

21. YÜZYILDA GİRİŞİMCİNİN YENİ ÖZELLİĞİ: DUYGUSAL ZEKA



Nazan YELKİKALAN *

ÖZET

Bir ülkenin kalkınmasında lokomotif görevi üstlenen faktörlerden birisi girişimcilerdir. Başarılı girişimcilik eylemleri ilgili ülkenin ekonomik yapısında refaha ve zenginliğe ulaşmada, zenginlik kaynaklarını çoğaltmada ve işsizliğe bir çözüm olmak üzere gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Bununla birlikte sürekli değişen işletme çevresi girişimcileri bu değişime uyumla karşı karşıya bırakmıştır. Andy Grove'un ifadesiyle "ya uy ya öl" koşulları mevcuttur. Yaşamını sürekli kılmak isteyen girişimciler için artık işletme eylemlerinde rasyonellik tek başına yeterli olmamakta ve farklı bakış açılarına ihtiyaç duymaktadırlar. "Duyguların akıllıca kullanımı" anlamındaki duygusal zeka, bu süreçte girişimcilerin en önemli kişisel özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimci, zeka, duygu, duygusal zeka.

ABSTRACT

One of the factors for a country to develop are the entrepreneurs that are functioning as locomotives. Successful entrepreneurship acts are getting more important to reach prosperity and rich in a country's economy, to increase wealth sources and to find a solution to unemployment. In addition to this, management world that changes continually makes entrepreneurs to be harmonious to this change. Conditions are like the ones as Andy Grove defined "adapt or die". Rationality in entrepreneurship acts is not enough any more for entrepreneurs that want to make their life continuous and so they need different point of views. In this process, we see emotional intelligence meaning 'using the emotions intelligently' as an important personality character of entrepreneurs.

Keywords: Entrepreneur, intelligence quotient, emotion, emotional intelligence quotient.

* Yrd.Doç.Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü.

GİRİŞ

İlk kez 1930 yılında Howard Gardner'ın Çoklu Zekalar Teorisi ile gündeme gelen duygusal zeka kavramı, son on yıl boyunca insan zekası ve davranışları üzerinde en ilgi çeken konulardan biri olmuştur. Duygusal zeka, Psikolog Peter Salovey ve John Mayer tarafından *“bireyin kendisinin ve diğer bireylerin hislerini anlaması, bunlar arasında ayırım yapması ve elde ettiği bilgiyi davranışlarına aktarabilmesi ile ilgili sosyal zekanın bir alt kümesi”* olarak tanımlanmıştır. Duygusal zeka özellikle olumsuz koşullar altında bireyin empatik olma, azim yeteneği, bulunduğu çevreye uyabilme, self-kontrol, kendi kendini motive etme ve duygularını kontrol edebilme gibi yetenekleri sayesinde ayakta kalmasına ve yaşamını sürdürmesine yardımcı olmaktadır.

Günümüzde girişimcilik eylemleri, her zamankinden daha güç ve belirsiz koşullarda gerçekleşmektedir. Girişimcinin en önemli özelliği, söz konusu belirsizlik ortamında risk üstlenmesi ve karar verme durumunda olmasıdır. Duygusal zeka, böylesine karmaşık bir ortamda girişimcinin başarılı olmasının altında yatan temel faktörlerden birisidir.

DUYGUSAL ZEKA (EQ- EMOTIONAL INTELLIGENCE QUOTIENT) KAVRAMI

Günümüz örgütlerinde her düzeydeki çalışanlar için aranan temel bir özellik olan duygusal zeka kavramını tanımlamadan evvel, zeka ve duygu terimlerinin açıklanması gerekmektedir.

