanmış olmaktadır.

Tablo 31: Askerî Zekâ ile Duygusal Zekâ Ölçekleri Arasındaki Korelasyon

Ölçekler	Askerî Zekâ	Duygusal Zekâ
Askerî Zekâ		.81*
Duygusal Zekâ	.81*	

*p<.001

(bb) Ayrılma Geçerliliği

Ayrılma geçerliliğinde amaç, ilgili fakat farklı kavramsal yapıları ölçen ölçekler arasındaki ilişkinin düşük olacağı varsayımından hareketle test edilen ölçeğin başka bir ölçekten ne derecede ayrıldığını ortaya çıkarmaktır. Ayrılma geçerliliği için test edilen iki farklı ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun düşük olması gerekmektedir (Şencan, 2005:780). Kline (2011:362)'a göre ise farklı yapılara ait olduğu kabul edilen maddeler/göstergeler çok yüksek derecede (>0,85) korelasyon göstermemelidir. Askerî zekâ ölçeğinin ayrılma geçerliliğini test etmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan beş faktör kişilik ölçeğinin dışa dönüklük (8 madde), uyumluluk (9 madde) ve öz disiplin (9 madde) boyutları kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu askerî zekâ ölçeği ile kişilik ölçeğinin maddeleri arasında çoğunlukla zayıf ve orta derecede korelasyon olduğu görülmüştür. Yazında ayrılma geçerliliği için korelasyonların ne kadar düşük olacağına ilişkin net bir kesim noktası olmamakla beraber Şencan (2005:253) korelasyon katsayılarını yorumlarken $r = .20-.39$ arasını düşük, $r = .40-.59$ arasını orta derecede ilişkili olarak ifade etmiştir. Bu açıklamalar ışığında yapılan analizde elde edilen sonuçlarda her iki ölçek maddeleri arasındaki korelasyonların çoğunlukla düşük ve orta derecede ilişkisi olması sebebiyle ölçeğin ayrılma geçerliliği kısmen sağlanmış olduğu söylenebilir. Ayrıca askerî zekâ ölçeğinin iki boyutu arasındaki korelasyon esas örneklem için $r(1207) = .84$, azaltılmış örneklem

için $r(298) = .82$ olarak hesaplanmıştır. Askerî zekânın, davranışsal ve bilişsel boyutları ile kişiliğin, dışa dönüklük, uyum ve öz disiplin boyutları arasındaki korelasyon incelendiğinde (Tablo-32); tüm boyutlar arasındaki korelasyon değerlerinin .85'in altında olduğu, en yüksek korelasyonun .82 ile davranışsal askerî zekâ ile öz değerlendirme arasında olduğu, en düşük korelasyonun ise .70 ile bilişsel askerî zekâ ile uyum boyutu arasında gerçekleştiği görülmüştür. Bu değerler Kline (2011:362)'nin tavsiye ettiği değerlerin altında olduğundan ayrılma geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 32: Askerî Zekâ ile Kişilik Ölçeklerinin Boyutları Arasındaki Korelasyon

Faktörler	1	2	3	4	5
1. Davranışsal	-				
2. Bilişsel	.82*	-			
3. Dışa Dön.	.81*	.72*	-		
4. Uyum	.79*	.70*	.85*	-	
5. Öz Değerl.	.82*	.75*	.86*	.85*	-

* $p < .001$

(ç) Kriter Geçerliliği Kapsamında Tahmin Geçerliliği

Kriter geçerliliği, geliştirilen ölçek ile elde edilen sonuçların bir ölçüm kriterine ait değerlerle karşılaştırılması sonucunda yüksek korelasyon değerleri elde edilmesidir (Şencan, 2005: 761). Burada maksat geliştirilen ölçeğin bir takım bireysel ve örgütsel çıktılarını ne derecede tahmin edebildiğinin belirlenmesidir. Zekâ konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak zekânın performans, kişilik, başarı vb. değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Sternberg, 1996, 1997b; Goleman, 1995; Ang, Van Dyne, ve Koh, 2006; Ang, vd., 2007; DeYoung, 2011, Şahin, 2011). Örneğin; araştırma kapsamında incelenen ölçek geliştirme çalışmalarından olan kültürel zekâ ölçeğinin geliştirilmesi çalışmasında Ang ve arkadaşları (2007) geliştirdikleri ölçeğin performans ve

uyum gibi değişkenlerle olan ilişkisini incelemişlerdir. Bahsedilen araştırma kapsamında kültürel zekânın dört boyutunun (üst bilişsel, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal) da iş performansını tahmin edebileceği öngörölmüştür. Analiz sonucunda bu boyutlardan sadece üst bilişsel ve davranışsal boyutların iş performansını tahmin edebildiği diğer iki boyut için tahmin geçerliliğinin sağlanamadığı görölmüştür. Araştırmamızda da benzer şekilde askerî zekâ ölçeğinin iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışı özelliğini yordama derecesi incelenerek kriter geçerliliği kapsamında tahmin geçerliliği test edilmiştir.

Askerî zekânın boyutlarının, iş performansı ve ÖVD değişkenlerini tahmin derecesi demografik değişkenler kontrol altına alınarak regresyon analizi yapılarak belirlenmiştir. Analiz sonuçları Tablo-33'de gösterilmiştir.

Tablo 33: Askerî Zekânın, İş Performansı ve ÖVD Özelliğini Tahmin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcı	İş Performansı		ÖVD	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Hizmet Yılı	0,005		,016	
	Beraber Çalışma Süresi	-0,013	,002	-,014	,000
2	Hizmet Yılı	-0,002		,011	
	Beraber Çalışma Süresi	0,001	,750***	-,005	,664***
	Davranışsal AZ.	,732***		,830***	
	Bilişsel AZ	,154***		-0,018	

*** $p < 0,001$

Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular, hizmet yılı ve beraber çalışma süresi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bununla beraber askerî zekânın davranışsal ve bilişsel boyutlarının, iş performansının güçlü ve anlamlı yordayıcıları olduğu, $F(4,$

1086) = 820,501; $p < 0,001$ ve toplam varyansın % 75'ini açıkladığı görülmektedir. Bu sonuca göre davranışsal ve bilişsel askerî zekâ düzeyinin yüksek olmasının, çalışanların iş performansını artıracak ifade edilebilir. Birinci boyut olan davranışsal askerî zekâ boyutunun iş performansını bilişsel askerî zekâ boyutuna göre daha iyi tahmin ettiği görülmüştür.

Askerî zekânın, örgütsel vatandaşlık davranışının güçlü ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu, $F(4,1086) = 538,027$; $p < 0,001$ ve toplam varyansın % 66,4'ünü açıkladığı görülmüştür. Tablo-33'ün ikinci bölümü incelendiğinde askerî zekânın davranışsal boyutunun ÖVD'yi anlamlı şekilde yordadığı ancak bilişsel askerî zekâ ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu durumda davranışa yönelik özelliklerden oluşan davranışsal askerî zekâ özelliği seviyesi arttıkça ÖVD düzeyinin de artacağı ancak bilişsel askerî zekâ düzeyinin değişimi ile ÖVD arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Yapılan analizler incelendiğinde iki boyuttan oluşan askerî zekânın birinci boyutu olan davranışsal askerî zekâ boyutunun bilişsel askerî zekâ boyutuna göre daha etkili olduğu görülmektedir. Bu durumun, değerlendiriciler tarafından açık olarak görünen davranışlara yönelik yetkinlikleri daha kolaylıkla değerlendirebilirken, bilişsel yetkinliklerin objektif olarak değerlendirilmesindeki güçlüklerden kaynaklandığı düşünülebilir.

d. Tartışma ve Sonuç

Ölçeğin değerlendirilmesi isimli bu bölümde nihai ölçeğin esas örnekleme uygulanarak, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin tespiti hususları incelenmiştir. Bu kapsamda ikinci aşama sonucunda pilot uygulama ile elde edilen ölçek, esas örneklem üzerinde uygulanmış ve yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla önce keşfedici faktör analiziyle yapı belirlenmiş müteakiben doğrulayıcı faktör analiziyle kuramsal yapıyı açıklayan en iyi model belirlenmiştir. Analizler sonucunda iki boyutlu ve 19 maddelik askerî zekâ ölçeği doğrulanmıştır. Elde edilen ölçeğin birinci ve güçlü boyutu "davranışsal" boyut olarak belirlenmiş, ikinci boyut ise "bilişsel" boyut olarak

isimlendirilmiştir. Davranışsal boyut 11 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %36,2'sini açıklamaktadır. Bilişsel boyut 8 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %32,8'ini açıklamaktadır. Askerî zekâ ölçeği ile açıklanan toplam varyans %69'dur. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları davranışsal boyut için 0,95, bilişsel boyut için 0,93 ve ölçeğin geneli için 0,97 olarak hesaplanmıştır.

Geliştirilen ölçeğin kuramsal yapısını doğrulamak, modelini oluşturmak ve test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçüm modelinin sınanması kapsamında birinci düzey çok faktörlü modelin diğer modellere göre daha uygun uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiş ve ölçek için bu yapının kabul edilmesine karar verilmiştir.

Askerî zekâ ölçeğinin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi kapsamında içerik analizi, iç tutarlılık analizi hakkında bilgiler verilmiştir. Dış testler ile yapısal geçerliliğin test edilmesi kapsamında benzeşim ve ayrılma geçerlilikleri ele alınmıştır. Benzeşim geçerliliğini test etmek amacıyla dış kriter olarak DZÖÖ-KF kullanılmış, yapılan analizlerde Askerî Zekâ Ölçeği (AZÖ) ile DZÖÖ-KF arasındaki korelasyon katsayısının [$r(1207)=.81, p<.001$] Şencan (2005:775)'in önerdiği şekliyle güçlü olarak gerçekleştiği ve ölçeğin benzeşim geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür. Ayrılma geçerliliğini test etmek için beş faktör kişilik ölçeğinin dışa dönüklük, uyumluluk ve öz disiplin boyutları kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda ayrışım geçerliliğinin büyük ölçüde sağlandığı tespit edilmiştir.

Askerî zekâ ölçeğinin kriter geçerliliğinin incelenmesi kapsamında tahmin geçerliliği incelenmiştir. Tahmin geçerliliği için zekâ konusunda yapılan çalışmalar incelenerek (Sternberg, 1996, 1997b; Goleman, 1995; Ang, Van Dyne, ve Koh, 2006; Ang, vd., 2007; DeYoung, 2011, Şahin, 2011), askerî zekânın bu alanda sıklıkla incelenen değişkenler olan iş performansı ve ÖVD özelliğini tahmin etme (yordama) derecesi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular askerî zekânın davranışsal ve bilişsel boyutlarının, iş performansının güçlü ve anlamlı yordayıcıları olduğu, $F(4,$

1086) = 820,501; $p < 0,001$ ve toplam varyansın % 75'ini açıkladıkları, örgütsel vatandaşlık davranışının ise sadece davranışsal askerî zekâ boyutu tarafından güçlü ve anlamlı olarak yordandığı, $F(4,1086) = 538,027$; $p < 0,001$ ve toplam varyansın % 66,4'ünün açıklandığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre; davranışsal ve bilişsel askerî zekâ düzeyinin yüksek olmasının, çalışanların iş performansını artıracığı, askerî zekânın davranışsal boyutunun ÖVD'yi anlamlı şekilde yordadığı ancak bilişsel askerî zekâ ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak bu bölümde AZÖ geliştirme işlemi tamamlanmış, geliştirilen AZÖ'nin yapısal geçerliliği DFA ile doğrulanmıştır. Ayrıca bu ölçeğin, yapısal geçerlilik kapsamında yapılan analizlerden elde edilen bulgulara göre geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, ÖNERİLER VE SONUÇ

Bu bölümde araştırma kapsamında yapılan işlemlerle elde edilen bulgular ışığında genel bir tartışma yapılarak sonuçları değerlendirilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın aşamaları kısaca anlatılmış, araştırma sorularına verilen cevaplar hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın yazına ve uygulamacılara olan katkısından bahsedilerek, araştırmada elde edilen bulgular ve araştırmanın kısıtlarından istifade ile alanda çalışan uygulamacılar ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

1. BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME

Amacı, askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikleri ihtiva eden bir ölçek geliştirmek ve bu bağlamda askerî zekâ olgusunu kavramlaştırmak olan bu çalışma hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinden istifade edilerek, yazında kabul görmüş ölçek geliştirme aşamalarına paralel olarak üç aşamalı olarak tasarlanmıştır. Araştırma ile öncelikle yazında daha önce tanımlanmayan askerî zekâ olgusu kavramlaştırılmaya çalışılmış, yapılan analizlerle güvenilirlik ve geçerlilik açısından yapısı doğrulanan, "davranışsal" ve "bilişsel" olmak üzere iki boyuttan oluşan toplam 19 maddelik "**Askerî Zekâ Ölçeği (AZÖ)**" geliştirilmiştir.

Araştırmanın birinci aşamasına kavramsal çerçevenin oluşturulmasıyla başlanmıştır. Bunun için öncelikle bilimsel veri tabanları ile yazın taraması yapılmış, zekâ konusuyla ilgili kaynaklar temin edilmiş, bu alanda ulusal ve uluslararası çalışmalar yapan araştırmacılar ile yüz yüze veya e-posta yoluyla (örneğin; EK-A) görüşülerek konu hakkında detaylı bilgiye ulaşılmaya çalışılmıştır. Zekâ olgusu askerî bağlamda değerlendirileceğinden akademisyenlerin dışında askerî ortamı iyi tanıyan uzun yıllar bu ortamda görev yapmış üst kademe yöneticiler ile görüşülerek konu hakkındaki fikirleri derlenmiştir. Araştırma keşfedici nitelikte olduğundan

ve yazında konu hakkında yeterli bilgi birikimi oluşmadığından araştırma konusunu en iyi açıklayabilecek olgu veya süreci keşfetmek maksadıyla hipotezler yerine araştırma soruları ile başlanmıştır (Rogelberg, 2004:165; Länsisalmi, Peiró ve Mika Kivimäki,2004:242; Gürbüz ve Şahin, 2014:373). Araştırma sorularından ilki olan "Askerî zekâ nedir?" sorusunun cevabını bulabilmek maksadıyla olgu kavramlaştırılmaya çalışılmıştır. Bu noktada incelenen zekâ kuramları arasında Gardner (1983, 1993, 2006)'ın çoklu zekâ kuramı temel alınarak özellikle Sternberg (1996)'in başarılı zekâ kuramı ve Earley ve Ang (2003) ile Ang ve Van Dyne (2008b)'in kültürel zekâ çalışmalarından yola çıkarak askerî zekâ kavramlaştırılmaya çalışılmıştır. Bahsi geçen çalışmalarda zekânın, daha çok hayatı devam ettirebilmek adına uyum, çevreyi şekillendirme ve başarı için gerekli bilişsel, davranışsal ve motivasyonel özelliklerden oluştuğu görüşleri öne çıkan hususlar olarak dikkat çekmiştir. Bu nedenle askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikler/yetkinliklerden yola çıkarak askerî zekâ tanımlanmaya çalışılmıştır.

Askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikleri belirlemek maksadıyla hâlen Türk Kara Kuvvetlerinde çoğunlukla orta ve üst kademelerde yönetici olarak görev yapan 47 personel ile mülakat yapılmıştır. Mülakatların sonunda, mülakat esnasında akla gelmeyebileceği değerlendirilen ve çeşitli zekâ kuramları dikkate alınarak hazırlanmış askerî zekâ özelliklerini belirlemeye yönelik önem dereceleri belirleme anketi (EK-B) uygulanmıştır. Buna ilave olarak daha önce kurumda çalışmış ancak bir şekilde (emeklilik, ayrılma vb.) kurumdan ayrılmış personelin tarafsız fikirlerini de çalışmaya dâhil etmek maksadıyla genel ağ üzerinden 13 personele de benzer sorular yönetilerek görüşleri alınmıştır. Yapılan görüşmeler ve anket uygulamalarının çeşitli tekniklerle analizleri neticesinde elde edilen 72 özelliğe (EK-E) yönelik, yazındaki ölçeklerden de istifade ile 113 madde yazılmış ve madde havuzu (EK-F) oluşturularak araştırmanın birinci aşaması tamamlanmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi ve yapılandırılması isimli ikinci aşamada, ölçeğin içerik (kapsam) ve yapı geçerliliğinin sağlanması hedeflenmiştir. İçerik geçerliliğini değerlendirme kapsamında hazırlanan 113 maddelik ölçek uzman görüşüne sunulmuştur. Yapı geçerliliği kapsamında ise pilot uygulama yapılmıştır. Uzman görüşü sonrasında oluşan 106 maddelik yeni ölçek pilot çalışmada (n=634) uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin incelenmesi aşamasında öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizleri sonucunda yapının, birinci faktör altında 40, ikinci faktör altında 19 olmak üzere toplam 59 ölçek maddesinden oluşan iki boyuttan meydana geldiği görülmüştür. Bu iki boyutlu yapıyla askerî ortamda başarı için gerekli olduğu düşünülen maddeler elde edilmiştir. Bu aşamadan sonra her iki boyuttaki hangi maddelerin başarıyı yordamada ayırt edici olduğunu öğrenebilmek amacıyla amirleri tarafından başarılı ve göreceli olarak başarılı olamayan personele ait veriler lojistik regresyon kullanılarak analiz edilmiştir. Lojistik regresyon analizi sonucunda birinci boyutta 12, ikinci boyutta 7 madde olmak üzere iki boyutlu 19 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Boyutları oluşturan maddelerin incelenmesi sonucu birinci boyutta daha çok davranışa yönelik maddeler bulunduğu için "**davranışsal boyut**", ikinci boyutta ise daha çok bilgiye yönelik maddeler bulunduğu için "**bilişsel boyut**" isimleri verilmiştir. Elde edilen ölçek maddeleri, nihai ölçeği oluşturmadan önce daha anlaşılır hâle getirmek ve kavramsal çerçeve ile uyumunu sağlamak amacıyla iki uzmanla beraber yeniden değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda bazı maddelerin yeniden ifade edilmesine, bazı maddelerin ise önemine binaen ölçeğe eklenmesine karar verilmiştir. Sonuç olarak uzman görüşleri de dikkate alınarak faktör analizi ve lojistik regresyon sonucunda elde edilen ve son düzenlemeleri yapılarak nihai ölçekte kullanılması kararlaştırılan iki boyut ve 22 maddeden oluşan askerî zekâ nihai uygulama ölçeği geliştirilerek araştırmanın ikinci aşaması sonlandırılmıştır.

