

LİDERLİK ETME MOTİVASYONU VE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZ YETERLİLİĞİN ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON THE ROLE OF SELF-EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND MOTIVATION TO LEAD

B. Dilek ÖZBEZEK

Doktora Öğr., Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, dilekozbezek@gmail.com, Gaziantep/TÜRKİYE

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, hmpaksoy@kilis.edu.tr, Kilis/TÜRKİYE

ÖZ

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle liderlik, örgütlerin başarısını belirleyen en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Liderlik sosyal bilimler ve örgütsel davranış literatüründe çok fazla teorik ve ampirik çalışma yapılan konulardan biri olsa da, bu teorik ve ampirik çalışmalarda bireylerin liderlik etme isteği tam olarak açıklanamamıştır. Liderlik alanındaki bu eksikliği tamamlamak için bireylerin liderlik eğilimlerini motivasyon kavramı üzerinden açıklayan ampirik bir model geliştirilmesine yönelik öncü çalışma Chan ve Drasgow (2001) tarafından başlatılmış ve liderlik motivasyonlarını, duygusal-kimlik, sosyal normatif ve çıkarısız liderlik etme motivasyonu olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, liderlik etme motivasyonu ve duygusal zekâ arasındaki ilişki üzerinde öz yeterliliğin aracılık (dolaylı) etkisi incelenmektedir. Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için hipotezlere dayalı bir model oluşturulmuştur. Araştırmanın verileri Chan ve Drasgow (2001) Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği, Wong ve Law (2002) Duygusal Zekâ Ölçeği ve Jerusalem ve Schwaeter (1981) Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler korelasyon, regresyon ve yapısal eşitlik modeli (YEM) testi ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, aracılık testi sonucunda dolaylı etkiler görülmüş ve görülen bu dolaylı etkilerin anlamlı olduğu saptanmıştır. Ancak regresyon değerlerine bakıldığında duygusal zekânın liderlik etme motivasyonunu anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Bu nedenle duygusal zekânın liderlik etme motivasyonu üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik Etme Motivasyonu, Duygusal Zekâ, Öz Yeterlilik, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM).

ABSTRACT

Today, with the influence of globalization, leadership is regarded as one of the most important factors determining the success of organizations. Although leadership is one of the many theoretical and empirical studies on social sciences and organizational behavior literature, individuals' wish to lead has not been fully explained in those theoretical and empirical studies. A pioneering work on the development of an empirical model that explains the leadership trends of individuals through the concept of motivation to complete this gap in leadership has been initiated by Chan ve Drasgow (2001) that based the motivation of leadership on three sub-dimensions as affective-identity, social normative and non-calculative motivation to lead. In this study, we examine the mediating effect (indirect) of self-efficacy on the relationship between motivation to lead and emotional intelligence. Within the scope of the research, a model based on hypotheses was established to determine the relationships between variables. The results of the study were obtained using Chan and Drasgow (2001) Motivation to Lead Scale, Wong and Law (2002) Emotional Intelligence Scale, and Jerusalem and Schwaeter (1981) General Self-Efficacy Scale. The obtained data were analyzed by correlation, regression and structural equation modeling (SEM) test. According to research findings, indirect effects were observed as a result of the mediation test, and these indirect effects were significant. However, it was found that emotional intelligence did not significantly affect the motivation to lead when the regression values were examined. This is why emotional intelligence has no role in mediating self-efficacy in its impact on motivation to lead.

Keywords: Motivation to Lead, Emotional Intelligence, Self-efficacy, Structural Equation Model.

1. GİRİŞ

Chan ve Drasgow (2001: 482) liderlik motivasyonlarının kişilik özellikleri, sosyo-kültürel değerler, liderlik öz yeterliği ve liderlik deneyimleri olmak üzere dört temel faktörden kaynaklandığını tespit etmişlerdir. Bu faktörlerin farklı kombinasyonları, liderlik etme motivasyonlarının (LEM) duyuşsal-kimlik, sosyal normatif ve çıkarıcı yapı olmak üzere üç farklı boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre, duyuşsal-kimlik LEM (affective-identity MTL) bazı bireyler sadece lider olmak istedikleri için lider olma eğilimi gösterirken, sosyal normatif LEM (social-normative MTL) diğer bireyler liderliği görev ya da sorumluluk olarak algılamaları nedeniyle lider olma eğilimini göstermektedirler. Çıkarıcı LEM (calculative MTL), bir bireyin liderlik pozisyonunun getireceği belirli fayda ve maliyetleri dikkate alarak lider olma eğilimini ifade etmektedir. Bununla birlikte, Chan ve Drasgow (2001) modelleri çıkarsız LEM boyutu ile ilgilidir. Çıkarsız LEM (non-calculative MTL) ise, genellikle liderlik pozisyonunun getireceği belirli fayda ve maliyetleri dikkate almadan liderlik etme eğilimidir (Waldman vd., 2012: 159; Amit ve Bar-Lev, 2012: 170; Cho vd., 2015: 33).

Duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını tanıma, anlama ve düzenlemesi ile ilgili duygusal bilgilerin doğru ve etkili bir şekilde işleme kapasitesidir (Mayer ve Salovey, 1995: 197). Duygusal zekâ, kişilerin kendilerinin ve başkalarının duygularını doğru bir şekilde değerlendirip ifade etmelerini ve duyguları yaşamı zenginleştirecek şekilde düzenlenmesini içermektedir (Mayer vd., 1990: 772). Duygusal zekâ genellikle etkili bir şekilde düşünmek ve davranmak için kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını kullanması olarak tanımlanmaktadır. Duyguları anlama, kullanma ve yönetme yeteneği etkili liderliğin vazgeçilmez bir parçası olarak görülmektedir ve dolayısıyla liderler için duygusal zekâ önemli bir unsurdur. Literatürde duygusal zekânın farklı yönlerinin LEM boyutlarını öngörmeye bir rol oynadığını gösterilmiştir. Bununla birlikte, duygusal zekâ ve öz yeterlik arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik araştırmalar, duygusal zekânın bireylerin öz yeterlik inançlarının gelişimine katkıda bulunan önemli bir faktör olduğunu ileri sürmektedir (Krishnakumar ve Choudhury, 2013: 100; Hong vd., 2011: 335-336; Krishnakumar ve Hopkins, 2014: 396).

Öz yeterlilik, insan düşünceleri, motivasyonu ve davranışları üzerinde birincil etkisi olan sosyal bilişsel teorinin önemli bir bileşenidir. Bandura (1986) öz yeterlilik kavramını insanların belli bir performansı gerçekleştirmek için gerekli olan etkinlikleri organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin inançlarıyla ilgili bir yapı şeklinde ifade etmiştir. Bu tanıma göre, öz yeterlilik bir bireyin sahip olduğu beceri veya yetenekleriyle ilgili değil, bu beceri veya yeteneklerini kullanarak neler yapabileceğine ilişkin yargılarıyla ilgilidir. Aslında, öz yeterlilik kişinin çevresini kontrol etme yeteneğini ifade etmektedir (Lu vd., 2005: 570). İnsanların öz yeterlik inançları, engeller karşısında ne kadar sabredecekleri ve ne kadar çaba harcamaya gayret gösterdikleri gibi motivasyon düzeylerini belirlemektedir (Bandura 1989: 1176). Bandura (1993, 1995, 1997) öz yeterliliğin aynı zamanda liderlik motivasyonunun bir kaynağı olduğunu varsaymaktadır. Öz yeterlik, bireylerin birbirini etkileyen dört temel kaynaktan gelen bilgiyi işlediği için daha fazla öz farkındalığa ulaşmaktadır. Bunlar doğrudan deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve psikolojik durumlardır. Bir liderin öz yeterlilik düzeyi geliştiğinde, rol beklentilerini yerine getirme ve aynı zamanda role atfedilen belirli görevleri gerçekleştirme motivasyonu da artmaktadır (Krauss ve Abdul Hamid, 2013: 6).

Bu çalışmada duygusal zekânın LEM üzerindeki etkisinde öz yetkinliğin aracı rolü araştırılacaktır. Bunun için teorik olarak LEM, duygusal zeka ve öz yetkinlik hakkında bilgi verilecek ve aynı zamanda literatürde yapılan çalışmalar da dikkate alınarak hipotezler ve model kurulacak ve yapısal eşitlik modeli (YEM) ile kurulan hipotezler test edilecektir.

2. LİDERLİK ETME MOTİVASYONU

Chan ve Drasgow (2001: 481), bireysel farklılıklar ve liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik teorik bir çerçeve önermişlerdir (Bakınız Şekil 1). Bu teorinin temel varsayımı kişilik, değerler, liderlik öz yeterliliği ve liderlik deneyimi gibi bilişsel olmayan yetenek faktörleri

bireyin liderlik pozisyonunda bulunma isteğini ifade eden LEM ile ilişkili olmasıdır ve LEM bireyin liderlik etmesi için gerekli olan sosyal beceri, bilgi ve liderlik yeteneklerini arttıran liderlik eğitimi ve geliştirilmesini de içeren liderlik rollerine ve faaliyetlerine katılımını etkilemektedir. Bu liderlik rolleri ve faaliyetleri sayesinde kazanılan sosyal yetenekler, bilgi ve liderlik tarzları liderlik deneyimini artırmakta ve geribildirim döngüsü sayesinde bireylerin liderlik öz yeterliliklerini ve LEM'lerini şekillendirebilmektedir (Chan vd., 2013: 4).

Teorinin önemli bir özelliği, liderlik geliştirme sürecini liderlik performansı süreciyle bütünleştirmesidir. LEM sosyal beceri, bilgi ve liderlik yetenekleri ile birlikte öğrenilebilen ve liderlik davranışının yönünü, yoğunluğunu ve ısrarını belirleyen bireysel farklılıklar olarak değerleridir. Bununla birlikte, liderlik davranışlarının anlaşılmasında önemli bir faktör olan LEM bireyler arasında farklılık gösterebilirken, birey için nispeten görece sabit olduğu ifade edilmektedir. Chan ve Drasgow (2001: 482) tarafından LEM kavramı bir bireyin liderlik konusunda eğitim alma, liderlik rollerini ve sorumluluklarını üstlenme ve yerine getirme kararlarını, liderlik konusunda kendini geliştirme yönünde ısrarcı olması ya da bir lider olarak kalma ve liderlik etme konusundaki çabalarının yoğunluğunu etkileyen bireysel farklılıklar yapısı olarak tanımlanmıştır.

Fishbein ve Ajzen'in (1975) Akla Dayalı Eylem Teorisi ve Triandis'in (1980) Kişiler Arası Davranışlar Teorisi temel alarak Chan ve Drasgow (2001: 482), bireyin sosyal davranışların üç belirleyicisinin olduğunu varsayımı üzerine LEM'ni açıklamışlardır. Buna göre, davranışa verilen değerler (affective structure/duyuşsal yapı), bireyin davranış sonucu elde edeceği başarı ile ilgili (calculative structure/çıkarıcı yapı) inançları ve davranış ile ilgili sosyal normlar (social structure/sosyal normatif yapı) iki merkezi sosyal-bilişsel teori üzerine kurulan LEM'nun üç boyutunu oluşturmaktadır (Amit vd., 2007: 140).

