

## SAĞLIK YÖNETİMİ ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK VE DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Handan ERTAŞ (\*)  
Ramazan KIRAÇ (\*\*)

### Öz

*Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin liderlik ve duygusal zekâ düzeylerinin araştırılması, liderlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırmada nicel araştırma deseni ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Selçuk Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünden 232 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik veriler ikinci bölümünde ise “Duygusal Zekâ” Ölçeği ve “Lidelik Özellikleri” ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilerek değerlendirilmiştir. Güvenilirlik testi, varyans analizi, t testi analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Duygusal zekâ ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,806 gençlik liderlik özellikleri ölçeğinin ise 0,966 olarak tespit edildi. Duygusal zekâ ve liderlik ortalamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğrencilerin sınıfları ile duygusal zekâ ve liderlik ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Üçüncü sınıf öğrencilerinin ortalamaları birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinden yüksek çıkmıştır. Duygusal zekâ ile liderlik ortalamaları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, duygusal zekâ arttıkça liderlik davranışı da artmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Duygusal Zekâ, Üniversite, Öğrenci, Sağlık Yönetimi.

\*) Doç.Dr. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Politikaları ve Sağlık Ekonomisi Ana Bilim Dalı  
(e-posta: handanertas@selcuk.edu.tr) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1794-0296>

\*\*\*) Arş. Gör. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü  
(e-posta: ramazan46k@gmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8032-1116>

## **Health Management Students Investigation of Leadership and Emotional Intelligence Levels**

### **Abstract**

*In this study, it is aimed to investigate the leadership and emotional intelligence levels of university students and to reveal the relationship between leadership and emotional intelligence. Quantitative research design and easy sampling method were used in the study. The sample of the study consists of 232 students from the Health Management Department of Selçuk University. The questionnaire technique was used as a data collection tool. Demographic data was used in the first part of the questionnaire and ikinci Emotional Intelligence "and id Leadership Characteristics" scale were used in the second part of the questionnaire. The data obtained were analyzed by SPSS program and evaluated. Reliability test, variance analysis, t test analysis and correlation analysis were used. According to the results of the study, Cronbach's alpha value of the emotional intelligence scale was 0.806 and 0.966 of the youth leadership characteristics scale. There was no significant difference between the mean of emotional intelligence and leadership and gender. A significant difference was found between the students' classes and their average of emotional intelligence and leadership. The average of the third grade students was higher than the first and second grade students. A significant positive correlation was found between emotional intelligence and leadership averages. As emotional intelligence increased, leadership behavior also increased.*

**Keywords:** Leadership, Emotional Intelligence, University, Student, Healthcare Management.

### **1. Giriş**

Çalışanların duyguları, tutumları ve davranışları liderin başarısını önemli ölçüde etkiler. Duyguları ve davranışları anlayıp yönetebilen, takipçilerinin başarısına katkıda bulunup onları motive eden vizyon sahibi liderlerin başarısına katkıda bulunan en önemli unsurlardan biri de duygusal zekadır. Chen Jacobs ve Spencer (1998) göre liderlik pozisyonlarındaki başarının yüzde doksanı duygusal zekâya bağlıdır. Duygusal zekâ etkili liderliğe katkıda bulunan en önemli faktörlerden biridir (Telbani, 2014). Duygusal zekâ, çevresel talepler ve baskılarla başa çıkmada başarılı olma yeteneğini etkileyen bir dizi bilişsel olmayan yetenek, yeterlilik ve beceridir (Bar-On,2000). Goleman (2001) duygusal zekâsı yüksek olan liderlerin, takipçilerinin duygularını iyi bir şekilde yönetebilme yeteneklerine sahip olduklarını, zorluklar karşısında uygun şekilde arabuluculuk yaptıklarını, organizasyonel başarı ve çalışan performansının artmasına önemli katkıda bulduklarını ifade etmiştir. George (2000) göre ise, duygusal zeka seviyesi yüksek olan liderler, takipçileri için yaratıcı ve kabul edilebilir bir vizyon geliştirir, kendilerine verilen bilgileri yorumlayabilir ve örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlar. Günümüzde duygusal zekâ

bugünün liderlerinin iş ortamında karşılaştıkları zorlukların karmaşıklığını ele alma biçiminin hayati bir unsuru haline gelmiştir (Pastor, 2014). Duygusal zekâ, insanları daha net ve yakından anlamak ve insanlar arasında bir bağlantı kurmak için liderlere yardımcı olan faydalı araçlardan biridir. Duygusal zekâ, bireyin sahip olduğu akademik bilgiyi tamamlayan ve etkin kullanılmasını sağlayan bir araç olmakla beraber eğitimlerle, yetkinliklerle, tecrübelerle geliştirilip öğrenilebilir (Ünsar ve Dinçer, 2014). Duygusal zekâ, kişinin gündelik hayatı ile başa çıkabilmesi için akademik zekâdan daha önemlidir. Duygusal zekâ, aynı zamanda üniversite öğrencilerinin konuşma, yazma, araştırma, dinleme gibi birçok becerisini de etkilemektedir (Çakmak, 2018).