Zeka (IQ) Kavramı

Zeka kavramı, insanoğlu var olduğundan bu yana bilim adamları ve uzmanlar tarafından merak edilen ve araştırılan bir konu olmuştur. Zeka, çoğu zaman içinde bulunulan dönemin özelliklerinden de etkilenerek farklı birçok şekilde tanımlanmıştır. Bu etkilenmeye örnek olarak, 1921 ve 1986 yıllarında yapılmış iki ayrı çalışmanın sonuçlarını karşılaştırmak yerinde olacaktır. 1921'de akademisyenler tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, zekayı oluşturan temel yetenekler; problem çözme ve karar verme gibi üst düzey beceriler ile öğrenbilme ve çevreye uyum yeteneği olarak düşünülmüştür. 1986'daki çalışmanın sonuçlarına göre ise zeka; üst düzey

beceriler, kültür tarafından değer verilen ve önemsenen yetenekler ile yönetici süreçler olarak ele alınmıştır. Bu iki farklı zaman dilimi içerisinde yapılan çalışmalar, zekanın temel yetenekler açısından zaman içinde büyük değişimler geçirdiğini göstermektedir. Beynin işlevi ve işleyişi konusunda son dönemde yapılan araştırmalar ise, zekanın entegre bir kavram olduğunu ve fiziksel süreçler ile duygulardan bağımsız olamayacağını göstermektedir (Çakar ve Arbak, 2004: 26). Aslında insan bedeni fiziksel ve ruhsal yönüyle bir bütündür. Örneğin, hastalıkların birçoğunun kaynağının insanın düşünceleri yönelimli olduğu düşünülürse, temelde hastalıkların “psikolojik hastalık” veya “fiziksel hastalık” şeklinde ele alınmaları da yanlış olmaktadır (Laçiner, 2006: 2).

Zekayı yukarıdaki bakış açılarını dikkate alarak en geniş ifadeyle şöyle tanımlamak mümkündür (Güney, 2000: 228):

Zeka yerinde, zamanında, amaca uygun, toplumsal değeri ve orijinalliği olan zihinsel davranışlar gösterebilme, soyut olayları kısa sürede ve doğru şekilde kavrayabilme, karşılaşılan sorunlara doğru ve zamanında çözüm yolları geliştirebilme, zor şartlar altında bile kişisel enerjiyi artırıp oluşan heyecan durumlarına karşı koyabilme kapasitesidir.

Howard Gardner, insanoğlunun her biri beyin farklı bir bölgesine yerleşmiş olarak görünen sayısız zekaya sahip olduğunu söylemiştir. Gardner’in düşüncesi, Çoklu Zekalar Teorisi olarak da bilinmektedir (Kaufhold, 2005:3). Bu teori, oldukça yenidir ve uzmanlar hala söz konusu sayının tam olarak kaç tane olduğunu tartışmaktadırlar. Bununla birlikte, başarı veya başarısızlığımızın belirlenmesinde anahtar rol üstlenen ve günlük yaşantımız üzerinde önemli rolü olduğu kabul edilen altı zeka kategorisi üzerinde anlaşmaya varılmıştır. Söz konusu zeka türleri aşağıdaki gibidir (Stine, 2001: 1-4):

Sözel Zeka (Verbal Intelligence): Sözel zeka, “kelime aklı” veya “dil zekası” olarak da bilinir. Bu zeka türü beyin vasıtasıyla kelimeleri kullanmak suretiyle hatırlama, anlama, düşünme, konuşma, okuma ve yazma gibi yetenekleri ortaya çıkarmaktadır. Tipik olarak sözel zekanın yüzde 25’den daha azını kullandığımız tespit edilmiştir. Hatta sürekli olarak dil zekasını kullanarak iş yapan yazar ve eleştirmen gibi meslek gruplarında dahi, nadir olarak sözel zekanın yüzde 50’den daha fazlasının kullanıldığı belirlenmiştir. Sözel zekayı arttırmanın yolları olarak okuma, sesli kitapları dinleme, kelime oyunları oynama ve sürekli olarak yazı yazma gibi yöntemler önerilmektedir.

Görsel Zeka (Visual Intelligence): “Resim aklı” olarak bilinen görsel zeka, okuma ve “hayal etme” suretiyle oluşan bütün görsel tasvirler ile

görüntüleri hikayeleştirme sürecine cevap veren beyin sistemi olarak ifade edilmektedir. Görsel zekayı arttırmak için; puzzle tamamlama, bahçe düzenleme, sinema ve/veya sanat sergileri izleme gibi etkinliklerde bulunulması tavsiye edilmektedir.

