



ANATOLIAN JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES AND EDUCATION

DUYGUSAL ZEKÂ VE LİDERLİK TARZININ İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ROLÜ

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIP STYLE IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Belgin Aksoy

*İnsan Kaynakları Danışmanı , İstanbul Aydın Üniversitesi, belgin_aksoy@hotmail.com, ORCID
ID:0009-0004-5390-2080*

ÖZET

Bu makalede, duygusal zekâ (DZ) ve liderlik tarzlarının insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Duygusal zekâ; bireyin kendi ve başkalarının duygularını tanıma, anlama ve yönetme becerisi olarak tanımlanmış, özellikle iş yerinde empati, çatışma yönetimi ve etkili iletişim gibi yönleriyle önemi vurgulanmıştır. Liderlik tarzları; otokratik, demokratik, dönüştürücü ve hizmetkâr liderlik biçimlerinde sınıflandırılmış ve her birinin insan kaynakları süreçleri üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Yüksek duygusal zekâyâ sahip liderlerin genellikle dönüştürücü ve demokratik liderlik stillerini benimsediği ve bu liderlik biçimlerinin çalışan bağlılığı, memnuniyeti ve verimliliği artırdığı ifade edilmiştir. Ayrıca, İK yönetiminde duygusal zekânın uygulamalı bir araç olarak nasıl kullanılabileceğine dair önerilere yer verilmiştir. İşe alım, eğitim ve liderlik geliştirme programlarında Duygusal Zeka ölçümlerine dayalı kararların önemi vurgulanmıştır. Sonuç olarak, makale; duygusal zekânın liderlik tarzlarını şekillendirdiğini ve insan kaynakları yönetiminin başarısında kritik rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle kurumların Duygusal Zeka gelişimini destekleyen politikalar geliştirmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Duygusal Zekâ, Liderlik, İnsan Kaynakları.

ABSTRACT

This article examines the impact of emotional intelligence (EI) and leadership styles on human resource management. EI is defined as an individual's ability to recognize, understand, and manage their own and others' emotions, emphasizing its importance in the workplace, particularly in aspects such as empathy, conflict management, and effective communication. Leadership styles are categorized as autocratic, democratic, transformational, and servant leadership, and the impact of each on human resource processes is evaluated. It is stated that leaders with high EI generally adopt transformational and democratic leadership styles, and that these leadership styles increase employee commitment, satisfaction, and productivity. Furthermore, suggestions are provided for how EI can be used as a practical tool in HR management. The importance of decisions based on EI measurements in recruitment, training, and leadership development programs is emphasized. In conclusion, the article demonstrates that EI shapes leadership styles and plays a critical role in the success of human resource management. Therefore, it is recommended that organizations develop policies that support the development of EI.

Keywords: Emotional Intelligence, Leadership, Human Resources.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, hızla değişen ekonomik, teknolojik ve sosyal dinamikler doğrultusunda yeniden şekillenmektedir. Bu dönüşüm süreci, yalnızca organizasyonel yapıların ve stratejilerin değil; liderlik anlayışlarının ve insan kaynakları (İK) yönetimi yaklaşımlarının da evrim geçirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin başarısında artık yalnızca teknik bilgi ve yetkinlikler değil,

duygusal zekâ (DZ) gibi bireysel beceriler de belirleyici hâle gelmiştir.

Duygusal zekâ; bireyin kendi duygularının farkında olması, bu duyguları yönetebilmesi ve başkalarının duygularını anlayarak sağlıklı sosyal ilişkiler kurabilmesi olarak tanımlanmakta ve liderlik becerileriyle doğrudan ilişkilendirilmektedir. Daniel Goleman'ın (1995) bu alana yönelik çalışmalarıyla birlikte, duygusal zekâ, bireysel başarı kadar örgütsel performans açısından da kritik bir faktör olarak kabul görmeye başlamıştır. Özellikle liderlikte duygusal zekâ unsurlarının ön plana çıkması, çalışan bağlılığı, çatışma yönetimi, empatik iletişim ve takım çalışması gibi insan kaynakları süreçlerinin verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir.