Duyuşsal-Kimlik (Affective-İdentity) Liderlik Etme Motivasyonu: Bireylerin kendilerini doğuştan lider olarak görme eğilimini ifade eden duyuşsal-kimlik LEM, bireyin liderlik öz yeterliliğini, liderlik rolüne verdiği önemi ve liderlik deneyimini göstermektedir. Duyuşsal-kimlik LEM yüksek olan bireyler liderlik rollerinde olmayı tercih ederler ve sadece liderlik etmenin verdiği kişisel tatmin ve zevk arzusuyla motive olurlar (Clemmons ve Fields, 2011: 589). Araştırmalar duyuşsal-kimlik LEM sahip bireylerin dışa dönük, sosyal, yenilikçi, rekabet ve başarıya önem veren, akranlarından daha fazla liderlik deneyimine sahip ve liderlik beceri ve yeteneklerine güvenen kişiler olduğunu ortaya koymuştur (Chan vd., 2000: 580).

Sosyal Normatif (Social-Normative) Liderlik Etme Motivasyonu: Sosyal normatif LEM, liderliği örgütler için bir onur, ayrıcalık ve görev olarak değerli olduğunu vurgulamaktadır (Waldman vd., 2012: 158). Bireylerin görev ya da topluma karşı sorumluluk duygusu ile lider olma eğilimini ifade eden sosyal normatif LEM, sosyal normlara yönelik genel tutumlarla bağlantılıdır. Sosyal normatif LEM yüksek olan bireyler görev ve sorumluluk duygusuyla motive olurlar ve aynı zamanda sosyal eşitsizliği reddetme eğiliminin gösterirken sosyal hiyerarşiyi kabul ederler (Cho vd., 2015: 33). Duyuşsal-kimlik LEM yüksek olan bireyler gibi daha fazla liderlik deneyimine sahip ve liderlik beceri ve yeteneklerine güvenen kişilerdir (Chan vd., 2000: 580).

Çıkarıcı/Çıkarıcı (Non-calculative/Calculative) Liderlik Etme Motivasyonu: Liderlik pozisyonunun getireceği fayda ve maliyetleri dikkate almadan lider olma eğilimini ifade eden çıkarıcı LEM, bireylerin fedakarlık seviyesiyle ilişkilendirilir. Çıkarıcı LEM yüksek olan bireyler lider olmaktan dolayı bir fayda sağlamayı beklemedikleri için liderlik rollerini üstlenmeye daha çok istekli olacaklar ve daha fazla risk veya sorumluluk alabileceklerdir. (Chan & Drasgow, 2001: 482; Hong vd., 2011: 322). Çıkarıcı LEM yüksek olan bireyler ise liderlik pozisyonunun getireceği belirli fayda ve maliyetleri dikkate alacaklar ve pozisyonla ilgili faydaların keyfini çıkarmak için lider olmak isteyeceklerdir (Clemmons ve Fields, 2011: 589; Amit ve Bar-Lev, 2012: 170). Çıkarıcı LEM'da sosyokültürel değerler daha önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle çıkarıcı LEM ile toplulukçuluk, uyumluluk ve duygusal dengelik değerleri ile sürekli olarak pozitif yönde ilişkili gösterirken, bireysel değerler negatif yönde ilişki göstermiştir. Ancak LEM ile liderlik deneyimi ve öz yeterliliği arasında ilişki bulunmamıştır (Chan vd., 2000: 580).

3. DUYGUSAL ZEKÂ

Son zamanlarda hem akademik çevrelerde ve hem de uygulama alanlarında üzerinde çok fazla araştırma yapılan konulardan biri olan (Petrides ve Furnham, 2001: 425; Quebbeman ve Rozell, 2002: 126; Petrides vd., 2004: 277; Salovey ve Grewal, 2005: 281) duygusal zekânın 1920 yılında ilk olarak Amerikalı psikolog Edward Thorndike tarafından tanımlanan “sosyal zekâ” kavramına dayandığı (Mayer ve Salovey, 1993: 435) belirtilmektedir. Thorndike sosyal zekâ kavramını “...tüm bireyleri (kadın, erkek, çocuk ve genç) anlama ve yönetme yeteneği — insan ilişkilerinde akıllıca davranma yeteneği” olarak tanımlamıştır. Thorndike’nin fikirlerini takip eden Howard Gardner (1983) çoklu zekâ teorisinde yedi zekâ alanından biri olarak sosyal zekâyı tanımlamıştır. Gardner’e göre, sosyal zekâ bireylerin kişisel (intrapersonal) zekâ ve kişiler arası (interpersonal) zekâyı içermektedir (Wong ve Law, 2002: 245; Law vd., 2004: 484). Kişisel zekânın merkezi bireylerin kendi duygularını tanıma yeteneğidir. Kişiler arası zekânın merkezi ise diğer bireylerin duygularını ve eğilimlerini anlama yeteneğidir (Schutte vd, 1998: 168). Thorndike (1920) ve Gardner (1983), sosyal zekâ tanımlarında duyguları anlamının ve farkında olmanın önemini vurgulamışlardır.

Duygusal zekâ kavramı ise Peter Salovey ve John Mayer (1990) tarafından bireylerin duygularıyla başa çıkma yeteneği olarak ilk kez tanımlanmış olsa da, Daniel Goleman (1995) tarafından yayınlanan “Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ — Duygusal Zekâ Neden IQ’dan Daha Önemlidir?” adlı kitap sayesinde hem akademik çevrelerde hem de kamuoyunda popüler bir konu haline gelmiştir (Roberts vd., 2001: 196; Brackett ve Mayer, 2003: 2; Ashkanasy ve Daus, 2005: 442; Brackett vd., 2011: 89). Daha sonra duygusal zekâ üzerine çok çeşitli akademik makaleler ve popüler yayınlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Petrides vd., 2004: 278).

Literatürde, duygusal zekânın alternatif teorik çerçeveler sunan geniş kapsamlı tanımları bulunmaktadır. Bu birbirlerini tamamlayan tanımlar duygusal zekânın doğasına ilişkin farklı bakış açıları sunmaktadır (Ciarrochi vd., 2001: 1106; Van Rooy ve Viswesvaran, 2004:72). Yani, duygusal algılama ve duygusal kontrolün duygusal zekânın temel faktörleri olduğu konusunda genel bir uzlaşma olmasına rağmen, yapıyı oluşturan diğer faktörler üzerinde çatışma bulunmaktadır (Jordan ve Troth, 2004: 197).

Salovey ve Mayer (1990: 189), duygusal zekâyı “kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını gözlemleme, aralarında ayırım yapma ve kişinin düşünce ve eylemlerini yönlendirmede duygusal bilgileri kullanma yeteneğini içeren sosyal zekânın bir alt kümesi” olarak ifade etmişlerdir. Gardner’ın kişisel ve kişiler arası zekâ kavramlarını içeren Salovey ve Mayer’ın duygusal zekâ tanımı bir çok yönden önceki sosyal zekâ araştırmaları ile tutarlıdır (Pfeiffer, 2001: 139). Daha sonraki çalışmalarında Mayer and Salovey (1997) özellikle duyguların ve duygusal içeriklerin yönetimini ile ilgilenen duygusal zekânın diğer zekâ formlarından (örneğin, Gardner’ın 1983 yılındaki kişisel ya da kişiler arası zekâ yapıları) ayrı olması gerektiğine savunmaktadır (Jordan ve Troth, 2004: 197).

Goleman (1995), Gardner (1983) Mayer ve Salovey’in (1990) çalışmalarının temelleri üzerine kurduğu (Quebbeman ve Rozell, 2002: 128), ancak azim, sebat ve sosyal beceriler gibi kişilik özelliklerini kapsayan daha geniş bir alanda (Petrides ve Furnham, 2001: 426; Caruso vd., 2002: 307) duygusal zekâ kavramını “...içimizdeki duygusal dürtülerimizi kontrol etme, diğerlerinin hislerini anlama ve ilişkilerimizi etkili bir şekilde yönetme yeteneği” olarak tanımlamıştır (Pfeiffer, 2001: 139). Goleman’a göre, duygusal zekâ kendini tanıma (ya da öz farkındalık), (2) kendini düzenleme (ya da duyguları yönetebilme), (3) kendini motive etme, (4) empati (ya da sosyal farkındalık) ve (5) ilişki yönetimi (ya da sosyal beceriler) olmak üzere beş temel yetenekten oluşmaktadır (Wong ve Law, 2002: 246).

Bu çalışmada, Mayer ve Salovey (1997), duygu ve düşüncelerin anlamlı ve uyarlanabilen yollarla etkileşime girdiği bir zekâ alanı içinde (Caruso vd., 2002: 307) duygularla ilgili mantık yürütme kapasitesi şeklinde yorumladıkları (Matthews vd., 2004: 180) kişinin kendinin ve diğerlerinin duygularını (1) algılama, (2) özümseme, (3) anlama ve (4) yönetme yetenekleri (Mayer vd., 2000:

268) olmak üzere dört farklı boyuttan oluşan duygusal zekâ tanımı benimsenmiştir. Duyguları algılama, kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını doğru bir şekilde tanımlamasıdır. Bu boyut, duyguları tanımlama, doğru bir şekilde ifade etme ve dürüst ve dürüst olmayan duygusal ifadeler arasında ayırım yapma gibi bir takım becerileri içerir. Özümseme, düşünceleri yönlendirmek için duyguları kullanma (veya duyguları özümseme) yeteneğidir. Aynı zamanda yeni duygular da oluşabilir. Bu boyut, dikkatin önemli olaylara yönlendirilmesi, karar vermeyi kolaylaştıran duyguların oluşması, alternatif bakış açılarını değerlendirmek için ruh hali değişimlerinin kullanılması, problem çözmede farklı yaklaşımları teşvik etmek için farklı duyguları harekete geçirme yeteneklerini içerir. Duyguları anlamak, duyguları analiz etme kapasitesini yansıtır. Bu boyut, karmaşık duyguları ve duyguların bir aşamadan diğerine nasıl geçtiğini anlama, duyguların nedenlerini algılama ve duygular arasındaki ilişkileri anlama yeteneklerini içerir. Duyguları yönetme, kişinin hem kendinin duygularını ve ruh hallerini hem de diğerlerinin duygularını yönetmesidir. Bu son boyut, hoş olmayan duygular da dahil olmak üzere duyguların farkında olma, duygusal durumdan etkilenme/bütünleşme veya ayrılma ve duygusal problemlere çözüm üretme yeteneklerini içerir (Mayer ve Cobb, 2000: 166; Caruso vd., 2002: 307; Salovey ve Grewal, 2005: 281).