Mantıksal Zeka (Logical Intelligence): Mantıksal zeka “düşünme aklı”, “problem çözme zekası” ve “bilinçli karar verme” olarak bilinen zeka türüdür. Düşünme ve neden-sonuç bağlantısı kurabilme gücü, aynı zamanda bütün insani gelişim süreçlerine de cevap olmaktadır. Mantıksal zekayı geliştirmek amacıyla; düzenli olarak iş programları ya da hukukla ilgili programlar takip edilmelidir.

Fiziksel Zeka (Physical Intelligence): İçsel ve dışsal her türlü bedensel faaliyetleri içeren fiziksel zeka, “beden-vücut aklı” veya “beden dili” olarak da nitelenmektedir. Fiziksel zekayı güçlendirmenin yolu; tenis, futbol ve basketbol gibi sportif etkinliklerde bulunmak ve dans etmektir.

Yaratıcı Zeka (Creative Intelligence): Yaratıcı zeka “ fikir aklı” ve “icat zekası” olarak bilinmekte ve her türlü yenilikçilik ile yaratıcılığın temelini oluşturmaktadır. Yaratıcı zekayı arttırmanın başlıca yolu, sürekli biçimde sanatsal faaliyetlerde bulunmaktır.

Duygusal Zeka (Emotional Intelligence): “ Hissetme aklı” olarak bilinen duygusal zeka, insanın tüm duygusal dünyasını kapsamaktadır. İnsan yaşamı, duygular olmadığında bir hiçtir. Örneğin işyerinde motivasyon, bir duygusal yüklemidir. Duygular yoluyla en iyi düşünceler ortaya çıktığı ve kararlar alındığı için; özellikle öğrenci konseyleri ve/veya tartışma ekipleri gibi etkinliklerde “hissetme aklı” oldukça popülerdir. Grup oyunları, sosyal içerikli toplantılar, mentoring rolü üstlenmek gibi yöntemlerle duygusal zekanın artırılabilceği ileri sürülmektedir.

Duygu Kavramı

Duygu en genel haliyle, birine ya da bir şeye karşı yöneltilen yoğun hislerdir (Çakar ve Arbak, 2004: 27). Dökmen’e göre duygu, bireyin doğaya ve topluma uyum sağlaması olarak ifade edilmektedir. Daniel Goleman ise duyguları, bireyin öğrenme potansiyelini uyararak öğrenmesini sağlayan; soru sormaya yönlendirerek meraklandırarak, bilinmeyeniyi aramaya iten, kapasitesini geliştirerek öğrenileni pratiğe geçirmesini ve böylece bir davranış sergilemesini ifade eden özellikler bütünü olarak nitelemektedir (Ural, 2001:210).

1990’lardan itibaren Amerika ve Avrupa’da verimliliği, kaliteyi ve rekabeti arttırmak üzere yeniden yapılanma ve güçlendirme gibi çağdaş yönetim modelleri ile stratejilerini uygulamaya başlayan işletmelerde başarısızlık nedenleri olarak; iş tatminsizliği, işyerine yabancılaşma ve mobbing (işyerinde psikolojik şiddet) gibi psikolojik kökenli sorunlar gösterilmiştir. Buna göre, işletmelerdeki problemler ve başarısızlıklar sanıldığı gibi teknik bilgi yetersizlikleri veya zekayla ilgili yeteneklerin eksikliğinden ziyade, duygularla ilgili yetenek ve becerilerin noksanlığından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, duyguların yok sayıldığı veya görmezden gelindiği işletmelerde sadece rasyonel odaklı iş görmek artık geçerliliğini yitirmeye başlamıştır (Acar, 2002: 54).