Liderlik tarzları ise otokratik, demokratik, dönüşümcü, hizmetkâr gibi çeşitli biçimlerde sınıflandırılmakta ve her bir tarzın İK uygulamaları üzerindeki etkisi farklılaşmaktadır. Duygusal zekâ seviyesi yüksek liderlerin, özellikle demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarını benimsedikleri görülmektedir. Bu liderlik anlayışları, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve organizasyon içinde daha kapsayıcı, destekleyici bir kültür yaratmaktadır.

Bu çalışma, duygusal zekânın liderlik tarzları üzerindeki etkisini inceleyerek, insan kaynakları yönetimi süreçlerine nasıl entegre edilebileceğini açıklamayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, duygusal zekâ gelişimini destekleyen İK politikalarının kurumsal başarıya katkısı ele alınacaktır. Bu doğrultuda çalışma, teorik bilgiler kadar uygulamalı örneklerle de desteklenmiş ve çağdaş liderlik anlayışlarına dair kapsamlı bir bakış açısı sunmayı hedeflemiştir.

DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMI

Duygusal Zekâ (EQ), kişinin kendisinin yanı sıra başkalarının duygularını da gözleme yeteneği, onları ayırt edebilme ve bu bilgiyi düşünce ve davranışlarına rehber olarak kullanabilmesi olarak tanımlanır.

1990'ların başında Gardner'ın çığır açan “Çoklu Zekâ Kuramı”ndan sonra insanlar, zekânın sadece IQ olmadığını ve birçok çeşidi olduğunu görmeye başladılar. Aklın bunca yıl süren egemenliği yeniden sorgulanmaya başlanırken, duygular git gide daha fazla önem kazanır oldu. Yine aynı yıllarda Mayer ve Salovey duygusal yeteneklerin de zihinsel bir beceri olduğunu ifade ederek, duyguları değişmesi zor olan kişisel özellikler olarak değil, geliştirilebilir yetenekler şeklinde ele aldılar. “Duygusal Zekâ (EQ)” adını verdikleri bu yeni kavram; kişinin kendisinin yanı sıra başkalarının duygularını da gözleme yeteneği, onları ayırt edebilme ve bu bilgiyi düşünce ve davranışlarına rehber olarak kullanabilme olara tanımlanmaktaydı.

Daniel Goleman'ın 1995 de yayınladığı “Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir” kitabı tüm dünyada ses getirdi ve toplumun bu kavramdan haberdar olmasını sağladı. Bu kitapta yayınlanmış araştırmalar sosyal ve duygusal becerilerin, hayatta başarı sağlamak açısından, bireyin mental/zihinsel yeteneklerinden çok daha önemli olabileceğini göstermekteydi. Goleman kitabında duygusal zekâyı “Kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yola devam edebilme, dürtülerini kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkalarının yerine koyabilme ve umut besleme” olarak tanımlamaktaydı.

Literatürdeki güncel çalışmalarda IQ ve duygusal zekâ (EQ) birbirlerine karşıt değil, birbirinden ayrı yetiler olarak tanımlanmaktadır. Bilindik IQ testlerinin aksine duygusal zekâ puanını çıkaran tek bir kalem kâğıt testi yoktur ve hiçbir zaman da olmayabilir ancak, insanı insan yapan niteliklerin çoğu duygusal zekâdan kaynaklanmaktadır.

1. Özbilinç: Kişinin kendisini ve duygularını tanıması, anlaması ve ifade edebilmesidir.
2. Duyguları Yönetebilmek: Duygular oluşurken bunun nedenlerini anlamak ve o duyguyu kontrol edebilmektir.
3. Kendini motive etmek: Kişinin kendisini ve başkalarını yüreklendirebilmesi ve yapılan bir işe odaklanarak o işin sonuçlandırılabilmesi için üretken bir biçimde çalışılması, heyecan ve istek duymasıdır.
4. Empati: Başkalarının duygularına ve ihtiyaçlarına duyarlı olabilmek ve gereksinimlerine cevap verebilmektir.

5. İlişkileri yönetebilmek: İnsanlar arası ilişkilerde başarılı olmak ve olası problemlere çözüm getirebilme ve kriz yönetebilme becerisidir olmak üzere bes ana bileşenden oluşur.

Duygusal Zekanın Gelişmişliğine İşaret Eden Belirtiler Nelerdir?

