

ВЛИЈАНИЕТО НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА ВРЗ ЛИДЕРСТВОТО ВО МАКЕДОНСКИТЕ КОМПАНИИ

Доц. д-р Александра Јанеска-Илиев
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје
Економски факултет – Скопје, Р. Македонија
aleksandra@eccf.ukim.edu.mk

Апстракт

Релативниот придонес на емоционалната интелигенција и во таа смисла способноста да се управува со истата сè повеќе се наметнува во рамките на академската дискусија. Се смета дека емоционалната интелигенција која нема когнитивен карактер потенцијално би можела да обезбеди целосно разбирање на меѓуперсоналното влијание и истовремено лидерството. Лидерството само по себе подразбира и емотивна компонента, па така емоционалната компетентност може позитивно да одрази на ефективноста на лидерите. Во таа насока потребно е да се обезбедат импликации за досегот и влијанието на работата поврзана со емоционалната интелигенција, посебно во насока на лидерството кое претставува, исто така, една специфична димензија на работењето на компаниите. Истовремено, лидерството од своја страна во изминативе неколку декади ја зголеми својата комплексност, па така одговорите за голем број прашања поврзани со истото се бараат на нови места. Без оглед на големината на една компанија, развојот и иднината се потпира на способностите на лидерот, кои несомнено се базираат на различните видови интелигенција, помеѓу кои сè погласни се аргументите и за емоционалната интелигенција. Некои автори одат чекор понатака сметајќи дека баш емоционалната интелигенција е таа која ја наметнува разликата помеѓу успех и неуспех. Се напуштаат парадигмите каде емоциите и бизнисот не можат да најдат заеднички интерес и соодветно да влијаат на ефективноста на работењето.

Во рамките на овој труд спроведен е анкетен прашалник, кој вклучува испитаници на различни менаџерски позиции во дел од македонските компании, кои обезбедуваат повратни информации за тоа колкава е поврзаноста помеѓу емоционалната интелигенција и лидерството во секојдневното работење.

Клучни зборови: лидерство, емоционална интелигенција, емоционална компетентност, стил на лидерство, организација, трансформационо лидерство, трансакционо лидерство.

JEL класификација: D23

Вовед

Имајќи ја предвид традиционалната пристрасност кон придонесот на когнитивните аспекти во однос на перформансите, интересот кон емоциите како релевантна и корисна организациска појава е во подем (Fisher, Ashkanasy, 2000). Неодамнешните изданија на некои од најреномираните списанија, а уште повеќе се истакнуваат одредени веб извори кои наметнуваат дискусија поврзана со емоциите и како истите претставуваат значајна варијабла во организациското живеење. Емоционалната интелигенција е релативно нова и растечка област поврзана со бихевиористичките истражувања. Таа во основа го привлекува вниманието, како на општата, така и на академската јавност. Проценките дека пристапот кон емоционалната компетентност или способност, обезбедува уникатна економска вредност за компаниите во голема мера ја појаснува големата распространетост (Spencer, 2001). Расте бројот на авторите како Druskat и Wolf (2001), кои дискутираат во насока на групните интеракции и како истите можат да бидат ефективни доколку посоодветно се разберат емоциите. Пристапот кон емоционалната интелигенција во контекст на компетентност која треба да се поседува, сè повеќе се наметнува како вредност во контекст на компаниите, со што уште еднаш се потврдува широката употреба. Концептот на емоционалната интелигенција се потпира на самосвеста и разбирањето. Притоа, често се поврзува со одредени сфери на психолошките науки, вклучувајќи невронски мрежи на емоции, потрагата по човечки когнитивните способности кои ги надминуваат сферите на вообичаените, традиционални аспекти на интелигенцијата. Од друга страна лидерството во последниве 30 години е една од темите поврзани со организациските перформанси кои привлекуваат доста внимание, како во професионалниот, така и во научниот свет. Силниот интерес кон проучување на лидерството делумно се заснова на претпоставката дека истото придонесува кон економското богатство и неговата значајност, соодветно искористување на промените и максимизирање на личните и бизнис перформансите. Воопшто не постои дискусија поврзана со успехот и неуспехот на компаниите, а да не се спомнат одредени аспекти поврзани со лидерството. Лидерството е можеби еден од најважните аспекти на менаџментот (Wehrich, et