İş ortamında duygu konusunun uzun bir geçmişı olmasına rağmen, örgütlerde duygulara ilişkin modern araştırmaların sosyolog A.R. Hochschild’in duygusal emek (emotional labor) üzerine yazdığı kitabı “The Managed Heart” ile başladığı kabul edilmektedir. Duygular, bireyi etrafında gerçekleşen çeşitli olaylardan haberdar etmekte ve kişisel amaçlarına etki etmektedir. Duygulara ilişkin en önemli faktör, duyguların bir amacının olması veya amaca yönelik olmalarıdır. Dolayısıyla bireyin çevresinde yer alan herhangi bir olay, durum, koşul veya herhangi başka bir kişi, bu duyguları harekete geçirerek ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Duygular konusunda önemli olan konu, duygularla baş edebilmek ve onları doğru yöne kanalize edebilmektir. Bunun anlamı, duyguların neler olduğunu keşfetmekle yetinmeyerek, onları tanımanın ve etkili kullanmanın yollarını öğrenmektir (Özkalp ve Cengiz, 2003: 943-945). Duygusal zeka bu amaca hizmet eden bir özelliğe sahip olduğu için, günümüzde iş ortamında gittikçe daha fazla önem kazanmakta ve dikkat çekmektedir.

Duygusal Zeka Kavramı

Duygusal zeka kavramı, psikolog John Mayer ve Peter Salovey tarafından ilk kez 1990 yılında kullanılmıştır. 1995’de psikolog-yazar Daniel Goleman, Mayer ve Salovey’in çalışması üzerine inşa ettiği “Emotional Intelligence (EQ)” isimli eserini yazmış ve duygusal zeka kavramını popülerize etmiştir. Mayer ve Salovey tarafından tanımlanan duygusal zeka üç ana başlığı içermektedir (Ford-Martin,2001:1):

- *Duyguları İfade Etmek*: Bir kimsenin, kendinin ve başkalarının duygularını tanımasına ilişkin yetenektir.
- *Duyguları Kullanmak*: Duygulara ve duyguların nedenlerine ulaşmaya ilişkin yeteneklerdir. Aynı zamanda, düşünce ve kararlara yardımcı olmak üzere duyguları kullanmayı da ifade etmektedir.

- *Duyguları Anlamak*: Duygusal bilgiyi Mayer ve Salovey, “duygu zinciri -bir duygudan diğerine geçiş-” terimini kullanarak ifade etmeye çalışmışlardır.

Duygusal zekaları ile bireyler, empati ve şefkatle diğer bireylerle ilişki kurabilmekte, sosyal becerilerini geliştirebilmekte, davranış ve hareketlerini yönlendirmek üzere duygusal farkındalıklarını kullanabilmektedirler.

Son zamanlarda bilim adamlarının üzerinde anlaştıkları bir bulgu da, “Einstein’in olağanüstü zeka yeteneği, psikolojik görevleri destekleyen beyninin ilgili bölgesi ile ilişkilendirilebilir” görüşüdür. Newsweek dergisi bilim yazarı Steven Levy, “yüzyılımızın en ünlü beynini değerlendirmeye geldiğinde, bu duygudur öz değildir” ifadesini kullanmaktadır. Araştırmalar, duygusal zekanın gerçekten bilişsel yetenek ve teknik uzmanlık birleşiminden çok daha önemli olduğunu göstermektedir. Bazı çalışmalar da, duygusal zekanın standart zeka yeteneklerine oranla iki kat daha fazla önemli olduğuna işaret etmektedir. Psikologlar ve işletme yöneticileri, duygusal zeka teorisinin daha önce cevaplandıramadıkları sorulara cevap olduğunu ifade etmektedirler. Daniel Goleman “Working with Emotional Intelligence” isimli kitabında “duygusal zeka, kendi duygularımızı ve diğerlerinin duygularını anlama ve tanıma, kendi kendimizi motive etme, kendimiz ve başkaları ile ilişkilerimizde duygularımızı yönetme yeteneği” olarak tanımlamaktadır. Goleman, duygusal zekayı “akademik zekayı -bütünüyle bilişsel yeteneklerle ölçülen IQ- tamamlayıcı farklı yetenekler” şeklinde ifade etmektedir. California-HeartMath merkezli Boulder Creek Global İş Geliştirme Başkanı Bruce Cryer ise, “From Chaos to Coherence: Advancing Emotional and Organizational Intelligence Through Inner Quality Management” isimli çalışmasında, Goleman’ın düşüncelerini bir adım daha öteye götürerek şunları demektedir: (Kemper, 1999: 1-2)

Duygusal zeka, sadece gevşeme tekniklerinden birisi değildir; bireyin denge ve içsel tutarlılığını gerçekten artırmak içindir. Artık hiçbir şüphe yoktur ki, duygusal durumumuz beynimizi ve onun bilgi işleme yeteneğini etkilemektedir.