Duygusal zekâ (EQ), bireyin duygu ve düşünce süreçlerini etkili biçimde yönetebilme kapasitesini yansıtır. Bu kapasite, bireyin özellikle zorlu süreçlerde duygularını ve düşüncelerini kontrol edebilmesi, tepkilerini uygun şekilde yönlendirebilmesiyle kendini gösterir. Zihinsel esneklik ve içsel denge, bu tür durumlarda bireyin psikolojik dayanıklılığını güçlendirir (Goleman, 1995). EQ sahibi bireyler, yaptıkları hataların sorumluluğunu başkalarına atmaksızın doğrudan üstlenirler. Öz-farkındalık, bireyin davranışlarının sonuçlarını değerlendirme ve sorumluluk alma konusunda temel bir rol oynar. Bu özellik, aynı zamanda güven inşası ve etik davranış açısından da önemlidir (Salovey & Mayer, 1990).

Empati kurabilme, duygusal zekânın en temel bileşenlerinden biridir. Yüksek EQ'ya sahip bireyler, çevresindeki insanların duygularını kolayca fark eder ve bu doğrultuda daha etkili sosyal ilişkiler kurar. Bu beceri, özellikle liderlik ve takım çalışması gibi alanlarda iş birliğini ve anlayışı artıran temel faktörlerden biridir (Boyatzis, 2008). Açık fikirli olmak ve değişime uyum sağlamak da duygusal zekânın önemli göstergeleri arasındadır. Yeni durumları tehdit olarak değil, birer gelişim fırsatı olarak görmek; bireyin hem kişisel hem de mesleki yaşamında daha esnek ve uyumlu olmasını sağlar (Goleman, 1995).

Kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanıyabilen bireyler, öz değerlendirme yapma konusunda başarılıdır. Bu farkındalık, kişinin kendi potansiyelini daha iyi yönlendirmesini ve gelişim alanlarını belirlemesini kolaylaştırır. Böylece kişi, hedef belirlemede ve kariyer planlamasında daha gerçekçi ve sağlıklı adımlar atar (Salovey & Mayer, 1990). Özgüven ise duygusal zekânın dışa vurulan bir başka göstergesidir. EQ'su gelişmiş bireyler, yeteneklerine ve kararlarına güven duyar; bu da onları daha kararlı, inisiyatif alabilen ve etkili kişiler hâline getirir. Özgüvenli liderler, ekiplerine de bu duyguyu yansıtarak pozitif bir iş atmosferi yaratabilir (Boyatzis, 2008).

Çevresel olaylara karşı duyarlılık göstermek, bireyin sosyal bilinç düzeyini ve empatik yönünü ortaya koyar. Acı, kriz ya da travmatik olaylar karşısında kayıtsız kalmamak, kişinin duygusal olgunluk düzeyine işaret eder (Goleman, 1995). Bu durum, özellikle insan kaynakları gibi insan odaklı alanlarda önemli bir beceri olarak değerlendirilir. Geçmişte yapılan hatalara uzun süre takılı kalmak yerine, ders çıkararak yoluna devam edebilmek de duygusal zekânın yansımasıdır. Bu beceri, kişinin duygusal dayanıklılığını artırırken, stres ve kaygıyla daha etkili başa çıkmasını sağlar (Salovey & Mayer, 1990).

İş Yerinde Duygusal Zekânın Önemi

Liderlikte önde gelen bir araştırmacı olan Gary Yukl, "Kendini tanımak, kendi ihtiyaçlarını ve belli olaylar meydana gelmesi durumunda muhtemel reaksiyonları anlamayı ve alternatif çözümlerin değerlendirilmesini kolaylaştırır" diyor.

Bolin, "Kendinizle başlamak zorundasınız ve yönetim bir yönüyle sınırlı değil, işin dikkate alınması gereken diğer birçok yönü var" diye belirtiyor. Fakat kendi farkındalığınızı geliştirmenizle başlayarak, diğerlerini daha etkili bir şekilde yönetebilirsiniz. Yönetim, illa ki başkanlık etmek anlamına gelmiyor. Genellikle biri yönetici pozisyonuna terfi edildiğinde başkalarına liderlik etmeye ihtiyaç duyduklarını düşünür ancak ilk önce yalnızca kendi kendinize liderlik edip daha fazla farkındalık yaratarak bu mümkün ". Yöneticiler durumlarda nasıl davranacaklarını anlamalı ve bu yüzden kendilerini baz alarak başlayıp bu yoldan ilerlemeliler. Yaptığımız işi üç alana ayırıyoruz: işi yönlendirmek, kendinizi yönetmek ve başkalarına yön vermek - en önemli unsur kendinizi yönlendirmek ".