Araştırmanın üçüncü aşamasında; ikinci aşamada yapılan pilot çalışma sonrası elde edilen askerî zekâ nihai uygulama ölçeği, belirlenen örnekleme (n=1209) uygulanmış ve ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin değerlendirmeler kontrol edilmiştir. Nihai uygulama ile ölçeğin yapısal

geçerliliğinin değerlendirilmesi kapsamında bir önceki aşamada lojistik regresyon analizinden sonra uzman görüşlerine binaen eklenen maddelerin yapıyı hangi oranda etkilediğini ortaya çıkarmak maksadıyla bu aşamaya tekrar açımlayıcı faktör analiziyle başlanmıştır. Müteakiben faktör yapısının test edilmesi (Meydan ve Şeşen, 2011:49) kapsamında doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Askerî zekâ ölçeğinin kriter geçerliliği kapsamında ayrılma, benzeşim ve tahmin geçerliliklerini irdelemek için aynı örneklem gurubuna duygusal zekâ ölçeği kısa formu, kişilik ölçeğinin 3 boyutu (dışa dönüklük, uyumluluk ve öz disiplin), örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, ve iş performansı ölçeği uygulanmıştır. Ayrıca geliştirilen askerî zekâ ölçeğinin ve boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre ölçekten çıkartılan maddelerden sonra iki boyutlu ve birinci boyutta 11 ikinci boyutta 8 madde olmak üzere toplam 19 maddeden oluşan askerî zekâ ölçeğinin son hâli belirlenmiştir (EK-İ). Birinci boyutun toplam varyansın %36,2'sini, ikinci boyutun ise %32,8'ini açıkladığı görülmüştür. Açıklanan toplam varyans %69 olarak belirlenmiştir. Cronbach alfa güvenilirlik kat sayıları birinci boyut için 0,95 ve ikinci boyut için 0,93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak gerçekleşmiştir.

Ölçeğin yapısını doğrulamak maksadıyla yapılan DFA sonucunda birinci düzey çok faktörlü modelin en iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Bu modele ait uyum iyiliği değerleri $X^2[208, N=1209]=1562.785$; $p<.001$; $X^2/sd=7.51$; $RMSEA=0,073$; $CFI=.94$; $GFI=.89$ şeklinde gerçekleşmiştir. Değerler incelendiğinde $RMSEA$, CFI ve GFI değerlerinin iyi seviyede olduğu ancak X^2/sd değerinin kabul edilebilir seviyenin ($3<X^2/sd<5$; Gürbüz ve Şahin, 2014:317) üstünde olduğu görülmüştür. Bu durumun belirtilen değerlerin örneklem büyüklüğünden (bu çalışma için, $n=1209$) etkilendiği varsayımından (Sharma, Mukherjee, Kumar ve Dillon, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014:317) kaynaklandığı düşünülerek örneklem sayısı SPSS 18.0 programı kullanılarak rastlantısal olarak %75 oranında azaltılmış ve analizler tekrarlanmıştır. Tekrarlanan DFA'leri sonucunda önerilen modelin

(birinci düzey DFA) uyum iyiliği değerleri ($X^2[151, N=300]=414,332$; $p<.001$; $X^2/sd=2,74$; $RMSEA=0,076$; $CFI=.94$; $GFI=.87$) iki faktörlü yapının veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermiştir. İki faktörlü model için maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir değer olan 0,40'ın (Şencan 2005:779) oldukça üzerinde olduğu (en düşük ,70 en yüksek ,88) tespit edilmiştir. Sonuç olarak askerî zekâ ölçeğinin, "**davranışsal**" ve "**bilişsel**" olmak üzere iki boyuttan ve boyutlarda sırasıyla 11 ve 8 madde olmak üzere toplam 19 maddeden oluştuğu doğrulanmıştır.

Askerî zekâ ölçeğinin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi kapsamında yapılan benzeşim geçerliliği testinde Askerî Zekâ Ölçeği (AZÖ) ile DZÖÖ-KF arasındaki korelasyon katsayısının [$r(1207)=.81, p<.001$] Şencan (2005:775)'in önerdiği şekliyle güçlü olarak gerçekleştiği ve ölçeğin benzeşim geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür. Ayrılma geçerliliğini test etmek için beş faktör kişilik ölçeğinin dışa dönüklük (8 madde), uyumluluk (9 madde) ve öz disiplin (9 madde) boyutları kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda ayrışım geçerliliğinin büyük ölçüde sağlandığı tespit edilmiştir. Tahmin geçerliliği için askerî zekânın, bu alanda sıklıkla incelenen değişkenler olan iş performansı ve ÖVD özelliğini yordama derecesi test edilmiştir. Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular askerî zekânın davranışsal ve bilişsel boyutlarının, iş performansının güçlü ve anlamlı yordayıcıları olduğu, $F(4, 1086) = 820,501$; $p < 0,001$ ve toplam varyansın % 75'ini açıkladığı, örgütsel vatandaşlık davranışının ise sadece davranışsal askerî zekâ boyutu tarafından güçlü ve anlamlı olarak yordandığı, $F(4,1086) = 538,027$; $p < 0,001$ ve toplam varyansın % 66,4'ünün açıklandığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre; davranışsal ve bilişsel askerî zekâ düzeyinin yüksek olmasının, çalışanların iş performansını artıracığı, askerî zekânın davranışsal boyutunun ÖVD'yi anlamlı şekilde yordadığı ancak bilişsel askerî zekâ ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Yapılan analizlerde davranışsal askerî zekâ boyutunun tahmin gücünün bilişsel boyuta göre daha kuvvetli olduğu görülmüştür. Bu durum, amirler tarafından astlarının davranışa yansıyan özelliklerini değerlendirmede

daha etkili oldukları, gözlemlenmesi zor olan bilişsel yetenekleri değerlendirirken zorlandıkları şeklinde yorumlanabilir.

Zekânın en önemli özellikleri; çevreye uyum, şekillendirme ve seçme, hayatı devam ettirebilme, problem çözebilme ve yapılan işlerde başarıya ulaşabilme yetenekleri olduğu göz önünde bulundurularak askerî ortama (çevreye) uyum sağlayabilmek ve başarılı olabilmek için gerekli davranışsal ve bilişsel yetkinliklerden oluşan askerî zekâ, araştırma kapsamında yapılan yazın taraması, görüşmeler, anket uygulamaları sonucunda yapılan analizlerden elde edilen bulgulara dayanarak aşağıda tanımlanmaya çalışılmıştır.

Askerî Zekâ: Askerî ortamda etkin ve verimli çalışarak, başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan davranışsal ve bilişsel yetenekler bütünüdür.

2. ARAŞTIRMA BULGULARININ YAZINA KATKISI

Zekâ testlerinin öncüsü olarak bilinen Binet ve Simon Zekâ Testi'nin 1905 yılında oluşturulmasından yalnızca on yıl sonra 1915 yılında Türkçe'ye (Amerika'dan önce) çevrilmiş olması (Tan, 1972) aslında erken dönemde bu alana olan ilginin yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla beraber sonraki yıllar incelendiğinde yerli yazında zekâ konusu çok fazla ilgi gören bir alan olmamıştır. Gülgöz ve Kağıtçıbaşı (2004)'nin yaptığı araştırmaya göre zekâ alanında ülkemizde ilk makale 1929 yılında yayımlanmış, 1970 yılından önce bir ve 1970-2004 yılları arasında 28 olmak üzere toplam 29 zekâ testi çalışması yapılmıştır. Yine araştırmacıların ifadesiyle yapılan bu çalışmaların sadece iki tanesi özgün çalışma iken geriye kalanlar yabancı yazından uyarılma yoluyla oluşturulmuştur. Bu durum ülkemizde Özen (2002) ve Erdemir (2008)'in de belirttiği gibi "devşirme anket" uygulamalarına örnek olarak gösterilebilir. Bu anlamda güvenilirliği ve geçerliliği yapılan analizlerle doğrulanan bu özgün çalışmanın ülkemizde yapılan ölçek geliştirme yazınına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Gardner (1983, 1993, 2006) zekânın sadece bilişsel yeteneklerden oluşmadığını ifade ederek, birbirinden farklı kendisinin tanımlayabildiği en az sekiz türden bahsetmiştir. Çoklu zekâ kuramı ile ifade edilen bu farklı özellikler çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmaya ve ölçümlenmeye çalışılmıştır. Çoklu zekâ kuramı altında yeni bir tür olarak değerlendirilebilecek askerî zekânın, kavramlaştırılmasıyla da yazına mütevazı da olsa bir katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Askerî zekâ ölçeği bilişsel (bilgiye yönelik) ve davranışsal (davranışlara yönelik) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmuştur. Boyutları itibarıyla kültürel zekânın (Earley ve Ang, 2003) alt boyutlarına (üst bilişsel, bilişsel, davranışsal, motivasyonel) benzediği söylenebilir. Kültürel zekâda bilişsel boyut; farklı kültürlerle ait değerler, normlar, uygulamalar ve âdetler hakkında kişinin eğitim ve tecrübe yoluyla edindiği bilgileri içermektedir. Askerî zekâda ise; mesleğe yönelik bilgi, hafıza ve muhakeme gibi bilişsel yetenekleri içermektedir. Kültürel zekâda davranışsal boyut; farklı kültürlerden kişilerle etkileşim hâlindeyken sözlü ya da sözlü olmayan davranış biçimlerini uygun şekilde sergileme kapasitesinden oluşmaktadır. Askerî zekâda ise; askerî personelin diğerleriyle etkileşim hâlindeyken sergilediği, iletişim, empati, sorumluluk, zamana riayet, emirlere uyma, astlarıyla ilgilenme, hoşgörü, örnek olma ve tertip-düzen gibi davranışlarına yansıyan yeteneklerden oluşmaktadır. Bu anlamda bakıldığında kültürel zekâ ile benzer özellikler taşıyan ancak tamamen farklı bir yapıyı ölçen askerî zekânın da yeni bir zekâ türü olabileceğinden bahsedilebilir.

Askerî zekâyı oluşturan özellikler incelendiğinde bir kısım özelliğin diğer zekâ türleri ile ilişkili olduğu, bir kısım özelliğin ise askerlik mesleğine has olduğu görülmektedir. Askerî zekâ özelliklerinin ilişkili olduğu zekâ türleri şu şekildedir:

-Empati; sosyal zekâ (Marlowe, 1986; Albrecht, 2006; Goleman, 2006) ve duygusal zekâ (Bar-On, 1997; Goleman,1998),

-Sorumluluk; sosyal zekâ (Albrecht, 2006),

- Çatışma çözüme; duygusal zekâ (Mayer ve Salovey, 1993),
- Hitabet; sözel zekâ (Gardner, 1983) ,
- Hafıza; birincil zihinsel yetenekler (Thurstone, 1938),
- Konum bilgisi; uzamsal zekâ (Gardner, 1983), birincil zihinsel yetenekler (Thurstone, 1938),
- Yaratıcılık; başarılı zekâ-deneysel boyut (Sternberg, 1997b);
- Zaman Planlaması; başarılı zekâ-parçasal boyut (Sternberg, 1997b);
- Muhakeme; mantıksal zekâ (Gardner, 1983)
- Öz değerlendirme; başarılı zekâ-parçasal boyut (Sternberg, 1997b);
- İkna becerisi; sosyal zekâ (Marlowe, 1986).

Askerî zekâyâ has olduğu düşünölen özellikler ise meslek bilgisi, emirlere riayet, astlarını tanıma, aidiyet-bağlılık, tertip-düzen ve adillik olarak sıralanabilir. Yukarıdaki örnekler dikkate alındığında askerî zekâdaki yetkinliklere yönelik yetenekler bütünü zekâ özelliği olarak değerlendirmek mümkündür. Tüm bu bilgiler ışığında askerî zekâyı yeni ve farklı bir zekâ türü olarak tanımlamanın yazına mütevazı da olsa bir katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Olgular, her zaman kendi doğal, gündelik yaşam ortamında araştırılmalıdır. Nicel araştırma yöntemleriyle uygulanan anketlere insanlar bazen araştırmacının niyetini anlamaya çalışarak o yönde cevaplar verir. Bu durum da araştırmanın genelleştirebilirliğini kısıtlamaktadır (Mayring, 2011:28). Sosyal bilimlerde çoğunlukla mevcut kuramlardan yararlanılarak oluşturulan hipotezlerin nicel yöntemlerle test edilmesi sonucunda elde edilen bulgularla bilgi birikimine katkı sağlanmaya çalışılması yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:358). İnsanları ve olguları anlamaya yönelik bir çaba göstermeksizin onları test eden, ölçen deney veya hesap konusu yapan bu anlayışa günümüzde artık şüpheyle yaklaşılmaktadır (Mayring, 2011:15). Araştırmamızda nitel ve nicel yöntemler beraber kullanılarak zekâ olgusu kavramlaştırılmaya çalışılmıştır. Bu açıdan

bakıldığında araştırmada her iki yöntemin de kullanılmasıyla hem metodolojik olarak yazına katkı sağlamaya çalışılmış hem de yukarıda ifade edilen şüphe bertaraf edilmeye çalışılmıştır.

3. ARAşTIRMANIN KISITLARI

Zekâ olgusu üzerinde çok çalışılmış bir konu olmakla beraber henüz net bir tanımlama yapılabilmiş değildir. Bu durumun, hem zekânın karmaşık yapısından hem de bu konuya ilişkin yaklaşımların farklılıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Bununla beraber askerî zekâ konusunun bu çalışmadan önce kavramlaştırılmamış olması ve bunun sonucu olarak henüz işletimselleştirilmemiş olması sebebiyle araştırma kapsamında geliştirilen ölçeğin geçerlilik analizlerinde karşılaştırma yapılabilecek ölçek bulmadaki zorluklar araştırmanın önemli kısıtlarından biridir.

Araştırma kapsamında yapılan nitel çalışmalar, askerî zekâ olgusunun doğal ortamında araştırılabilmesi maksadıyla ilgili kurum, karargah ve birliklerde yapılmıştır. Kara Kuvvetleri Komutanlığına ait kurum, karargah ve birliklerde uygulanan gizlilik prensipleri ve bu bağlamdaki emniyet tedbirlerine binaen, yapılan çalışmalarda elektronik kayıt (ses, görüntü vb.) cihazları kullanılamamıştır. Yapılan görüşmeler her ne kadar araştırmacı tarafından yazılarak kayıt altına alınmaya çalışılmışsa da bu husus araştırmanın bir kısıtı olarak karşımıza çıkmıştır.

Araştırmada nicel veriler pilot ve nihai uygulama aşamasında Kara Kuvvetleri Komutanlığının kurum içi kapalı ağı olan Kara Ağındaki yazılımlarla yapılmıştır. Personel yayınlanan anketleri cevaplar ken her ne kadar kişisel bilgilerin kullanılmayacağı yönünde bilgilendirilseler de sistem tarafından kişisel bilgilere ulaşılabileceğinin farkında olduklarından dolayı ölçümlemede yanlılık hatalarının oluşmasına sebebiyet verilmiş olabilir.

Kullanılan Kara Ağının teknik kısıtlarından dolayı özellikle pilot çalışma esnasında başarılı ve diğerlerine nazaran başarısız performans

sergileyen kişilerin değerlendirilmesi aynı anda yapılamamıştır. Bu durum araştırmanın tasarımı açısından teknik bir kısıt olarak ifade edilebilir.

Ayrılma geçerliliği kapsamında tüm boyutlar arasında ayrılma geçerliliğinin sağlanamaması da bu çalışmanın kısıtlarından biri olarak ifade edilebilir. Her ne kadar bu durumun, ayrılma geçerliliğinde kullanılan beş faktör kişilik ölçeğinin sadece ilgili boyutları kullanıldığı için gerçekleşmiş olabileceği düşünülse de, boyutlar arasında da ayrılmanın tam olarak sağlanamamış olması çalışmanın bir kısıtı olarak gerçekleşmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN UYGULAMACILARA KATKISI VE ÖNERİLER

a. Uygulamacılara Öneriler

Bu bölümde uygulamacı olarak, geliştirilen ölçeği çeşitli insan kaynakları yönetimi fonksiyon alanlarında kullanabilecek yöneticiler ile araştırmanın örnekleme kapsamında değerlendirilen personel ifade edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen ölçek, askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan yetkinlikleri ihtiva etmektedir. Bu açıdan bakıldığında ölçekteki yetkinliklerin, kurum için personel seçimi esnasında test edilmesiyle askerî ortama uygun personelin istihdam edilmesine yardımcı olabilir. Bununla beraber seçim heyetlerinde, özellikle mülakatlarda görevli personel için bu yetkinliklerin bir kontrol listesi olarak kullanılabilmesi değerlendirilmektedir.