4. ÖZ YETERLİLİK

Bandura (1977, 1997) tarafından ortaya atılan öz yeterlilik (self-efficacy) kavramı sosyal bilişsel teorinin (social cognitive theory) temel yapı taşlarından biridir (Schwarzer vd., 1999: 146; Zimmerman, 2000:83). Öz yeterlilik inançları, insan başarısı, tutumları ve belirli bir görev performansı ya da genel performans düzeylerini etkileyen önemli bir faktördür. Sosyal bilişsel teoride, öz yeterlilik kişinin belirli bir görevi yerine getirme yeteneğine inanması olarak görülmektedir (Gist, 1987: 472; Gundlach vd., 2003: 230). Bandura'nın öz yeterlilik teorisi başarı beklentilerine odaklanmaktadır. Fakat Bandura sonuç beklentileri ve yeterlilik beklentileri arasında ayırım yapmıştır. Sonuç beklentileri, kişinin belli bir davranışlarının belli sonuçlara yol açacağına (örneğin, alıştırma yapmanın kişinin performansının artıracağına olan inancı) olan inancıdır. Yeterlilik beklentileri ise, kişinin belli bir sonuç elde etmek için gerekli davranışları etkili bir şekilde yapıp yapamayacağına (örneğin, bir sonraki tenis maçını kazanmak için sıkı bir şekilde çalışabilirim) olan inancıdır. Bireylerin belli davranışların belli sonuçları ortaya koyacağına (sonuç beklentisi) inanabildikleri, ancak davranışları yapabileceklerine (yeterlilik beklentisi) inanmayabildikleri için bu iki beklenti inancı birbirinden farklıdır. Bandura, bireylerin yeterlilik beklentilerinin hedef belirleme, etkinlik seçimi, çaba harcamaya isteklilik ve sebatın temel belirleyicisi olduğunu ileri sürmüştür (Eccles ve Wigfield, 2002: 111).

Öz yeterlik, “insanların belli bir performans elde etmek için gerekli olan etkinliklerin organize etme ve yerine getirme yeteneklerine ilişkin yargıları” olarak tanımlanır (Schunk, 1989: 173-174). Öz yeterlik belirsiz, öngörülme ve stresli özellikler içerebilen belirli durumlarda etkinliklerin ne kadar iyi yapılabileceğine ilişkin kişisel yargılarını ifade etmektedir (Schunk, 1984: 29). Yani, öz yeterlilik kişinin zor veya yeni görevleri yapabilme ve özel bir çaba gerektiren durumlarla baş edebilme yetkinliğine inanmasıdır (Luszczynska vd., 2005: 81). Bu perspektiften, öz yeterlilik kişilerin yaşamlarındaki olayları kontrol altına tutmaya yönelik motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranışların harekete geçirilmesi için gerekli olan yeteneklerine olan inançlarıyla ilgilidir. Yeteneklere sahip olma ile bunları zor koşullar altında istikrarlı bir şekilde kullanabilme arasında fark vardır. Kişinin başarılı olmak için sadece gerekli yeteneklere sahip olması yeterli değildir. Aynı zamanda arzulanan hedefleri gerçekleştirmek için olayları kontrol edebilme yeteneklerine de inanmaları gerekir. Dolayısıyla, aynı yeteneklere sahip insanların problem çözme çabalarını ve motivasyonunu artırıp veya azaltan yeterliliğe olan inancına bağlı olarak, yetersiz, yeterli veya olağanüstü performans gösterebilirler (Wood ve Bandura, 1989: 364).

Bandura (1997), öz yeterliliğin bir bireyin sebat, çaba ve etkinlik seçimini etkilediğini ileri sürmüştür. Bir görevi yerine getirme konusunda yeterlilik beklentileri düşük olan insanların etkinliklerden kaçındıkları; yeterlilik beklentisi yüksek olanlar etkinliklere hemen katıldıkları belirtilmektedir. Kendini yeterli hisseden bireylerin, zorluklarla karşılaştıklarında yeteneklerinden

şüphe duyanlardan daha fazla çalıştıkları ve daha uzun süre dayandıkları varsayılmaktadır (Schunk, 1991: 208). Nitekim öz yeterlik algıları yüksek olan kişiler, hedeflerine ulaşma konusunda ihtiyaç duydukları çabayı gösterme ve engellerin üstesinden gelme yeteneklerine olan inançları yüksek olduğundan daha da kararlı olurlar. Bunun tersine öz yeterlilik algıları düşük olan kişiler zor gördükleri işler için çaba göstermekten kaçınırlar ve hemen vazgeçme eğilimine sahiptirler (Bandura, 1982: 123; Bandura, 1989: 1175-1176; Pajares, 1996: 544-545). Buna göre, öz yeterlilik insanların hissetme, düşünce ve davranış şekillerinde farklılıklar oluşturur. Öz yeterlilik inançları yüksek olan insanlar hedefe ulaşma kapasiteleri konusunda güçlü inançlar sergiler ve daha zor görevler üstlenirler. Bu insanlar kendilerine daha yüksek hedefler belirler ve bu hedeflere bağlı kalırlar (Luszczynska vd., 2005: 81; Krishnakumar ve Choudhury, 2013: 100).

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR

5.1. Amaç ve Kapsam

Bu araştırmanın amacı, liderlik etme motivasyonu modeline önemli olan bireysel farklılıkların anlaşılmasına ve etkileşimine dayanan araştırmalara süreklilik kazandırılmasına katkıda bulunabilmek için duygusal zekâ ile LEM'nun birbirleri ile olan ilişkilerinin incelenmesi ve öz yeterliliğin bu ilişkide aracı rolünü belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, liderlik etme motivasyonu modeli; LEM bağımlı değişken ve duygusal zekâ bağımsız değişken, özyeterlilik ise duygusal zekâ ile LEM arasındaki ilişkide aracı değişken şeklinde uyarlanmıştır. Çalışmada ortaya konan araştırma hipotezleri ve sonraki bulgular, liderlik pozisyonları için duyuşsal-kimlik, sosyal normatif ve çıkarıcı LEM'na sahip bireylerin belirlenmesini kolaylaştıracak modeller (Dries ve Pepermans, 2012: 362) ve liderlerin gelişimine yeni bakış açıları sağlayabilir. Araştırmanın kapsamını Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Düziçi Meslek Yüksek Okulu öğrencileri oluşturmaktadır.

5.2. Hipotezler ve Model

Chan ve Drasgow (2001) farklı liderlik davranışlarını ve performansını açıklayan modellerde, kişilik boyutları, sosyal-kültürel değerler, liderlik öz yeterliliği ve liderlik deneyimi gibi bilişsel olmayan yetenek faktörleri incelemiştirler. Liderlik davranışlarını ve performansı açıklayan modellerde akademik çevrelerde çok fazla ilgi çeken bir konu haline gelen herhangi bir duygusal zekâ ölçütü (örneğin, Barling vd., 2000; Prati vd., 2003; Rosete ve Ciarrochi, 2005; Lopes vd., 2006) veya genelleştirilmiş öz yeterlik ölçütünü (örneğin, Chen ve Bliese, 2002; Hoyt vd., 2003) dahil etmemişlerdir.

Literatürde yapılan araştırmalar, liderlik öz yetkinliğini liderlik yeteneklerinin karmaşık bir şekilde harmanlanması ve bu yeteneklerin liderlik taleplerini karşılamak için başarılı bir şekilde kullanılması öz güveninin olması (Ladegard ve Gjerde, 2014: 2) olarak ifade etmektedir. Chan ve Drasgow (2001) liderlik öz yetkinliğini LEM'nu açıklamada kullanırken, diğer araştırmacılar bir bireyin genelleştirilmiş öz yetkinliğinin temel öz değerlendirmelerin bir parçası olduğunu belirtmiştir (Zellars vd., 2001; Judge ve Bono, 2001). Öz yeterlilik ve MTL arasındaki ilişki, öz yeterlilik ve amaçlara yönelik sebat arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik araştırmalarda gözlemiştir (Illies vd., 2006: 5-15). Benzer şekilde, Bandura (1993, 1995, 1997) öz yeterliliğin aynı zamanda liderlik motivasyonunun önemli bir kaynağı olduğunu ileri sürmüştür (Krauss ve Abdul Hamid, 2013: 6). Bununla birlikte, Erickson (2005) liderlik öz yeterliliği ile LEM arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Hong (2005) ise, öz-yeterliliğin LEM üzerinde de bir etkisi olduğu doğrulamıştır. Benzer şekilde, bireylerin öz yeterliğinin LEM etkileneceği öngörüsü ile “**H₁**: Bireylerin öz yeterlilik düzeyleri liderlik etme motivasyonlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kurulmuştur.

H_{1.1}: Bireylerin öz yeterlilik düzeyleri duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1.2}: Bireylerin öz yeterlilik düzeyleri sosyal normatif liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1.3: Bireylerin öz yeterlilik düzeyleri çıkarıcı liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Literatürde liderlik etkililiğini genellikle, liderlerin takipçilerini kolektif bir hedef, misyon ya da vizyon doğrultusunda etkileme, motive etme ve harekete geçirme yeteneği ve/veya başkalarının düşünceleri, duyguları ve eylemleri üzerinde etki yaratan sosyal bir süreç (Johnson vd., 2012: 1262) olarak açıklanmaktadır. Duygusal zekâ ise, duyguların ve ilişkilerinin anlamlarını tanıma ve onlara dayanarak mantık yürütme ve problem çözme yeteneğini ifade eder (Mayer ve Salovey, 2000: 267). Duygusal yönden zekâ bireyler, kendi duygularının yanı sıra başkalarının duygularını daha iyi anlayıp tanımlayabilmekte ve uyumlu ilişkiler kurabilmelidirler (Quebbeman ve Rozell, 2002: 126). Yani, duygusal açıdan zeki bireyler sosyal olarak yetenekli, pozitif bir bakış açısına sahip, yenilikçi ve değişime uyum sağlayabilirler (Ono vd., 2011: 474). Duygusal zekâ kavramının ortaya çıkması ve değerlendirme ölçümleri geliştirilmesiyle birlikte, araştırmacılar duygusal zekâ ve liderlik süreci arasındaki olası bağlantıları araştırmaya başlamışlar ve duyguların liderlik sürecinin de ayrılmaz bir parçası olduğu göstermişlerdir. Araştırmalar, duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireylerin daha etkili bir şekilde liderlik ettiğini, takım liderliği/takım performansında daha etkili olduğunu, stresli olaylara karşı daha uyumlu olduklarını ve daha iyi başa çıkma stratejileri gösterdiklerini söylemektedir (George, 2000: 1040; Villanueva ve Sánchez, 2007: 350; Jamali, 2008: 349). Bununla birlikte, Hong, Catano ve Liao (2011), duygusal zekâ ve liderlik etme motivasyonu yapılarını incelemişler ve duygusal zekânın farklı yönlerinin liderlik etme motivasyonu sillerini öngörmede benzersiz bir rolü olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde bireylerin duygusal zekâlarının LEM etkileneceği öngörüsü ile “**H2:** Bireylerin duygusal zekâ düzeyleri liderlik etme motivasyonlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kurulmuştur.

H2.1: Bireylerin kendi duygularını değerlendirme düzeyleri duygusal-kimlik liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.2: Bireylerin kendi duygularını değerlendirme düzeyleri sosyal normatif liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.3: Bireylerin kendi duygularını değerlendirme düzeyleri çıkarıcı liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.4: Bireylerin başkalarının duygularını değerlendirme düzeyleri duygusal-kimlik liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.5: Bireylerin başkalarının duygularını değerlendirme düzeyleri sosyal normatif liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.6: Bireylerin başkalarının duygularını değerlendirme düzeyleri çıkarıcı liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.7: Bireylerin duygu kullanım düzeyleri duygusal-kimlik liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.8: Bireylerin duygu kullanım düzeyleri sosyal normatif liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.9: Bireylerin duygu kullanım düzeyleri çıkarıcı liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.10: Bireylerin duygu düzenleme düzeyleri duygusal-kimlik liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.11: Bireylerin duygu düzenleme düzeyleri sosyal normatif liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2.12: Bireylerin duygu düzenleme düzeyleri çıkarıcı liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Genel olarak, liderlik rolünü üstlenmeyi düşünmek, bireyin deneyiminden ve öz yeterliliğinden etkilenecektir. Duyguları algılama yeteneği düzeyi daha yüksek olan bireylerin duyguları daha iyi okuyabileceği ve tanımlayabileceği ve dolayısıyla sosyal etkileşimlerde daha yüksek öz yeterlilik düzeylerine sahip olacağına inanılmaktadır. Duygusal zekâ ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik araştırmalarda, duygusal zekânın bireylerin öz yeterlilik inançlarına katkıda bulunan önemli bir faktör olduğu (Villanueva ve Sánchez, 2007: 351; Krishnakumar ve Choudhury, 2013: 100; Tsai vd., 2011: 5327-5328; Hong vd., 2011: 335-336; Krishnakumar ve Hopkins, 2014: 396) tespit edilmiştir. Benzer şekilde bireylerin duygusal zekâlarının öz yeterliliği etkileneceği öngörüsü ile “**H₃**: Bireylerin duygusal zekâ düzeyleri öz yeterlilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” hipotezi kurulmuştur.