al, 2008). И покрај тоа што постојат голем број трудови, поврзани со дефиницијата на лидерството, сепак согласност сè уште не постои и воедно литературата поврзана со лидерството, страда од недостаток на теоретска интеграција (Аволио, 2007). Во рамките на истражувањата поврзани со лидерството честопати се истакнуваат индивидуи со уникатен збир на карактеристики, чии одлуки и постапки се одразиле на тековите на историјата. Па така, одредени истражувања и дискусии ги користат збирот на способностите и карактеристиките за да го определат и да го дефинираат лидерот. Сепак во академските кругови се наметнува и по комплексно размислување во однос на тоа што претставува лидерството. Лидерството во принцип претставува процес, уникатен збир на единствени индивидуи, но во најголем дел истото се базира на способноста да се влијае врз другите.

Во рамките на трудот се интегрираат различни размислувања поврзани со влијанието на емоционалната интелигенција и лидерството. Трудот се базира на анкетен прашалник кој вклучува поголем број аспекти, а покрај основните демографски податоци, се вклучени и информации и прашања кои треба да генерираат слика за зависностите помеѓу емоционалната интелигенција, како и лидерството во компаниите во Република Македонија. Посебно се вклучени прашања кои формираат латентни варијабли поврзани со трансформационото и трансакционото лидерство. Постојат одредени истражувања кои упатуваат токму на поврзаност на емоционалната интелигенција и трансформационото лидерство. Повратно собрани се 72 одговорени прашалници од претпријатија во Република Македонија кои во основа делуваат во различни сегменти, разбирливо доминантни се во делот на малите претпријатија. Со помош на прибраните податоци се генерира одредена слика за влијанието на емоционалната интелигенција и лидерството, поточно како влијаат одредени димензии на емоционалната интелигенција врз лидерството во компанијата.

Преглед на литературата

Дефинирање на емоционалната интелигенција и лидерството

Пред 90-те години на минатиот век емоционалната интелигенција како поим беше многу ретко употребуван, а уште повеќе може да се согледа несоодветна и неконзистентна употреба на истиот, што се провлекува уште долги години, воедно и до ден денешен. Покрај тоа што постојат автори кои се занимавале со димензии, како што се социјалната интелигенција уште во првата половина на дваесеттиот век, воедно во различните анализи се вклучуваат и одредени димензии на емоциите

кои се дел од интелектуалното резонирање. Сепак, поимот емоционална интелигенција е повеќе присутен во научните дискусии поврзани со психологија дури во последните години на минатиот век. Неспорно уште Аристотел сметал дека: „оние кои поседуваат ретка способност да бидат бесни со соодветните лични карактеристики, во соодветна мера, во вистинско време, поради вистинските причини и на вистинскиот начин, се здобиваат со предности во секој домен на живеењето“ (Langley, 2000).

Goleman (1995) ја дефинира емоционалната интелигенција преку исклучоците, како „секоја посакувана карактеристика на личниот карактер која не е претставена преку когнитивната интелигенција“. Постојат поголем број автори кои се обиделе да дадат свое видување на тоа што претставува емоционалната интелигенција. Иако потребно е да се истакне дека западниот свет гледа на емоциите и резонирањето, т.е. расудувањето, како на две спротивности кои се во судир. Самиот поим емоционална интелигенција, навестува дека станува збор за нешто кое е поврзано истовремено со емоциите и когнитивните елементи на личноста. Можеби најраспространетото и воедно општо прифатено научно видување на тоа што претставува емоционалната интелигенција е на Salovey и Mayer. Според истото емоционалната интелигенција е способноста да се набљудуваат сопствените, а и истовремено и на другите емоциите, да се разликуваат истите и добиените информации да се искористат за да се управува со размислувањата и активностите на останатите (Salovey, Mayer, 1990). Постои одредено размислување кај дел од авторите дека емоционалната интелигенција вклучува сет од концептуално поврзани психолошки процеси, вклучувајќи го процесот на афективни информации. Истите подразбираат проценка и изразување на емоциите, асимилација на емоциите во размислувањата, разбирање на емоциите и регулација и управување со емоциите (Mayer, Salovey, 1997). Покрај различните видувања во однос на емоционалната интелигенција, силни тврдења одат во насока на придонесот на истата во однос на индивидуата и општеството. (Goleman, 1995). Емоционалната интелигенција претставува комбинација на способности, кои се рефлектираат врз тоа како емоционалната перцепција и разбирање варираат во однос на нејзината точност. Во насока на разгледувањето и анализата на емоционалната интелигенција, а во контекст на академските анализи се наметнуваат одредени дилеми каде одредени теоретичари се задржуваат на емоциите и интелигенцијата, а други одат многу пошироко од едноставно разгледување на психолошките димензии. Постои сè повеќе согласност кај аналитичарите дека емоционалната интелигенција го инволвира капацитетот за соодветно резонирање, земајќи ги во предвид емоциите и информациите поврзани со истите, а во исто време емоциите помагаат во насока на подобрување на размислувањата. Во делот на дефинирањето на емоционалната интелигенција различни сегменти