Kurum içerisinde devam eden, performans değerlendirme sistemine yönelik iyileştirme çalışmaları kapsamında ölçekte belirtilen yetkinliklerin karar vericiler için bir fikir oluşturabileceği değerlendirilmektedir. Özellikle ast ve akran değerlendirmesi için uygun olduğu düşünülen ölçeğin kullanılabilmesi için personelin belirli bir süre beraber çalışması gerektiği düşünülmektedir. Benzer şekilde terfi sisteminde yapılacak düzenlemelere yönelik olarak bir üst rütbeye terfi ettirilecek personelin belirlenmesi aşamasında hazırlanan ölçekteki yetkinlikler dikkate alınarak karar verilebileceği değerlendirilmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi işlevlerinden olan eğitim ve geliştirme kapsamında planlanacak eğitim programlarının hazırlanmasında kurumsal olarak bir değerlendirme yapılabileceği ve geliştirilmesine ihtiyaç duyulan yetkinliklere yönelik eğitim programlarının hazırlanabileceği değerlendirilmektedir. Bu eğitim programlarının hazırlanması esnasında geliştirilen ölçekte yer alan yetkinliklerin eğitim planlamacılarına bir fikir verebileceği değerlendirilmektedir.

Araştırma sonucunda geliştirilen ölçekte, askerî ortamda başarıyı yordayan özelliklerden hemen hepsi eğitim, dikkat ve ilgiyle geliştirilebilecek özelliklerden oluşmaktadır. Kurumda çalışan personelin öz değerlendirme yaparak kuvvetli ve zayıf taraflarını belirlemeyi müteakip zayıf olarak belirlediği özelliklerde kendisini yetiştirebileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda özellikle kuvvetli yordayıcı olarak değerlendirilen davranışsal bilyut altındaki yetkinlikler ön plana çıkmaktadır. Buna örnek olarak bu boyutta en yüksek faktör yüküne sahip olan "astlarını tanıma" özelliği kapsamında ifade edilen "Astlarının sorunlarıyla ilgilenir" maddesi verilebilir. Askerî ortamda üstleri tarafından başarılı olarak algılanan kişilerin en önemli özelliği olarak karşımıza çıkan bu özelliğin sadece biraz daha fazla dikkat ve ilgi ile geliştirilebileceği değerlendirilmektedir. Ölçek maddeleri incelendiğinde bu örneklerin artırılması mümkün olarak görülmektedir.

b. Araştırmacılara Öneriler

Araştırmanın genellenebilirliğini artırmak maksadıyla güvenilirlik çalışmaları, ölçümlerinin yenilenmesini gerektirmektedir (Şencan, 2005:15). Bu sebeple daha önce kavramlaştırılmamış olan askerî zekâ konusunun farklı araştırmacılar tarafından, farklı örneklerle yeniden ele alınarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca güvenilirliğin artırılması kapsamında benzer şekilde yapılacak çalışmaların tasarlanmasında test tekrar test yönteminin uygulanmasına dikkat edilmesinin önemli olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma bir ölçek geliştirme çalışması olarak tasarlanmış ve uygulanmıştır. Bu kapsamda AZÖ'nin sadece güvenilirlik ve geçerliliğinin sağlanması açısından başka değişkenlerle ilişkisi incelenebilmiştir. Bu sebeple askerî zekânın farklı değişkenlerle olan ilişkisi kapsamlı olarak incelenememiştir. Askerî zekânın, statü (subay, atsubay, uzman erbaş vb.), rütbe, askerî sınıf, çalışılan birlik gibi farklı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenerek konunun zenginleştirilebileceği değerlendirilmektedir.

Ayrılma geçerliliğinin kısmen sağlandığı dikkate alınarak, farklı ölçekler ile ayrılma geçerliliklerinin sınındığı çalışmalar yapılabilir. Bu anlamda yapılacak çalışmalar ile ayrılma geçerliliği konusunda ilave sonuçlara ulaşılabilir.

Araştırma hem nitel hem de nicel yöntemler kullanılarak ölçek geliştirme çalışması şeklinde tasarlanmıştır. Mayring (2011:15) son yıllarda pek çok bilim dalında nicel araştırmaların tek başına kullanılmasından vazgeçilmeye başladığını ifade etmiş ve bu durumu "nitele dönüş" olarak tanımlamıştır. Bu açıdan bakıldığında yapılan bu araştırmanın tasarımına benzer çalışmaların yapılmasının araştırmacıların karşılaşılabileceği eleştirileri azaltabileceği değerlendirilmektedir.

Geliştirilen ölçek Türk Kara Kuvvetleri özelinde, kurum kültürüne has olarak geliştirilmiştir. Mevcut ölçeğin diğer kuvvetlerde (Hava Kuvvetleri, Deniz Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı gibi) ve diğer ülke ordularında farklı örneklemeler üzerinde çalışılmasının askerî zekâ kavramının gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. SONUÇ

Askerî ortamda etkin ve verimli çalışarak, başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan davranışsal ve bilişsel yetenekler bütünü olarak tanımlanan askerî zekânın ölçümüne yönelik, ölçek geliştirme çalışması olarak

tasarlanan bu araştırma sonucunda 11 maddelik "davranışsal" ve 8 maddelik "bilişsel" boyutlardan meydana gelen iki boyutlu Askerî Zekâ Ölçeği geliştirilmiştir. Bu boyutlardan davranışsal boyutun varyansın %36,2'sini, bilişsel boyutun ise %32,8'sini açıkladığı, toplam açıklanan varyansın %69 olduğu görülmüştür. Ölçeğin genel güvenilirliği hesaplanmış ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,97 olduğu görülmüştür. Boyutların güvenilirliği sırasıyla 0,95 ve 0,93'tür. Doğrulayıcı faktör analiziyle ölçek yapısal olarak incelenmiş ve birinci düzey çok faktörlü modelin en yüksek uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Geliştirilen ölçeğin, özellikle iş performansını her iki boyutuyla (davranışsal ve bilişsel) kuvvetli bir şekilde yordadığı görülmüştür. Ayrıca davranışa yönelik özelliklerden oluşan davranışsal boyutu ÖVD özelliklerinin kuvvetli bir yordayıcısı olarak karşımıza çıkmıştır.

Yapılan analizlerle yapısal olarak güvenilirliği ve geçerliliği test edilen ölçeğin insan kaynakları yönetimi işlevlerinden olan personel temin, yerleştirme, eğitim ve geliştirme ve performans değerlendirmesi alanlarında önceki bölümde açıklanan öneriler doğrultusunda kullanılabileceği düşünülmektedir.

Netice olarak, geliştirilen askerî zekâ ölçeği ile zekâ konusunda yapılan çalışmalar genişletilerek, "askerî zekâ"nın da bir zekâ türü olarak ele alınabileceğine dair bulgular elde edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Ackerman, P.L. (1996). A theory of adult intellectual development: Process, personality, interests, and knowledge. *Intelligence*, 22, 227-257.
- Albrecht, K. (2006). *Social Intelligence: The new science of success*. John Wiley & Sons.
- Altunışık, R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Amiri, A.N., Moghimi, S.M. ve Kazemi, M. (2010). Studying the relationship between cultural intelligence and employees' performance. *European Journal of Scientific Research*, 42 (3), 418-427.
- Anastasi, A. (1992). What Counselors Should Know About The Use And Interpretation Of Psychological Tests . *Journal of Counseling and Development*, 70(5), 610-615
- Ang, S., Van Dyne, L., ve Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group and Organization Management*, 31, 100-123.
- Ang, S., Van Dyne L., Koh C.K.S., Ng K.Y., Templer K.J., Tay C., ve Chandrasekar N.A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371.
- Ang, S. ve Van Dyne, L. (Ed). (2008a). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement and applications*. New York: M.E. Sharpe.
- Ang, S. ve Van Dyne, L. (2008b). Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and nomological network. S. Ang, ve L. Van Dyne, (Ed.) *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement and applications* içinde (3-15). New York: M.E. Sharpe.
- Azar, A. (2006). Lisede seçilen alan ve ÖSS alan puanları ile çoklu zekâ profilleri arasında ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Bahar, 46, 157-174
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI) *Pstcothema*, 18, 13-25.
- Benet-Martinez, V. ve John, O. P. (1998). < em> Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of

- the Big Five in Spanish and English. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 729.
- Binet, A. ve Simon T. (1905) Methodes nouvelles por le diagnostic du niveai intellectuel des anormaux. *L'Ann´ee Psychologique*, 11, 191-244.
- Bingham, W. V. D. (1937). *Aptitudes and aptitude testing*. New York: Harper & Brothers.
- Bjorklund, D. F. (1989). *Children thinking development function and individual differences* (2. Baskı). USA:Brooks.
- Blakemore, S.J. ve Frith U. (2003). How does the brain deal with the social world . *NeuroReport*, 14 (18), 119-128
- Bouchard, T. J. ve McGue, M. (1981). Familial studies of intelligence: A review. *Science*, 212(4498), 1055-1059.
- Boring, E. G. (1923). Intelligence as the tests test it . *New Republic*, 35, 35-37.
- Boyce, D. A. (2001). The correlation of emotional intelligence, academic success, and cognitive ability in master's level physical therapy students. *Spalding University*.
- Burger, M. J. (2006). *Kişilik, psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. (İ. D. E. Sarıoğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs (2004)
- Burns, R. P. ve Burns, R. (2008). *Business research methods and statistics using SPSS*. Sage.
- Campbell, D. C.ve Nobel, O. B. (2009). Occupational stressors in military service: A review and framework. *Military Psychology*, 21(2), 47-67.
- Campbell, J. M. ve McCord D. M. (1996). The WAIS-R comprehension and picture arrangement subtests as measures of social intelligence: Testing traditional interpretations . *Journal of Psychoeducational Assessment*, 14, 240-249.
- Carmines, E. G. ve Zeller, R. A. (1987). *Reliability and validity assessment* (9. Baskı). Sage.
- Cohen, R.J. ve Swerdlik, M. E. (2009). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement* (7. Baskı). USA: McGraw-Hill.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ:Erlbaum.

- Çapraz, B., Kesken J., Ayyıldız N. A., ve İlic D. (2009). Yönetmel zekâ ya doğru: Yönetmel zekâ ve bileşenlerini tanımlamaya yönelik kavramsal bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 9 (1), 187-211.
- Çetingüç, M. ve Büyükçakır, C. (1994). Askerî ortamlarda intihar sorunu. *Kriz Dergisi*, 2 (1), 247-249.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 10(3).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamalar (2.Baskı)*. Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Davies, M., Stankov L. ve Roberts R.D. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 989-1015
- Davis, K., Christodoulou J., Seider S., ve Gardner H. (2011) The theory of multiple intelligence. R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.), *The Cambridge handbook of intelligence* içinde (485-503). New York: Cambridge.
- Deniz, M.E., Özer, E. ve Işık, E. (2013). Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği–Kısa Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği–Kısa Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 38 (169), 407-419
- Detterman, D. K. (1986). Qualitative integration: The last word? R. J. Sternberg ve D. K. Detterman (Ed.), *What is intelligence: Contemporary viewpoints on its nature and definition* içinde (163-166). Norwood: Ablex.
- DeVellis, R.F. (2003). *Scale development: Theory and applications (2. Baskı)*. Applied Social Research Methods Series, Vol. 26. London: Sage.
- Dewey, J. (1909). *Moral principles in education*. New York, Houghton Mifflin.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: A user-friendly guide for social scientists*. London: Routledge.
- DeYoung, C. G. (2011). Intelligence and personality. R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (711-737). New York: Cambridge.

- Doğan, T. ve etin B. (2009). Tromso sosyal zekâ ölçeği Türkçe formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirlik alışması . *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Bilimler*, 9 (2), 691-720.
- Earley, P.C. ve Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*, PaloAlto: Stanford University Press.
- Erdemir, E. (2007). *İşe almada aday odaklılık: Kavramsal ereve ve ölçek geliştirme* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdemir, E. (2008). Yönetim ve örgüt araştırmalarında ölçek kullanımı: Yönetim organizasyon kongre bildirileri rneği 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Bildiriler Kitabı*, 397-403.
- FM 1 (2005). *The army*, Headquarters, Department of the Army, Washington DC.
- FM 6-22 (2006). *Army Leadership Competent, Confident and Agile*, Headquarters, Department of the Army, Washington DC.
- Friedman, T.L. (2005). *The world is flat: A brief history of twenty-first century*. New York: Farrar.
- Gardner, H.(1983). *Frames of mind, the theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H.(1993). *Frames of mind, the theory of multiple intelligences*. (10. yıldınnm baskısı). New York: Basic Books.
- Gardner, H.(2006). *oklu zekâ, yeni ufuklar*. (A.H. Gl, ev.) İstanbul: Optimist.
- Gardner, H. ve Hatch T. (1989). Multiple intelligences go to school: Educational implications of the theory of multiple intelligence. *Educational Researcher*, 18 (8), 4-10
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York, Bantam.
- Goleman, D. (1997). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, Bantam.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, Bantam.
- Goleman, D. (2000). Foreword , R. Baron ve J.D.A. Parker (Ed.) *The handbook of emotional intelligence, theory, development, assessment and aplicationn at home, school, and in the workplace* içinde (vii-viii). SanFrancisco, Joseyy-Bass.

- Goleman, D. (2006). *Social intelligence the new science of human relations*, New York, Bantam.
- Goleman, D. (2007). *Sosyal zekâ, insan ilişkilerinin yeni bilimi*, (O.Ç. Deniztekin, Çev.). İstanbul: Varlık, (2006).
- Goleman, D. (2010). *Ekolojik Zekâ*. (S. Toksoy, Çev.) İstanbul: Optimist. (2009).
- Gottfredson, L.S. (1997). Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history, and bibliography. *Intelligence*, 24(1), 13-23.
- Greenfield, P.M. (1997). You can't take it with you: Why ability assessments don't cross cultures. *American Psychologist*, 52 (10), 1115-1124.
- Guadagnoli, E., ve Velicer, W. F. (1988). Relation to sample size to the stability of component patterns. *Psychological bulletin*, 103(2), 265.
- Guilford, J. P.(1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Guilford, J. P.(1985). The structure-of-intellect model. B. B. Wolman (Ed.), *Handbook of Intelligence: Theories, Measurements, and Applications* içinde. New York: John Wiley.
- Guilford, J.P. (1988). Some changes in the structure-or-intellect model. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1-4.
- Gülgöz, S ve Kağıtçıbaşı Ç. (2004) Intelligence and intelligence testing in Turkey. R. J. Sternberg (Ed.) *International Handbook of Intelligence* içinde (248-269). New York: Cambridge.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, Ankara: Seçkin.
- Herrnstein, R. J. ve Murray, C. (2010). *Bell curve: Intelligence and class structure in American life*. Simon and Schuster.
- Hinkin, T.R. ve Schriesheim C.A. (1989). Development and application of new scales to measure the French and Raven Bases of social power. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 561-567.

- Hinkin, T.R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21 (5), 967-988.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational research methods*, 1(1), 104-121.
- Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11(3), 325-344.
- Izraeli, D. N. (2009) "Israel Defense Forces." Jewish Women: A Comprehensive Historical Encyclopedia. Jewish Women's Archive. (Erişim tarihi 17 Haziran 2014) <<http://jwa.org/encyclopedia/article/israel-defense-forces>>.
- Karl, A. (2006). *Social intelligence the new science of success*. San Francisco: Josey Bass.
- Kavanagh, J. (2005). *Stress and performance: a review of literature and its applicability to the military*. Santa Monica, CA: RAND.
- Kavcar, B. (2011). *Duygusal zekâ ile akademik başarı ve bazı demografik değişkenlerin ilişkileri: Bir devlet üniversitesi örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kihlstorm, J. F. ve Cantor N.(2011). Social intelligence R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (564-581). New York: Cambridge.
- Kirk, J. ve Miller, M. L. (1988). Reliability and Validity in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 1(1).
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford press.
- Krippendorff, K. H. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (2.Baskı). Sage
- Lam, L.T. ve Kirby, S.L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance . *Journal of Social Psychology*, 133-143.
- Länsisalmi, H., Peiró, J.M. ve Kivimäki M. (2004) Grounded theory in organizations. C. Cassel ve G.Symon (Ed), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* içinde (242-266). London:Sage
- Lilley, D.L. (2012). Applying Positive Leadership Principles to an Investigation of Organizational Stress in Military Units and the Benefits Associated

with Providing Leaders with Emotional Intelligence Social Awareness. Yayınlanmamış doktora tezi. Lindenwood Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.

Legg, S ve Hutter M. (2007). A collection of definitions of intelligence. *Frontiers in Artificial Intelligence and Applications*, 157, 17-24.

Matthews, G., Zeidner M., ve Roberts R.D. (2004). *Emotional intelligence: Science and myth*. London: Bradford Books- MIT Press.

Mackintosh, N. J. (2011). History of theories and measurement of intelligence. R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (3-19). New York: Cambridge.