H_{3.1}: Bireylerin kendi duygularını değerlendirme düzeyleri öz yeterlilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3.2}: Bireylerin başkalarının duygularını değerlendirme düzeyleri öz yeterlilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3.4}: Bireylerin duygu kullanım düzeyleri öz yeterlilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H_{3.5}: Bireylerin duygu düzenleme düzeyleri öz yeterlilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Yukarıda tartışıldığı üzere, duygusal zekâ ve öz yeterlilik ile liderlik etme motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda duygusal zekâ ve öz yeterlilik arasında da anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde, LEM’nu hem duygusal zekânın hem de öz yeterliliğin etkileneceği öngörüsü ve LEM üzerinde öz yeterliliğin aracılık etkisi olabileceği düşüncesi ile de aşağıda yer alan aracı hipotezde çalışmaya eklenerek araştırma modeli oluşturulmuştur.

H₄: Bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin, duygusal zekâları ile liderlik etme motivasyonları arasındaki ilişkide anlamlı ve pozitif yönde aracılık etkisi vardır.

Duygusal zekâ ile LEM arasındaki ilişkide öz yetkinliğin aracılık rolünü test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen koşullar da dikkate alınarak araştırmanın hipotezlerini bir bütün şeklinde ele alan araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Baron ve Kenny (1986: 1176) bir değişkenin aracı değişken olarak görev (duygusal zekâ ve LEM arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü) yapabilmesi için üç koşulun var olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna göre (a) bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) değişim düzeyleri, varsayılan aracı değişkendeki (öz yetkinlik) değişimler tarafından önemli ölçüde açıklanmalıdır, (b) aracı değişkendeki (öz yetkinlik) değişimler, bağımlı değişkendeki (liderlik etme motivasyonu) değişimler tarafından önemli ölçüde açıklanmalıdır, (c) a ve b koşulları kontrol altına alındığında ve bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) doğrudan etkisi sıfır olduğunda, bağımlı (liderlik etme motivasyonu) ve bağımsız (duygusal zekâ) değişkenler arasındaki ilişki artık önemli (anlamlı) olmayacaktır. Bu durum (c koşulu sağlanması) güçlü bir aracılık etkisi olduğunun göstergesidir.

5.3. Veri Toplama, Örneklem ve Analiz Yöntemi

Araştırma sebep-sonuç ilişkisine dayalı bir şekilde tasarlanmış ve elde edilen verilerin analizi ile sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada uygulanan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 6 adet soruya yer verilerek katılımcıların sosyo-demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde katılımcıların öz yeterliliklerini belirlemek için tek faktör altında 10 soru yer almıştır. Bu bölümde katılımcıların öz yeterliliklerinin ölçümü için Jerusalem ve Schwarzer (1981) tarafından geliştirilen Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. İnternette temin edilen ölçek, 29 farklı dile çevrilmiş ve Türkçe'ye çevirisi Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. Fakat ölçeğin orijinal versiyonu 4'lü Likert olarak hazırlanmış olsa da, ülkemizde yapılan araştırmalarda (Tayfun, 2006; Basım vd., 2008; Şeşen, 2010) ölçek 5'li Likert olarak kullanılmıştır. Ölçeğin bu şekilde daha güvenilir olduğu değerlendirildiği için bu çalışmada da ölçeğin 5'li Likert olarak kullanılmıştır. Ülkemizde Tayfur (2006) yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirliğini .88 olarak tespit etmiştir. Benzer şekilde Şeşen (2008) ölçeğin güvenilirliğini .89 olarak bulurken, Basım vd., (2010) .83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) .82 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde katılımcıların duygusal zekâ düzeylerinin belirlemek için dört faktörden oluşan 16 soru bulunmaktadır. Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen Duygusal Zekâ Ölçeği kullanılmıştır. Duygusal Zekâ Ölçeği araştırmacılar tarafından İngilizce aslından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Wong ve Law (2002: 270- 271) Duygusal Zekâ Ölçeği, kendi duygularını değerlendirme (KDD), başkalarının duygularını değerlendirme (BDD), duygu kullanımı (DK) ve duygu düzenlemesi (DD) olarak sıralanan duygusal zekânın dört farklı etki alanını ve ayrıca da genel duygusal zekâ düzeyini ölçmek için tasarlanmıştır (Wong vd., 2007: 70-71). Ancak ölçeğin orijinal versiyonu 7'li Likert olarak hazırlanmış olsa da, bu çalışmada Duygusal Zekâ Ölçeği 5'li Likert olarak uyarlanmıştır. Araştırmada 5'li Likert kullanılmasının nedeni her üç ölçüm aracı arasında bağlantı kurulurken bir uyumun bekleniyor olmasıdır. Chi-Sum Wong ve Kenneth S. Law (2002) yaptıkları çalışmada ölçeğin güvenilirliğini KDD, BDD, DK ve DD sırasıyla .89, .88, .85 ve .76 tespit etmişlerdir (Wong ve Law, 2002: 261). Bu çalışmada ise güvenilirlik değerleri (Cronbach Alfa) KDD, BDD, DK ve DD sırasıyla .87, .81, .74 ve .76 olarak hesaplanmıştır.

Dördüncü bölümde ise katılımcıların LEM belirlemek için 27 soruya soruya yer verilmiştir. Chan ve Drasgow (2001) tarafından geliştirilen LEM Ölçeği kullanılmıştır. LEM Ölçeği araştırmacılar tarafından İngilizce aslından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Chan ve Drasgow (2001: 486) tarafından geliştirilen LEM ölçeği duyuşsal-kimlik, çıkarıcı ve sosyal-normatif LEM olarak sıralanan liderlik motivasyonunun üç farklı etki alanını ve ayrıca da genel LEM düzeyini ölçmek için tasarlanmıştır. Ayrıca 2, 3, 5, 7, 18, 22, 24 ve 25 numaralı sorular ters puanlanmıştır. LEM ölçeğin orijinal versiyonu 7'li Likert olarak hazırlanmış olsa da, bu çalışmada LEM Ölçeği 5'li Likert olarak uyarlanmıştır. Araştırmada 5'li Likert kullanılmasının nedeni her üç ölçüm aracı arasında bağlantı kurulurken bir uyumun bekleniyor olmasıdır. Chan ve Drasgow (2001: 492), yaptıkları çalışmada ölçeğin güvenilirliğinin duyuşsal-kimlik LEM .84-.91, çıkarıcı LEM .80-.94 arasında olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal normatif LEM için en düşük güvenilirlik değeri olan .65-.75 bulunmuştur. Daha sonra Clemmons ve Fields (2011: 594-595), ölçeğin güvenilirliğini duyuşsal-kimlik LEM .78, sosyal normatif LEM .82 ve çıkarıcı LEM .82 olarak hesaplamıştır. Bu çalışma, duyuşsal-kimlik, sosyal normatif ve çıkarıcı LEM incelenecektir. Bu çalışmada ise güvenilirlik değerleri (Cronbach Alfa) duyuşsal-kimlik LEM .70, sosyal normatif LEM .82 ve çıkarıcı LEM .80 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma evreni Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Düziçi Meslek Yüksek Okulunda öğrenim gören 483 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma için tesadüfi olmayan kolayda örneklem alma yöntemi kullanılarak evreni temsil edecek şekilde (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 143) ve yapısal eşitlik modeli ile yapılan çok değişkenli normal dağılmış veriler için örneklem en az 150-200 olması gerektiği bilgisi doğrultusunda (Çetin vd., 2015: 24) İşletme Yönetimi, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Özel Güvenlik ve Koruma, Bilgisayar Programcılığı bölümlerinde okuyan toplam 199 öğrenciden veri toplanmıştır.

Bu araştırma verilerinin analizinde kullanılan YEM, SPSS 21 ve AMOS 21 paket programında analizler yapılmıştır. YEM açıklayıcı (exploratory) faktör analizi ve çoklu regresyonun bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. Yapısal eşitlik terminolojisinde gözlemlenen ve gözlemlenmeyen değişkenler olmak üzere iki tür değişken bulunmaktadır. Gözlemlenen değişkenler doğrudan ölçülebilir. Likert ölçekli bir maddenin 5 (kesinlikle katılıyorum) ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) arasında değişen cevapları gözlemlenen değişkene örnektir. Gözlemlenmeyen değişkenler ise doğrudan ölçülemez (bazen gizli faktörler, faktörler veya yapılar olarak adlandırılır). YEM modellerinin sunulan grafiklerde daire veya oval grafiklerle gösterilir (Marangoz vd., 2014: 45). YEM bazı olaylarla içeren yapısal teorilerin analizinde doğrulayıcı (yani hipotez testi) bir yaklaşım benimseyen çok kapsamlı istatistiksel bir yöntem olarak ifade edilmektedir. Bu teori gözlemlenen ve gözlemlenemeyen değişkenler arasında nedensel ve korelasyonel ilişkiler için kurulan hipotezlerden oluşan modelleri test etmek için kullanılan süreçleri temsil etmektedir (Byrne, 2010: 3-4).

5.4. Bulgu ve Analizler

LEM ve duygusal zekâ arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık etkisinin belirlenmesi için yapılan araştırma kapsamında katılımcılara ait sosyo-demografik özellikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılar İle İlgili Sosyo-Demografik Özellikler

Cinsiyet	n	%	Aylık Aile Geliri	n	%
Kadın	89	44.7	1500 TL'den az	98	49.2
Erkek	110	55.3	1501-3000 TL	67	33.7
Bölümler	n	%	3001-4500 TL	n	%
İşletme Yönetimi	40	20.12	4501-6000TL	11	5.5
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	50	25.12	6001-7500 TL	6	3.0
Bilgisayar Programcılığı	59	29.64	7500 TL'den fazla	6	3.0
Özel Güvenlik ve Korunma	50	25.12	İkamet Yeri	n	%
Yaş	n	%	Aile/Akraba Evinde	74	37.2
20'den küçük	47	23.6	Kiralık Evde	81	40.7
20-21	92	46.2	Yurtta	44	22.1
22-23	45	22.6	Sınıflar	n	%
24-25	9	4.5	Birinci Sınıf	120	60.3
25'den büyük	6	3.1	İkinci Sınıf	79	39.7

Tablo 1'den anlaşılacağı gibi araştırma kapsamında yer alan katılımcıların yaklaşık % 55,3'ü erkek ve % 44,7'si kadın oluşmaktadır. Araştırma örneklemini yaş itibarıyla incelendiğinde; ankete cevap verenlerin çoğunluğunun %46,2 oranında 20-21 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunlara ilaveten katılımcıların fakülte öğrenimi sırasında ikamet ettikleri yer incelendiğinde katılımcıların % 40,7'si kiralık evde, % 37,2'si aile ve veya akraba yanında ve % 22,1'i yurttan kaldıkları görülmektedir. Tablo 1'de görüleceği gibi aile toplam geliri üzerinden inceleme yapıldığında araştırmaya katılanlardan 1500 TL aylık gelire sahip olanların oranı % 49,2 iken, 33,7'si 1501-3000 TL gelire sahiptir. Bununla birlikte katılımcıların %60,3'ü birinci sınıf öğrencileri ve %39,7'si ikinci sınıf öğrencileri oluşmaktadır.

