

Bölüm 2

ÖRGÜTLERDE YÖNETİCİLERİN DUYGUSAL ZEKÂ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DEMOGRAFİK KRİTERLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ¹

Hande Gülnihal GÜMÜŞ BİLİM²

Bireylerin yaşamını sürdürebilmesi ve çevresi ile olan ilişkilerini devam ettirebilmesinde kişilik özelliklerinin etkisi büyüktür. Kişilik özelliklerinin yanında kendi duygularını tanıyıp, onları yönetebilen birlikte çalıştığı kişilerin duygularına değer veren, empati yapabilme yetisine sahip, duygusal zekası yüksek yöneticilerin varlığı işletmeler açısından önem taşımaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalarla birlikte akademik zekâ (IQ) bireylerin hem iş hem de sosyal hayatlarında başarılı ve mutlu olabilmeleri için yeterli olmamaktadır. Duygusal zekâyâ sahip yöneticiler duygularının farkında olan ve duygularını tanıyan kişiler olduklarından dolayı kendisine bağlı olan astlarının da duygu ve düşüncelerini daha iyi analiz ederek, yaşanması olası problemlerin önüne geçilecektir.

Bir insanın diğer insanlardan ayırt edici özelliklere sahip olmasını sağlayan kişilik, bireyin psikolojik durumunu etkileyen ve davranışlarının temelini oluşturan bir yapıya sahiptir. Bireyin, kişilik yapısı ve özellikleri sayesinde düşünceleri, olaylara karşı bakış açısı kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir. Böylelikle bireylere ait olan bu farklılıklar organizasyon içerisinde bulunan yöneticilerin astları ve çalışma arkadaşları ile olan iletişimde etkili olmaktadır. İnsanların sahip olduğu kişilik yapısı ve kişilik özellikleri ile birlikte duygularının farkına varabilen, kendini motive eden, çevresi ile olumlu ilişkiler kurabilen ve olumsuz durumlarda mücadele edebilme gücüne sahip bir yetenekler bütünü olarak karşımıza çıkan duygusal zekâ kavramı birçok farklı alanda bilim insanları tarafından incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında; İstanbul ilinde farklı sektörlerden gelen üst, orta ve alt düzey yönetici statüsünde çalışan bireylerin duygusal zekâ seviyelerinin ve kişilik özelliklerinin birbirini nasıl etkilediği ve bu etkileşimin demografik faktörler üzerinde nasıl bir etki yarattığı ortaya çıkarılmaktadır.

¹ “Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâları İle Çatışma Yönetim Stillerini Kullanımları Arasındaki Etkileşime Yönelik Bir Araştırma” adlı doktora tezinden üretilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, MYO, handegumusbilim@esenyurt.edu.tr

Açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olan orta kademe yöneticilerin farklı bakış açılarına anlayışla yaklaşan, değişim fikrine karşı olmayan ve işletmelerde öğrenmeye açık yapıda kişilerdir. Yöneticilerin sorumluluk özelliğinin yüksek seyretmesi, kuruma olan bağlılığı ve çalıştığı yerde performansı fazla olan program ve plan dahilinde çalışmalarını sürdüren bireylerdir. Beş faktör kişilik özelliklerinin faktörlerinden biri olan duygusal kararlılık, alt kademe yöneticileri bulundukları iş ortamından memnuniyet duyan, sabırlı ve özgüven sahibi kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticilerin bu kişilik özelliğine sahip olması, problem teşkil eden konularda sakin kalarak, olumsuzlukları olumlu durumlara dönüştürebilme yeteneğine sahip bireyler olarak görülmektedir.

Erkek yöneticilerde yüksek olarak görülen boyutlar arasında açıklık, sorumluluk ve duygusal kararlılık bulunmaktadır. Duygusal kararlılık özelliğinin yüksek görüldüğü erkek yöneticilerin stresi ve negatif düşünceleri en az seviyeye indirebilmeyi başaran kişiler olduğu ortaya çıkmaktadır. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun yüksek olması yöneticilerin çalışanları ile kurdukları iletişimin kuvvetli olduğunu göstermektedir.

Yöneticilerin çalışma arkadaşları ve astları ile olan ilişkileri, sosyo-kültürel çevre, aile yaşantısı, eğitim seviyesi ve kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Yöneticinin kişilik yapısı ve çalışma yaşamı arasındaki uyum sağlandığı takdirde personeli ile olan bağları kuvvetlenecektir. Duygularının farkında olup bu duyguları yönetebilen, empati yapabilen yöneticiler, aynı zamanda çalışanlarının duygu ve düşüncelerini anlayıp onlara değer veren duygusal zeka yeteneği gelişmiş kişilerdir.

Bugün işletmelere baktığımız zaman teknik bilgiler açısından donanımlı olan yöneticiler değil, insan ilişkileri kuvvetli olan, çalışanlarını motive edebilen, öncelikle kendi duygularını tanıyan sonrasında ise karşısındaki kişinin duygularını analiz edebilen, çalışanlarının iş yerinde mutlu bir şekilde çalışması ve kuruma olan bağlılıklarını sağlayabilen duygusal zekâ yetenekleri gelişmiş olan yöneticilerin varlığı büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

1. Arslan, R. ve Mazan, İ. Aydın, E. (2013). Yönetimde değişen duygu zekâ ilişkisi ve yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bir araştırma, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 1-18.
2. Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşücü liderlik algısının etkileri*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
3. Benet-Martinez V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco grades across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750

4. Costa, P.T. ve McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hiyerarchical personality assesment-susing the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
5. Çarıkçı, İ., Kanten, S., Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 43.
6. Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 210-230.
7. Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş, *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
8. Friedman, H.S., ve Schustack, M. W. (1999). *Personality: Classic theories and modern research*, Allyn and Bacon: U.S.A
9. Geisler, D. (2003). Lider ve diğerleri, *Executive Excellence*, (Ocak): 16-17.
10. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*, Bantam Books: Newyork.
11. Hoggan, R. (2009). *Kişilik ve kurumların kaderi*?. İstanbul: Remzi Kitabevi.
12. Önen, A. (2012). Öğretmen adaylarının kişilik özellikleri ve duygusal zeka düzeylerinin stresle başa çıkma durumlarına etkileri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42),310-320.
13. Mcshane Steven L. ve Von Glinow, Mary Ann (2005), *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*, New York: McGraw Hill Companies, Inc.,
14. Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4 (7), 141-159.
15. Nelson, K. W. (2011). *Motivation and personality: An examination of the big five personality trait factors and their relationship with sales performance in a non-cash incentive program*. Doctoral Dissertation, Capella University, Minnesota.
16. Polatçı S. ve Sobacı F. (2014). Öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerinde kişilik özellikleri ve duygusal zekâ düzeylerinin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 52.
17. Robson, C. (2002). *Real world research*. (2th.Ed.). Blackwell Publishing.
18. Robbins Stephen P. ve Judge Timoty A. (2010), *Organizational behavior*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
19. Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri (5FKE)*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 2004.
20. Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Tarih Okulu Dergisi*, (7) XVII, 939-971.
21. Tok, S. (2008). *Performans sporcusu ve spor yapmayan üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ ile kişilik özelliklerinin karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sporda Psiko Sosyal Alanlar Ana Bilim Dalı, İzmir.