Marlowe, H.A. (1986). Social Intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence . *Journal of Educational Psychology*, 78(1), 52-58.

Martin, J., Ghahramanlou-Holloway, M., Lou, K. ve Tucciarone, P. (2009). A comparative review of U.S. military and civilian suicide behavior: Implications for OEF/OIF suicide prevention efforts. *Journal of Mental Health Counseling*, 31(2), 101-118.

Mayer, J. D. ve Salovey P. (1993). The intelligence of emotional intelligence . *Intelligence*, 17, 433-442.

Mayer, J. D. ve Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence*, 22, 89-113.

Mayer, J. D. ve P. Salovey (1997). What is emotional intelligence? P. Salovey ve D. Sluyter (Ed.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* içinde (3-31). New York, NY: Basic Books.

Mayer, J., Salovey D. P., Caruso D. R. ve Cherrkasskiy L. (2011). Emotional intelligence R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (528-549). New York: Cambridge.

Mayring, P. (2011). *Nitel sosyal araştırmaya giriş: nitel düşünce için bir rehber*. (A. Gümüş ve M.S. Durgun, Çev.), Ankara: BilgeSu Yayıncılık. (2006).

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık

Miles, M. B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded source book of new methods*. London: SAGE Publications.

Murphy, L. L., Spies, R. A., ve Plake, B. S. (2006). *Tests in Print VII*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.

- Moss, F. A. ve Hunt T. (1927). Are you socially intelligent? *Scientific American*, 137, 108-110.
- Neuman, W.L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (5. Baskı), (S. ÖZGE, Çev.), Ankara: Yayın Odası Yayıncılık. (2005).
- Newsome, S., Day A.L., ve Catano V.M. (2000). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual Difference*, 29(6), 1005-1016.
- Niu, W. ve Brass J. (2011). Intelligence in worldwide perspective. R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (623-646). New York: Cambridge.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Önal, H.İ. (1993). Bilgi ve bilgi gereksinimleri. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 10, (1), 331-345.
- Özdemir, M. (2011). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özen, Ş. (2002). Türkiye'deki örgütler/yönetim araştırmalarında törensel görgüculük sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 187-213.
- Özgüven, İ. E. (2012). *Psikolojik testler*, (11. Baskı). Ankara: Pdrem.
- Payne, W.L. (1986). *A study of emotion, developing emotional intelligence: self-integration; relating to fear, pain, and desire*. Dissertation Abstracts International, 47, 203A.
- Petrides, K. V. ve Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 29(2), 313-320.
- Petrides, K. V. ve Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425-448.
- Plomin, R. ve DeFries, J. C. (1998). The genetics of cognitive abilities and disabilities. *Scientific American*, 278(5), 62-69.
- Preston, S.D ve De Wall F.B.M. (2002). Empathy: Its ultimate and proximate bases, *Behavioral and Brain Sciences*, 25, 1-72.
- Rockstuhl, T., Sığırı, Ü., Şahin, F., Gürbüz, S. ve Ang, S. (2012). International Military Officer Potential: Dominant-Language Proficiency and Cultural

- Intelligence. *The 54th International Military Testing Association Conference*, Dubrovnik, Croatia.
- Rogelberg, S. G. (Ed.) (2004). *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- Rowe, D. C. (1987). Resolving the person–situation debate: Invitation to an interdisciplinary dialogue. *American Psychologist*, 42(3), 218.
- Rubin, A. ve Babbie, E. (2011). *Research methods for social work* (7. Baskı). USA: Brooks/Cole.
- Salovey, P. ve Mayer J. D. (1990). *Emotional Intelligence*, Baywood Publishing Co.
- Scarr, S. ve Weinberg, R. A. (1976). IQ test performance of black children adopted by white families. *American Psychologist*, 31(10), 726.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior, L.L. Cummings ve B.W. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior*, Vol.2, icinde (3-43). Greenwich, CT: JAI Press.
- Schutte, N. S., Malouff, J.M., Hall L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J. ve Dornheim, L. (1998). Development and validation of measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley.
- Serpell, R. (2000). Intelligence and culture. R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* içinde (549-580). New York: Cambridge.
- Sığırı, Ü. (2005). Ulusal Güvenlik Hizmeti, Savaşın Sevk ve İdaresi Kapsamında Askerlik Kurumunun ve Subaylık Mesleğinin Analizi: Dünyada ve Türkiye'de Askerliğe Bakış. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, (02), 95-111.
- Sigler, T.H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653.
- Spearman, C. (1923). *The nature of intelligence and the principles of cognition*. London: Macmillan.

- Stein, J.S. ve Book, H.E. (2006). *The EQ edge emotional intelligence and your success*. Canada: Jossey-Bass.
- Sternberg, R. J. ve Detterman D.K. (1986). What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition. Norwood, NJ: Ablex.
- Sternberg, R. J. (1986). A framework for understanding conceptions of intelligence. R. J. Sternberg ve D.K. Detterman (Ed.), *What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition* içinde (3-15). Norwood, NJ: Ablex.
- Sternberg, R. J. (1987). Intelligence R. L. Gregory (Ed) *The Oxford companion to the mind* içinde. New York: Oxford; OUP.
- Sternberg, R. J. (1988). *The triarchic mind: A new theory of human intelligence*. New York: Viking.
- Sternberg, R. J. (1996). *Successful intelligence how practical and creative intelligence determine success in life*. New York, Plume.
- Sternberg, R. J. (1997a). Managerial intelligence: Why IQ isn't enough? *Journal of Management*. 23 (3), 475-493
- Sternberg, R. J. (1997b). The concept of intelligence and its role in lifelong learning and success. *American Psychology*, 52 (10), 1030-1037.
- Sternberg, R. J. (2000). The concept of intelligence. R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook Of Intelligence* içinde (3-15). New York: Cambridge.
- Sternberg, R. J. (2004). Culture and intelligence. *American Psychologist*, 59, 325-338.
- Sternberg, R. J. ve Grigorenko, E. L. (2006). Cultural intelligence and successful intelligence. *Group and Organization Management*, 31(1), 27-39.
- Sternberg, R. J. (2011). The theory of successful intelligence. R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (504-527). New York: Cambridge.
- Sternberg R. J. ve Kaufman, S.B. (Ed.) (2011). *The Cambridge Handbook Of Intelligence*. New York: Cambridge.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1998) *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage.
- Stys, Y. ve Brown, S.L. (2004). A review of the emotional intelligence literature and implications for corrections. *Research Branch Correctional Service of Canada*, R-150, Mart.

- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. *Traffic and transport psychology: theory and application: proceedings of the ICTTP 2004* içinde (215). Elsevier Science Ltd.
- Şahin, F. (2011). Liderin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumuna üzerine etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 80-104.
- Şahin, F. ve Gürbüz, S. (2012). Kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: Çokuluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 123-140.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2006). *Using multivariate statistics* (5. Baskı). Boston: Pearson.
- Tan, H. (1972). Development of psychology and mental testing in Turkey. L. J. Cronbach ve P. J.D. Drenth (Ed.), *Mental Tests And Cultural Adaptation* içinde (3-12). Mouton: The Hague.
- Tatar, A., Tok, S. ve Saltukoğlu, G. (2011). Gözden geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bulteni*, 21(4), 325-338
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Thurstone, L.L. (1938). *Primary mental abilities*. Chicago: University of Chicago Press.
- Turner, C. ve Martin, E. (1984). *Surveying subjective phenomena*.(1. Baskı). NY: Russel Sage Foundation.
- Urbina, Susana (2011). Test of intelligence. R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (20-38). New York: Cambridge.
- Van Dyne, L., ve LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*,41(1), 108-119.

- Van Dyne, L., Ang, S., ve Koh, C. (2008). Development and validation of CQS the cultural intelligence. S. Ang, ve L. Van Dyne, (Ed.) *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement and applications* içinde (16-38). New York: M.E. Sharpe.
- Vernon, P. E. (1933). Some characteristics of the good judge of personality. *Journal of Social Psychology*, 4, 42-57.
- Wagner, R.K. (2011). Practical intelligence R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (550-563). New York: Cambridge.
- Wechsler, D. (1958). *The measurement and appraisal of adult intelligence* (4. Baskı). Baltimore, Williams & Wilkins.
- Wechsler, D. (1974). The IQ is an intelligent test. A. J. Edwards (Ed.), *Selected Papers Of David Wechsler* içinde. New York: Academic Press.
- Whittaker, A. (2009). Research skills for social work. Glaskow: Learning Matter Ltd.
- Willis, J. O., Dumont, R. ve Kaufman, A. S. (2011). Factor-Analytic models of intelligence. R. J. Sternberg ve S.B. Kaufman (Ed.) *The Cambridge Handbook Of Intelligence* içinde (39-57). New York: Cambridge.
- Yıldırım, A. ve Şimşek. H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8. Baskı), Ankara:Seçkin.
- Zernike, K. (2000) Academic race gap grows again.San Jose Mercury News, 21 A

1111 Sayılı Askerlik Kanunu (1927)

İnternet Kaynakları

AllWords.com, erişim tarihi: 14 Nisan 2014;
[http://www.allwords.com/query.php?
SearchType=0&Keyword=intelligence&goquery=Find+it%21&Language
=ENG&v_PageSize=25](http://www.allwords.com/query.php?SearchType=0&Keyword=intelligence&goquery=Find+it%21&Language=ENG&v_PageSize=25)

Britannica Online Encyclopedia, erişim tarihi: 14 Nisan 2014;
<http://www.britannica.com/EBchecked/topic/289766/human-intelligence>

Cambridge Dictionaries Online, erişim tarihi: 14 Nisan 2014;
[http://dictionary.cambridge.org/dictionary/
british/intelligence_1?q=intelligence](http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/intelligence_1?q=intelligence)

Oxforddictionaries.com, erişim tarihi: 14 Nisan 2014;
[http://www.oxforddictionaries.com/
definition/english/intelligence?q=intelligence](http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/intelligence?q=intelligence)

TDK, erişim tarihi: 14 Nisan 2014, [http://www.tdk.gov.tr/
index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=zekâ&uid=58140&guid
=TDK.GTS.534c2f0e0b2a37.81288382](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=zekâ&uid=58140&guid=TDK.GTS.534c2f0e0b2a37.81288382)

The American Heritage Dictionary, erişim tarihi: 14 Nisan 2014;
[http://ahdictionary.com/
word/search.html?q=intelligence&submit.x=32&submit.y=24](http://ahdictionary.com/word/search.html?q=intelligence&submit.x=32&submit.y=24)

Kara Kuvvetleri Komutanlığı Resmî İnternet Sitesi erişim tarihi: 15 Mayıs 2014; <http://www.kkk.tsk.tr/>

Today's Women Soldiers, 17 Haziran 2014,
<http://www.army.mil/women/today.html>

TSK, Güncel Duyurular, TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDEN HABERLER, Personel Mevcutları <http://www.tsk.tr> (02 Haziran 2014),

EKLER

- EK-A** : KÜLTÜREL ZEKÂ YAZARLARI İLE YAPILAN GÖRÜŞME ÖRNEĞİ
- EK-B** : ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİ ÖNEM DERECESİ BELİRLEME ANKETİ
- EK-C** : YARI YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT FORMU
- EK-Ç** : GENEL AĞ ÜZERİNDEN YAPILAN GÖRÜŞMELERE AİT ÖRNEK
- EK-D** : AÇIK KODLAMA SONUCU ELDE EDİLEN ÖZELLİKLERİN FREKANS TABLOSU
- EK-E** : ASKERİ ORTAMDA BAŞARILI OLABİLMEK İÇİN İHTİYAÇ DUYULAN ÖZELLİKLER LİSTESİ
- EK-F** : MADDE HAVUZU
- EK-G** : UZMAN GÖRÜŞÜ ANKET FORMU
- EK-Ğ** : PİLOT UYGULAMA ANKET FORMU
- EK-H** : ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİ BELİRLEME ANKETİ UZMAN GÖRÜŞÜ UYUM ANALİZİ
- EK-I** : NİHAİ UYGULAMA ANKET FORMU
- EK-İ** : ASKERİ ZEKÂ ÖLÇEĞİ

KÜLTÜREL ZEKÂ YAZARLARI İLE YAPILAN GÖRÜŞME ÖRNEĞİ

RE: cultural intelligence

Van Dyne, Linn (vandyne@broad.msu.edu)

05.11.2013

[Belgeler](#)

Kime: ozkan gurkol

1 ek (14,9 KB)



Çevrimiçi göster

[Zip olarak indir](#)

Hello Ozkan,

Thank you for your interest in cultural intelligence.

I attach the CQS scale which we make freely available to academics for scholarly work aimed at publication in academic journals.

Please note that you need to include the following copyright information on all copies (paper and electronic) of the scale.

© Cultural Intelligence Center 2005. Used by permission of Cultural Intelligence Center.

Note. Use of this scale granted to academic researchers for research purposes only.

For information on using the scale for purposes other than academic research (e.g., consultants

and non-academic organizations), please send an email to cquery@culturalq.com

Please note that you need to include the above footnote in any printed or on-line version of the scale.

Should you decide to use the scale for program evaluation or consulting, please contact me to make the appropriate arrangements.

Information on construct validity and predictive validity is published in the Management and Organization Review paper that you referred to. In addition, Chapter 2 of the Handbook of Cultural Intelligence describes validation of the observer-report form of the scale and the appendix of the Handbook includes the observer scale items.

Best wishes with your dissertation research.

Linn

From: ozkan gurkol [mailto:ozkangurkol@hotmail.com]
Sent: Tuesday, November 05, 2013 7:25 AM
To: Van Dyne, Linn
Subject: FW: cultural intelligence

Ms. Dyne,

My name is Ozkan GURKOL and I am from Turkey. Currently, I am studying master of science in Turkish Military Academy Defence Science Institute. Academically, I am interested in "intelligence" and trying to develop a "military intelligence scale" as subject of my dissertation. Up to now, I have read and utilized your papers and your book (Handbook of Cultural Intelligence Theory, Measurement, and Applications) enthusiastically.

Further in my study, I need to utilize your item pool (all items) that you introduced with your article "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance" Would you mind if I get that items? and I would appreciate if you could send me detailed information about it.

I asked to Ms. Ang and she replied me to ask to you for my request. Thanks for your support.

Yours sincerely.

Özkan GÜRKOL

ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİ ÖNEM DERECESİ BELİRLEME ANKETİ

Aşağıda "askerî ortamda başarılı olabilmek yeteneği" olarak tanımlanan "Askerî Zekâ" özelliklerini belirlemeye yönelik bazı ifadeler verilmiştir. Maddeleri dikkatlice okuyarak size göre askerî ortamda başarılı olabilmek için gerekli olduğunu düşündüğünüz özellikleri önem derecelerine göre en çok bulunması gereken özelliğe 7, en az bulunması gereken özelliğe 1 puan verecek şekilde değerlendiriniz.