се вклучуваат како што се мотивацијата, емпатијата, дружељубивост, топлина и оптимизам (Mayer et al., 2001). Очигледно постојат два основни пристапи кон емоционалната интелигенција и тоа: модели поврзани со способностите и мешаните модели (Mayer, Salovey, 1997). Притоа, првите моделите на способности се поврзуваат во голема мера со когнитивната интелигенција, притоа се смета дека емоционалната интелигенција се развива со тек на време и може да се поврзе со IQ и може да се измери со тест базиран на перформансите. Од друга страна мешаните модели ги интегрираат истовремено когнитивните модели како и оние модели кои се базирани на компетентност односно способности.

Потребно е да се има во предвид дека во голема мера индивидуите кои се карактеризираат со висока емоционална интелигенција, истовремено покажуваат голема упорност во делот на задачите кои носат нови предизвици и имаат позитивни ставови кон животот што воедно водат кон поголеми награди за себеси, а и за останатите (Salovey, Mayer, 1990). Па така оние индивидуи кои имаат висока емоционална интелигенција се докажуваат како успешни во својата професија. Науката наметнува различни дискусии кои се разидуваат, одредени автори го аргументираат критичното влијание на емпатијата, емоциите и воедно емоционалната интелигенција врз перформансите и ставовите (Kellet et al., 2002).

Лидерството како поим е релативно поприфатен и се применува долги години наназад. Историјата се сретнува со првите дефиниции за лидерството во воена, државничка и политичка смисла, па сè до денешните истражувачи на организациското живеење. Во голем дел дискусиите дури и во современата анализа се фундирани на некои од класичните поставки поврзани со лидерството. Честопати лидерството се наметнува централно во анализите поврзани со организациските наука, а посебно во делот на организациското однесување. Сепак постојат поголем број на дефиниции од најразлични автори. Дури постојат одредени аналитичари кои тврдат дека „постојат речиси толку многу дефиниции за лидерство колку што постојат луѓе кои се обиделе да го дефинираат концептот“ (Bass, 1990). Лидерството како и сите други социјални феномени добива социјална конструкција преку интеракцијата (Berger, Luckmann, 1966). Анализите во рамките на организациската и менаџмент литература ја истакнуваат улогата на лидерите во рамките на организациското живеење, каде заедничките активности добиваат значење, преку интерпретирањето на лидерот и когнитивното моделирање на интерните настани (Huff, 1990). Лидерството подразбира процес на мотивирање на луѓето да работат заедно, кои соработувајќи остваруваат големи нешта (Vroom, Jago, 2007). Исто така лидерството е процес на социјално влијание каде една личност е способна да обезбеди помош и поддршка од другите во остварувањето на заедничка задача

(Chemers, 1997). Заедничка карактеристика која ја имаат сите лидери е најмалку еден следбеник, а лидерството е процесот на убедување преку кој индивидуата или лидерскиот тим ја насочува групата да ги следи целите, поставени од лидерот или од неговите следбеници (Gardner, 1990). Едноставно, доколку не постои следбеник, нема потреба од лидерство, односно, лидерот нема кого да го води. Во организациска смисла може да се констатира дека лидерството претставува основна динамична сила, која ја мотивира и ја координира организацијата во постигнување на нејзините цели (Bass, 1990).