Öz Yeterlilik, Duygusal Zekâ ve LEM Ölçeklerinin geçerliliğini test etmek için ölçeklerin keşfedici (exploratory) ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Genel öz yeterlilik ölçeği için keşfedici faktör analizi yapmadan önce veri setinin faktör analizine uygunluğun olup olmadığını belirlemek için KMO ve Bartlett's Küresellik Testi yapılmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere KMO testi sonucunda KMO değeri ,837 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 487.147, serbestlik derecesi değeri 36 ve Sig. Değeri (anlamlılık) ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Toplam varyansın % 41.525' ünün açıklandığı bulgusu elde edilmiştir. Öz yetkinlik ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği		
Sorular	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
1-Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	.613	41.525
2- Beklenmedik bir durumda nasıl davranmam gerektiğini bilirim.	.571	
4-Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	.655	
5-Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem bulabilirim.	.601	
6-Planlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime ulaşmak bana zor gelmez.	.655	
7-Bir sorunla karşılaştığımda onu çözebilmeye yönelik bir çok fikrim vardır.	.662	
8-Yeteneklerime güvendiğim için, zorlukları soğuk kanlılıkla karşılarım.	.666	
9-Aniden gelişen olayların üstesinden gelebileceğimi sanıyorum.	.679	
10-Her sorun için bir çözümlüm vardır.	.689	
Açıklanan Toplam Varyans %		
KMO		.837
Barlett Testi		
Ki-Kare (df=36)		487.147
sig		.000
* Tümüyle doğru değil - Tümüyle doğru aralığında 5'li ölçek kullanılmıştır		

Tablo 2'de görüldüğü gibi, genel öz yeterlilik ölçeği tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Ancak **genel öz yeterlilik ölçeğinden bir soru** (3-Bana karşı çıktığımda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum) faktör analizi sonucunda faktör yükü düşük çıktığından analizden çıkarılmıştır. Ölçeğin faktör yükleri 0,571 ile 0,689 aralığında değerler almaktadır. Toplam varyansın % 41.525'sini açıkladığı bilgisi elde edilmiştir.

Duygusal zekâ ölçeği için keşfedici faktör analizi yapmadan önce veri setinin faktör analizine uygunluğun olup olmadığını belirlemek için KMO ve Bartlett's Küresellik Testi yapılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü üzere KMO testi sonucunda KMO değeri ,848 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 1322.166, serbestlik derecesi değeri 120 ve Sig. Değeri (anlamlılık) ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Duygusal zekâ ölçeği keşfedici faktör analizi ile ilgili sonuçlar Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Duygusal Zekâ Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Duygusal Zeka Ölçeği			
Boyutlar	Sorular	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	1-Çoğu zaman belirli duyguları neden hissettiğimi anlarım.	.748	34,231
	2-Kendi duygularımı iyi anlarım.	.887	
	3- Kesinlikle ne hissettiğimi anlarım.	.889	
	4-Her zaman mutlu olup olmadığımı bilirim.	.748	
Başkalarının Duygularını Değerlendirme (BDD)	1-Her zaman arkadaşlarımdan davranışlarından duygularını anlarım.	.756	11,982
	2-Başkalarının duygularını iyi gözlerim.	.826	
	3-Başkalarının duyguları ve hislerine karşı hassasım.	.664	
	4-Etrafımdaki insanların duygularını iyi anlarım.	.793	
Duyguların Kullanımı (DK)	1-Her zaman kendimle ilgili hedefler belirlerim ve sonra başarmak için elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.	.531	10,184
	2-Her zaman kendime yetenekli bir kişi olduğumu söylerim.	.723	
	3-Kendimi motive edebilen bir kişiyim.	.794	
	4-Her zaman kendimi en iyisini yapmak için teşvik ederim.	.760	
Duyguların Düzenlemesi (DD)	1-Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları mantıklı bir şekilde ele alabilirim.	.753	8,027
	2-Kendi duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim.	.781	
	3-Çok kızgın olduğum zaman çabuk sakinleşirim.	.712	
	4-Kendi duygularımı iyi bir şekilde kontrol edebilirim.	.716	
Açıklanan Toplam Varyans %			64.424
KMO			.848
Barlett Testi			
Ki-Kare (df=120)			1322.166
sig			.000
* Kesinlikle katılıyorum - Kesinlikle katılmıyorum aralığında 5'li ölçek kullanılmıştır			

Duygusal zekâ ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 3’de gösterilmektedir. Duygusal zekâ ölçeği KDD, BDD, DK ve DD boyutlarını içeren 16 sorudan oluşmaktadır. Tablo 3’de görüldüğü üzere keşfedici faktör analizi sonucu Duygusal Zekâ ölçeğinin 4 faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

KDD alt boyutunun faktör yüklerinin 0,748 ile 0,889 arasında; BDD alt boyutunun faktör yüklerinin 0,664 ile 0,826 arasında; DK alt boyutunun faktör yüklerinin 0,531 ile 0,794 arasında; DD alt boyutunun 0,712 ile 0,781 arasında; değerler aldığı görülmüştür. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans değeri üzerinden bu dört alt boyutun duygusal zekadaki değişimin %64.424’lük kısmını açıklayabildiği belirlenmiştir.

Liderlik Etme Motivasyonu ölçeği için keşfedici faktör analizi yapmadan önce veri setinin faktör analizine uygunluğun olup olmadığını belirlemek için KMO ve Bartlett’s Küresellik Testi yapılmıştır. Tablo 4’de görüldüğü üzere KMO testi sonucunda KMO değeri ,810 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir.

Bartlett’s Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 1244.155, serbestlik derecesi değeri 190 ve Sig. Değeri (anlamlılık) ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. LEM ölçeğinin keşfedici faktör analizi ile ilgili sonuçlar Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. LEM Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Liderlik Etme Motivasyonu Ölçeği			
Boyutlar	Sorular	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans
Duyuşsal Kimlik Liderlik Etme Motivasyonu (DKLEM)	1-Çoğu zaman, bir grupta çalışırken takipçi olmak yerine lider olmayı tercih ederim.	.723	21,553
	3-Kesinlikle lider tabiatlı biri değilim.	.632	
	5-Bir gruba lider olarak değil de, takipçi olarak daha fazla fayda sağlayabileceğime inanıyorum.	.555	
	6- Genellikle, içinde yer aldığım grupların lideri olmak isterim.	.651	
	7-Ben bir lideri aktif olarak destekleyen, fakat lider olarak görevlendirilmeyi tercih etmeyen biriyimdir.	.502	
	8- İçinde yer aldığım grup ya da takımların çoğunda sorumluluğu üzerime alma eğilimine sahibim.	.537	
Çıkarıcı Liderlik Etme Motivasyonu (CLEM)	1-Bir gruba liderlik etmek sadece benim için belirgin avantajlar sağlıyorsa ilgimi çeker.	.682	18,251
	2-Liderlik rolü bana herhangi bir fayda sağlamayacaksa asla liderliği kabul etmem.	.732	
	3-Sadece benim için fayda sağlayacağımı bilirsem grup liderliği rolünü kabul edebilirim.	.730	
	5-Bir gruba liderlik etmeyi kabul edersen “benim bu işten çıkarım ne olacak” bilmek isterim.	.763	
	8-O kadar çok endişelenecek problemlerim var ki grubumdaki diğer üyelerin sorunları ile ilgilenemiyorum.	.603	
	9-Başkalarına liderlik etmek onurlu bir işten ziyade kirli bir iştir.	.642	
Sosyal Normatif Liderlik Etme Motivasyonu (SNLEM)	1-Benden istendiğinde başkalarına liderlik etmenin bir görev olduğunu hissediyorum.	.576	8,669
	2-Grup üyeleri ne zaman liderlik etmemi istese ya da beni aday gösterse kabul ederim.	.641	
	3-Bana, diğerlerine liderlik etmenin değerli olduğuna inanmam öğretildi.	.700	
	4- İnsanlara, liderlik rolü ya da pozisyonları teklif edildiğinde kabul etmeleri en doğru davranıştır.	.753	
	5-Bana, başkalarına liderlik etmek için her zaman gönüllü olmam gerektiği öğretildi.	.661	
	6-Liderlik görevi teklif edildiğinde geri çevirmek doğru değildir.	.608	
	7-Liderlik teklif edilmesi bir onur ve ayrıcalıktır.	.619	
	8-İnsanlar, başkalarının kendilerine teklif etmesini ya da aday göstermesini beklemek yerine kendileri liderlik için gönüllü olmalıdırlar.	.699	
Açıklanan Toplam Varyans %			48.473
KMO			,810
Barlett Testi			
Ki-Kare (df=190)			1244.155
sig			,000
* Kesinlikle katılıyorum - Kesinlikle katılmıyorum aralığında 5’li ölçek kullanılmıştır			

LEM ölçeği duyuşsal kimlik LEM (DKLEM), çıkarıcı LEM (CLEM), sosyal normatif LEM (SNLEM) boyutlarını içeren 27 sorudan oluşmaktadır.

Tablo 4’de görüldüğü gibi, keşfedici faktör analizi sonucu LEM ölçeğinin 3 faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Sosyal Normatif LEM alt boyutunun faktör yükleri 0,576 ile 0,753 aralığında; Çıkarıcı LEM alt boyutunun faktör yükleri 0,603 ile 0,763 aralığında; Duyuşsal-Kimlik LEM alt boyutunun faktör yükleri 0,502 ile 0,723 aralığında bulunmuştur.

Duyuşsal-Kimlik LEM boyutundan 3 soru (2-Başkalarına liderlik etmeyi sevmeyen bir yapım vardır, 4-İnsanlar üzerinde sorumluluk sahibi olmaktan hoşlanan bir yapım vardır, 9- Bir grubun lideri olma konusunda nadiren isteksizimdir); **çıkarıcı LEM boyutundan 3 soru** (4- Bana herhangi bir özel ödül ya da fayda sağlamasa bile liderlik rolünü üstlenmeyi kabul edebilirim, 6- Bir gruba liderlik etmeyi kabul edersem asla daha fazla ayrıcalık beklemem, 7- Bir gruba liderlik etmeyi kabul edersem, asla herhangi bir avantaj ya da özel fayda beklemem); **sosyal normatif LEM boyutundan 1 soru** (9- Sadece başkaları bana oy verdiği için lider olmayı asla kabul etmem) faktör yükleri düşük çıktığından analizden çıkartılmıştır. Faktörlerin açıkladığı toplam varyans değeri üzerinden bu üç alt boyutun LEM değişiminin % 48.473’lük kısmını açıklayabildiği belirlenmiştir.