Gerçekten de duygusal zeka konusundaki son on yıllık araştırmalar, seçkin ve orta düzey performans arasındaki farklılığın yüzde 80-90’nın duygusal zeka ile bağlantısına işaret etmektedir (Thomas, 2004: 1). Atlanta Mulling Group Başkanı Emory Mulling, “girişimcilerin niçin başarısız olduklarında önemli bir faktör düşük EQ’dır” demektedir. Uzmanlar yüksek duygusal zekaya sahip bireylerin birbirleri ile bağlantılı dört yetenek konusunda üstün olduklarını ifade etmektedirler. Bu yetenekler:

- Başarısızlık karşısında motivasyonu koruma ve sabır (azim, sebat) yeteneği,
- Ani istekleri kontrol yeteneği,
- Duygularını kontrol yeteneği,
- Diğer bireylerle empati yeteneği.

Malvern Pennsylvania State University’de yönetim profesörü olan John Sosik, “*Bu yetenekler etkili liderler tarafından zaten yerine getirilmektedir. Duygusal zeka gerçekte yeni şişedeki eski şaraptır. EQ kendi kendinin farkında olma ve empati konusundadır ve tüm bunlar başarılı bir organizasyon inşa etmede her liderin ihtiyaç duyduğu yeteneklerdir*” demektedir (Mc Garvey, 1997: 1). Duygusal zeka, psikolojide yeni bir kavram değildir. Eski dönemlerde de birçok psikolog, zeka konusundaki araştırmalarına hafıza ve problem çözüme gibi bilişsel bakış açılarına dikkatleri çekmek yoluyla başlamışlardır. Bununla birlikte önceki birçok araştırmacı ise, bilişsel olmayan elementlerin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. 1930’ların sonlarında Robert Thorndike, “sosyal zeka” hakkında yazmıştır. Thorndike sosyal zekayı, “*insan ilişkilerinde daha geniş ve önemli rol oynamak için kadın ve erkekleri yönetme ve anlama yeteneği*” olarak tanımlamıştır. Böylece 1983’de duygusal zeka düşüncesi yeniden ortaya çıkmıştır (Kaufhold, 2005: 3).

Duygusal zekaya kaynaklık oluşturduğu ifade edilen duygusal özellikler başlığı altında şu özellikler yer almaktadır (Güney, 2000: 233):

- Empatik olma ve empatik ilişki kurabilme yeteneği,
- Duyguları ifade edebilme ve duyguları anlama yeteneği,
- Mizacını kontrol yeteneği,
- Bağımsız olarak hareket edebilme yeteneği,
- Bulunduğu çevreye uyum yeteneği,
- Beğenilme kaygısı taşıma,
- Sorun çözüme yeteneği ve bireylerarası ilişkilerde sorun çözebilme yeteneği,
- Sabırlı olma, sebat etme yeteneği,
- Sempatik olma,
- Saygı gösterme.

Duygusal zeka ile ilgili yetenekler, zekanın yani bilişsel yeteneklerin karşıtı değil tam aksine onların tamamlayıcısıdır. Büyük bir lider ve dahi olan Atatürk, zeki özellikler taşımanın yanı sıra savaş koşullarında azimli olma ve mücadele yeteneği, özdenetim-self kontrol, bağımsız hareket etme ve kendi kendini motive edebilme yeteneği ile hem zeka hem de duygusal zeka yönünden önemli bir örnek oluşturmaktadır (Güney, 2000: 230).

GİRİŞİMCİLİKTE DUYGUSAL ZEKANIN KULLANIMI

Duygusal zeka işyerinde başarı için kritik bir faktör olarak tanımlanmıştır. N. Keeharananta ve H.G. Baker “Capturing Entrepreneurial Values” isimli çalışmalarında, girişimcilerin özel bir yetenek vurgulanmak suretiyle tanımlanmış olduklarını ileri sürmekte ve yazarlar girişimciyi, “yalnızca kısmen kurulmuş bir şeyin dışında, yeni bir şey vücuda getirmek için savaşılmaktadır” diye tanımlamaktadır.