Duygusal zekâsı yüksek ve liderlik yeteneği olan öğrenciler yüksek motivasyon, girişimcilik, proaktivite, yenilikçi düşünme, yaratıcılık gibi yeteneklere sahip olacaktır. Duygusal zeka ve liderlik özellikleri eksikliği öğrencilerde motivasyon ve adaptasyon eksikliği, kişiler arası ilişkilerde ve akademik performansta birtakım sorunlara yol açabilir. Bu bağlamda öğrencilerin duygusal zekâ ve liderlik seviyelerinin tespit edilip yükseltilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada bu amaç doğrultusunda geleceğin lider adayı olan üniversite öğrencilerinin liderlik ve duygusal zekâ düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada duygusal zekâ ile liderlik arasında ilişki var mıdır? Cinsiyet ve sınıfa göre, duygusal zekâ ve liderlik farklılaşmakta mıdır? Sorularına yanıt aranmaktadır. Çalışmanın literatür bölümünde, liderlik kavramına, liderlikte kullanılan güç kaynaklarına, duygusal zeka kavramına ve duygusal zekanın bileşenlerine değinilmiştir.

### 1.1. Liderlik

Lider, belirli hedefleri gerçekleştirmede, bir grup insanı bir amaç doğrultusunda harekete geçirme yetenek ve bilgisi olan insandır (Aktemur, 2016). Lider kelime anlamıyla yol gösteren, aydınlatan, ileriye gösteren, öğreten, birlikte çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı kimsedir (Yılmaz ve Karahan, 2010). Vroom ve Jago (2007) liderliği, başkalarını istenen hedeflere ulaştırmak için teşvik etme ve yol gösterme davranışı olarak tanımlamaktadır. Lider, vizyon sahibi, takipçilerine yol gösteren, kararlarının sonuçlarını öngörebilen ve güvenilir olduğu için adaletine saygı duyulan kişidir (Aydın, 2016). Başka bir tanıma göre ise lider; grup üyelerine güven veren, iyimser, insanları zorlamadan gönüllü olarak harekete geçirerek doğru hedeflere ulaştıran, risk alabilen, azimli ve insancıl bir birey olarak tanımlanmaktadır (Öztürk Karataş, 2017). Liderleri başkalarından ayıran özellikler şunlardır (Şenocak, 2015; Çetin ve Beceren, 2007);

- Duygularını ve davranışlarını denetler,
- İnsan ilişkilerinde başarılıdır,
- İşini iyi yapar,
- Liderlik becerilerine sahiptir,
- Kendine güvenir ve etrafındakiler de lidere güvenir,

- Takipçilerini iyi analiz eder,
- Yenilikçi ve dönüşümcüdür,
- Planlama kabiliyeti yüksektir,
- Takipçilerini yönetebilir,
- Değişimleri kolayca fark eder,
- Stratejiler geliştirebilir.

Lider, örgütün amaçları doğrultusunda gelişmesini sağlamada yaratıcı, bir gruba bağlılığı sağlayan ve belirli amaçları gerçekleştirebilmek için motive eden insan faktörüdür (Danacı, 2015). Liderlik kavramı günümüzde yöneticiliğin yerini alan bir kavram olarak öne çıkmış ve yöneticilik daha çok örgütsel alanlarda söz konusu iken liderlik hayatımızın hemen hemen tüm alanlarında karşımıza çıkmıştır (Sarioğlu Uğur ve Uğur, 2014). Araştırmalar, sürekli olarak daha iyi performans gösteren liderlerin yalnızca bulunduğu pozisyon için gerekli teknik becerilere sahip olmadıklarını, aynı zamanda duygusal zekâ seviyelerinin de yüksek olduğunu göstermiştir. Başarılı liderlerin en önemli özellikleri; durumlara adapte olma, sosyal çevreye karşı duyarlılık, kararlılık, diğerlerini etkileme isteği, çalışkanlık, kendine güven, sorumluluk üstlenmeye gönüllülük, kavramsal düşünme, etkileyici konuşma ve sosyal becerilerdir (Çetinkaya ve İmamoğlu, 2018). Günümüzde örgütler, bireyin ve toplumun değişen beklenti ve ihtiyaçlarını anlayacak, bunlara zamanında ve tatmin edici nitelikte cevap verecek liderlerle çalışmak istemektedirler (Delice, 2014). İşletmelerin rekabet avantajı elde edebilmesi ve yönetim faaliyetlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesi hiç kuşkusuz ki liderin sorumluluğundadır (Bektaş, 2016). Çünkü lider örgütsel planları ve stratejileri astlarına bildiren, çalışanlara görevlerini açıklayan ve işletmeyi amaçlarına ulaştırmak için politikalar oluşturan stratejik bir konumdadır (Gün ve Aslan, 2018). Literatürde liderlik kavramı ile ilgili yapılan tanımlardaki ortak noktalar güç, otorite ve etki kavramlarıdır (Alkın, 2006). İşletmelerde liderin takipçilerini etkileyebilmesi için kullanacağı 5 farklı güç kaynağı vardır. Bunlar; yasal güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güç olarak sıralanmıştır (Tarım, 2010).