Duygusal zekânın etkili olması için, işe kendinizle başlamanız gerekir. Duygusal düzeyde nasıl çalıştıklarını anlamadan, başkalarının refahını, gelişimini ve benlik hissini artıramaz veya geliştiremezsiniz. Liderleri ayıran şey genellikle duygusal zekâ seviyesidir ve daha etkili bir iş yeri ortamı geliştirmeye yardımcı olan da bu becerilerdir. Duygusal zekâ yüksek bireyler; stresle başa

çıkma, çatışmaları yönetmede, empati kurmada ve etkili iletişimde daha başarılıdır. Bu özellikler özellikle takım çalışması ve liderlik açısından kritik öneme sahiptir. İnsan kaynakları yönetiminde, DZ seviyeleri hem işe alım hem de terfi süreçlerinde dikkate alınması gereken önemli göstergelerdir.

Liderlik Tarzlarının Sınıflandırılması

Liderlik tarzları genel olarak aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

- **Dönüşümcü Liderlik** :Dönüşümcü liderler, ekiplerini beklentilerin ötesine geçmeleri için motive ederek değişime ilham verir. Yenilikçiliği teşvik eder ve ortak bir amaç duygusu yaratırlar. Steve Jobs gibi liderler, alışılmışın dışında düşünmeyi teşvik ederek bu tarzın güçlü bir örneğidir.
- **-İşlem Odaklı Liderlik** : Bu liderler, yapı, ödüller ve sonuçlar üzerine odaklanırlar. Oldukça düzenli ortamlarda iyi çalışır, ancak yaratıcılığı kısıtlayabilir.
- **-Demokratik Liderlik** :Bu tarz, karar alma sürecine ekip girdisini dahil eder ve iş birliğini teşvik eder. Demokratik liderler, güven oluşturma ve ekip moralini artırma konusunda harikadır.
- **-Otoriter Liderlik** :Otoriter liderler yukarıdan aşağıya bir yaklaşım benimser, kararları bağımsız olarak alırlar. Kriz durumlarında etkili olsa da, bu tarz aşırı kullanıldığında ekip üyelerini yabancılaştırabilir.
- **-Serbest Bırakıcı (Laissez-Faire) Liderlik** ; Bu tarz, ekip üyelerine kendilerini yönetmeleri için yüksek düzeyde güven sağlar. Özerkliği teşvik eder ancak motivasyonu düşük ekiplerle risk oluşturabilir.
- **-Hizmetkâr Liderlik** ;Hizmetkâr liderler, ekibin ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önüne koyar. Kişisel ve profesyonel gelişimi teşvik eder, güven ve destek dolu bir ortam yaratırlar. Eğitim, sağlık ve sivil toplum kuruluşlarında bu liderlik tarzına sıkça rastlanır. Ekip öncelikli yaklaşımı sayesinde, hizmetkâr liderler sadakati artırır ve uzun vadeli başarı sağlar.
- **-Karizmatik Liderlik** ;Karizmatik liderler, kişisel cazibeleri ve ilham verme yetenekleriyle ekibini etkiler. Genellikle çekici bir kişiliğe sahip olan bu liderler, takipçilerini vizyonlarına inandırır. Ancak, bu tarz liderlerin aşırıya kaçması, ekibin lider bağımlılığı geliştirmesine neden olabilir ve liderin yokluğunda ekip zayıf kalabilir.
- **-Bürokratik Liderlik**; Bu liderlik tarzı, katı kurallar ve süreçlere uyulmasına vurgu yapar. Bürokratik liderler, güvenlik, tutarlılık ve hassasiyetin kritik olduğu ortamlarda başarılıdır; örneğin, üretim ve sağlık sektörlerinde. Ancak, bu tarz yenilikçiliği ve esnekliği sınırlayabilir.
- **-Durumsal Liderlik** ;Durumsal liderler, ekiplerinin ihtiyaçlarına ve mevcut koşullara göre yaklaşımlarını uyarlar. Esneklik, bu tarzın temel özelliğidir. Dinamik ve sürekli değişen ortamlar için idealdir. Durumsal liderler, gerektiğinde otoriter, demokratik veya dönüşümcü bir tarz benimseyebilir.
- **-Koçluk Liderliği**; Koçluk liderleri, bireysel büyümeye ve mentorluk yapmaya odaklanırlar. Ekip üleriyle yakın çalışarak onların becerilerini ve kariyer hedeflerini geliştirmelerine yardımcı olurlar. Uzun vadeli gelişim ve halef planlaması için etkili bir liderlik tarzıdır.