Girişimci kimdir? Ne yapar? Girişimcileri tanımlayan ve toplumun geriye kalan liderleri, işletme sahipleri, iş görenleri ve çalışan sermayedarlarından ayıran özellikler nelerdir? Yönetim, finans ve organizasyonel davranış gibi alanlarda yapılan araştırmalarda bu sorulara yanıt alınmaya çalışılmıştır. Son dönemlerde araştırmacılar, girişimcinin arkasındaki kişisel özellikleri tanımlama çabalarında yeni bir ürünü geliştirme ve finansal ve ekonomik girişimcilik alanlarından öteye giderek, toplumda yıldızlaşan bu insanların arkasındaki gizli gücü tahmin etmek için psikolojik bir perspektifle bakmaya başlamışlardır (Cross ve Travaglione, 2003: 221).

Gerek değişim ile başa çıkabilme ve değişime uyum sağlama gerekse kontrollü ve bilinçli hareket ederek karar verme sürecinde tutarlı davranma özelliklerine sahip olabilmek, duygusal zeka yardımıyla kazanılan önemli özellikler olarak bilinmektedir (Arıcıoğlu, 2002: 29).

Girişimcilik konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında, girişimcinin başarısının daha çok onun davranış örüntüsü (yönetimsel eğilimleri) ya da kişilik özellikleri ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Davranışsal yaklaşım konusunda çalışan bilim adamları, girişimcinin sahip olduğu temel özellikler üzerinde durmuşlardır. Onlara göre girişimciler, özel insanlardır ve başkalarının sahip olmadığı kişisel özellikler taşımaktadırlar. Girişimcilerin sahip olduğu özellikler şöyle sıralanmaktadır (Döm, 2006: 8-9):

- Taahhütte bulunma,
- Harekete geçiren bir güdünün varlığı,
- Azimli olma,
- Dayanıklı olma,
- Amaç odaklılık,
- İnisiyatif üstlenme,
- Esnek davranma,
- Problem çözme,

- Gerçeklikten hareket etme,
- Geribildirim kullanma,
- Self-kontrol, özdenetime sahip olma,
- Risk üstlenme alışkanlığı,
- İhtiyatlı olma,
- Sonuç yönelimli olma,
- Güven verme, güvenilirlik.

Girişimciliğin itici gücü “risk üstlenmedir”. Etkin girişimci, öngörme ve önlem alma disiplini olan kimsedir (Bozkurt, 2006: 70). Son dönemlerde girişimcilik çalışmalarında üzerinde durulan konulardan biri, girişimcinin risk alma eğilimidir. Yapılan çalışmaların bir kısmı girişimcilerin diğer bireylere göre daha fazla risk üstlendiklerini savunurken; diğer birçok çalışma ise, girişimcinin aşırı risk üstlenmesinin mümkün olmadığını ve bunun bir fenomen olduğunu, dolayısıyla girişimcinin aslında riski yönettiğini ifade etmektedir. Girişimcilerin her zaman yüksek risk alma anlamına da gelmeyen, farklı risk alma davranışı sergilediğini söylemek daha doğru bir bakış açısı olacaktır. Risk, kararlarla ilgili bir özelliktir; kararların uygulanması sonucunda elde edilen çıktılarına yönelik belirsizlik durumunu ifade etmektedir. Bu belirsizlik, kararlara ilişkin sonuçların girişimcide hayal kırıklığı yaratabileceği anlamına gelmektedir. Bu durumda girişimci kişinin gösterdiği “belirsizlik toleransı” önemlidir ve girişimcide duygusal zekanın uygulanması şeklinde kabul edilmektedir. Belirsizlik toleransı, belirsiz durumlara karşı olumlu tepki verebilme yeteneğidir. Girişimci birey başarma ihtiyacı, iç kontrol, dayanıklılık, azim (sebat etme), gerçeklikten hareket etme gibi ayırt edici kişilik özelliklerine sahiptir. Bu özellikler de, girişimciye olumsuz koşullar karşısında durabilme gücü vermektedir. Bill Gates “Dijital Sinir Sistemleriyle Düşünce Hızında Çalışmak” adlı eserinde, bu durumu “gerçeklerin gücü ile yönetmek” şeklinde dile getirmektedir. Girişimcileri pragmatik ve karizmatik olarak sınıflandıran B. McCarthy ve B. Leavy’de, pragmatik girişimcileri planlı, rasyonel ve riski azaltma eğiliminde olan bireyler olarak tanımlarken; karizmatik girişimcilerin vizyon sahibi, yüksek inisiyatif üstlenen ve riski yöneten insanlar olarak tanımlamaktadır (Erdem, 2001: 44-47).