**Yasal Güç;** Bir kişinin kurum içerisinde bulunduğu pozisyon itibarıyla başkalarının davranışlarını etkileyebilme kabiliyetidir (Lunenburg, 2012). Ast ve üst ilişkilerinin hiyerarşik olarak konumlandırıldığı örgütlerde otoriteyi temsil eder ve ast konumunda olanlar, yönetim kademelerinden gelen talimatları uygulama konusunda bir zorunluluk hissederler.

**Zorlayıcı Güç;** Yöneticinin astını cezalandırma tehdidi ile emre itaat ettirme veya davranışını değiştirmeye zorlamasıdır (Çalışkur, 2016). Bu gücü elinde bulunduran yönetici, güç etkisine sahip oldukları çalışanlarla ilgili memnuniyet hallerine göre, onları daha alt bir pozisyona getirebilir, işten çıkarabilir veya uzaklaştırabilir (Korucuoğlu, 2016).

**Ödüllendirme Gücü;** Kişinin ödül ya da teşvik edici eylemler ile davranışa yönlendirilmesi için kullanılan güçtür (Kızanlıkl, Koç ve Kılıçlar, 2016). Kişiyi bulunduğu

pozisyondan terfi ettirme, maaş artışı, promosyon, övme gibi ödüllerin hepsi bu gücün kaynağını teşkil eder (Gümüştekin ve Emet, 2007).

**Uzmanlık Gücü;** Liderin sahip olduğu bilgi ve tecrübelerle ilgili güçtür (Çavuş ve Harbalıoğlu, 2016).Yöneticinin bulunduğu pozisyondaki görevine ilişkin sahip olduğu beceri, bilgi ve uzmanlığın takipçileri tarafından kabul edilmesi ile elde edilen güçtür (Bakan ve Büyükbeşe, 2010).

**Karizmatik Güç;** Liderin takipçileri üzerinde sahip olduğu güçlü etkidir ve liderin takipçilerine ilham kaynağı olabilmesi, onların istek ve beklentilerini dile getirmesi bu gücün kaynağını oluşturur (Tutar,2008).Bu güç türü örgütlerde çalışan takipçiler ve üstler tarafından takdir edilme, özenilme ve beğenilme davranışlarına yol açması ve bunu yaparken de hiçbir şekilde zorlama olmadan saygı ve güven temeline dayanılarak bağımlılık ilişkisi oluşturması sebebiyle etkili olan bir güç tipidir (Bayrak, 2001).