Интересно е што и покрај значајниот обем на истражувања поврзани со лидерството, сè уште постои неизвесност околу тоа што се подразбира под ефективен лидер (Higgs, 2003). Личните способности кои го имаат потенцијалот значајно да го подобрат лидерство, а истовремено да генерира можности за зголемување на капацитетот на лидерството, може да произлезат од посоодветно разбирање на емоционалната интелигенција. И покрај тоа што значењето на различните видови на интелигенција во делот на решавање на проблемите се согледани одамна, сепак формите на интелигенција кои не се когнитивни добиваат се повеќе простор за анализа и дискусија.

Во однос на емоционалната интелигенција и лидерството, истражувањата наметнуваат одредена поврзаност во контекст на т.н. трансформациони лидери, оние кои мотивираат и инспирираат. Па така постојат одредени анализи кои укажуваат на тоа дека трансформационите лидери овозможуваат зголемена ефективност и сатисфакција на вработените, а истовремено зголемената емоционална интелигенција се поврзува со трансформационото лидерство. Во основа може да се рече дека најзначајните и истовремено и најзастапените анализи и зависности се испитуваат помеѓу лидерството и емоционалната интелигенција. Во однос на самото дефинирање на лидерството постојат голем број теории кои обезбедуваат рамка за тоа кои карактеристики и способности го опишуваат најефективниот лидер. Современите согледувања голем дел од дискусиите ги посветуваат на трансакционите и трансформационите лидери, па така има автори (Mandell, Pherwani, 2003), кои во основа го опишуваат постоењето на овие два видови на лидери.

Патака трансформационите лидери се оние кои иницираат промени, поттикнуваат интерес помеѓу колегите, инспирираат, обезбедуваат разбирање и свесност во однос на целите на организацијата, имаат способност да ги развиваат вештините и да ги мотивираат останатите да ги прифатат интересите на групата над сопствените интереси. Според одредени автори (Bass, Avolio, 1994) трансформационото лидерство во основа подразбира четири димензии: идеализирано влијание, инспирациска мотивација, интелектуално поттикнување, разбирање на индивидуалните потреби. Од друга страна, трансакционите лидери се

оние кои ги наградуваат подредените врз основа а нивното извршување.

Аналитичарите кои го разгледуваат трансформационото и трансакционото лидерство, имаат одредени согледувања дека трансформационото лидерство предвидува повисоки стапки на ефективности и задоволството, повисоко ниво на напор на подредените и повисоко ниво на групно извршување споредено со трансакционото лидерство (Seltzer, Bass, 1990; Keller, 1995). Во таа смисла се надоврзува тврдењето дека ефективните трансформациони лидери поседуваат социјална и емоционална интелигенција. Поради поставеноста на трансформационите лидери природно се наметнуваат одредени аспекти поврзани со емоционалната интелигенција насока на поттикнување на останатите соработници и градење на силни врски. Поради големото влијание на личните и организациските резултати, трансформационото лидерство е потребно во сите организации (Tucker & Russell, 2004). Истражувањата поврзани со емоционалната интелигенција и трансформационото лидерство често прикажуваат позитивни корелации помеѓу овие два аспекти. Одредени автори истакнуваат дека лидерите кои имаат висока емоционална интелигенција, се клучот кон организацискиот успех. Па така лидерите треба да имаат капацитите да ги согледаат чувствата на своите вработени, да делуваат кога ќе настанат одредени проблеми и соодветно да управуваат со своите емоции за да ја придобијат довербата на своите вработени (Goleman, 2001). Базирано на голем број студии на случаи и одредени научни студии, успешните од неуспешните раководители се разликуваа во голема мера од компетентноста или способностите кои ги поседуваат во делот на емоционалната интелигенција (Goleman, 1998). Една димензија во однос на дефинирањето на лидерството се концентрира на тоа дека лидерството е уникатен збир на единствени индивидуи, чии одлуки имаат способност во одреден контекст радикално да ги променат тековите на историјата (Carlyle, 1849). Авторот Burns уште во 1978 открива повеќе од 130 дефиниции во однос на лидерството. Научната анализа тврди дека лидерството претставува комплексен модел на однесување, вообичаено делумно објаснет со карактеристиките на одделни лидери и пристапи, поврзани со согледување на особините на лидерите (Zaccaro et al., 2004). Листата на карактеристики кои го опишуваат лидерот честопати е проследена со контрадикторности и критика наметнувајќи го заклучокот дека не може да постои такво нешто. Сепак е резултат на традициониот поглед кон лидерството што резултат на одредени индивидуи кои несомнено оставиле силна трага во човековата историја.