S. NU.	ÖZELLİK	TANIMI	ÖNEM DERECESİ						
			1	2	3	4	5	6	7
1	Durumsal Farkındalık	İçinde bulunulan durumu gözlemlene ve anlayabilme yeteneği	1	2	3	4	5	6	7
2	Güvenilirlik	Güvenilir olma durumu.	1	2	3	4	5	6	7
3	Tutarlı Duruş	Söz ve davranışlarda tutarlı olma	1	2	3	4	5	6	7
4	Açıklık	Fikirlerini açık ve etkili şekilde ifade edebilme	1	2	3	4	5	6	7
5	Empati	Başkalarının duygularının farkında olma, müşterek duyguda birleşebilme	1	2	3	4	5	6	7
6	Dinleme	Başkalarının fikirlerini sabırla dinleyebilme	1	2	3	4	5	6	7
7	Etkili Beden Dili	Sözel olmayan becerileri anlama, iletişimde uygun jest ve mimikleri kullanabilme	1	2	3	4	5	6	7
8	Sorumluluk	Davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenme, mesuliyet	1	2	3	4	5	6	7
9	Sosyal İletişim	Diğerleriyle kolay iletişim kurabilme	1	2	3	4	5	6	7
10	Çatışma Çözme	Çatışmayı çözmeyi isteme ve çözmeye başarılı olma	1	2	3	4	5	6	7
11	İkna Becerisi	Bir konuda başkalarını inandırabilme, yönlendirebilme	1	2	3	4	5	6	7
12	Uyum	İçinde bulunulan ortam ve şartlara uyum sağlayabilme	1	2	3	4	5	6	7
13	Durumsal Yaklaşım	İçinde bulunulan durumun şartlarına göre hareket edebilme, tepki gösterebilme	1	2	3	4	5	6	7
14	Öz Bilinç	Bireyi saran duyguların farkında olması	1	2	3	4	5	6	7
15	Duygu Kontrolü	Duygu yüklü olaylar karşısında duyguları kontrol edebilme ve uyumlu tepki verebilme.	1	2	3	4	5	6	7
16	Öz Motivasyon	Amaçlanan hedefe yönelmek için duyguları yönlendirebilme	1	2	3	4	5	6	7

EK-B

17	Duyguları Yönetme	Diğerlerinin duygularını belli bir amaç için yönetebilme-etkileme	1	2	3	4	5	6	7
18	İnisiyatif	Gerektiğinde sorumluluk alarak karar verebilme	1	2	3	4	5	6	7
19	İyimserlik	Olayları iyi tarafından görme, her durumdan iyi bir çıkış yolu bulma ümidi	1	2	3	4	5	6	7
20	Öz Değerlendirme	Kendi güçlü ve zayıf taraflarını belirleyebilme	1	2	3	4	5	6	7
21	Özgüven	Kendine güven	1	2	3	4	5	6	7
22	Yardımlaşma	Başkalarına yardım etme isteği ve davranışı	1	2	3	4	5	6	7
23	Stres Yönetimi	Strese dayanıklılık	1	2	3	4	5	6	7
24	Esneklik	Olaylara farklı açılardan bakabilme	1	2	3	4	5	6	7
25	Hitabet	Etkili söz söyleyebilme, konuşabilme	1	2	3	4	5	6	7
26	Hafıza	Olayları ve durumları hatırlaya bilme	1	2	3	4	5	6	7
27	Kelime Bilgisi	Geniş bir kelime bilgisine sahip olma	1	2	3	4	5	6	7
28	Yazma Becerisi	Duygu ve düşüncelerini akıcı bir şekilde yazarak ifade edebilme.	1	2	3	4	5	6	7
29	Muhakeme	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılama yapabilme	1	2	3	4	5	6	7
30	Rasyonalite	Akılcı ve mantıklı olabilme	1	2	3	4	5	6	7
31	Pratiklik	Herhangi bir sorunu kolayca algılayabilme ve çözebilmeye	1	2	3	4	5	6	7
32	Yaratıcılık	Yenilikçi olabilme, farklı düşünebilme, sorunlara sıra dışı çözümler üretebilme	1	2	3	4	5	6	7
33	Konum Bilgisi	Harita okuyabilme, daha önce bulunduğu ortamı hatırlayabilme ve yön bulabilme	1	2	3	4	5	6	7
34	Zamana Riayet	Toplantılara zamanında katılabilme, zamanı planlayabilme, işleri miadında yapabilme	1	2	3	4	5	6	7
35	Ses Bilgisi	Sesleri ve notaları ayırt edebilme	1	2	3	4	5	6	7
36	Fiziksel Yeterlilik	Mesleğin gerektirdiği fiziksel şartları sağlayabilme	1	2	3	4	5	6	7
37	Dayanıklılık	Zor fiziksel şartlar altında dayanıklılık gösterebilme	1	2	3	4	5	6	7
38	Dürüstlük	Sözlerinde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmama	1	2	3	4	5	6	7
39	Adillik	Adil davranma, adaletle iş görme	1	2	3	4	5	6	7
40	Sabırlılık	Katlanma, dayanma, tahammül etme	1	2	3	4	5	6	7

EK-B

41	İş Birliğine Yatkınlık	Takım çalışmasına yatkın olma, dayanışma duygusunun yüksekliği	1	2	3	4	5	6	7
42	Fedakarlık	Özverili çalışma, örgüt çıkarlarını kişisel çıkarların önünde tutma	1	2	3	4	5	6	7
43	Kararlılık	Kararlı olma durumu, her şartta planlananları yapma iradesi	1	2	3	4	5	6	7
44	Soğukkanlılık	Zor şartlar altında mantıklı karar verebilme, şaşkınlık göstermeme	1	2	3	4	5	6	7
45	Cesaret	Güç veya tehlikeli durumlarda kişinin kendinde bulunduğu güven	1	2	3	4	5	6	7
46	Meslek Bilgisi	Yeterli askerî teknik ve taktik bilgiye sahip olma	1	2	3	4	5	6	7
47	Genel Kültür Bilgisi	Genel kültür alanında yeterli bilgiye sahip olma	1	2	3	4	5	6	7
48	Disiplin	Yazılı veya yazısız kurallara titizlikle uyma	1	2	3	4	5	6	7
49	Emirlere İtaat	Verilen emirleri benimseme ve yerine getirme gayreti	1	2	3	4	5	6	7
50	Liderlik Becerisi	Başkalarını yönetebilme ve yönlendirebilme	1	2	3	4	5	6	7
51	Bireysellik	Bağımsız ve tek başına çalışma isteği	1	2	3	4	5	6	7
52	Çevre Bilinci	Doğaya karşı duyarlı olma	1	2	3	4	5	6	7

Rütbeniz:.....

Göreviniz:.....

Yaşınız:.....

Hizmet Yılıınız:.....yıl

ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK YARI
YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT FORMU

RÜTBESİ :

TARİH:

GÖREVİ :

BİRLİĞİ :

1. Askerî ortamda başarılı olabilmek için gereken özellikler nelerdir?
2. Sizce askerî ortamı tanımlayan özellikler nelerdir?
3. Yaşadığınız kritik olaylarda "işte bu zekâ belirtisidir/başarı kriteridir" dediğiniz durumlar hangileridir?
4. Sizce statülere göre (sb., astsb., uzm.erb.) bir askerî personeli değerlendirirken hangi kişisel özelliklere dikkat edilmelidir?

Not: Mülakat devam ederken kişilerin başarı algılarının belirlenmesi ihtiyacı hasıl olduğundan katılımcılara "Başarıyı nasıl tanımlarsınız?" sorusu da sorulmuştur.

(20)

YARI YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT FORMU

RÜTBESİ : A1b.

TARİH: 03.12.2013

GÖREVİ : A.4.

1. Askerî ortamda başarılı olabilmek için gereken özellikler nelerdir?
2. Sizce askerî ortamı tanımlayan özellikler nelerdir?
3. Yaşadığınız kritik olaylarda "işte bu zekâ belirtisidir/başarı kriteridir" dediğiniz durumlar hangileridir?
4. Sizce statülere göre (sb., astsb., uzm.erb.) bir askerî personeli değerlendirirken hangi kişisel özelliklere dikkat edilmelidir?

L. İyi bir sistem (iyi bir askerî eğitim ilave eğitimler, mesleki ihtisas) mesleki bilgi, dil eğitimi (dışarı literatürünü araştırabilmeli), fiziksel yeterlilik (sırttan keçe sırttan vücutta bulunur) psikolojik faktörleri ortadan kaldıran iyi bir aile ortamı sahip olması. Maddi faktörlerin olması lazım. Sıfatlı olması lazım. ^{inteligans - cesaret} Mesnata uygun, uygulanabilir riskli kararlar cesur olmalı. Sadece güçten değil astlardan gelen teklifleri de dikkate alınmalı. İyi bir dinleyici olmalıdır. Her türlü fikirleri dinleyebilmesi ve sentez yapabilmesi, yargılarına yapabilmeli. ^{mutakame} Sabırlı olması, tecrübe önemli bir faktördür. Fikir yeterliliği: az olan kişi ^{az} emeğiyle ^{az} işi yapabilir. ^{başarı} Başarının kabiliyeti ^{başarı} karşın farkında olarak uygun değerlendirmeler yapabilmeli.

1) Başarıyı nasıl tanımlarsınız?

Başarabilmek başarıdır. Başarı herkese fırsatın parçaları bir olaydır. Yapıldığında faydalı olan (herkes için) şeyler yapmaktır. Değer için herkesten fikir almak, topluma fayda sağlayan işler.

5

YARI YAPILANDIRILMIŞ MÜLAKAT FORMU

RÜTBESİ : Alb.

TARİH: 22. 11. 2013

GÖREVİ : Sb. Md.

1. Askerî ortamda başarılı olabilmek için gereken özellikler nelerdir?
2. Sizce askerî ortamı tanımlayan özellikler nelerdir?
3. Yaşadığınız kritik olaylarda "işte bu zekâ belirtisidir/başarı kriteridir" dediğiniz durumlar hangileridir?
4. Sizce statülere göre (sb., astsb., uzm.erb.) bir askerî personeli değerlendirirken hangi kişisel özelliklere dikkat edilmelidir?

1. ^(T.A) Belli bir zeka seviyesinde olmalı, - orta bumanın üzerinde olmalı,
 - Belli bir eğitim almış olmalı, tecrübeli olmalı.
 - Çalışma ortamında inisiyatif alabilmeli.
 - Muhakeme - analiz yeteneği.
 - Kalben inanma → Ya herkes manmır ya herkes profesyonel olacak.
 - İtaat kültürünün uygulanması gerekiyor.

2. Belli bir sosyal statüye sahip olmak için bu ortamda bulunan kişilerden dışta için farklı. Toplumda algısı farklıdır. Müşlerinden enür duymanın rahatlığı var. Ancak çalışma şartları diğer ortamlardan;

fiziksel
psikolojik
sosyolojik
ekonomik } 3 defa başka yerden başka meslek yok

Aerseyi bilmekten ve sorumlu olmaktan yikimli olan kişi olmak zor.
 Aerseyde örnek alma sorumluluğu siktanlı bir durum var.

3. Bir astin vardı adına bir şey anlatıyor sun 4 ay sonra bile sorulan hatırlar ve aklındaki olayı mevcut durumla senkronize ederek hem hafıza hem muhakeme yeteneğini kullanarak olayları daha iyi analiz ederek isabetli karar verebiliyor.

MÜLAKATLARA İLİŞKİN FOTOĞRAFLAR



GENEL AĞ ÜZERİNDEN YAPILAN GÖRÜŞMELERE AİT ÖRNEK

K
Kişileri, iş ilanlarını, şirketleri ve daha fazlasını bulun...

Profil
İletişim Ağı
İş İlanları
İlgi Alanları

Kara Harp Okulu

Tartışmalar
Tanıtımlar
İş İlanları
Arama

Bir çalışma için şu sorunun cevabına ihtiyacım var: Sizce askeri ortamda başarılı olmak için bir kişide bulunması gereken özellikler nelerdir?

[özkan gürkol](#)

..

Katılım gösteren herkese şimdiden teşekkür ederim. Saygılar..

(2) • Yorum Yapın(35) • Takip Etmeyi Durdurun • 7 ay önce

ar

Sen, [Ali Özaslan](#) bunu beğendi

[Orum](#) • [En yeni yoruma atlayın](#)

Aytas Cesim
International Trade

Hızlı Karar verme özelliği

Beğenin • Özel olarak yanıtlayın • Uygunsuz olarak işaretleyin • 7 ay önce

Halil Sen
Kamu / Kamu

Güçlü bir liderlik profili, pratik, çözüm odaklı, yüksek EQ, vb anzhtar kelimeler.

Beğenin • Özel olarak yanıtlayın • Uygunsuz olarak işaretleyin • 7 ay önce

İlevent GÜREL
YÖNETİCİ / SAVUNMA

Bunların hiçbirinin önemi yoktur.Çünkü sistem bunları ham diye yer...lyi bir İngilizce ve mesaiden kaytararak yapılan akademik ünvan ve lisans,yüksek lisans,doktora bütün iyi kötü askerlere bütün kapıları ŞAK diye sonuna kadar açar..İnanmıyorsanız etrafınıza bir bakın..

Beğenin (2) • Özel olarak yanıtlayın • Uygunsuz olarak işaretleyin • 7 ay önce

👍 [Muzaffer Demirel](#), [Orkun Ç.](#) bunu beğendi

Gungor Kaya
Industrial Designer at Biophylia, LLC/ Kayagroup Holdings,LLC

CORRECT INFORMATION FOR THE RIGHT APPLICATION.
SELF CONFIDENCE.
ACCUMULATED LABOR HOURS IN THE FIELD.
KNOWING WHEN TO SHUT UP AND WHEN TO TALK

Beğenin • Özel olarak yanıtlayın • Uygunsuz olarak işaretleyin • 7 ay önce

Gungor Kaya
Industrial Designer at Biophylia, LLC/ Kayagroup Holdings,LLC

ALSO,

NEVER LIE ABOUT ANYTHING EVEN IF IT MEANS OFFENDING OTHERS.
RESPECT YOURSELF.

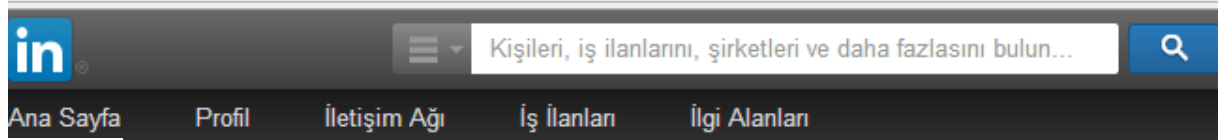
Beğenin • Özel olarak yanıtlayın • Uygunsuz olarak işaretleyin • 7 ay önce

Uğur Tanriseven
PADI, CMAS Dive Instructor

Dürüstlük, sebat, sadakat, özgüven. Bundan sonrası ne istersen olur.

Beğenin (1) • Özel olarak yanıtlayın • Uygunsuz olarak işaretleyin • 7 ay önce

👍 [Orkun Ç.](#) bunu beğendi



Can, P.E.

Owner at ControlsAndIT

Arkadaşlarımızın güzel fikirleri ile devam etmesini bekliyordum ama bir kaç gündür yorum yapılmadı. Tabii ki hepimizin bir fikri var, popüler olmayabilir, herkes iştirak etmiyebilir ama olsun benim fikrimdir. Farklılıklardan mükemmellik doğar.

Evet başarının tarifi şahsa ve ortama göre değişir. Fakat burada zannedersem askeri başarıdan bahsediyoruz. Hani belki de Albay iken emekli olmayıp o üst kademeye tırmanacak biri olmak gibi.

1. Birinci şartı arkadaşlarımız yukarıda yazdı ve bu şarta dinimiz gibi çok şükür hepimiz sahibiz. Biz askeri okullarda çocuk yaşlardanberi çok kuvvetli vatan, millet, bayrak, sancak, silah sevgisi ve askeri disiplin ile yoğurulduk. Ben 1957 liyim ordudan çok uzun zamandır ayrıyım ve hala silah arkadaşlarımla, memleketimle ilgili her haberde kalbim hızla çarpıp gözlerim yaşla dolar.
2. İkinci şart mesleğinin gerektiği teknik bilgi ve tecrübeyi çok çabuk öğrenip teknoloji devamlı değiştiği için hayat boyu öğrenmeye devam etmektir. Bugün savaşlar yüksek teknoloji gerektiriyor. Askeri taktik bilgisi yanında teknoloji bilgisi de önemlidir. Bugün bir general nasıl çalıştığı hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Okullar sadece mesleğe başlangıç için temel bilgileri ve gerekli bilgileri hangi kaynaklardan almaya devam edeceklerini öğretir. Ama askeri vazife daha ilk günden yüzde yüz doğru adım atmayı icabettirir. Diğer mesleklerde hatalar daha kolay affedilir veya saklanabilir.
3. Kalabalık önünde serbest ve etkili konuşabilmek Power Point gibi kolaylıkları kullanarak askeri bilgileri mütalaa edebilmek.
4. Kanunsuz emri yerine getirmek suçtur ama askeri disiplin emirlere kat'i itaat ister. Dolayısıyla üstlere büyük mesuliyet düşer. Bir kumandan astlarını evlatları gibi korumaya mecburdur. Bu kabiliyeti mükemmelleştirmek için devamlı çalışmak yani hiç bir hayat koçunun kolaylıkla yetiştiremeyeceği derecede nefisini geliştirmek gerekir.
5. Asker ruhunu olduğu gibi vücudunu da geliştirip, hastalıklar hariç, sağlıklı bir hayat yaşamalıdır.
6. Vazifeyi ihmal etmeden bir üniversite bitirmek takdir edilecek bir şey. Askerlik dışı hayatta insanların fikirlerini duymak, değerlendirmek yani bir deyimle ufku genişletmek faydalıdır. Tarih, coğrafya, sosyoloji, hukuk ve istatistik bilgilerine sahip olmak faydalıdır.
7. Başkalarının değerlerine hürmet etmek, her türlü fikri saçma demeyip dinleyip değerlendirmek ve saygılı bir üslup ile kendi fikrini ifade etmek. Bedeli ne olursa olsun askerlik yeminine aykırı fikirlere itibar etmemek.

Bu mevzuu geliştirmelerini diğer arkadaşlardan bekliyorum. Sevgi ve saygılarımla.