## 1.2. Duygusal Zekâ

Günümüzün iş dünyasında örgütlerde teknik yeteneği iyi olan çalışanlardan ziyade artık çalışma arkadaşlarıyla ile sağlıklı ilişkiler kurabilen, ekip çalışmasına yatkın öz güveni yüksek, diğer bir ifadeyle duygusal zekâsı yüksek olan çalışanlar ön plana çıkmıştır (Durak, 2018). Bu bağlamda duygusal zekâ kavramı eski bir kavram olmamasına rağmen hem beşeri ilişkilerde hem de işletme alanında önemli bir yere sahip olmuştur (Maboçoğlu, 2006). Duygusal zekâ, kişinin kendi duygularını ve başkalarının duygularını olumlu ve etkili bir şekilde algılama, ifade etme, anlama ve yönetme kapasitesidir (Anand ve Udayasuriyan, 2010). Bar- On (2000) duygusal zekâyı, kişinin çevresel talepler ve baskılarla başa çıkmada başarılı olma yeteneğini etkileyen bir dizi bilişsel olmayan yetenek, yeterlilik ve beceri olarak tanımlamıştır. Bar – On'un duygusal zekâ modeli; kendini tanıma, anlama ve ifade etme becerisi, farkında olma becerisi, güçlü duygularla başa çıkma becerisi ve sosyal veya kişisel nitelikteki sorunları değiştirmeye ve çözmeye uyarlama becerisini içeren bir dizi duygusal ve sosyal kabiliyete odaklanır (Patel, 2017). Bu model performans veya başarıdan ziyade performans ve başarı potansiyeli ile ilgilidir ve sonuç odaklı değil süreç odaklı olarak kabul edilir. Goleman (1998) duygusal zekâyı kişinin kendi duygularını ve diğerlerinin duygularını tanıma ve yönetme kapasitesi olarak tanımlarken, Mayer ve Salovey (1997) duygusal zekâyı duygu ve düşünceleri doğru bir şekilde algılama, değerlendirme, duyguları ifade etme becerisi; duygusal ve entelektüel büyümeyi teşvik etmek için duyguları düzenleme yeteneği olarak tanımlamıştır. Aslında duygusal zekâ, zekânın karşıtı değildir ve beyin ile kalbin beraber en iyi şekilde çalışma yetisidir. Duygusal zekası yüksek olan bireyler daha güçlü, sağlam kişilerarası ilişkiler, yüksek motivasyon, performans, proaktivite, yenilikçilik, yaratıcılık, değişikliklere daha iyi adaptasyon yeteneklerine sahiptir (Pastor, 2014, Yorulmaz ve Kıraç 2019). Bireyin kendi duygularının farkında olması, başkalarının duygularını bilmesi ve bunları iş ve sosyal yaşamında etkin olarak kullanabilmesi günümüz iş yaşamında önem arz etmektedir. Duygusal zekâ yöneticilere, başkalarının ihtiyaç duyduğu ve istediklerini sezgisel ola-

rak kavrama ve bu ihtiyaçları, istekleri yerine getirmek için stratejiler geliştirme sağlar (Anandand, UdayaSuriyan, 2010). Hilgard (1980) duygusal zekânın kökeninin biliş, etki ve motivasyona dayandığını ifade etmiştir. Biliş kısmı, insan hafızası, muhakeme, yargılama ve zihinsel düşünce gibi işlevlerden, etki kısmı duygular, ruh halleri, değerlendirilmeler ve son olarak, motivasyon kısmı biyolojik ihtiyaç veya öğrenilmiş hedef arama davranışını içeren kişilik işlevlerinden oluşur (Nabih, Metwally, Nawar 2016). Goleman (1998) duygusal zekânın beş bileşeni olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar (Hejase, Hamdar, Noureddin, Hejase ve Nsouli, 2017);

**Kendini Tanıma;** Bireyin sahip olduğu duygu ve düşüncelerini kontrol edebilmesi yeteneğidir (Güner,2016).

**Duyguları Yönetebilme;** Kişilerin gerek kendi gerekse başkalarının duygularının farkına varabilmesi, bunları değerlendirebilmesi ve açıklayabilmesidir (Yurdakavuştu,2012).

**Motivasyon;** İnsanların istek, arzu, ihtiyaç, dürtü ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır (Yan,2008).

**Empati;** Kişinin kendini başkasının yerine koyabilmesine ve onları doğru olarak anlama becerisidir (Kasapoğlu,2006).Empati düzeyi yüksek olan kişiler, dile getirilemeyen duyguları sezebilen, başkalarının bakış açılarını kavrayabilen, kendilerini başkalarının yerine koyarak onları anlayabilen, ne zaman ve ne kadar konuşmaları gerektiğini bilen bireylerdir (Doğan ve Demiral,2007).

**Sosyal Beceriler;** Başkaları ile iletişimi mümkün kılacak, sosyal açıdan kabul edilebilir ve öğrenilmiş davranışlar olarak tanımlanır (Özabacı, 2004).

## 2. Gereç ve Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmada nicel araştırma desenlerinden anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup,tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Nicel araştırma en basit anlamıyla nicel verilerin toplanmasını ve analizini gerektiren çalışmalardır. Tanımlayıcı araştırmaların en belirleyici özelliği ise araştırma sonuçlarının bir durumu tanımlaması, ancak bu durumu açıklamak üzere karşılaştırmalar yapmıyor olmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2013).