Duygusal zekâ ölçeğinin dört faktörlü ve LEM ölçeğinin üç faktörlü ve alt boyutları ile beraber tek ölçek olarak analizlerde kullanılabilmesi için iki aşamalı (tek faktörlü) doğrulayıcı faktör analizi ve öz yeterlilik ölçeği içinde tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış uyum iyiliği değerleri toplu olarak Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/DF≤5	GFI≥.85	AGFI≥.80	CFI≥.90	TLI≥.90	RMSEA≤.08
Duygusal Zekâ	122.012	98	1.245	0.93	0.902	0.981	0.976	0.035
Duygusal Zekâ İki Aşamalı	126.214	100	1.262	0.927	0.901	0.979	0.975	0.036
LEM	266.952	155	1.722	0.887	0.847	0.901	0.878	0.06
LEM İki Aşamalı	301.228	159	1.895	0.87	0.829	0.874	0.849	0.067
Öz Yeterlilik	55.092	26	2.119	0.943	0.901	0.937	0.913	0.075

NOT: X² = (Chi Square) Ki-Kare değeri; df = Serbestlik Derecesi; CMIN/DF = Parametre sayısı; GFI = (Goodness of fit index) Uyum İyiliği İndeksi; AGFI = (Adjusted Goodness of Fit Index) Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi; CFI = (Comperative Fit Index) Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi; TLI = (Tucker-Lewis Index) Tucker-Lewis indeksi; RMSEA = (Root Mean Square Error of Approximation) Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi.

DFA sonuçları Tablo 6’da görüldüğü üzere duygusal zekâ ölçeğinde dört faktörlü (X²=122.012, df=98, CMIN/DF=1.245, GFI=0.93, AGFI=0.902, CFI=0.981, TLI=0.976, RMSEA=0.035) ve duygusal zeka ölçeği (tek faktörlü) iki aşamalı (X²=126.214, df=100, CMIN/DF=1.262, GFI=0.927, AGFI=0.979, CFI=0.979, TLI=0.975, RMSEA=0.036) uyum iyiliği değerleri elde edilmiştir. LEM ölçeği üç faktörlü (X²=266.952, df=155, CMIN/DF=1.722, GFI=0.887, AGFI=0.847, CFI=0.901, TLI=0.878, RMSEA=0.06) ve LEM ölçeği (tek faktörlü) iki aşamalı (X²=301.228, df=159, CMIN/DF=1.895, GFI=0.87, AGFI=0.829, CFI=0.874, TLI=0.849, RMSEA=0.067) ise, CFI ve TLI değerleri için kabul edilebilir bir sınırdan uyum iyiliği değeri elde edilememiştir.

Bu iki ölçek için diğer değerlerin uyum iyiliği değerleri elde edilmiştir. CFI ve TLI değerlerinin de kabul edilebilir uyum iyiliği sınırına çok yakın olması nedeniyle bütün değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizleri sonucu mükemmel bir uyum iyiliği olmasa da, kabul edilebilir bir uyum iyiliği değerlerini sağladığı söylenebilir. Öz yeterlilik ölçeğinde tek faktörlü (X²=55.092, df=26, CMIN/DF=2.119, GFI=0.943, AGFI=0.901, CFI=0.937, TLI=0.913, RMSEA=0.075) uyum iyiliği değerleri elde edilmiştir (Becker vd., 2004: 20-12, Byrne, 2010: 73-84; Turunç ve Çelik, 2010: 196; Maqbool, 2014: 115).

DFA sonrası öz yeterlilik, duygusal zekâ ve LEM ölçeklerinde yer alan boyutlar ilgili ortalama, standart hata, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis), korelasyon ve güvenilirlik değerleri toplu olarak Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Hata	Çarpıklık	Basıklık	Öz Yeterlilik	DKLEM	CLEM	SNLEM	KDD	BDD	DK	DZ
Öz Yeterlilik	3.8857	.74840	-.835	1.419	(.823)							
DKLEM	3.2794	.90999	.033	-.346	.186**	(.708)						
CLEM	2.5704	1.06749	.236	-.865	-.002	-.284**	(.800)					
SNLEM	3.5075	.91818	-.327	.048	.193**	.169*	.172*	(.822)				
KDD	4.1914	.99771	-1.442	1.805	.187**	-.037	-.059	.126	(.872)			
BDD	4.0854	.85627	-.968	.745	.282**	.157*	-.092	.295**	.432**	(.814)		
DK	3.8920	.89521	-.777	.364	.401**	.137	-.025	.255**	.370**	.453**	(.747)	
DD	3.5063	1.05452	-.570	-.328	.213**	.007	.029	.116	.292**	.304**	.395**	(.764)

*0,05 düzeyinde anlamlı

**0,01 düzeyinde anlamlı

NOT: DKLEM= Duyuşsal Kimlik LEM, CLEM= Çıkarıcı LEM, SNLEM= Sosyal Normatif LEM, KDD= Kendi Duygularını Değerlendirme, BDD= Başkalarının Duygularını Değerlendirme, DK= Duygu Kullanımı, DD= Duygu Düzenlenmesi.

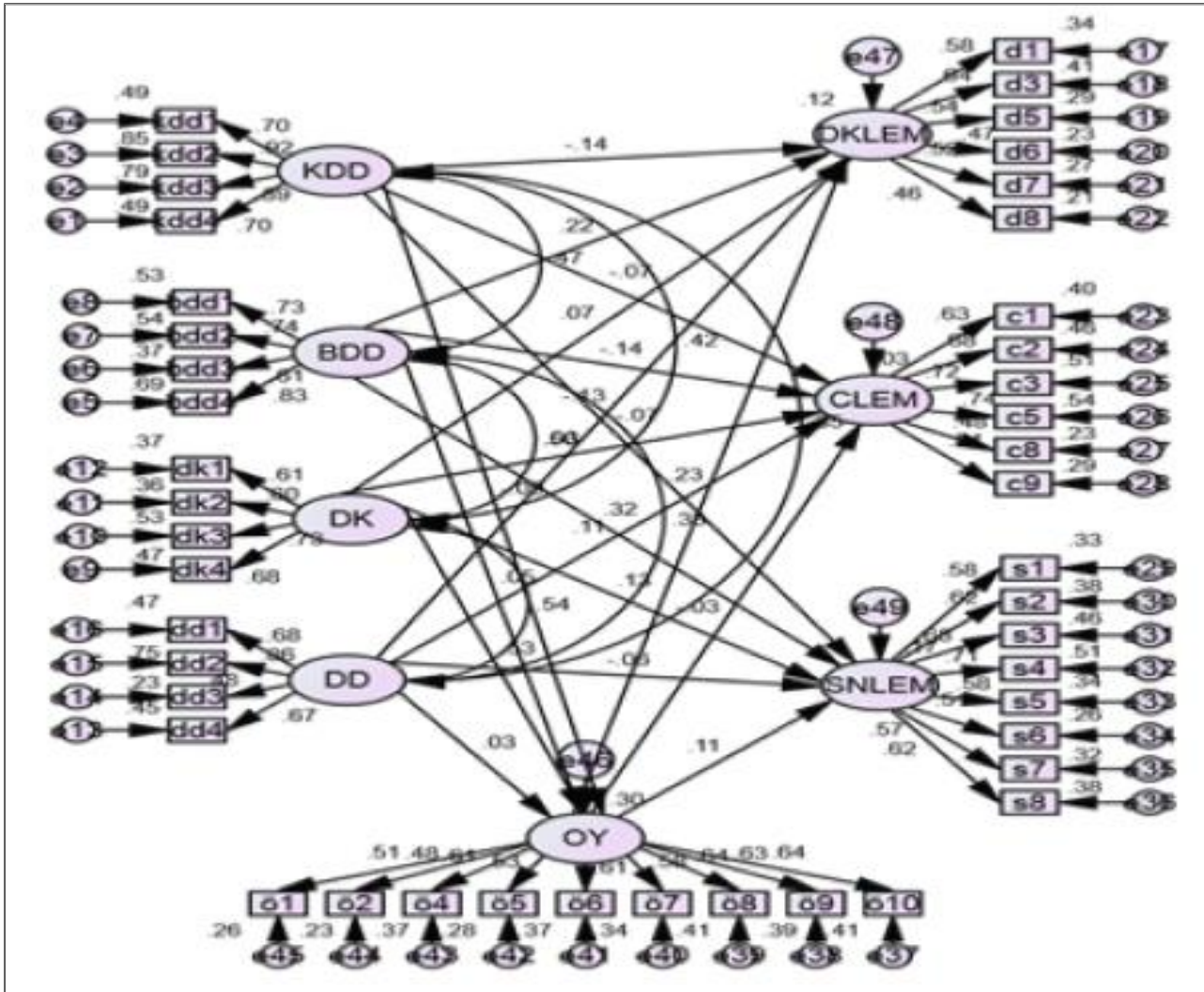
YEM’de verilerin çok değişkenli normal bir dağılıma sahip olması önemli varsayımlardan biri olarak ifade edilmektedir (Çetin vd., 2015: 25). Tablo 6’da her bir ölçeğe ilişkin ortalama ve standart hata, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri yer almaktadır. AMOS yazılımında kullanılan formül gereği normal bir dağılım için çarpıklık ve basıklık değerinin sıfır olması gerekmektedir. Tablo 6’da yer aldığı üzere her iki değer de ölçekler için sıfır değerinin etrafında yer almaktadır (çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) +/-2,0 arasında).

Bu nedenle veri setinin yaklaşık olarak normal dağıldığını ifade edebiliriz. Yine, Tablo 6’da yer alan bulgular incelendiğinde; duygusal kimlik LEM ile öz yeterlilik; sosyal normatif LEM ile öz yeterlilik, kendi duygularını değerlendirme ile öz yeterlilik, başkasının duygularını değerlendirme ile öz yeterlilik, duygu kullanımı ve duygu düzenlenmesi ile öz yeterlilik; başkalarının duygularını değerlendirme ile sosyal normatif LEM; duygu kullanımı ile sosyal normatif LEM; başkasının duygularını düzenleme, duygu kullanımı ve duygu düzenlenmesi ile kendi duygularını değerlendirme; duygu kullanım ve duygu düzenlenmesi ile başkalarının duygularını değerlendirme; duygu düzenleme ile duygu kullanımı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı korelasyonlar olduğu görülmektedir.