**AÇIK KODLAMA SONUCU ELDE EDİLEN ÖZELLİKLERİN FREKANS
TABLOSU**

S.Nu.	Özellik	Frekans	Katılımcı Oranı	İfde Oranı (%)
1	Meslek Bilgisi	28	46,7%	5,4%
2	Sosyal İletişim	27	45,0%	5,2%
3	Pratiklik	21	35,0%	4,1%
4	Fiziksel Yeterlilik	19	31,7%	3,7%
5	Aidiyet-Bağlılık	18	30,0%	3,5%
6	Cesaret	14	23,3%	2,7%
7	Azimli-Çalışkan Olma	12	20,0%	2,3%
8	Disiplin	12	20,0%	2,3%
9	Karar Verme	12	20,0%	2,3%
10	Muhakeme	12	20,0%	2,3%
11	Planlama- Planlı Çalışma	12	20,0%	2,3%
12	Sosyal Beceri	12	20,0%	2,3%
13	Tecrübe	12	20,0%	2,3%
14	Meslek Sevgisi	11	18,3%	2,1%
15	Sabırlılık	11	18,3%	2,1%
16	Adillik	10	16,7%	1,9%
17	Durumsal Yaklaşım	10	16,7%	1,9%
18	Liderlik Becerisi	10	16,7%	1,9%
19	Ahlaki Kurallara Uyma	9	15,0%	1,7%
20	Dürüstlük	9	15,0%	1,7%
21	Empati	9	15,0%	1,7%
22	İnisiyatif	9	15,0%	1,7%
23	Öğretici Olma	9	15,0%	1,7%
24	Uyum	9	15,0%	1,7%
25	Fedakarlık	8	13,3%	1,5%
26	Hitabet	8	13,3%	1,5%
27	Örnek Olma	8	13,3%	1,5%
28	Risk Alma	8	13,3%	1,5%
29	Astlarını Tanıma	7	11,7%	1,4%
30	Çatışma-Problem Çözme	7	11,7%	1,4%
31	Dayanıklılık	7	11,7%	1,4%
32	Hukuka Uygunluk	7	11,7%	1,4%
33	İş-Yaşam Dengesi	7	11,7%	1,4%
34	Kararlılık-irade	7	11,7%	1,4%
35	Kendini Geliştirme	7	11,7%	1,4%
36	Öngörü- Vizyon	7	11,7%	1,4%
37	Açıklık	6	10,0%	1,2%

38	Emirlere İtaat	6	10,0%	1,2%
39	Genel Kültür Bilgisi	6	10,0%	1,2%
40	Soğukkanlılık	6	10,0%	1,2%
41	Sorumluluk	6	10,0%	1,2%
42	Duyguları Yönetme	5	8,3%	1,0%
43	Esneklik	5	8,3%	1,0%
44	Hafıza	5	8,3%	1,0%
45	Öz Motivasyon	5	8,3%	1,0%
46	Özgüven	5	8,3%	1,0%
47	Tertip-Düzen	4	6,7%	0,8%
48	Vatan Sevgisi	4	6,7%	0,8%
49	Yaratıcılık	4	6,7%	0,8%
50	Değişikliğe-Yeniliğe Açıklık	3	5,0%	0,6%
51	Dinleme	3	5,0%	0,6%
52	İkna Becerisi	3	5,0%	0,6%
53	Yönetim Becerisi	3	5,0%	0,6%
54	Araştırmacı Olma	2	3,3%	0,4%
55	Durumsal Farkındalık	3	5,0%	0,6%
56	Güvenilirlik	2	3,3%	0,4%
57	Hoşgörü-İyi niyet	4	6,7%	0,8%
58	İş Birliğine Yatkınlık	2	3,3%	0,4%
59	Koordinasyon	2	3,3%	0,4%
60	Rahat Olma	2	3,3%	0,4%
61	Rasyonelite	2	3,3%	0,4%
62	Refah-Maddi Yeterlilik	2	3,3%	0,4%
63	Stres Yönetimi	2	3,3%	0,4%
64	Teknolojik Bilgi	2	3,3%	0,4%
65	Tutarlı Duruş	2	3,3%	0,4%
66	Zamana Riayet	2	3,3%	0,4%
67	Bireysellik	1	1,7%	0,2%
68	Konum Bilgisi	1	1,7%	0,2%
69	Nesnellik-Objektiflik	1	1,7%	0,2%
70	Öz Değerlendirme	1	1,7%	0,2%
71	Tedbirli Olma	1	1,7%	0,2%
Toplam		518	100,0%	100,0%

**ASKERİ ORTAMDA BAŞARILI OLABİLMEK İÇİN İHTİYAÇ
DUYULAN ÖZELLİKLER LİSTESİ**

S. Nu.	Özellik/Yetkinlik	S. Nu.	Özellik/Yetkinlik
1	Durumsal Farkındalık	38	Fedakarlık
2	Güvenilirlik	39	Kararlılık
3	Tutarlı Duruş	40	Soğukkanlılık
4	Açıklık	41	Cesaret
5	Empati	42	Meslek Bilgisi
6	Dinleme	43	Genel Kültür Bilgisi
7	Etkili Beden Dili	44	Disiplin
8	Sorumluluk	45	Emirlere İtaat
9	Sosyal İletişim	46	Liderlik Becerisi
10	Çatışma Çözme	47	Ahlaki Kurallara Uyma
11	İkna Becerisi	48	Aidiyet-Bağlılık
12	Uyum	49	Araştırmacı Olma
13	Durumsal Yaklaşım	50	Astlarını Tanıma
14	Öz Bilinç	51	Azimli-Çalışkan Olma
15	Duygu Kontrolü	52	Değişikliğe-Yeniliğe Açıklık
16	Öz Motivasyon	53	Hoşgörü- iyi niyet
17	Duyguları Yönetme	54	Hukuka Uygunluk
18	İnisiyatif	55	İş-Yaşam Dengesi
19	Öz Değerlendirme	56	Karar Verme
20	Özgüven	57	Kendini Geliştirme
21	Yardımlaşma	58	Koordinasyon
22	Stres Yönetimi	59	Meslek Sevgisi
23	Esneklik	60	Nesnellik-Objektiflik
24	Hitabet	61	Öğretici Olma
25	Hafıza	62	Öngörü- Vizyon
26	Muhakeme	63	Örnek Olma
27	Rasyonalite	64	Planlama- Planlı Çalışma
28	Pratiklik	65	Rahat Olma
29	Yaratıcılık	66	Risk Alma
30	Konum Bilgisi	67	Sosyal Beceri
31	Zamana Riayet	68	Tecrübe
32	Fiziksel Yeterlilik	69	Tedbirli Olma
33	Dayanıklılık	70	Teknolojik Bilgi
34	Dürüstlük	71	Tertip-Düzen
35	Adillik	72	Yönetim Becerisi
36	Sabırlılık		
37	İş Birliğine Yatkınlık		

ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİ BELİRLEME ÖLÇEĞİ MADDE HAVUZU

S. NU.	Özellik	Ölçek Maddesi
1	Durumsal Farkındalık	İçinde bulunduğu durumu gözlemlene ve anlayabilme yeteneği yüksektir.
2	Güvenilirlik	Kendisine güvenirim.
3	Tutarlı Duruş	Söz ve davranışları tutarlıdır.
4	Açıklık	Fikirlerini açık ve etkili şekilde ifade eder.
5	Empati	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını anlar.
6		Kendisini karşısındakinin yerine koyarak düşüncelerini anlar.
7	Dinleme	Başkalarının fikirlerini sabırla dinler.
8	Etkili Beden Dili	Sözel olmayan becerileri anlamakta güçlük çeker.
9		İletişimde uygun jest ve mimikleri kullanır.
10	Sorumluluk	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.
11		Kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenir.
12	Sosyal İletişim	Diğerleriyle iletişim kurmada zorlanır.
13	Çatışma Çözme	Çatışmayı çözmede isteklidir.
14		Çatışmayı çözmede başarılıdır.
15	İkna Becerisi	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.
16	Uyum	İçinde bulunduğu ortama uyum sağlar.
17		İçinde bulunduğu şartlara uyum sağlar.
18	Durumsal Yaklaşım	İçinde bulunduğu durumun şartlarına göre hareket eder.
19	Öz Bilinç	Kendi duygularının farkındadır.
20	Duygu Kontrolü	Duygu yüklü olaylar karşısında duygularını kontrol eder.
21		Duygu yüklü olaylar karşısında uyumlu tepkiler verir.
22	Öz Motivasyon	Amaçlanan hedefe yönelmek için kendi duygularını yönlendirir.
23	Duyguları Yönetme	Diğerlerinin duygularını belli bir amaç için etkileyebilir.
24	İnisiyatif	Gerektiğinde sorumluluk alarak karar verir.
25	Öz Değerlendirme	Kendi güçlü taraflarının farkındadır.
26		Kendi zayıf taraflarının farkındadır.
27	Özgüven	Özgüveni yüksektir.
28	Yardımlaşma	Başkalarına yardım eder.
29	Stres Yönetimi	Stres altında çalışabilir.
30	Esneklik	Olaylara farklı açılardan bakar.
31		Düşüncelerinde esnektir.
32	Hitabet	Topluluk önünde etkili konuşur.
33	Hafıza	Olayları ve durumları hatırlar.
34	Muhakeme	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.
35	Rasyonalite	Akılcı ve mantıklıdır.
36	Pratiklik	Herhangi bir sorunu kolayca algılar.
37		Herhangi bir sorunu kolayca çözer.
38	Yaratıcılık	Yenilikçi fikirlere kapalıdır.

39		Sorunlara farklı açılardan bakar.
40		Sorunlara sıra dışı çözümler üretir.
41	Konum Bilgisi	Daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.
42		Harita okumada başarılıdır.
43		Cisimleri üç boyutlu olarak düşünebilir.
44	Zamana Riayet	Toplantılara zamanında katılır.
45		Zamanını planlar.
46		İşleri miadında yetiştiremez.
47	Fiziksel Yeterlilik	Mesleğin gerektirdiği fiziksel şartları sağlar.
48	Dayanıklılık	Zor fiziksel şartlar altında dayanıklılık gösterir.
49	Dürüstlük	Sözlerinde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmaz.
50	Adillik	Adaletle iş görür.
51		Astlarına adil davranır.
52	Sabırlılık	Sabırlıdır.
53	İş Birliğine	Takım çalışmasına yatkındır.
54	Yatkınlık	Dayanışma duygusu yüksektir.
55	Fedakarlık	Özverili çalışır.
56		Kişisel çıkarlarını kurumun çıkarlarının önünde tutar.
57	Kararlılık	Şartlar ne olursa olsun planlananları yapmada kararlıdır.
58	Soğukkanlılık	Zor şartlar altında mantıklı karar verir.
59		Zor şartlar altında şaşkınlık göstermez.
60	Cesaret	Güç veya tehlikeli durumlarda kendisine güvenir.
61	Meslek Bilgisi	Yeterli askerî teknik bilgisi vardır.
62		Yeterli askerî taktik bilgisi vardır.
63		Meslekî konularda bilgilidir.
64	Genel Kültür Bilgisi	Genel kültür alanında yeterli bilgiye sahiptir.
65	Disiplin	Yazılı kurallara titizlikle uyar.
66		Yazılı olmayan kurallara titizlikle uyar.
67	Emirlere İtaat	Verilen emirleri benimser.
68		Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.
69	Liderlik Becerisi	Başkalarını yönetip yönlendirebilir.
70	Ahlaki Kurallara Uyma	Genel kabul görmüş ahlaki kurallara uyar.
71	Aidiyet-Bağlılık	Kuruma bağlıdır.
72	Araştırmacı Olma	Araştırmacıdır.
73	Astlarını Tanıma	Astlarının yeteneklerini bilir.
74		Astlarının kapasitelerini bilir.
75		Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.
76	Azimli-Çalışkan Olma	Çalışmayı sever.
77		Önüne çıkan engelleri yılmadan aşmada kararlıdır.
78	Değişikliğe-Yeniliğe Açıklık	Yenilikten yanadır.
79	Hoşgörü- iyi niyet	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.
80	Hukuka Uygunluk	Başkalarının düşüncelerine göre yaşamasını hoşgörür.

81	İş-Yaşam Dengesi	İşi kadar ailesine de zaman ayırır.
82		İşi kadar kendisine de zaman ayırır.
83	Karar Verme	Seçenekleri süratle değerlendirerek karar verir.
84		Karar vermede şartları ön planda tutar.
85		Karar vermede duygularını ön planda tutar.
86		Karar vermede mantığını ön planda tutar.
87	Kendini Geliştirme	Eksik olduğu konularda kendini geliştirmeye gayretlidir.
88		Mevcut durumunu sürekli geliştirme gayretindedir.
89		Kişisel gelişime önem verir.
90	Koordinasyon	Diğerleri ile uyumlu çalışır.
91		Koordinasyona önem verir.
92	Meslek Sevgisi	Askerlik mesleğini sever.
93	Nesnellik-Objektiflik	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi idrak eder.
94	Öğretici Olma	Astlarını geliştirmeye gayret eder.
95	Öngörü- Vizyon	Bir sonucu henüz gerçekleşmeden sezgisel ipuçlarına dayanarak önceden kestirir.
96		Bir durumu önlemler almaya elverecek biçimde önceden görür.
97	Örnek Olma	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.
98	Planlama- Planlı Çalışma	Yapacağı işleri önceliklerine dikkat ederek planlar.
99		Yaptığı plana uygun olarak çalışır.
100	Rahat Olma	Yaptığı işlerde telaşlı davranır.
101	Risk Alma	Olumsuz sonuçların olabileceği durumlarda hesaplı risk alır.
102	Sosyal Beceri	Kolayca arkadaşlık kurar.
103		Başkaları ile iyi ilişkiler kurmakta zorlanır.
104		Başkaları ile kurduğu ilişkileri sürdürür.
105		Başkaları ile kurduğu ilişkileri verimli bir şekilde yönetir.
106	Tecrübe	Yeterli meslekî tecrübeye sahiptir.
107		Yeterli sosyal tecrübeye sahiptir.
108	Tedbirli Olma	Oluşabilecek olumsuzlukları önceden görerek gerekli tedbirleri alır.
109	Teknolojik Bilgi	Teknolojiye meraklıdır.
110		Yeni teknolojileri takip eder.
111		Yeni çıkan teknoloji ürünlerini kullanır.
112	Tertip-Düzen	Yaptığı işte tertip-düzene önem verir.
113	Yönetim Becerisi	Yönetsel becerilere sahiptir.

Not: 8,12, 38, 46, 56, 85, 100, 103 numaralı maddeler ters kodlanmıştır.

ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİ BELİRLEME ANKETİ UZMAN GÖRÜŞÜ

Sayın Katılımcı;

Aşağıda verilen ifadeler; "askerî ortamda etkin ve verimli çalışabilme, başarılı olabilme yeteneği" olarak tanımladığımız "askerî zekâ" ölçeğini geliştirmek amacıyla, yaş ortalaması 39, hizmet yılı ortalaması 17 olan 60 kişilik örneklem ile yapılan yarı yapılandırılmış mülakatların analizleri ve diğer zekâ türlerinin alt boyutlarından oluşturulan "önem dereceleri belirleme anketi"nin sonuçlarından elde edilmiştir.

Bu aşamada sizlerden, belirtilen özellik ve ölçek maddelerini her bir ölçek maddesinin ilgili olduğu özelliği ölçümlemeye uygunluğuna (1'inci sütun) ve her bir ölçek maddesinde bulunan ifadelerin açıklık ve anlaşılabilirliğine (2'nci sütun) göre değerlendirmeniz istenmektedir. Değerlendirmenizi en düşük 1 en yüksek 5 puan olacak şekilde yapmanızı arz ederim.

Uygun olmayan ifadeler yerine önereceğiniz ifadeleri veya eklenmesi gerektiğini düşündüğünüz ifadeleri formun en altına eklemeniz çalışmaya büyük katkı sağlayacaktır.

Değerli vaktinizi ayırarak bu çalışmaya katıldığınız için şükranlarımı sunarım.

İrtibat: Özkan GÜRKOL, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü ANKARA;

E-posta: ozkangurkol@hotmail.com

S. NU.	Özellik	Ölçek Maddesi	Ölçek Maddesi- Özellik Uyumu	Açıklık ve Anlaşılabilirlik
1	Durumsal Farkındalık	İçinde bulunduğu durumu gözleme ve anlayabilme yeteneği yüksektir.		
2	Güvenilirlik	Kendisine güvenirim.		
3	Tutarlı Duruş	Söz ve davranışları tutarlıdır.		
4	Açıklık	Fikirlerini açık ve etkili şekilde ifade eder.		
5	Empati	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını anlar.		
6		Kendisini karşısındakinin yerine koyarak düşüncelerini anlar.		
7	Dinleme	Başkalarının fikirlerini sabırla dinler.		
8	Etkili Beden Dili	Sözel olmayan becerileri anlamakta güçlük çeker.		
9		İletişimde uygun jest ve mimikleri kullanır.		
10	Sorumluluk	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.		
11		Kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenir.		
12	Sosyal İletişim	Diğerleriyle iletişim kurmada zorlanır.		
13	Çatışma	Çatışmayı çözmede isteklidir.		
14	Çözme	Çatışmayı çözmede başarılıdır.		
15	İkna Becerisi	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.		
16	Uyum	İçinde bulunduğu ortama uyum sağlar.		
17		İçinde bulunduğu şartlara uyum sağlar.		
18	Durumsal Yaklaşım	İçinde bulunduğu durumun şartlarına göre hareket eder.		
19	Öz Bilinç	Kendi duygularının farkındadır.		
20	Duygu Kontrolü	Duygu yüklü olaylar karşısında duygularını kontrol eder.		