### 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Selçuk Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünden 670 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenebilmesi için Coşkun, Altunışık, Yıldırım (2017) tarafından oluşturulan belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmış ve 650 kişilik evrene karşılık 241 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür. Ancak dağıtılan anketlerden çalışma kapsamına 232 anket uygun görüldüğü için, araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Öğrencilere Ait Demografik Veriler

Cinsiyet	n	%	Ailenin Gelir Durumu	n	%
Kadın	169	72,8	0-2000	54	23,3
Erkek	63	27,2	2001-3000	81	34,9
Yaş	n	%	3001-4000	60	25,9
18	5	2,2	4001 ve üstü	37	15,9
19	32	13,8	Sınıf	n	%
20	50	21,6	1.Sınıf	35	15,1
21	65	28,0	2.Sınıf	60	25,9
22	48	20,7	3.Sınıf	66	28,4
23	25	10,8	4.Sınıf	71	30,6
24	7	3,0	Toplam	232	100
Aile ile Yaşanılan Yer	n	%			
Köy	32	13,8			
İlçe	85	36,6			
İl	115	49,6			
Toplam	232	100			

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin %72,8'i kadın iken, %28'i 21 yaşında,%2,2'si ile 18 yaşındadır. Katılımcıların %49,6'sı ailesi ile ilde yaşarken,%13,8'i köyde yaşamaktadır.%34,9 öğrencinin gelir durumu 2001-3000 arasında, %15,9'unun ise 4001 ve üstündedir. Öğrencilerin %30,6'sı 4. sınıf ve %15,1'i 1.sınıftır. Araştırmada ikili karşılaştırmalar için bağımsız gruplarda t testi analizi, Çoklu karşılaştırmalar için Varyans (Anova) testi yapılmıştır. Değişkenler normal dağılım sağladığından dolayı bu testler yapılmıştır.

### 2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak 2 farklı ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ilk ölçek olan duygusal zekâ ölçeği 41 madden oluşmaktadır. Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden, Dornheim (1998) tarafından geliştirilmiş olup Austin, Donald, Saklofske, Egan (2004) tarafından modifiye edilmiş ve Türkçeye uyarlaması Göçet (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçek, (1) kesinlikle katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçek üç faktörden oluşmaktadır: İyimserlik/Ruh Halini Düzenleme (Optimism/Mood Regulation), Duygulardan Faydalanma (Utilisation of Emotions) ve Duyguların İfadesi (Appraisal and Expression of Emotions). Kullanılan ikinci ölçek olan gençlik li-

derlik özellikleri ölçeğinin Cansoy ve Turan (2016) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Gençlik liderlik özellikleri ölçek kuramsal formu, gösterilen davranışın sıklığına göre, Daima (5), Sıklıkla (4), Ara sıra (3), Çok ender (2), Asla (1) cevaplama çizelgesi olmak üzere 5'li Likert tipinde hazırlanmış olup, 40 maddeden ve 7 faktörden oluşmaktadır. Ölçek faktörleri şunlardır; Mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk duygusudur.

Duygusal zekâ ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,81 gençlik liderlik özellikleri ölçeğinin ise 0,97 olarak bulunmuştur. Yapılan araştırmada güvenilirlik duygusal zekâ için 0,85, gençlik liderlik ölçeği için ise 0,93 olarak tespit edilmiştir.

### 3. Bulgular

**Tablo 2.** Cinsiyet ile Duygusal Zekâ Ortalamaları Arasındaki Farklılığa Ait t Testi

Cinsiyet	n	Ort	Ss	t	p	
Duygusal Zeka	Kadın	169	2,7803	,36813	1,563	0,119
	Erkek	63	2,6953	,36924		

Tablo 2'ye göre araştırmaya dâhil olan öğrencilerin cinsiyeti ile duygusal zekâ ortalamaları arasında t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; duygusal zekâ ortalaması ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,005$ ).

**Tablo 3.** Cinsiyet ile Liderlik Ortalamaları Arasındaki Farklılığa Ait t Testi

Cinsiyet	n	Ort	Ss	t	p	
Liderlik	Kadın	169	2,0018	,65110	-1,525	0,129
	Erkek	63	2,1500	,67730		

Tablo 3'e göre araştırmaya dâhil olan öğrencilerin cinsiyeti ile liderlik ortalamaları arasında t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; liderlik ortalaması ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,005$ ).



**Tablo .** Sınıf ile Duygusal Zekâ Ortalamaları Arasındaki Bağımsız Gruplarda Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi

	Sınıf	n	Ort	Ss	F	P	PostHoc Test (Scheffe)
Duygusal Zeka	1. 1.Sınıf	35	2,6251	,40753	5,112	0,002	3>1,2
	2. 2.Sınıf	60	2,6776	,43594			
	3. 3.Sınıf	66	2,8784	,34513			
	4. 4.Sınıf	71	2,7771	,26624			
	Total	232	2,7573	,36958			

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırmaya dâhil olan öğrencilerin sınıfları ile duygusal zekâ ortalamaları arasındaki tek yönlü varyans testi yapılmıştır. Duygusal zekâ ortalamaları ile sınıflar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,005$ ). Buna göre 3.sınıf öğrencilerinin ortalamaları 1.ve 2.sınıf öğrencilerinden yüksek çıkmıştır.