Aynı zamanda çıkarıcı LEM ile duygusal kimlik LEM arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ve anlamlı korelasyonlar olduğu görülürken, sosyal normatif LEM ve başkalarının duygularını değerlendirme ile duygusal kimlik LEM; sosyal normatif LEM ile çıkarıcı LEM arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı korelasyonlar olduğu da tespit edilmiştir. Bunun yanında, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucu ölçeklerde yapılan değişiklikler de göz önüne alınarak her bir ölçeğin değişkenlerinin güvenilirlik değerlerine (Cronbach Alpha katsayıları) bakılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach’s Alpha katsayılarının 0,70’in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar bize ölçeklerde yer alan değişkenlerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Hipotezleri test etmek için Şekil 2’deki yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve modelin uyum iyiliği değerleri Tablo7’de ve regresyon ağırlıkları da Tablo 8’de yer almaktadır.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 7. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	df	CMIN/DF≤5	GFI≥.85	AGFI≥.80	CFI≥.90	TLI≥.90	RMSEA≤.08
Yapısal Model	1202.108	896	1.342	0.806	0.775	0.903	0.893	0.042

Tablo 7’de görüldüğü üzere yapısal eşitlik modelinde X²=1202.108, df=896, CMIN/DF=1.342, GFI=0.806, AGFI=0.775, CFI=0.903, TLI=0.893, RMSEA=0.042 değerleri elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde CMIN/DF, CFI ve RMSEA değerleri iyi uyum değerlerini sağlamıştır. Diğer değerler ise kabul edilebilir sınıra çok yakın değerler aldığından yapısal modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliği değerlerini (Becker vd., 2004: 20-12, Byrne, 2010: 73-84; Turunç ve Çelik, 2010: 196; Maqbool, 2014: 115) sağladığı kanaatine varılmıştır. Yapısal modelin geçerliliği ile ilgili uyum iyiliği kriterleri değerlendirildikten sonra, regresyon katsayılarına da Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Yapısal Model Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol	Tahmin	Standart Hata	t Değeri	Anlamlılık (p)
Öz Yeterlilik <--- KDD	-0.153	0.099	-1.549	0.121
Öz Yeterlilik <--- BDD	0.002	0.101	0.016	0.987
Öz Yeterlilik <--- DK	0.635	0.168	3.774	***
Öz Yeterlilik <--- DD	0.027	0.099	0.272	0.786
DKLEM <--- KDD	-0.137	0.105	-1.307	0.191
CLEM <--- KDD	-0.078	0.114	-0.689	0.491
SNLEM <--- KDD	0.003	0.119	0.023	0.982
DKLEM <--- BDD	0.279	0.107	2.594	0.009
CLEM <--- BDD	-0.203	0.117	-1.738	0.082
SNLEM <--- BDD	0.391	0.126	3.102	0.002
DKLEM <--- DK	0.001	0.183	0.003	0.997

Tablo 8 (Devamı). Yapısal Model Regresyon Ağırlıkları

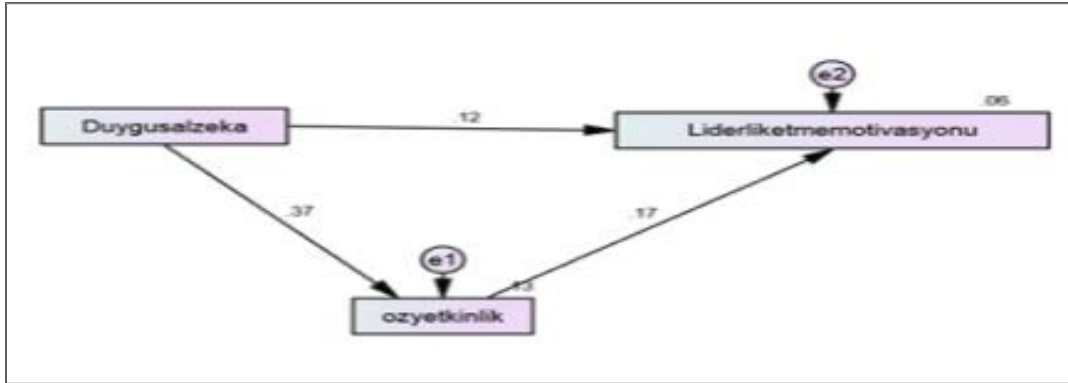
CLEM	<---	DK	0.038	0.203	0.188	0.851
SNLEM	<---	DK	-0.015	0.211	-0.071	0.943
DKLEM	<---	DD	-0.059	0.102	-0.573	0.567
CLEM	<---	DD	-0.013	0.113	-0.114	0.909
SNLEM	<---	DD	-0.053	0.116	-0.456	0.648
DKLEM	<---	Öz Yeterlilik	0.219	0.126	1.737	0.082
CEM	<---	Öz Yeterlilik	0.004	0.132	0.032	0.974
SNLEM	<---	Öz Yeterlilik	0.234	0.14	1.669	0.095

*** p<0,01

NOT: DKLEM= Duyuşsal Kimlik LEM, CLEM= Çıkarırsız LEM, SNLEM= Sosyal Normatif LEM, KDD= Kendi Duygularını Değerlendirme, BDD= Başkalarının Duygularını Değerlendirme, DK= Duygu Kullanımı, DD= Duygu Düzenlenmesi.

Tablo 9’da görüldüğü üzere on dokuz araştırma hipotezinin üç tanesi kabul edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, “**H_{3.4}**: Bireylerin duygu kullanım düzeyleri öz yeterlilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir”, “**H_{2.4}**: Bireylerin başkalarının duygularını değerlendirme düzeyleri duyuşsal-kimlik liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” ve “**H_{2.5}**: Bireylerin başkalarının duygularını değerlendirme düzeyleri sosyal normatif liderlik etme motivasyonunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde ifade edilen araştırma hipotezi α : 0,01 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir.

Araştırmada öz yetkinlik değişkeninin aracılık rolü test etmek için veriye 1000’lik bootstrape uygulanmıştır ve monte carlo seçeneği seçilmiştir. Test edilen model Şekil 3’de, modelin regresyon ağırlığı değerleri Tablo 10’da gösterilmiştir. Aracılık etkisinde toplam etkiler, standardize edilmiş doğrudan ve dolaylı etkiler, güven aralığı alt limit ve üst limit değerleri ile bootstrape dolaylı etkiler anlamlılık değerlerine bakılmıştır.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Aracı Değişken Test Modeli

Tablo 9. Ana Model Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol		Tahmin	Standart Hata	t Değeri	Anlamlılık (P)	
Öz yetkinlik	<---	Duyuşsal Zekâ	0.397	0.072	5.538	***
LEM	<---	Öz Yeterlilik	0.129	0.058	2.237	0.025
LEM	<---	Duyuşsal Zekâ	0.1	0.062	1.608	0.108

*** p<0,01

Tablo 9’da görüldüğü üzere dört temel araştırma hipotezinin iki tanesi kabul edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, “**H₁**: Bireylerin öz yeterlilik düzeyleri liderlik etme motivasyonlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde ifade edilen araştırma hipotezi α : 0,01 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Aynı zamanda “**H₃**: Bireylerin duyuşsal zekâ düzeyleri öz yeterlilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde ifade edilen araştırma hipotezleri de α : 0, 05 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir.

Genel olarak incelendiğinde aracılık testi sonucunda dolaylı etkiler görülmüş ve görülen bu dolaylı etkilerin anlamlı olduğu bulgusu elde edilmiştir. Fakat regresyon değerlerine bakıldığında duyuşsal zekânın liderlik etme motivasyonunu anlamlı olarak etkilemediği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, “**H₂**: Bireylerin duyuşsal zekâ düzeyleri liderlik etme motivasyonlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” şeklinde ifade edilen araştırma hipotezi reddedilmiştir. Aynı zamanda “**H₄**:

Bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin, duygusal zekâları ile liderlik etme motivasyonları arasındaki ilişkide anlamlı ve pozitif yönde aracılık etkisi vardır” şeklinde ifade edilen araştırma hipotezleri de reddedilmiştir. Bu nedenle duygusal zekânın liderlik etme motivasyonu üzerindeki etkisinde öz yetkinliğin aracılık rolü bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. SONUÇLAR

Bu çalışmada duygusal zekâ, LEM ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkilerin ve duygusal zekâ ile LEM arasındaki ilişkideki öz yeterliliğin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Genel olarak sonuçlar, LEM ve öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler daha fazla liderlik rolünü üstlenme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Literatürle uyumlu olan bu bulgu öz yeterlilik ve LEM arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmada da (örneğin; Boush, 2009; Smith, 2010; Porter, 2011) doğrulanmıştır. Öz yeterlilik, birçok farklı alanda motivasyon için temel faktör olarak görülmektedir. Bir hedefe ulaşmak, bir konuda ustalaşmak veya bir beceri geliştirmek için zorlukların veya engellerin başarıyla aşılması yüksek öz yeterlilik duygusu kazandırmaktadır. Fakat tekrarlanan başarısızlıklar ve büyük hayal kırıklıkları düşük öz yeterlilik duygusuna yol açarak motivasyonu zayıflatabilir. Bu doğrultuda, akademik alanda yüksek öz yeterliliğe sahip bir öğrencilerin, liderlik etme motivasyon düzeylerinin de yüksek olmayabileceği düşünülmektedir.

Duygusal zekânın öz yeterlilik ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu yüksek duygusal zekâyâ sahip kişilerin daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip olduklarını ifade etmektedir. Sosyal bilişsel teori öz yeterliliğin gelişmesine ve gerçekleşmesine yol açan temel etkenler olarak duygusal zekâ teorisindeki gibi öz farkındalık, öz düzenlenme ve kendini kontrol etmeyi vurgulamaktadır. Dolayısıyla, kişinin kendi ve diğerlerinin duyguları tanıma ve kontrol etmeyi etkileyen duygusal zekâ öz yeterliliğin geliştirme sürecinde önemli roller oynayabilir. Literatürle uyumlu olan bu bulgu, duygusal zekâ ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmada da (örneğin; Gundlach vd., 2003; Tsai vd., 2011; Ramchunder ve Martins, 2014) doğrulanmıştır. Duygusal zekâ ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin açıklanmasında, duygusal zekânın duyguları doğru algılama, değerlendirme ve ifade etme; düşünmeye yardımcı olan duygulara erişebilme ve/veya bunları üretebilme; duyguları ve duygusal bilgiyi anlama; duygusal ve entelektüel büyümeyi teşvik etmede duyguları düzenleyebilme yeteneklerini (Mayer ve Salovey 1997: 10) ve öz yeterlilik inançları da düşünme biçimi oluşturmada harekete geçirip kullanabilme ve bir problemi çözmek için gerekli etkinlikleri organize etme ve karar verme yeteneklerini (Bandura, 1982: 123; Bandura, 1989: 1175-1176) etkilediği söylenebilir. Her iki yapı da bireylerin çevresel baskılar ve gereksinimlerle başa çıkma becerilerini geliştiren bir dizi yetenekten oluşmaktadır. Bu doğrultuda, her iki değişkenin birbiri ile pozitif bir ilişki içinde oldukları ve birbirlerini öngörebildikleri görülmektedir.

LEM ve duygusal zekâ düzeyleri arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla, duygusal zekâ ve LEM arasındaki ilişkide öz yeterlilik düzeyinin aracılık rolü ile ilgili anlamlı ilişkiler de görülmemiştir. Oysa ki yapılan araştırmalar duygusal zekâ ve LEM ile pozitif yönde ilişkili olduğunu (örneğin; vd., 2011; Krishnakumar ve Hopkins, 2014) doğrulamaktadır. Genellikle, duygusal zekânın LEM ile ilişkili olduğunu kanıtlayan araştırmalar lisans düzeyinde eğitim alan öğrenciler ya da askeri personel üzerinde yapılmıştır. Literatürde duygusal zekânın yaş ve deneyimle gelişim göstereceği (Mayer vd., 2004: 209) ileri sürülmektedir. Bu noktada, örneklemin önlisans öğrencilerinden oluşması araştırmamızı olumsuz etkilediği kanaatine varılmıştır. Daha sonraki araştırmalarda örneklemin büyük tutulması ve diğer çalışmalardaki gibi farklı gruplar üzerine uygulanması halinde sonuçların literatürle uyumlu olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Ashkanasy, N. and Daus, C.; (2005), “Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 No. 4, pp. 441-52.