21		Duygu yüklü olaylar karşısında uyumlu tepkiler verir.		
22	Öz Motivasyon	Amaçlanan hedefe yönelmek için kendi duygularını yönlendirir.		
23	Duyguları Yönetme	Diğerlerinin duygularını belli bir amaç için etkileyebilir.		
24	İnisiyatif	Gerektiğinde sorumluluk alarak karar verir.		
25	Öz	Kendi güçlü taraflarının farkındadır.		
26	Değerlendirme	Kendi zayıf taraflarının farkındadır.		
27	Özgüven	Özgüveni yüksektir.		
28	Yardımlaşma	Başkalarına yardım eder.		
29	Stres Yönetimi	Stres altında çalışabilir.		
30	Esneklik	Olaylara farklı açılardan bakar.		
31		Düşüncelerinde esnektir.		
32	Hitabet	Topluluk önünde etkili konuşur.		
33	Hafıza	Olayları ve durumları hatırlar.		
34	Muhakeme	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.		
35	Rasyonalite	Akılcı ve mantıklıdır.		
36	Pratiklik	Herhangi bir sorunu kolayca algılar.		
37		Herhangi bir sorunu kolayca çözer.		
38	Yaratıcılık	Yenilikçi fikirlere kapalıdır.		
39		Sorunlara farklı açılardan bakar.		
40		Sorunlara sıra dışı çözümler üretir.		
41	Konum Bilgisi	Daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.		
42		Harita okumada başarılıdır.		
43		Cisimleri üç boyutlu olarak düşünebilir.		
44	Zamana Riayet	Toplantılara zamanında katılır.		
45		Zamanını planlar.		
46		İşleri miadında yetiştiremez.		
47	Fiziksel Yeterlilik	Mesleğin gerektirdiği fiziksel şartları sağlar.		
48	Dayanıklılık	Zor fiziksel şartlar altında dayanıklılık gösterir.		
49	Dürüstlük	Sözlerinde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmaz.		
50	Adillik	Adaletle iş görür.		
51		Astlarına adil davranır.		
52	Sabırlılık	Sabırlıdır.		
53	İş Birliğine Yatkinlik	Takım çalışmasına yatkındır.		
54		Dayanışma duygusu yüksektir.		
55	Fedakarlık	Özverili çalışır.		
56		Kişisel çıkarlarını kurumun çıkarlarının önünde tutar.		
57	Kararlılık	Şartlar ne olursa olsun planlananları yapmada kararlıdır.		
58	Soğukkanlılık	Zor şartlar altında mantıklı karar verir.		
59		Zor şartlar altında şaşkınlık göstermez.		
60	Cesaret	Güç veya tehlikeli durumlarda kendisine güvenir.		
61	Meslek Bilgisi	Yeterli askerî teknik bilgisi vardır.		
62		Yeterli askerî taktik bilgisi vardır.		

63		Meslekî konularda bilgilidir.		
64	Genel Kültür Bilgisi	Genel kültür alanında yeterli bilgiye sahiptir.		
65	Disiplin	Yazılı kurallara titizlikle uyar.		
66		Yazılı olmayan kurallara titizlikle uyar.		
67	Emirlere İtaat	Verilen emirleri benimser.		
68		Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.		
69	Liderlik Becerisi	Başkalarını yönetip yönlendirebilir.		
70	Ahlaki Kurallara Uyma	Genel kabul görmüş ahlaki kurallara uyar.		
71	Aidiyet-Bağlılık	Kuruma bağlıdır.		
72	Araştırmacı Olma	Araştırmacıdır.		
73	Astlarını Tanıma	Astlarının yeteneklerini bilir.		
74		Astlarının kapasitelerini bilir.		
75		Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.		
76	Azimli-Çalışkan Olma	Çalışmayı sever.		
77		Önüme çıkan engelleri yılmadan aşmada kararlıdır.		
78	Değişikliğe-Yeniliğe Açıklık	Yenilikten yanadır.		
79	Hoşgörü- iyi niyet	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.		
80	Hukuka Uygunluk	Başkalarının düşüncelerine göre yaşamasını hoşgörür.		
81	İş-Yaşam Dengesi	İşi kadar ailesine de zaman ayırır.		
82		İşi kadar kendisine de zaman ayırır.		
83	Karar Verme	Seçenekleri süratle değerlendirerek karar verir.		
84		Karar vermede şartları ön planda tutar.		
85		Karar vermede duygularını ön planda tutar.		
86		Karar vermede mantığını ön planda tutar.		
87	Kendini Geliştirme	Eksik olduğu konularda kendini geliştirmeye gayretlidir.		
88		Mevcut durumunu sürekli geliştirme gayretindedir.		
89		Kişisel gelişime önem verir.		
90	Koordinasyon	Diğerleri ile uyumlu çalışır.		
91		Koordinasyona önem verir.		
92	Meslek Sevgisi	Askerlik mesleğini sever.		
93	Nesnellik- Objektiflik	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi idrak eder.		
94	Öğretici Olma	Astlarını geliştirmeye gayret eder.		
95	Öngörü- Vizyon	Bir sonucu henüz gerçekleşmeden sezgisel ipuçlarına dayanarak önceden kestirir.		
96		Bir durumu önlemler almaya elverecek biçimde önceden görür.		
97	Örnek Olma	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.		
98	Planlama- Planlı Çalışma	Yapacağı işleri önceliklerine dikkat ederek planlar.		
99		Yaptığı plana uygun olarak çalışır.		
100	Rahat Olma	Yaptığı işlerde telaşlı davranır.		
101	Risk Alma	Olumsuz sonuçların olabileceği durumlarda hesaplı risk		

		alır.		
102	Sosyal Beceri	Kolayca arkadaşlık kurar.		
103		Başkaları ile iyi ilişkiler kurmakta zorlanır.		
104		Başkaları ile kurduğu ilişkileri sürdürür.		
105		Başkaları ile kurduğu ilişkileri verimli bir şekilde yönetir.		
106	Tecrübe	Yeterli meslekî tecrübeye sahiptir.		
107		Yeterli sosyal tecrübeye sahiptir.		
108	Tedbirli Olma	Oluşabilecek olumsuzlukları önceden görerek gerekli tedbirleri alır.		
109	Teknolojik Bilgi	Teknolojiye meraklıdır.		
110		Yeni teknolojileri takip eder.		
111		Yeni çıkan teknoloji ürünlerini kullanır.		
112	Tertip-Düzen	Yaptığı işte tertip-düzene önem verir.		
113	Yönetim Becerisi	Yönetimsel becerilere sahiptir.		

Not: 8,12, 38, 46, 56, 85, 100, 103 numaralı maddeler ters kodlanmıştır.

DÜŞÜNCELER

ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİ PİLOT UYGULAMA ANKETİ

Değerli Katılımcı;

- Bu anketin amacı; askerî ortamda başarılı olabilmek için ihtiyaç duyulan özellikleri belirlemeye yönelik bir araştırmaya veri toplamaktır.
- Sonuçlar, bilimsel çalışmada kullanılacağından ve toplu olarak değerlendirileceğinden **lütfen isim yazmayınız.**
- Sizlerden alınacak veriler doğrudan araştırmacı tarafından toplanacak ve araştırmacı dışında kalan bireylerin verilere müdâhil olması engellenecektir.
- Bu ifadelerin kesin bir doğru cevabı yoktur. Dolayısıyla güvenilir sonuçlara ulaşmak için aşağıdaki ifadeleri **samimiyetle, objektif ve ayrıntılı** cevaplamanız önem arz etmektedir.
- Değerlendirmenizi **1'inci sicil amiri olduğunuz personelden** diğerlerine nazaran **yüksek*** performans sergilediğini düşündüğünüz bir astınızın özelliklerini dikkate alarak yapmanız beklenmektedir.
- Çalışmanın; anketi dolduran katılımcıya ve değerlendirilen astlara ait **özlük hakları, sicil, terfi vb. konular üzerinde hiçbir tesiri yoktur.** Tamamen bilimsel bir çalışmanın parçasıdır.
- Zamanınızı ayırarak çalışmaya yapacağınız önemli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ediyoruz.

*: Anket ikinci kez yayınlandığında "yüksek" ifadesi "düşük" olarak değiştirilmiştir.

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecelerinizi yukarıdaki açıklamaları dikkate alarak yedili ölçeğe göre belirtiniz. (Size en uygun yanıtı daire içine alınız).

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ortadayım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum

S. Nu.	Ölçek Maddesi	1	2	3	4	5	6	7
1	İçinde bulunduğu durumu gözlemleme ve anlayabilme yeteneği yüksektir.							
2	Kendisine güvenirim.							
3	Söz ve davranışları tutarlıdır.							
4	Fikirlerini açık ve etkili şekilde ifade eder.							
5	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını anlar.							
6	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak düşüncelerini anlar.							
7	Başkalarının fikirlerini sabırla dinler.							
8	Sözel olmayan becerileri anlamakta güçlük çeker.							
9	İletişimde uygun jest ve mimikleri kullanır.							
10	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.							
11	Kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenir.							
12	Diğerleriyle iletişim kurmada zorlanır.							
13	Çatışmayı çözmede isteklidir.							
14	Çatışmayı çözmede başarılıdır.							
15	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.							
16	İçinde bulunduğu ortama uyum sağlar.							
17	İçinde bulunduğu şartlara uyum sağlar.							
18	İçinde bulunduğu durumun şartlarına göre hareket eder.							
19	Kendi duygularının farkındadır.							
20	Duygu yüklü olaylar karşısında duygularını kontrol eder.							
21	Duygu yüklü olaylar karşısında uyumlu tepkiler verir.							
22	Amaçlanan hedefe yönelmek için kendi duygularını yönlendirir.							
23	Diğerlerinin duygularını belli bir amaç için etkileyebilir.							
24	Gerektiğinde sorumluluk alarak karar verir.							
25	Kendi güçlü taraflarının farkındadır.							
26	Kendi zayıf taraflarının farkındadır.							
27	Özgüveni yüksektir.							

28	Başkalarına yardım eder.								
29	Stres altında çalışabilir.								
30	Düşüncelerinde esnekler.								
31	Topluluk önünde etkili konuşur.								
32	Olayları ve durumları hatırlar.								
33	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.								
34	Akılcı ve mantıklıdır.								
35	Herhangi bir sorunu kolayca algılar.								
36	Herhangi bir sorunu kolayca çözer.								
37	Yenilikçi fikirlere kapalıdır.								
38	Sorunlara farklı açılardan bakar.								
39	Sorunlara sıra dışı çözümler üretir.								
40	Daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.								
41	Cisimleri üç boyutlu olarak düşünebilir.								
42	Toplantılara zamanında katılır.								
43	Zamanını planlar.								
44	İşleri miadında yetiştiremez.								
45	Mesleğin gerektirdiği fiziksel şartları sağlar.								
46	Zor fiziksel şartlar altında dayanıklılık gösterir.								
47	Sözlerinde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmaz.								
48	Adaletle iş görür.								
49	Astlarına adil davranır.								
50	Sabırlıdır.								
51	Takım çalışmasına yatkındır.								
52	Dayanışma duygusu yüksektir.								
53	Özverili çalışır.								
54	Kişisel çıkarlarını kurumun çıkarlarının önünde tutar.								
55	Şartlar ne olursa olsun planlananları yapmada kararlıdır.								
56	Zor şartlar altında mantıklı karar verir.								
57	Zor şartlar altında şaşkınlık göstermez.								
58	Güç veya tehlikeli durumlarda kendisine güvenir.								
59	Yeterli askerî teknik bilgisi vardır.								
60	Yeterli askerî taktik bilgisi vardır.								
61	Meslekî konularda bilgilidir.								
62	Genel kültür alanında yeterli bilgiye sahiptir.								
63	Yazılı kurallara titizlikle uyar.								
64	Yazılı olmayan kurallara titizlikle uyar.								
65	Verilen emirleri benimser.								
66	Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.								
67	Başkalarını yönetip yönlendirebilir.								
68	Genel kabul görmüş ahlaki kurallara uyar.								
69	Kuruma bağlıdır.								
70	Araştırmacıdır.								

71	Astlarının yeteneklerini bilir.								
72	Astlarının kapasitelerini bilir.								
73	Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.								
74	Çalışmayı sever.								
75	Önüne çıkan engelleri yılmadan aşmada kararlıdır.								
76	Yenilikten yanadır.								
77	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.								
78	İşi kadar ailesine de zaman ayırır.								
79	İşi kadar kendisine de zaman ayırır.								
80	Seçenekleri süratle değerlendirerek karar verir.								
81	Karar vermede şartları ön planda tutar.								
82	Eksik olduğu konularda kendini geliştirmeye gayretlidir.								
83	Mevcut durumunu sürekli geliştirme gayretindedir.								
84	Kişisel gelişime önem verir.								
85	Diğerleri ile uyumlu çalışır.								
86	Koordinasyona önem verir.								
87	Askerlik mesleğini sever.								
88	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi idrak eder.								
89	Astlarını geliştirmeye gayret eder.								
90	Bir sonucu henüz gerçekleşmeden sezgisel ipuçlarına dayanarak önceden kestirir.								
91	Bir durumu önlemler almaya elverecek biçimde önceden görür.								
92	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.								
93	Yapacağı işleri önceliklerine dikkat ederek planlar.								
94	Yaptığı plana uygun olarak çalışır.								
95	Yaptığı işlerde telaşlı davranır.								
96	Olumsuz sonuçların olabileceği durumlarda hesaplı risk alır.								
97	Kolayca arkadaşlık kurar.								
98	Başkaları ile iyi ilişkiler kurmakta zorlanır.								
99	Başkaları ile kurduğu ilişkileri sürdürür.								
100	Başkaları ile kurduğu ilişkileri verimli bir şekilde yönetir.								
101	Yeterli meslekî tecrübeye sahiptir.								
102	Yeterli sosyal tecrübeye sahiptir.								
103	Oluşabilecek olumsuzlukları önceden görerek gerekli tedbirleri alır.								
104	Teknolojiye meraklıdır.								
105	Yeni teknolojileri takip eder.								
106	Yaptığı işte tertip-düzene önem verir.								

Değerli zamanınızı ayırarak görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür eder iyi çalışmalar dileriz.

ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖZELLİKLERİ BELİRLEME ANKETİ UZMAN GÖRÜŞÜ UYUM ANALİZİ

S. NU	Özellik	Ölçek Maddesi	ne	İGOi	Karar
1	Durumsal Farkındalık	İçinde bulunduğu durumu gözlemlene ve anlayabilme yeteneği yüksektir.	9	1,00	Kabul
2	Güvenilirlik	Kendisine güvenirim.	9	1,00	Kabul
3	Tutarlı Duruş	Söz ve davranışları tutarlıdır.	9	1,00	Kabul
4	Açıklık	Fikirlerini açık ve etkili şekilde ifade eder.	9	1,00	Kabul
5	Empati	Kendisini karşısındaki yerine koyarak duygularını anlar.	9	1,00	Kabul
6		Kendisini karşısındaki yerine koyarak düşüncelerini anlar.	9	1,00	Kabul
7	Dinleme	Başkalarının fikirlerini sabırla dinler.	9	1,00	Kabul
8	Etkili Beden Dili	Sözel olmayan becerileri anlamakta güçlük çeker.	9	1,00	Kabul
9		İletişimde uygun jest ve mimikleri kullanır.	9	1,00	Kabul
10	Sorumluluk	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.	9	1,00	Kabul
11		Kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenir.	9	1,00	Kabul
12	Sosya İletişim	Diğerleriyle iletişim kurmada zorlanır.	8	0,78	Kabul
13	Çatışma Çözme	Çatışmayı çözmeye isteklidir.	9	1,00	Kabul
14		Çatışmayı çözmeye başarılıdır.	9	1,00	Kabul
15	İkna Becerisi	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.	9	1,00	Kabul
16	Uyum	İçinde bulunduğu ortama uyum sağlar.	9	1,00	Kabul
17		İçinde bulunduğu şartlara uyum sağlar.	9	1,00	Kabul
18	Durumsal Yaklaşım	İçinde bulunduğu durumun şartlarına göre hareket eder.	9	1,00	Kabul
19	Öz Bilinç	Kendi duygularının farkındadır.	9	1,00	Kabul
20	Duygu Kontrolü	Duygu yüklü olaylar karşısında duygularını kontrol eder.	9	1,00	Kabul
21		Duygu yüklü olaylar karşısında uyumlu tepkiler verir.	9	1,00	Kabul
22	Öz Motivasyon	Amaçlanan hedefe yönelmek için kendi duygularını yönlendirir.	9	1,00	Kabul
23	Duyguları Yönetme	Diğerlerinin duygularını belli bir amaç için etkileyebilir.	9	1,00	Kabul
24	İnisiyatif	Gerektiğinde sorumluluk alarak karar verir.	9	1,00	Kabul
25	Öz Değerlendirme	Kendi güçlü taraflarının farkındadır.	9	1,00	Kabul
26		Kendi zayıf taraflarının farkındadır.	9	1,00	Kabul
27	Özgüven	Özgüveni yüksektir.	9	1,00	Kabul
28	Yardımlaşma	Başkalarına yardım eder.	9	1,00	Kabul
29	Stres Yönetimi	Stres altında çalışabilir.	9	1,00	Kabul
30	Esneklik	Olaylara farklı açılardan bakar.	7	0,56	Ret
31		Düşüncelerinde esnektir.	8	0,78	Kabul
32	Hitabet	Topluluk önünde etkili konuşur.	9	1,00	Kabul
33	Hafıza	Olayları ve durumları hatırlar.	9	1,00	Kabul
34	Muhakeme	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.	9	1,00	Kabul
35	Rasyonalite	Akılcı ve mantıklıdır.	9	1,00	Kabul