“Girişimcilik ruhu” girişimci olsun ya da olmasın her bireyin sahip olması gereken bir ruh halini ifade etmektedir. Ülkemizde başarı elde edemeyen her meslek grubundan bireyin ve girişimcinin temel başarısızlık nedeni, bu ruhla desteklenmeyen şekilde iş görmeleridir. Örneğin KOBİ’lerde en önemli sorun, işletme sahipleri ya da yöneticilerinin girişimcilik hisleriyle desteklenen girişimcilik potansiyeli yaratamamalarından kaynaklanmaktadır. Bu özellikleri taşımayan birey

işletme kursu da aslında girişimci değildir. Girişimcilik ruhu bir duygusal zeka özelliğidir. Zira girişimci (Alpkan vd., 20006:2-3):

- *Kontrol hissi taşımaktadır:* Kontrol hissi içsel ve dışsal olarak ele alınmaktadır. Girişimci içsel kontrol hissine sahip bireydir. İçsel kontrole sahip birey işini şansa bırakmaz ve daha çok çaba harcar. Bu kişi girişimci ise eğer, her olumsuz koşulun bir fırsat içerdiğini düşünür ve yüksek çalışma güdüsüyle, sabırla, dış çevre faktörlerinin etkisini asgari seviyede tutarak amaca odaklanacaktır. Girişimci duygusal zekasını kullanarak bulunduğu çevreye uyumun yollarını araştırmaktadır çünkü o aynı zamanda ihtiyatlı davranarak riski yönetmekte ve körü körüne riski üstlenmemektedir.
- *Risk eğilimi vardır:* Girişimcinin risk eğilimi belirsiz şartlar altında karar vermeyi içermektedir. Ancak girişimcinin özelliklerinden biri de başarı güdüsüdür. Bu nedenle girişimci birey yüksek risklerden kaçmaktadır, olabildiğince orta seviyeli riskleri üstlenmektedir.
- *Bağımsızlık arzusuna sahiptir:* Bağımsızlık, girişimci kişinin daha kolay yollar var iken niçin girişimciliği seçtiğine işaret etmektedir. Bütün kaynaklarını riske etmesi bu nedendir.

SONUÇ

Bütünüyle bilişsel yeteneklerle ölçülen zeka (IQ) kavramı, uzun yıllar bilim adamlarının zihinlerini meşgul etmiştir. Başarılı olan insanların arkasındaki temel güç kaynağının zeka olduğu düşünülmüştür. Ancak bir süre sonra akademik anlamda yüksek IQ'ya sahip olduğu halde, bir kısım insanların iş hayatında başarısız oldukları tespit edilmiştir. Bunun aksi de söz konusudur, akademik düzeyde düşük IQ'lu birisinin çalışma yaşamında oldukça başarılı olduğu fark edilmiştir. Bu durumda, bilim adamlarının ilgisi farklı yönler kaymıştır ve duygusal zeka (EIQ) keşfedilmiştir. En genel ifadeyle, “*duyguların akıllıca kullanımı*” anlamına gelen duygusal zekanın iş hayatında başarının temel belirleyicilerinden birisi olduğu kabul edilmiştir.

Başarılı girişimcilerin de duygusal zekalarını doğru yönde kullandıkları yapılan araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır. Girişimcinin en temel özelliği risk üstlenmesidir. Risk belirsizlik demektir. Belirsizlik altında risk üstlenerek karar vermek durumunda olan girişimciler, duygusal zekalarını kullanarak çok kritik olan bu koşullar altında başarı elde edebilmektedirler. Belirsizlik koşullarında risk alarak girişimcilik eylemlerinde bulunmak duygusal zeka özelliği olduğu gibi, ihtiyatlı davranarak risk üstlenmek de girişimcinin duygusal zekasını yansıtmaktadır.