Емоционалните компетенции

Покрај вообичаените пристапи кон емоционалната интелигенција, постојат одредени аналитичари кои во основа разликуваат и емоционални компетенции (Goleman, 2001). Притоа, премисата на која се базира ваквата дискусија е дека тоа претставуваат способности кои може да бидат совладани. Во таа насока се смета дека директорите или оние кадри кои управуваат со компаниите својот успех во голема мера го базираат на нивните способности поврзани со емоционалната компетентност. Неуспешните раководни лица, очигледно имаат послаба емоционална контрола, и покрај предностите во однос на когнитивните способности и техничка експертиза. Во рамките на ваквата формулација емоционалната интелигенција подразбира карактеристики како што се мотиви, особини и различни аспекти на сопствената слика за себеси. Па така може да се рече дека емоционалната интелигенција се поврзува со потенцијалот да се стекнат со вештини поврзани со совладување на одредени емотивни одговори. Од друга страна емоционалните компетенции се научени способности, базирани на емоционалната интелигенција кои резултираат со извонредни резултати во делот на перформансите на работното место.(Goleman, 2001).

Еден од најпопуларните модели кои ги вклучуваат способностите на емоционалната интелигенција е претставен од Mayer и Salovey (1997) и подразбира хиерархиски модел кој вклучува четири гранки. Четирите гранки односно делови на овој модел вклучуваат од основни базични психолошки процеси, па сè до пософистицирани и комплексни процеси. Четирите гранки на кој е заснован овој модел се :1. Идентификација на емоциите-способноста да се препознаат чувствата на себеси и на тие во окружувањето, 2.употреба на емоциите за олеснување на мислата-способноста да се генерираат одредени емоции, истите соодветно да се разберат, 3.разбирање на емоциите- способноста да се разберат комплексни емоции и синџир на емоции како истите се развиваат од една фаза во друга, 4.Менаџирање на емоциите- способноста да се управува со сопствените и емоциите на останатите.

Методологија

Во процесот на изработка на трудот користен е прашалник кој е дистрибуиран до различни компании во Република Македонија, при што се тестираат различни параметри, поврзани пред сè со емоционалната интелигенција, а пред сè способностите поврзани со истите. Дистрибуиран е прашалник во печатена форма, каде испитаниците имаат задача да го изразат степенот до кој се согласуваат

со одреден сет на ставови. Примарно целта е да се согледаат ставовите на раководните лица, кои потенцијално може да бидат и лидери во компаниите. Прашалникот е конципиран на тој начин што секое прашање подразбира Ликертова скала од 0 до 4, најниската, односно 0, изразува дека воопшто не се согласува, односно 4 што ја означува највисоката вредност и највисокиот степен на согласност. Анализата подразбира прибирање податоци врз основа на претходно изработен прашалник, каде што податоците се предмет на обработка во делот на преостанатите квантитативни и квалитативни методи, употребени при истражувањето. Во рамките на добиените резултати покрај дескриптивните податоци, спроведена е повеќекратна регресија. Истата подразбира поставување на една зависна варијабла тоа трансформационото лидерство наспроти независните варијабли кои покрај трите димензии поврзани со емоционалната интелигенција: способност за воочување, перцепција и разбирање емоции, способност за истражување и именување емоции и способност за управување со емоции ги вклучува повеќе како контролни варијабли возраста и образованието.

Примерок: За потребите на оваа анализа повратно беа генерирани 72 прашалници. Пред пресметките сите оние испитаници кои поради несоодветно пополнети прашалници, технички грешки или несоодветност на испитаникот беа отстранети и не се дел од примерокот.

Резултати

Во рамките на 45 прашања искомбинирани се различни аспекти, поврзани со емоционалната компетентност. Дополнително во рамките на прашалникот е вклучено 21 прашање поврзано со стилот на лидерство. Од двата прашалници се добиваат латентни варијабли во однос на некои димензии поврзани со емоционалната интелигенција и стилот на лидерство. Резултатите добиени во рамките на истражувањето се сумираат на начин што овозможуваат согледување на три димензии поврзани со емоционалната интелигенција:

1. Способност за воочување, перцепција и разбирање емоции,
2. Способност за истражување и именување емоции,
3. Способност за управување со емоции.