36	Pratiklik	Herhangi bir sorunu kolayca algılar.	9	1,00	Kabul
37		Herhangi bir sorunu kolayca çözer.	9	1,00	Kabul
38	Yaratıcılık	Yenilikçi fikirlere kapalıdır.	8	0,78	Kabul
39		Sorunlara farklı açılardan bakar.	9	1,00	Kabul
40		Sorunlara sıra dışı çözümler üretir.	9	1,00	Kabul
41	Konum Bilgisi	Daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.	8	0,78	Kabul
42		Harita okumada başarılıdır.	7	0,56	Ret
43		Cisimleri üç boyutlu olarak düşünebilir.	8	0,78	Kabul
44	Zamana Riayet	Toplantılara zamanında katılır.	8	0,78	Kabul
45		Zamanını planlar.	9	1,00	Kabul
46		İşleri miadında yetiştiremez.	8	0,78	Kabul
47	Fiziksel Yeterlilik	Mesleğin gerektirdiği fiziksel şartları sağlar.	9	1,00	Kabul
48	Dayanıklılık	Zor fiziksel şartlar altında dayanıklılık gösterir.	9	1,00	Kabul
49	Dürüstlük	Sözlerinde ve davranışlarında doğruluktan ayrılmaz.	9	1,00	Kabul
50	Adillik	Adaletle iş görür.	9	1,00	Kabul
51		Astlarına adil davranır.	9	1,00	Kabul
52	Sabırlılık	Sabırlıdır.	9	1,00	Kabul
53	İş Birliğine Yatkinlik	Takım çalışmasına yatkındır.	9	1,00	Kabul
54		Dayanışma duygusu yüksektir.	9	1,00	Kabul
55	Fedakarlık	Özverili çalışır.	9	1,00	Kabul
56		Kişisel çıkarlarını kurumun çıkarlarının önünde tutar.	9	1,00	Kabul
57	Kararlılık	Şartlar ne olursa olsun planlananları yapmada kararlıdır.	9	1,00	Kabul
58	Soğukkanlılık	Zor şartlar altında mantıklı karar verir.	9	1,00	Kabul
59		Zor şartlar altında şaşkınlık göstermez.	9	1,00	Kabul
60	Cesaret	Güç veya tehlikeli durumlarda kendisine güvenir.	9	1,00	Kabul
61	Meslek Bilgisi	Yeterli askerî teknik bilgisi vardır.	9	1,00	Kabul
62		Yeterli askerî taktik bilgisi vardır.	9	1,00	Kabul
63		Meslekî konularda bilgilidir.	9	1,00	Kabul
64	Genel Kültür Bilgisi	Genel kültür alanında yeterli bilgiye sahiptir.	9	1,00	Kabul
65	Disiplin	Yazılı kurallara titizlikle uyar.	9	1,00	Kabul
66		Yazılı olmayan kurallara titizlikle uyar.	9	1,00	Kabul
67	Emirlere İtaat	Verilen emirleri benimser.	9	1,00	Kabul
68		Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.	9	1,00	Kabul
69	Liderlik Becerisi	Başkalarını yönetip yönlendirebilir.	9	1,00	Kabul
70	Ahlaki Kurallara Uyma	Genel kabul görmüş ahlaki kurallara uyar.	9	1,00	Kabul
71	Aidiyet-Bağlılık	Kuruma bağlıdır.	9	1,00	Kabul
72	Araştırmacı Olma	Araştırmacıdır.	9	1,00	Kabul
73	Astlarını Tanıma	Astlarının yeteneklerini bilir.	9	1,00	Kabul
74		Astlarının kapasitelerini bilir.	9	1,00	Kabul
75		Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.	8	0,78	Kabul
76	Azimli-Çalışkan Olma	Çalışmayı sever.	9	1,00	Kabul
77		Önüne çıkan engelleri yılmadan aşmada	9	1,00	Kabul

		kararlıdır.			
78	Değişikliğe-Yeniliğe Açıklık	Yenilikten yanadır.	9	1,00	Kabul
79	Hoşgörü- iyi niyet	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.	8	0,78	Kabul
80	Hukuka Uygunluk	Başkalarının düşüncelerine göre yaşamasını hoşgörür.	4	-0,11	Ret
81	İş-Yaşam	İşi kadar ailesine de zaman ayırır.	9	1,00	Kabul
82	Dengesi	İşi kadar kendisine de zaman ayırır.	9	1,00	Kabul
83	Karar Verme	Seçenekleri süratle değerlendirerek karar verir.	9	1,00	Kabul
84		Karar vermede şartları ön planda tutar.	8	0,78	Kabul
85		Karar vermede duygularını ön planda tutar.	7	0,56	Ret
86		Karar vermede mantığını ön planda tutar.	7	0,56	Ret
87	Kendini Geliştirme	Eksik olduğu konularda kendini geliştirmeye gayretlidir.	9	1,00	Kabul
88		Mevcut durumunu sürekli geliştirme gayretindedir.	9	1,00	Kabul
89		Kişisel gelişime önem verir.	9	1,00	Kabul
90	Koordinasyon	Diğerleri ile uyumlu çalışır.	8	0,78	Kabul
91		Koordinasyona önem verir.	9	1,00	Kabul
92	Meslek Sevgisi	Askerlik mesleğini sever.	9	1,00	Kabul
93	Nesnellik-Objektiflik	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi idrak eder.	9	1,00	Kabul
94	Öğretici Olma	Astlarını geliştirmeye gayret eder.	9	1,00	Kabul
95	Öngörü- Vizyon	Bir sonucu henüz gerçekleşmeden sezgisel ipuçlarına dayanarak önceden kestirir.	9	1,00	Kabul
96		Bir durumu önlemler almaya elverecek biçimde önceden görür.	9	1,00	Kabul
97	Örnek Olma	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.	9	1,00	Kabul
98	Planlama- Planlı Çalışma	Yapacağı işleri önceliklerine dikkat ederek planlar.	9	1,00	Kabul
99		Yaptığı plana uygun olarak çalışır.	9	1,00	Kabul
100	Rahat Olma	Yaptığı işlerde telaşlı davranır.	9	1,00	Kabul
101	Risk Alma	Olumsuz sonuçların olabileceği durumlarda hesaplı risk alır.	9	1,00	Kabul
102	Sosyal Beceri	Kolayca arkadaşlık kurar.	9	1,00	Kabul
103		Başkaları ile iyi ilişkiler kurmakta zorlanır.	8	0,78	Kabul
104		Başkaları ile kurduğu ilişkileri sürdürür.	9	1,00	Kabul
105		Başkaları ile kurduğu ilişkileri verimli bir şekilde yönetir.	9	1,00	Kabul
106	Tecrübe	Yeterli meslekî tecrübeye sahiptir.	9	1,00	Kabul
107		Yeterli sosyal tecrübeye sahiptir.	9	1,00	Kabul
108	Tedbirli Olma	Oluşabilecek olumsuzlukları önceden görerek gerekli tedbirleri alır.	9	1,00	Kabul
109	Teknolojik Bilgi	Teknolojiye meraklıdır.	9	1,00	Kabul
110		Yeni teknolojileri takip eder.	9	1,00	Kabul
111		Yeni çıkan teknoloji ürünlerini kullanır.	9	1,00	Kabul
112	Tertip-Düzen	Yaptığı işte tertip-düzene önem verir.	9	1,00	Kabul
113	Yönetim Becerisi	Yönetsel becerilere sahiptir.	9	1,00	Kabul

**ASKERİ ZEKÂ/BAŞARI ÖLÇÜM ARACI GELİŞTİRME ÇALIŞMASI: NİHAİ
UYGULAMA**

Yönerge: Askerî ortamda başarılı olabilmek için gerekli olan özellikleri belirlemek ve bu özelliklerin diğer değişkenlerle (performans, kişilik vb.) olan ilişkilerini ortaya koymak maksadıyla hazırlanan bu çalışmaya katıldığınız için şükranlarımızı sunarız.

Lütfen aşağıdaki her ifadeyi **birinci sicil amiri olduğunuz herhangi bir astınızı** düşünerek o ifadeye katılma ya da katılmama derecenizi yansıtan rakamı daire içine alarak cevaplayınız.

- Bu ifadelerin kesin bir doğru cevabı yoktur. Dolayısıyla güvenilir sonuçlara ulaşmak için ifadeleri **samimiyetle, objektif ve ayrıntılı** cevaplamanız önem arz etmektedir.
- Çalışmanın; anketi dolduran katılımcıya ve değerlendirilen asta ait özlük hakları, sicil, terfi vb. konular üzerinde hiçbir tesiri yoktur. Tamamen bilimsel bir çalışmanın parçasıdır.
- Çalışma sonucunda kişisel bilgiler kesinlikle kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır.
- Bazı sorular özellikle ters olarak sorulmuştur.

Bölüm I: Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi, **1'inci sicil amiri olduğunuz herhangi bir personelinizi** dikkate alarak yedili ölçeğe göre belirtiniz. (Size en uygun yanıtı daire içine alınız).

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ortadayım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum

ASKERİ ZEKÂ ÖLÇEĞİ								
1	Meslekî konularda yeterli bilgiye sahiptir.	1	2	3	4	5	6	7
2	Topluluk önünde etkili konuşur.	1	2	3	4	5	6	7
3	Olayları ve durumları hatırlar.	1	2	3	4	5	6	7
4	Harita okumada başarılıdır, daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.	1	2	3	4	5	6	7
5	Sorunlara farklı açılardan bakarak sıra dışı çözümler üretir.	1	2	3	4	5	6	7
6	Kendi güçlü taraflarının bilincindedir.	1	2	3	4	5	6	7
7	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.	1	2	3	4	5	6	7
8	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.	1	2	3	4	5	6	7
9	Diğerleriyle iletişim kurmada başarılıdır.	1	2	3	4	5	6	7
10	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını anlar.	1	2	3	4	5	6	7
11	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.	1	2	3	4	5	6	7
12	Yetki alanında oluşabilecek çatışmaları çözmeye isteklidir.	1	2	3	4	5	6	7
13	Toplantılara zamanında katılmaz.	1	2	3	4	5	6	7
14	Zamanını planlayarak işleri miadında yapar.	1	2	3	4	5	6	7
15	Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.	1	2	3	4	5	6	7
16	Çalıştığı kuruma aidiyet duygusu yüksektir.	1	2	3	4	5	6	7
17	Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.	1	2	3	4	5	6	7
18	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.	1	2	3	4	5	6	7
19	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi kabullenir.	1	2	3	4	5	6	7
20	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yaptığı işte tertip-düzene önem vermez.	1	2	3	4	5	6	7
22	Hak ve adalete uygun olarak iş görür.	1	2	3	4	5	6	7
DUYGUSAL ZEKÂ ÖZELLİĞİ ÖLÇEĞİ-KISA FORM								
23	Genel anlamda, yüksek motivasyonlu birisidir.	1	2	3	4	5	6	7
24	Duygularını düzenlemekte genellikle zorlanır.	1	2	3	4	5	6	7
25	İnsanlarla etkin bir biçimde baş edebilir.	1	2	3	4	5	6	7
26	Verdiği kararları sıklıkla değiştirme eğilimi vardır.	1	2	3	4	5	6	7
27	Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğini ayırt edemez.	1	2	3	4	5	6	7
28	Birçok iyi özelliğe sahip olduğunu düşünür.	1	2	3	4	5	6	7
29	Haklarını savunmak onun için genellikle zordur.	1	2	3	4	5	6	7
30	Diğer insanların duygularını bir şekilde etkileyebilme yeteneği vardır.	1	2	3	4	5	6	7
31	Olayların akışına göre hayatını düzenlemek onun için genellikle zordur.	1	2	3	4	5	6	7
32	Genelde stresle baş edebilir.	1	2	3	4	5	6	7
33	Yakınlarına, duygularını göstermekte genelde zorlanır.	1	2	3	4	5	6	7
34	Motivasyonunu devam ettirmekte zorlanır.	1	2	3	4	5	6	7

35	Genel olarak, hayatından memnundur.	1	2	3	4	5	6	7
36	Sonradan pişman olacağı şeyleri yapma eğilimi vardır.	1	2	3	4	5	6	7
37	Sıklıkla duraksar ve hissettiklerini düşünür.	1	2	3	4	5	6	7
38	Kişisel donanımlarının, güçlü yönlerinin tam olduğuna inanır.	1	2	3	4	5	6	7
39	Tartışırken haklı olduğunu bilse dahi, geri çekilmeye meyillidir.	1	2	3	4	5	6	7
40	Genellikle, hayatında işlerin yolunda gideceğine inanır.	1	2	3	4	5	6	7
41	Kendisine çok yakın olan kişilerle bile, arasında bağ oluşturmak onun için zordur.	1	2	3	4	5	6	7
42	Genellikle, yeni çevreye uyum sağlama yeteneği vardır.	1	2	3	4	5	6	7
BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ (DIŞA DÖNÜKLÜK, UYUMLULUK, ÖZ DİSİPLİN)								
43	Konuşkandır.	1	2	3	4	5	6	7
44	Başkalarında hata arar.	1	2	3	4	5	6	7
45	İşini tam yapar.	1	2	3	4	5	6	7
46	Çekingendir.	1	2	3	4	5	6	7
47	Yardımseverdirdir ve çıkarıcı değildir.	1	2	3	4	5	6	7
48	Umursamazdır.	1	2	3	4	5	6	7
49	Enerji doludur.	1	2	3	4	5	6	7
50	Başkalarıyla sürekli didişir.	1	2	3	4	5	6	7
51	Güvenilir bir çalışandır.	1	2	3	4	5	6	7
52	Heyecan yaratabilen biridir.	1	2	3	4	5	6	7
53	Affedici bir yapıya sahiptir.	1	2	3	4	5	6	7
54	Dağınık olma eğilimindedir.	1	2	3	4	5	6	7
55	Sessiz bir yapıdadır.	1	2	3	4	5	6	7
56	Genellikle başkalarına güvenir.	1	2	3	4	5	6	7
57	Tembel olma eğilimindedir.	1	2	3	4	5	6	7
58	Atılgan bir kişiliğe sahiptir.	1	2	3	4	5	6	7
59	Soğuk ve mesafeli olabilen biridir.	1	2	3	4	5	6	7
60	Görevi tamamlanıncaya kadar sabır gösterir.	1	2	3	4	5	6	7
61	Bazen utangaç, çekingen biridir.	1	2	3	4	5	6	7
62	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve naziktir.	1	2	3	4	5	6	7
63	İşlerini verimli yapar.	1	2	3	4	5	6	7
64	Sosyal, girişkendir.	1	2	3	4	5	6	7
65	Bazen başkalarına kaba davranan biridir.	1	2	3	4	5	6	7
66	Planlar yapan ve bunları takip eden biridir.	1	2	3	4	5	6	7
67	Başkalarıyla işbirliği yapmayı sever.	1	2	3	4	5	6	7
68	Kolaylıkla dikkati dağılabilen biridir.	1	2	3	4	5	6	7
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ								
69	İş yerinde bulunmayan çalışanların işlerine yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7
70	Sabahları ve öğle arasından sonra işe zamanında gelir.	1	2	3	4	5	6	7
71	Yaptığı işlerde beklentilerin ötesinde çalışır.	1	2	3	4	5	6	7

EK-I

72	Gerektiğinde, fazladan mesaiye kalmaya isteklidir.	1	2	3	4	5	6	7
73	İş yükü ağır olan çalışanlara yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7
74	İşlerini yaparken fazladan mola vermez.	1	2	3	4	5	6	7
İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ								
75	Görevlerini tam zamanında tamamlar.	1	2	3	4	5	6	7
76	İş hedeflerine fazlasıyla ulaşır.	1	2	3	4	5	6	7
77	Sunduğu hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığından eminim.	1	2	3	4	5	6	7
78	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretir.	1	2	3	4	5	6	7

Bölüm II

Cinsiyetiniz. a. Kadın b. Erkek	Toplam meslek deneyiminiz yıl
Yaşınız:	Statünüz: Subay Astsubay
Eğitim durumunuz: Ön Lisans..... Üniversite..... Y.Lisans... Doktora.....	
Rütbeniz:	
Değerlendirdiğiniz Astınızın: Statüsü:	Toplam Hizmet Yılı:yıl
Rütbesi:	Birlikte Çalışma Süreniz: yıl

ASKERİ ZEKÂ ÖLÇEĞİ

	MD. NU.	Özellik	Ölçek Maddesi
Davranışsal Boyut	1	Empati	Kendisini karşısındakinin yerine koyarak duygularını anlar.
	2	Sorumluluk	Davranışlarının sonuçlarını üstlenir.
	3	Çatışma Çözme	Yetki alanında oluşabilecek çatışmaları çözmeye isteklidir.
	4	Zaman Planlaması	Zamanını planlayarak işleri miadında yapar.
	5	Emirlere Riayet	Verilen emirleri yerine getirmede gayretlidir.
	6	Aidiyet-Bağlılık	Çalıştığı kuruma aidiyet duygusu yüksektir.
	7	Astlarını Tanıma	Astlarının sorunlarıyla ilgilenir.
	8	Hoşgörü	Başkalarının düşünce ve kanılarını özgürce dile getirmesine müsaade eder.
	9	Nesnellik-Objektiflik	Herhangi bir kişisel duygu ve çıkar karıştırmaksızın, olayları olduğu gibi kabullenir.
	10	Örnek Olma	Tutum ve davranışlarıyla diğerlerine örnek olur.
	11	Adillik	Hak ve adalete uygun olarak iş görür.
Bilişsel Boyut	12	Meslek Bilgisi	Meslekî konularda yeterli bilgiye sahiptir.
	13	Hitabet	Topluluk önünde etkili konuşur.
	14	Hafıza	Olayları ve durumları hatırlar.
	15	Konum Bilgisi	Harita okumada başarılıdır, daha önce kullandığı yolları kolayca hatırlar.
	16	Yaratıcılık	Sorunlara farklı açılardan bakarak sıra dışı çözümler üretir.
	17	Öz Değerlendirme	Kendi güçlü taraflarının bilincindedir.
	18	İkna Becerisi	Bir konuda başkalarını inandırmada başarılıdır.
	19	Muhakeme	Bir sorunu çözebilmek için karşılaştırmalı yargılamalar yapar.