Her liderlik tarzı, kendi güçlü yanlarına ve zorluklarına sahiptir. Etkili bir lider, bu tarzlardan hangisinin ne zaman uygulanacağını bilerek maksimum etki sağlar.

Liderlik Tarzlarının İnsan Kaynaklarına Etkisi

Liderlik tarzı, insan kaynakları uygulamalarında; performans değerlendirme, kariyer planlaması, ödüllendirme ve çalışan bağlılığı gibi süreçleri doğrudan etkiler. Dönüştürücü ve demokratik liderlik tarzları, daha yüksek çalışan memnuniyeti ve bağlılığı ile ilişkilidir. Bu tarzlar, özellikle duygusal zekâ becerilerinin güçlü olduğu liderler tarafından daha etkili bir şekilde uygulanabilmektedir.

Liderlik Tarzlarında Sık Yapılan Hatalar

Liderlikte mükemmellik nadiren bulunur; çoğu lider zaman içinde çeşitli hatalar yapar ve bu hatalardan öğrenerek gelişir. Ancak, belirli kalıplaşmış hataların farkında olmak, etkili liderlik için kritik bir avantaj sağlar. Bu hatalardan biri, liderin tek bir liderlik tarzına aşırı bağlı kalmasıdır. Oysa iş dünyasında farklı durumlar, farklı yaklaşımlar gerektirir. Esnek olmayan bir liderlik tarzı, değişen organizasyonel koşullara uyum sağlamayı zorlaştırır (Goleman, 1998). Özellikle kriz zamanlarında liderin durumsal farkındalığıyla birlikte liderlik biçimini yeniden şekillendirebilmesi, ekip başarısını doğrudan etkileyen bir unsurdur.

Bir başka yaygın hata, liderin ekip üyelerinin bireysel dinamiklerini ve güçlü yönlerini göz ardı etmesidir. Çalışanları tek tip bir yaklaşımla yönetmeye çalışmak, verimlilik düşüşüne ve motivasyon kaybına yol açabilir. Boyatzis (2008), etkili liderliğin temelinde empati kurabilme ve bireysel farklılıkları tanıma becerisinin yattığını vurgulamaktadır. Bununla birlikte, yapıcı geri bildirim kapalı olmak da liderlerin sıklıkla düştüğü bir diğer hatadır. Geri bildirim almaya direnen liderler, hem kendi gelişimlerini sınırlandırır hem de ekip üyeleriyle güven ilişkisi kurmakta zorlanır (Salovey & Mayer, 1990).

İletişim eksikliği ve mikro yönetim davranışları da liderlik sürecinde karşılaşılan önemli sorunlardır. Aşırı kontrolcü bir yaklaşım, ekip üyelerinin özgüvenini zedeleyerek inisiyatif almayı engeller. Bu durum, yaratıcılığı ve problem çözme yeteneğini azaltır (Goleman, 1995). Aynı şekilde, liderin açık ve etkili iletişim kuramaması, görevlerin yanlış anlaşılmasına ve ekip içi çatışmalara neden olabilir. Liderin bu tür hataları fark ederek kendini geliştirmesi, hem çalışan bağlılığını hem de kurumsal başarıyı artırma yolunda önemli bir adımdır.

DUYGUSAL ZEKÂ VE LİDERLİK TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Son yıllarda yapılan araştırmalar, yüksek duygusal zekâya (EQ) sahip liderlerin daha çok dönüştürücü ve demokratik liderlik tarzlarını benimsediklerini ortaya koymaktadır (Goleman, 1998; Boyatzis, 2008). Bu liderlik stilleri, çalışanların duygusal ve motivasyonel ihtiyaçlarını anlamaya, onların gelişimini desteklemeye ve örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik yaklaşımlar içermektedir. Duygusal zekâsı yüksek liderler; yalnızca iş hedeflerine odaklanmakla kalmaz, aynı zamanda ekip üyeleriyle güçlü duygusal bağlar kurarak güven ortamı oluştururlar.