**Tablo 5.** Sınıf ile Liderlik Ortalamaları Arasındaki Bağımsız Gruplarda Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi

	Sınıf	n	Ort	Ss	F	P	Games-Howell Test
Liderlik	1. 1.Sınıf	35	1,9236	,70474	2,670	0,048	3>4
	2. 2.Sınıf	60	2,0600	,73478			
	3. 3.Sınıf	66	2,2137	,65515			
	4. 4.Sınıf	71	1,9257	,54266			
	Total	232	2,0421	,66015			

Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırmaya dâhil olan öğrencilerin sınıfları ile liderlik ortalamaları arasındaki tek yönlü varyans testi yapılmıştır. Liderlik ortalamaları ile sınıflar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,005$ ). Buna göre 3.sınıf öğrencilerinin ortalamaları 4. sınıf öğrencilerinden yüksek çıkmıştır.

**Tablo 6.** Duygusal Zekâ ile Liderlik Arasında Korelasyon Analizine ait Bulgular

		1	2
Duygusal Zeka	r	,232	
Liderlik	p	,000	

Tablo 6’da görüldüğü üzere duygusal zekâ ve liderlik ortalamaları arasında düşük düzeyli istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu yapılan analiz sonucunda görülmektedir ( $p < 0,005$ ).

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ ve liderlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin cinsiyetleri ile duygusal zekâ ve liderlik arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçla paralel olarak Özdiñ ve Bilir (2016), Engin ve Yılmaz (2004), Kayışoğlu ve ark (2014), Yalız (2013), Sarıkabak ve ark.(2018), Timuroğlu ve Akpunar (2017), Özdenk (2018) cinsiyet ile duygusal zekâ arasında anlamlı fark bulamamıştır. Bakan ve Güler (2017), Karadavut ve Çetin (2018), Durdu ve Şahin (2017), Büyükşalvarcı ve Gündoğan (2018) ise duygusal zekâ ve cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Öğrencilerin sınıflarına göre duygusal zekâ ve liderlik özellikleri farklılaşmaktadır. Bulanan sonuca göre üçüncü sınıf öğrencilerinin birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinden duygusal zekâ düzeyi yüksektir. Üçüncü sınıf öğrencilerinin birinci ve ikinci sınıf öğrencilerine göre eğitim açısından daha ilerde olması ve daha tecrübeli olması bu sonucu etkileyebilir. Duygusal zekâsı yüksek olan öğrencilerin liderlik özellikleri de yüksektir. Nitekim üçüncü sınıf öğrencilerinin dördüncü sınıf öğrencilerine göre liderlik düzeyi daha yüksektir. Engin ve Yılmaz (2004) yaptığı araştırmada birinci sınıf ve dördüncü sınıf öğrencilerinin duygusal zekâ açısından birbirine benzer özellikler gösterdiklerini bulmuştur. Yalız (2013) yaptığı araştırmada duygusal zekâ alt boyutlarından olan uyumluluk ve stresle başa çıkma boyutları ile sınıflar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır. Buna karşın kişilerarası yetenekler ve genel ruh durumu alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Özdenk (2018) dördüncü sınıfta okuyanların duygusal zekâ puanlarının, diğer sınıfta okuyanlara göre daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguya göre öğrencilerin duygusal zekâ seviyeleri arttıkça, liderlik davranışlarının da arttığı sonucu bulunmuştur. Karadavut ve Çetin (2017) duygusal zekânın dönüşümcü liderliği ve etkileşimci liderliği anlamlı düzeyde açıkladığını, Delice ve Günbeyi (2013), duygusal zekâ ile liderlik arasında pozitif ve istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. AlHashmei ve Hajee (2013), altı liderlik stili ile duygusal zekâ arasında bir ilişki olduğunu, Hebert (2011), ABD’deki okul müdürleriyle yaptığı nicel çalışmada duygusal zekâ ve dönüşümsel liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu bulmuş, Fazeli Farhangdoost, Fazeli (2011) İran’da yaptığı araştırmada duygusal zekâ ile dönüşümsel liderlik tarzı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yapılan araştırmalarda, duygusal zekânın öğrencilerin akademik başarıları, davranışları ve tutumlarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Telbani, 2014:941). Ayrıca duygusal zekâ seviyesi yüksek olan liderler doğru zamanda takipçilerine geri bildirim sağlayarak, astlarının performansını, memnuniyetini ve başarısını artıracaktır. Bu araştırmanın sonuçları da gösteriyor ki duygusal zekâyâ sahip olmak liderliği etkilemektedir. Sağlık

sektöründe yönetici olarak çalışacak öğrencilerin etkin bir şekilde çalışanlarına liderlik yapabilmesi için duygusal zekâsının yüksek olması gerekmektedir. Bu alanda öğrenci yetiştirecek hocaların duygusal zekâ ve lidelikle ilgili dersleri müfredatlarına eklemeleri ve bu alanla ilgili olarak seminerler düzenlemeleri önerilmektedir. Araştırmanın daha geniş kapsamda ve farklı örneklem grubunda yapılması araştırmacılara önerilmektedir.