Во однос на стилот на лидерство од прашањата се сумираат на начин што определуваат во која мера респондентите се ориентирани повеќе кон трансформационото или трансакционото лидерство. Согласно добиените резултати трансформационото лидерство има повисока средна вредност од 3,023 додека трансакционото лидерство има средна

вредност од 2.82. Ова укажува на релативно повисока ориентација на испитаниците кон трансформационото лидерство.

Испитаниците во најголем дел се во старосната група под 50 години, односно дури 81,9%. Притоа најмногу се застапени оние под 30 години со 23,7 %, додека 36,8% спаѓаат во групата од 41 до 50 години. Во делот на половата застапеност, доминантно се застапени претставниците на машкиот пол со 72,2 % од вкупниот број на испитаници. Што се однесува на образовната структура дури 70% од испитаниците имаат од високо образование па нагоре , па така само 30% се со средно образование. Најголемиот дел се активни во делот на врвниот менаџмент, поточно 68.1% што обезбедува една релевантна слика за управувањето со компаниите во насока на лидерството и емоционалната интелигенција во Република Македонија. Резултатите од спроведената повеќекратна линеарна регресија од укажуваат на статистички значаен резултат кај првата варијабла во однос на трансформационото лидерство. Првата варијабла во конкретниот случај се однесува на способност за воочување, перцепција и разбирање емоции. Согласно со претходните истражувања се потврдува поврзаноста на трансформационото лидерство и емоционалната интелигенција и кај македонските компании. Па така позитивната корелација помеѓу трансформационите лидери и споеноста за воочување, перцепција и разбирање на емоции уште еднаш се потврдува со резултатите добиени во рамките на истражувањето. Сепак останатите две варијабли способноста за истражување и именување емоции, како и способноста за управување со истите не покажаа статистички значајна врска со трансформационото лидерство. Дополнителни истражувања потребно е да се направат во оваа насока и истовремено да се зголеми примерокот. Коефициентот на детерминација е 0,63 што во основа значи дека дури 63 % од варијабилноста на зависната варијабла може да се објасни со помош на независните варијабли вклучени во истражувањето.

Табела 1. Резултати од повеќекратната регресија

Латентни варијабли	B	SE	β	p-value
EK1	.627	.217	.507	.005
EK2	-.262	.190	-.226	.173
EK3	.348	.192	.311	.074
образовани	.030	.070	.043	.672
возраст	.038	.049	.075	.445
R2	.630			
Adjusted R2	.397			
F-statistics	8.701			
Durbin-Watson	2.143			

Извор:Сопствено истражување.

Направени се дополнителни пресметки за согледување на зависноста помеѓу варијаблата поврзана со трансакционото лидерство и наведените варијабли на емоционалната интелигенција. Пресметките во овој дел не дадоа статистички значаен резултат.

Заклучок

Во однос на улогата на емоционалната интелигенција во контекст на работното место, очигледен е трендот на зголемување на квантумот на знаење и анализа во овој дел. Па сè повеќе може да се согледа значењето и улогата на емоционалната интелигенција вклучително и компетенциите кои произлегуваат од истата во насока на професионален успех. Голем е бројот на истражувања кои наметнуваат различни насоки поврзани со емоционалната интелигенција, а во голема мера дискусијата се надоврзува на теми блиски до лидерството. Лидерството во суштина е емотивен процес, во кој лидерите ги препознаваат емотивните состојби на следбениците, истовремено ги повикуваат емоциите кај следбениците и со можност да ги менаџираат емотивните состојби соодветно (Humphrey, 2002). Улогата на лидерите е насочена кон зголемување на солидарноста на групата и моралот преку креирање на споделени или заеднички емотивни искуства. Способноста на лидерите да влијаат на емотивната клима може силно да влијае на резултатите и успехот на компанијата. Емоционалната интелигенција е клучен фактор во делот на способноста да се биде ефективен лидер. Притоа постојат аналитичари кои сметаат дека емотивно интелигентните лидери ја унапредуваат ефективноста на сите нивоа во организацијата. Истовремено емоционалната интелигенција игра важна улога во однос на квалитетот на социјалните интеракции со различните индивидуи. Високите нивоа на емоционална интелигенција или способности поврзани со истата, овозможуваат лидерот подобро да ги надгледува чувствата на членовите на тимот и соодветно да делува. Истражувањата во насока на поврзаноста на лидерството и емоционалната интелигенција, како допирна точка многу често ја поставуваат дискусијата поврзана со трансформационото лидерство. Не случајно трансформационите лидери се поврзуваат со компетенциите кои произлегуваат од емоционалната интелигенција. Трансформационите лидери се имено оние кои ги инспирираат, поттикнуваат и мотивираат своите вработени да веруваат во нова визија и нови можности. Па така многу често лидерите кои се идентификуваат како трансформациони имаат карактеристики поврзани со сопствената ефикасност, еманципација, задоволство од работата, самодоверба и способност да ги поттикнат останатите да ја анализираат сопствената ефикасност. Во рамките на спроведеното истражување