Girişimciler orta düzeyde risk alan bireylerdir çünkü onlar aynı zamanda yüksek başarı güdüsüne de sahiptir. Zor koşullar altında kendi kendini motive ederek, fırsatlardan yararlanmasını bilen ve azimle işin peşinden giderek başarıyı yakalayan girişimci duygusal zekasını kullanmaktadır. Bu konuda olmak üzere çok sıklıkla kullanılan bir örnektir: “Sakıp beyi tanıyoruz. Oldukça başarılı bir girişimci idi değil mi? Peki ya Ahmet beyi? Tanımıyorsunuz değil mi? Çünkü o ilk denemede başarısız olduğunda bıraktı”.

KAYNAKÇA

ACAR, Füsün; (2002), “Duygusal Zeka ve Liderlik”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:12.

ARICIOĞLU, M. Atilla; (2002), “Yönetmel Başarımın Değerlemedinde Duygusal Zekanın Kullanımı”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:4.

ALPKAN, Lütfühak vd.; (2006), “**Girişimcilik Hisleriyle Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişki: Gebze ve Civarındaki Girişimciler Üzerine Bir Saha Araştırması**”, http://www.emu.edu.tr/bildiri_23 (27/11/2006 tarihinde internetten alınmıştır)

BOZKURT, Rüştü; (2006), “Etkin Girişimci Öngörme ve Önlem Alma Disiplini Olandır”, **Ekonomik Forum Dergisi**, Temmuz 2006.

ÇAKAR, Ulaş ve ARBAK, Yasemin; (2004), “Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:6, Sayı:3.

CROSS, Bernadette ve TRAVAGLIONE, Anthony; (2003), “The Untold Story: Is The Entrepreneur Of The 21st Century Defined By Emotional Intelligence?”, **The International Journal of Organizational Analysis**, Vol.11, No.3.

DÖM, Serpil; (2006), **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği**, <http://www.uzak.mersin.edu.tr/hab268/bolum1.pdf> (25/11/2006 tarihinde internetten alınmıştır)

ERDEM, Ferda; (2001), “Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişisine Kültürel Yaklaşım”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:2.

FORD-MARTIN, Paula; “**Emotional Intelligence**”, Encyclopedia of Psychology, <http://www.FindArticles.com> (27/11/2006 tarihinde alınmıştır)

GÜNEY, Salih; (2000), **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayınevi, Ankara.

KAUFHOLD, John A.; (Summer 2005), “**Analysis of The Emotional Intelligence Skills and Potential Problem Areas of Elementary Educators**”, Education, <http://www.FindArticles.com> (27/11/2006 tarihinde alınmıştır)

KEMPER, Cynthia L.; (October 1999), “**EQ vs. IQ- Emotional Intelligence, Intelligence Quotient**”, Communication World, <http://www.FindArticles.com> (27/11/2006 tarihinde alınmıştır)

LAÇİNER, Vedat; (2006), “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **The Journal of Turkish Weekly**, <http://www.Turkishweekly.net> (14/11/2006 tarihinde internetten alınmıştır)

McGARVEY, Robert; (July 1997), “**Final Score- Emotional Intelligence Quotient**”, Entrepreneur, <http://www.FindArticles.com> (27/11/2006 tarihinde alınmıştır)

ÖZKALP, Enver ve CENGİZ, Aytül A.; (2003), “**İşyerinde Duygular ve Yönetimi**”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.

STINE, Jean Marie; (September 2001), “**Super Brain Power- Excerpt**”, Black Enterprise, <http://www.FindArticles.com> (27/11/2006 tarihinde alınmıştır)

THOMAS, Manya Arond, (September-October 2004), “**Understanding Emotional Intelligence Can Help Alter Problem Behavior**”, Physician Executive, <http://www.FindArticles.com> (27/11/2006 tarihinde alınmıştır)

URAL, Ayhan; (2001), “Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2.