### Kaynakça

- Aktemur, A. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların duygusal zekâları ve örgüt kültürüne ilişkin algıları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AlHashmei, S.E., Hajee, Z.R. (2013). The relationship between leadership, educational level and emotional intelligence. *A Case Study In Bahrain. Indian Journal of Management*, 6(1), 24-32.
- Alkın, C. (2006). *Liderlik özellik ve davranışlarının belirlenmesi ve konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Anand, R., a Udaya Suriyan, G. (2010). Emotional intelligence and its relationship with leadership practices. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 65-76.
- Austin, E., Donald, H., Saklofskeand Egan, V. (2004). *Personality, well being and health correlates of trait emotional intelligence. Personality and Individual Differences*, p.1-12
- Aydın, R. (2016). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim gören bireysel ve takım sporlarıyla uğraşan öğrencilerin liderlik özelliklerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimler, Enstitüsü, Bartın.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomi'k Araştırmalar Dergi'si*, 12(19), 73-84.
- Bakan, İ ve Güler, B. (2017). Duygusal zekânın, yaşam doyumu ve akademik başarıya etkileri ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (33), 1-11.
- Bar – O. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds), *The Handbook of Emotional Intelligence*, San Francisco, C.A: Jossey-Bass, 363-388.
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi-II, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(1), 23-42.

- Bektaş, Ç. (2016). Liderlik yaklaşımları ve modern liderden beklentiler. *Selçuk Üniversitesi, Akşehir Meslek Yüksekokulu, Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(7), 43-53.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemler*, (15. Baskı), Pegem A Akademi.
- Büyüksalvarcı, A ve Gündoğan, H. (2018). Duygusal zekâ ve yaratıcılık arasındaki ilişkiler: üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 782-792.
- Cansoy, R ve Turan, S. (2016).Gençlik liderlik özellikleri ölçeği: güvenirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Eğitim Dergisi*,1(1), 19-39.
- Chen, W.,Jacobs, R., and Spencer, L.M., (1998). *Calculating the competencies of stars, working with emotional ntelligence*, New York: Bantam Books.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Çakmak, V. (2018). Duygusal zekânın yazma eğilimi üzerine etkisi; Halkla ilişkiler ve tanıtım öğrencileri üzerine bir uygulama. *E-Kurgu*, 26(1), 66-81.
- Çalışkur, A (2016). Örgütlerde güç olgusu ve gücün kullanımı, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-48.
- Çavuş, M.F ve Harbalıoğlu, M. (2016). Yöneticinin güç kaynakları algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 117-130.
- Çetinkaya, G ve İmamoğlu, G. (2018). Üniversite spor eğitimli öğrencilerin liderlik yönelimlerinin farklı değişkenlere göre araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(59), 719-725.
- Danacı, E. (2015). *Spor yöneticilerinin liderlik ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi (İstanbul İli Örnekleme)*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Geleşim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Delice, M. (2014). Liderlik eğitiminin öğrencilerin liderlik tutumlarına etkilerinin incelenmesi. *Türk İdare Dergisi*, 478, 235-262.
- Delice, M. ve Günbeyi, M. (2013). Duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 209-230.
- Durak, İ. (2018). Girişimcilik niyeti ile duygusal zekâ ve bazı sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 281-297.

- Durdu, İ. ve Şahin, S. (2017). Bazı değişkenler açısından ortaokul öğretmenlerin duygusal zekâlarının incelenmesi (İzmir İli Buca İlçesi Örneği). *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*,5(1), 44-58.
- Engin, D. ve Yılmaz, E. (2004). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ yetenekleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Fazeli, Z., Farhangdoost, Y., Fazeli, S. A., (2011) The relationship between emotional intelligence and transformational leadership for managers of their anianministry of agriculture. *Journal of American Science*, 7(11), 116-121.
- George, J. (2000). Emotions and leadership. *The Role of EI. Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. *New York: Bantam Books*.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. İn: Cherniss. *The Emotionally Intelligent Workplace, San Francisco: Jossey-Bass*, 13-26.
- Göçet, E. (2006). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile stresle başa çıkma tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gümüştekin, G. ve Emet, Canan. (2007). Güçlendirme algılarında değişimin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (17), 40-66
- Gün, İ. Aras, Özgür. (2018). Liderlik kuramları ve sağlık işletmelerinde liderlik. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 5(3), 217-226.
- Güner, A. N. (2016). *Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çorum.
- Hebert, E.B. (2011). *The relation ship between emotional intelligence, transformational leadership, and effectiveness in school principals*. The Department Educational Policy Studies Dissertations. Georgia State Univesity.
- Hejase, H.,Hamdar, B., Nouredin, M., Hejase, A., Nsouli, F. (2017).Assessment of ther elationship between managers. Emotional intelligence and employees motivation. *TheJournal Of Middle East And North Africa Sciences*,3(4), 27-47.
- Hilgard, E. (1980). Thetrilogy of mind: Cognition, affection, and conation. *Journal of The. History of the Behavioral. Science*, 16(2), 107-117.
- Karadavut, Y., Çetin, Ş. (2018). Duygusal zekânın liderlik üzerine etkisi: Okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 359-386.
- Kasapoğlu, A. (2006). Empati ve sempati olgusuna vurgu yapan bazı ayetler. *Bilimname*, 33-61.