согледани се одредени зависности на помеѓу трансформационото лидерство и способност за воочување, перцепција и разбирање емоции. Па согласно со дискусијата резултатите ја потврдуваат потребата да се разберат емоциите и истите да се менаџираат и во рамките на организациите. И покрај тоа што релациите не се целосно потврдени во односите со останатите димензии на емоционална интелигенција кои се вклучени во истражувањето, сепак индикацијата од спроведеното истражување е дека треба да биде иницијалниот чекор во осознавање на детерминантите на лидерството, вклучувајќи ги тука и способностите и компетенциите поврзани со емоционалната интелигенција. Значи дополнително во иднина се наметнува и потребата да се вклучат во рамките на истражувањата поврзани со лидерството и сегменти кои немаат когнитивен карактер.

Користена литература:

1. Avolio BJ. (2007). "Promoting more integrative strategies for leadership theory-building." *American Psychologist*, Vol.62, pp. 25–33.
2. Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership (3rd ed.)*. New York: Free Press.
3. Bass, B.M., (1985), *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press; Collier Macmillan.
4. Bass, B.M., Avolio, B.J., (1989), "Potential biases in leadership measures: How prototypes, leniency, and general satisfaction relate to ratings and rankings of transformational and transactional leadership constructs", *Educational and psychological measurement*, Vol.49, No.3, pp.509-527.
5. Bennis WG. (2007). "The challenges of leadership in the modern world"—Introduction to the special issue. *American Psychologist*, Vol.62, 2–5.
6. Bennis, W., Nanus, B. (1985), *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper.
7. Berger Peter, L. and Luckmann, T., 1966. *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, NY: First Anchor.
8. Burns, J. M. (1978). *Leadership*, Harper Torch books. New York.
9. Carlyle, T. (1849). *On heroes, hero-worship, and the heroic in history*. Houghton-Mifflin, Boston.
10. Cleaver (2002), "Managers and Leaders: Raising Our Game", *Council for Excellence in Management and Leadership*
11. Conger, J.A, Kanungo, R.N., (1998), *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
12. Drakulevski, L., 1999. Managerial Style in Transition Economies: The Example of the Republic of Macedonia. *Eastern European Economics*, 37(6), pp.26-34.
13. Drakulevski, Q., (1999), *Liderstvo*, Ekonomski fakultet-Skopje.