Bu bağlamda, duygusal zekâya sahip liderler; empati becerileriyle çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlama, açık ve destekleyici iletişim kurma, çatışmaları yapıcı yollarla çözme ve takım çalışmasını teşvik etme gibi alanlarda önemli avantajlara sahiptir. Dönüştürücü liderler, vizyoner yaklaşımlarıyla çalışanları motive ederken, demokratik liderler çalışanların fikirlerine değer vererek katılımı ve aidiyeti artırır (Salovey & Mayer, 1990). Bu durum, çalışan performansında ve örgütsel verimlilikte doğrudan artışa neden olmaktadır.

Günümüzde duygusal zekâ, yalnızca bireysel bir özellik değil, aynı zamanda etkili liderlik ve yöneticilik için stratejik bir yetkinlik olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, liderlerin duygusal zekâ düzeyleri; işe alım, lider geliştirme ve yetenek yönetimi gibi temel süreçlerin başarısında kritik bir rol oynamaktadır (Goleman, 1995). Bu nedenle, modern organizasyonlarda duygusal zekâya dayalı liderlik anlayışının teşvik edilmesi, sürdürülebilir başarı ve çalışan bağlılığı açısından hayati önem taşımaktadır.

UYGULAMALI BİR BAKIŞ: İK YÖNETİMİNDE DUYGUSAL ZEKÂ VE LİDERLİĞİN ENTEGRASYONU

İnsan kaynakları birimleri, işe alım ve terfi süreçlerinde lider adaylarının duygusal zekâ seviyelerini ölçmek için çeşitli araçlar kullanabilir (örneğin: EQ testleri, yetkinlik bazlı mülakatlar). Ayrıca, kurum içi liderlik gelişim programları kapsamında duygusal farkındalık ve empati gibi becerilerin geliştirilmesi desteklenebilir.

Örnek Uygulama

- İşe Alım: Takım lideri pozisyonuna alınacak adayların EQ düzeyleri değerlendirilerek sadece

teknik beceri değil, liderlik potansiyeli de göz önünde bulundurulur.

- Eğitim ve Gelişim: Duygusal zekâ becerilerini geliştiren eğitimler (empati atölyeleri, çatışma yönetimi simülasyonları) düzenlenir.

- Liderlik Programları: Dönüştürücü liderlik ve hizmetkâr liderlik gibi stiller, mentorluk yoluyla desteklenir.

TARTIŞMA

Geleneksel liderlik yaklaşımlarında, başarı genellikle teknik bilgi, deneyim ve otorite ile ölçülmekteydi. Ancak modern iş dünyasında liderlerin sadece bilgi ve tecrübeyle değil, insan ilişkilerini yönetme becerileriyle de fark yaratabildiği görülmektedir. Bu noktada duygusal zekâ, liderlik tarzını şekillendiren temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, bu dönüşümü desteklemeli ve duygusal zekânın geliştirilmesine odaklanmalıdır.

SONUÇ

İnsan kaynakları yönetiminde başarının sürdürülebilirliği, yalnızca yapısal ve teknik uygulamalarla değil; çalışanların duygusal ihtiyaçlarını anlayan ve buna göre davranan liderlerle mümkündür. Duygusal zekâ, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde liderlik tarzlarının gelişiminde kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle İK politikalarında (özellikle ise alim surelerinde mutlaka adayın duygusal zekasını ölçmek için testleri uygulaması gerekir, sahip olduğu zekâ düzeyi onun işe alınmasını sağlar) ve lider geliştirme stratejilerinde duygusal zekâyı dayalı bir yaklaşım benimsemek, kurumsal performans ve çalışan bağlılığı açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır. Sirketler içinde başarıya ulaşmanın yollarından bir tanesi olacaktır.

KAYNAKÇA

BASS, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.

BOYATZİS, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. Journal of Management Development, 27(1), 5–12.

GOLEMAN, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.

SALOVEY, P., & MAYER, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185–211.