- Amit, K. & Bar-Lev, S.; (2012), "Motivation-to-lead in multicultural organizations: The role of work scripts and political perceptions", *Journal of Leadership & Organizational Studies* 20(2), 169-194.
- Amit, K., Lisak, A., Popper, M. and Gal, R.; (2007), "Motivation to Lead: Research on the Motives for Undertaking Leadership Roles in the Israel Defense Forces (IDF)", *Military Psychology*, 2007, 19(3), 137-160
- Bandura, A.; (1982), "Self-Efficacy Mechanism in Human Agency" *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A.; (1989), "Human Agency in Social Cognitive Theory", *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Barling, J., Slater, F. and Kelloway, E. K.; (2000), "Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study", *Leadership & Organization Development Journal* 21(3), 157-161.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.; (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Basım H, Korkmazıyürek H, Tokat A. ; (2008) Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19):121-130.
- Becker, A., Hagenberg, N., Roessner, V., Woerner, W. & Rothenberger, A.; (2004), "Evaluation of the self-reported SDQ in a clinical setting: Do self-report tell us more than ratings by adult informants?" *European Child and Adolescent Psychiatry*, 13, 17-24.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D.; (2003), "Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E. and Salovey, P.; (2011), "Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success", *Social and Personality Psychology Compass* 5(1), 88-103
- Boush, S.; (2009), "Third Culture Kids and Host Country Nationals: The Impact of Sociocultural Values, Multiculturalism, and Self-Efficacy on the Motivation to Lead in a Globalized World", (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3377760).
- Byrne, B.M.; (2010), "Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts", *Applications, and Programming*, (2nd ed.). New York -London: Taylor & Francis Group.
- Chan, K. Y., & Drasgow, F.; (2001), "Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation-to-lead". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481-498.
- Chan, K. Y., Rounds, J., & Drasgow, F.; (2000), "The relation between vocational interests and the motivation to lead". *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 226-245.
- Cho, Y., Harrist, S., Steele, M., & Murn, L. T.; (2015), "College student motivation to lead in relations to basic psychological need satisfaction and leadership self-efficacy". *Journal of College Student Development*, 56(1), 32-44.
- Clemmons, III, A. B., & Fields, D.; (2011). "Values as determinants of the motivation to lead. *Military Psychology*", 23(6), 587-600.
- Chen, G., & Bliese, P. D.; (2002), "The role of different levels of leadership in predicting self- and collective efficacy: Evidence of a discontinuity". *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 549-556.

- Ciarrochi, J.V., Chan, A.Y.C., & Caputi, P.; (2000), "A critical evaluation of the emotional intelligence construct". *Personality and Individual Differences*, 28, 539-561.
- Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E.; (2015), "Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü", *Electronic Journal of Vocational Colleges, İnsan Kaynakları Yönetimi Özel Sayısı*, 5(2), 18 -31.
- Dries, N., & Pepermans, R.; (2012), "How to identify leadership potential: Development and testing of a consensus model". *Human Resource Management*, 51(3), 361-385.
- Eccles, J. S. and Wigfield, A.; (2002), "Motivational Beliefs, Values, and Goals", *Annu. Rev. Psychol* 53, 109–32.
- Erickson, R.; (2005), "Exploring the antecedents of MTL and the effects of collective efficacy" (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 305379379)
- George, J. M.; (2000), "Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence", *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Gist, M. E.; (1987) "Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management", *The Academy of Management Review*, 12(3), 472-485.
- Gundlach, M. J., Martinko, M. J., and Douglas, S. C.; (2003), "Emotional Intelligence, Causal Reasoning, And The Self-Efficacy Development Process", *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(3), 229-246.
- Hong, Y., Catano, V. M., & Liao, H.; (2011), "Leader emergence: The role of emotional intelligence and motivation-to-lead". *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 320-343.
- Hong, Y.; (2005), "Motivation to lead: Antecedents and resulting leader emergence" (Unpublished doctoral dissertation). Saint Mary's University, Nova Scotia, Canada
- Hoyt, C. L, Murphy, S. E., Halverson, S. K. and Watson, C. B.; (2003), "Group Dynamics: Theory, Research, and Practice", 7(4), 259–274.
- Ilies, R., Judge, T. and Wagner, D.; (2006), "Making Sense of Motivational Leadership: The Trail from Transformational Leaders to Motivated Followers", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 1-23.
- Quebbeman, A. J. and Rozell, E. J.; (2002), "Emotional intelligence and dispositional affectivity as moderators of workplace aggression: The impact on behavior choice", *Human Resource Management Review* 12, 125-143.
- Jamali, D., Sidani, Y. and Abu-Zaki, D.; (2008), "Emotional intelligence and management development implications", *Journal of Management Development*, 27(3), 348-360.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C.; (2004), "Managing emotions during team problem solving: emotional intelligence and conflict resolution", *Human Performance*, 17, 195–218.
- Judge, T. A., & Bono, J. E.; (2001), "Relationship of core self-evaluations traits — Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability —with job satisfaction and performance: A meta analysis". *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Johnson, R. E., Venus, M., Lanaj, K., Mao, C. and Chang, C.; (2012), "Leader Identity as an Antecedent of the Frequency and Consistency of Transformational, Consideration, and Abusive Leadership Behaviors". *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1262-1272.
- Krauss, S. E., & Abdul Hamid, J.; (2013), "Exploring the relationship between leadership development and undergraduate student motivation-to-lead among a Malaysian sample". *Journal of Further and Higher Education*, 39(1), 1-26.

- Krishnakumar, S., & Hopkins, K.; (2014), "The role of emotion perception ability in motivation to lead". *Management Research Review*, 37(4), 334-347.
- Ladegard, G. and Gjerde, S.; (2014), "Leadership coaching, leader role-efficacy, and trust in subordinates. A mixed methods study assessing leadership coaching as a leadership development tool", *The Leadership Quarterly*, 1-16.
- Law, K.S., Wong, C.S., & Song, L.J.; (2004), "The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies". *Journal of Applied Psychology*, 89, 483-496.
- Lu, C., Siu, O. and Cooper C. L.; (2005), "Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy", *Personality and Individual Differences* 38, 569-578.
- Luszczynska, A., Gutie´rrez-Don˜a, B. and Schwarzer, R.; (2005), "General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries", *International Journal of Psychology*, 40(2), 80–89.
- Lopes, P. N. Grewal, D., Kadis, J., Gall, M. and Salovey, P.; (2006), "Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work", *Psicothema* 18, 132-138.
- Marangoz, M., Paksoy, H. M., Paksoy, S., Özçalıcı, M and ÇELİKKAN, H;. (2014), "Modeling attitude towards organic foods: A research on adolescents", *Business Management Dynamics*, 3(7), 40-49.
- Mayer, J. D., DiPaolo, M. T., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54, 772–781.
- Mayer, J. D. ve Salovey, P.; (1995), "Emotional intelligence and construction and regulation of feelings". *Applied and Preventing Psychology*, 4, 197-208.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. and Salovey, P.; (2000), "Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence", *Intelligence*, 27, 267-98.
- Mayer, J. D., & Cobb, C. D.; (2000), "Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense?", *Educational Psychology Review*, 12, 163–183.
- Maqbool, M.; (2010), "The Impact Of Emotional Intelligence On Self Efficacy Of Health Staff In Jammu And Kashmir", *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 1(1). 108-122.
- Ono, M., Sachau, D. A., Deal, W. P., Englert, D. R., & Taylor, M. D.; (2011), "Cognitive ability, emotional intelligence, and the big five personality dimensions as predictors of criminal investigator performance". *Criminal Justice and Behavior*, 38(5), 471-491.
- Prati, L. M., Douglas, C., Ferris, G. R. Ammeter, A. P. and Buckley, M. R.; (2003), "Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness", and Team Outcomes, *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1) 21-40.
- Pajares, F.; (1996), "Self-Efficacy Beliefs in Academic Settings", *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Petrides, K. V., & Furnham, A.; (2001), "Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies". *European Journal of Personality*, 15, 425–448.
- Petrides, K. V., Frederickson, N., & Furnham, A.; (2004), "The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school". *Personality and Individual Differences*, 36, 277–293.
- Pfeiffer, S. I.; (2001), "Emotional intelligence: Popular but elusive construct", *Roeper Review*, 23:3, 138-142.

- Porter, T. H.; (2011), "The Power of Transformational Leadership: The Effect on Self-Efficacy, Spirituality, and MTL", (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3480381),
- Ramchunder, Y., & Martins, N. (2014). The role of self-efficacy, emotional intelligence and leadership style as attributes of leadership effectiveness. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), 1-11.
- Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G.; (2001), "Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence?", *Some new data and conclusions. Emotion*, 1, 196–231.
- Rosete, D. and Ciarrochi, J.; (2005), "Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness", *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A.; (2011), "Bilim, Felsefe ve Metodoloji", İstanbul, Alkım.
- Salovey, P., & Mayer, J. D.; (1990), "Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality", 9(3), 185-211.
- Schunk, D. H.; (1984), "Enhancing Self-Efficacy and Achievement Through Rewards and Goals: Motivational and Informational Effects", *The Journal of Educational Research*, 78(1), 29-34.
- Schunk, D. H.; (1989), "Self-Efficacy and Achievement Behaviors", *Educational Psychology Review*, 1(3), 173-208.
- Schunk, D. H.; (1991), "Self-Efficacy and Academic Motivation", *Educational Psychology Review*, 26(3 & 4), 207-231.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L.; (1998), "Development and validation of a measure of emotional intelligence". *Personality and Individual Differences*, 25, 167–177.
- Salovey, P., & Grewal, D.; (2005), "The science of emotional intelligence". *Current Directions in Psychological Science*, 14, 281–285.
- Schwarzer, R. Mueller, J. & Greenglass E.; (1999), "Assessment of perceived general self-efficacy on the internet: Data collection in cyberspace", *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 12(2), 145-161.
- Şeşen, H.; (2010), "Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli İle Testi", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Smith, J. P.; (2010), "The Effects of Self-Efficacy and Spirituality on the Job Satisfaction and Motivation to Lead Among Redeploying Soldiers as Moderated by Transformational Leadership", (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No.
- Tsai, M., Tsai, C. and Wang, Y.; (2011), "A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment : A case study of the Banking Industry in Taiwan", *African Journal of Business Management*, 5(13), 5319-5329.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010), Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi* 17(2), 183-206.
- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C.; (2004), "Emotional intelligence: a meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net". *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71–95.
- Villanueva, J. J. and Sánchez, J.C.; (2007), "Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy: Their Relationship with Collective Efficacy", *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 349-357.

- Yeşilay, A.; (1996), “Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi”, <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> (Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2017).
- Waldman, D. A., Galvin, B. M., & Walumbwa, F. O.; (2012), “The development of motivation-to-lead and leader role identity”. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 156-168.
- Wong, C., & Law, K.S.; (2002), “The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study”. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Wood, R. Bandura, A.; (1989), “Social Cognitive Theory of Organizational Management”, *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., Miles, A. K., & Kiewitz, C.; (2001),”Beyond self-efficacy: Interactive effects of role conflict and perceived collective efficacy”. *Journal of Managerial Issues*, 8(4), 483-499.
- Zimmerman, B. J.; (2000), “Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn”, *Contemporary Educational Psychology* 25, 82–91.