14. Druskat, V.U. and Wolff, S.B., (2001), "Group emotional intelligence and its influence on group effectiveness.", *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*, Jossey-Bass, San Francisco pp.132-155.
15. Fisher, C.D., Ashkanasy, N.M. (2000). "The emerging role of emotions in work-life: An introduction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.21, pp.123-129.
16. G.R. Goethals, G.J. Sorenson, and J.M. Bruns (Editors). (2004), *Encyclopedia of Leadership*. Sage Publications (CA).
17. Gardner, J. W. (1990). *On leadership*. New York, NY: The Free Press.
18. Glad, B., (2004), *Tyrannical leadership*. Encyclopedia of leadership, Vol.4, pp.1592-1597.
19. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam Books.
20. Higgs, M. (2003), "How can we make sense of leadership in the 21st century?", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 24 No.5, pp.273-84.
21. Huff, A. (1990). Mapping strategic thought. New York: Wiley.
22. Kaiser, R.B. (2008), "Leadership and the fate of organizations", *American Psychologist*, Vol.63, pp.96-110.
23. Keller, R.T. (1995). "Transformational leaders make a difference", *Journal of Research and Technology Management*, Vol.38, pp.41-44.
24. Kellerman, B., Webster, S. W. (2001). "The recent literature on public leadership: Reviewed and considered.", *Leadership Quarterly*, Vol.12, pp. 485-514.
25. Kellett, J. B., Humphrey, R. H., Sleeth, R. G. (2002). Empathy and complex task performance: Two routes to leadership. *Leadership Quarterly*, 13, 523-544.
26. Kets de Vries, M., Miller, D. (1985), "Narcissism and leadership: An object relations perspective", *Human Relations*, Vol.38, pp.583-601.
27. Langley, A. (2000). "Emotional intelligence A new evaluation for management development?", *Career Development International*, Vol.5, No.3, p.177.
28. Martin, M. and Chemers, S., (1997). *An Integrative theory of leadership*, Lawrence Erlbaum Associates, New York.
29. Mayer, J. D., Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3- 31). New York, NY: Basic Books.
30. Rost, J.C., (1991), *Leadership for the twenty-first century*. New York: Prager.
31. Sadeghi, A., Pihie, Z. A. L. (2012). "Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness", *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3, No.7, pp.186- 197.
32. Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
33. Salovey, P., Bedell, B., Detweiler, J.B. , Mayer, J.D. (1999), "Coping intelligently: emotional intelligence and the coping process", in Snyder, C.R. (Ed.), *Coping: The Psychology of What Works*, Oxford University press, New York, NY, pp. 141-64.
34. Smircich, L., Morgan, G., (1982), "Leadership: The management of meaning",

- Journal of applied behavioral science*, Vol.18, No.3, pp.257-273.
35. Spencer, L.M. (2001). The economic value of emotional intelligence competencies and EIC based HR programs. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace* (pp. 45–82). San Francisco; Jossey-Bass.
 36. Tucker, B. A., Russell, R. F. (2004), "The influence of the transformational leader", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol.10, No.4, pp.103-111.
 37. Vroom, V.H. and Jago, A.G., (2007), "The role of the situation in leadership", *American psychologist*, Vol.62, no, 1, p.17.
 38. Wren, T. J. (1995). *The leader's companion: Insights on leadership through the ages*. Free Press. New York.
 39. Yukl, G., (1989), "Managerial Leadership: a review of theory and research", *Journal of Management*, Vol. 15 Issue 2, p.251-290.
 40. Yukl, G.A., 1981. *Leadership in organizations*. Pearson Education India.

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON LEADERSHIP IN MACEDONIAN COMPANIES

Aleksandra Janeska Iliev

Ss. Cyril and Methoios University in Skopje

Faculty of Economics,

aleksandra@eccf.ukim.edu.mk

The relative contribution of emotional intelligence and in that sense, the ability to manage it, is increasingly becoming topical in academic discussion. It is thought that emotional intelligence, by having a non-cognitive character, could potentially provide a full understanding of inter-personal influence and at the same time, leadership. Leadership itself implies an emotional component, so emotional competence can positively reflect on the effectiveness of leaders. In this sense, it is necessary to provide implications for the scope and impact of work related to emotional intelligence, especially in the direction of leadership, which is also a specific dimension of organizational performance. Leadership has increased its complexity over the past few decades, so responses to the many questions raised are being sought out in new relevant places. Regardless of the size of a company, its development and future rely on the leader's capabilities, which are undoubtedly based on the different types of intelligence, where emotional intelligence is becoming increasingly important. Some authors go a step further thinking that emotional intelligence is the one that makes the difference between success and failure. Paradigms are abandoned where emotions and business cannot find a common interest and adequately affect the effectiveness of operations.

Within this paper, a survey was conducted using a questionnaire distributed to interviewees holding different managerial positions in some Macedonian companies, who provide their feedback on the relationship between emotional intelligence and leadership concerning the day-to-day work.

Keywords: leadership, emotional intelligence, emotional competence, leadership style, organization, transformational leadership, transactional leadership.

JEL classification: D23