- Kayıoğlu, B., Doğan, İ., Çetin, M. (2014). Gençlik kampı lider adaylarının duygusal zekâ düzeyleri ve iletişim becerilerinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi*, 12 (1), 43-50.
- Kızanlıklılı, M., Koç, H., Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel güç ve gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme. *Journal Of Business Research Turk*, 8(4), 488-504.
- Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Lunenburg, F.C.(2012). Power and leadership: an influence process. *International Journal Of Management, Business, and Administration*, 15(1),s.1-9.
- Maboçoğlu, F. (2006). *Duygusal zekâ ve duygusal zekânın gelişimine katkıda bulunan etkenler*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mayer, J.D.,Salovey P., and Caruso, D.R., (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15 (3), 197- 215.
- Mayer, J. D, Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence in p. Salovey& D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*, New York: Perseus Books Group.
- Nabih, Y.,Metwally, A., Nawar, Y.S. (2016). Emotional intelligence as a predictor of leadership effectiveness. *The Business And Management Review*, 7(5), 133-142.
- Özabacı, N. (2004). Öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve sosyal beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Özdenk, S. (2018). Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi, *Turkish Studies Social Sciences*, 13(18), 1033-1045.
- Özding, Ö., Bilir, P. (2016). Üst düzey spor örgüt yöneticilerinin duygusal zekâ özelliklerini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Spor Bilimleri Dergisi*, 27(1), 27-39.
- Öztürk, K.E. (2017). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve öz güven davranışlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Pastor, I. (2014). Leadership and emotional intelligence: the effect on performance and attitude. *Procedia Economicsand Finance*, 15, 985 - 992.
- Patel, S.K. (2017). Emotional intelligence of college level students inrelationto their gender. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 122-128, ISSN 2348-5396.

- Sarıkabak, M., Eyüboğlu, E., Ayrancı, M. (2018). Bocce (petank) sporcularının duygusal zekâ düzeylerinin, akademik erteleme davranışları üzerine etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 4(1), 163-177.
- Sarıoğlu U.S., Uğur, U. (2014). *Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 6(1), 122-136.
- Schutte, N.S., J. M. Malouff, L. E. Hall, D. J. Haggerty, J. T. Cooper, C. J. Golden ve L. Dornheim (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 167-177.
- Şenocak, M. (2015). *Duygusal zekâ ve liderlik tarzlarının çalışan verimliliği üzerine etkileri ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tarım, N. (2010). *Türk inşaat sektöründe liderlik yaklaşımları ve cinsiyet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Telbani, N.E. (2014). Emotional intelligence and leadership abilities amongst the students of the faculty of economics and administrative science. *An – Najah Univ. J. Res. (Humanities)*, 28(4), 941-992.
- Timuroğlu, K ve Akpunar, E.N. (2017). Duygusal zekânın girişimcilik niyeti üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(31),s 875-894.
- Tutar, B. (2008). *Liderlik tarzının işgören performansı üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Ünsar, S., Dinçer, D. (2014). Duygusal zekânın işten ayrılma eğilimine etkisi: bir alan araştırması. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 55-66.
- Vroom, V.,Jago, A. (2007). Therole of situation in leadership. *American Psychologists*, 62, 17-24.
- Yalız, D. (2013). Anadolu üniversitesi beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 94-111.
- Yan, İ. (2008). *Duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekânın yöneticiler üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Yılmaz, H., Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 145-158.
- Yorulmaz, M., Kıraç, R. (2019). Duygusal zekâ ile iletişim becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *4. International Health Sciences and Management Conference 2019-İstanbul*. S.128-131.

Yurdakavuştu, Y. (2012). *İlköğretim öğrencilerinde duygusal zekâ ve sosyal beceri düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.