

Resonant Liderlik

Yeliz Cankurtaran¹

Özet

Resonant liderlik, duygusal zeka düzeyi yüksek, güvene dayalı kuvvetli iletişim kurabilen, hem kendinin hem de izleyenlerinin duygu ve düşüncelerini kontrol edebilen, empati kurabilen, kararlı yapıya sahip, cesaretli ve geleceğe umutla bakan, pozitif ve açık görüşlü düşünce yapısında olan, örgütleri doğru okuyabilen ve izleyenlerine ilham verebilen liderlik şeklinde tanımlanmaktadır. Bu liderlik bireylerin duygusal, bilişsel, davranışsal ve fiziksel olarak yönlendirilmesi ve çalışanların duygusal ve sosyal ihtiyaçlarına gereken önemin verilmesi yönünden diğer liderlik yaklaşımlarından ayrılır. Bu liderler, izleyenlerini severler ve yüksek başarı elde etmek için onlara ilham kaynağı olurlar. İnsanlarla duygusal olarak uyum halindedirler, empati yaparak onlar gibi düşünür ve hissederler. Çalıştıkları kişilerle etkili iletişim kurarlar. Ayrıca resonant liderler duygusal zekâlarını içgüdüsel ya da çok çalışarak geliştirirler. Resonant bir lider, ekibini sorumluluk, çaba ve kişisel gelişim konusunda teşvik ederken, olumlu bir duygusal ortam sağlar ve bu da ekibin iş verimliliğini artırır. Bu bölümde resonant liderlik kavramıyla ilgili teorik çerçeveler, resonant liderliğin özellikleri, önemi ve gelişimi, ilkeleri ve etkinliğini artıran önemli faktörler ele alınacaktır.

1. Giriş

Günümüzde teknolojiye yaşanan gelişmeler ve küreselleşmenin ilerlemesi sarsıntıya neden olabilen birçok sorunu (2019'da başlayan COVID-19 pandemisi vb. gibi) ortaya çıkarabilmektedir. Birdenbire ortaya çıkan bu sorunlar özellikle yöneticileri zorlamaktadır. Zira bir yönetici alışılmış yollar izlerken, bir lider alışılmışın dışında davranış sergileyebilir. Liderler gelişim ve değişimin öncüleridir, bundan dolayı krizleri etkili bir şekilde yönetebilirler. Belirsizlik ve karmaşıklığın egemen olduğu bir çevrede örgütlerin değişime uyum sağlamalarında lidere düşen roller vardır. Liderliğin ne olduğu ve nasıl işlediği ile ilgili literatürde fazlaca kuram ve

1 Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi, yeliz.cankurtaran@amasya.edu.tr, 0000-0003-0030-3354

modellerden bahsedilmektedir. Resonant (ahenk yaratan) liderliği; duygusal zekâ seviyesi yüksek (duygularını kontrol etme yetisine sahip), çevresiyle uyum içerisinde olan, sağlam ve güvenilir ilişkiler kurabilen, kendisinin ve izleyicilerinin duygu ve düşüncelerini kontrol edebilen, empati yeteneğine sahip, kararlı yapıda, cesaretli ve umutlu, açık görüşlü, pozitif düşünceye sahip, örgütleri doğru şekilde okuyabilen ve izleyenlerine ilham verebilen liderlik olarak tanımlamak mümkündür. Duygusal zekâ, kendimizi nasıl idare ettiğimizi belirleyen kişisel yeterlik alanları; öz bilinç ve özyönetim ile ilişkileri nasıl idare ettiğimizi belirleyen sosyal yeterlik alanları; sosyal bilinç ve ilişki yönetimi olarak 4 boyuttan ve yeterliklerden oluşmaktadır. Bu duygusal zekâ yeterlikleri liderlerin ahenkliğini artırır ve etkili olmalarını sağlar (Aykanat, 2010; Sürücü ve Yıkılmaz,2021; Keleş ve Cömert,2023; Kavukoğlu, 2024).

Bu araştırmada, son zamanlarda daha çok adından bahsettiren resonant liderlik kavramı konusunda alan yazında yer alan yerli ve yabancı çalışmalar analiz edilerek kavramın sınırlandırılması amaçlanmıştır. Bu çalışma kapsamında liderlik ve resonant liderlik kavramları, resonant liderliğin özellikleri, boyutları, etkinliğini artıran faktörler ve literatürde yer alan çalışmalar ele alınmıştır. Çalışmanın sonucunda, resonant liderliğin hem bugün hem de gelecek için önemli bir liderlik anlayışı olduğu ortaya konulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Liderlik

Liderlik, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Bu nedenle insanların beraber yaşadıkları tüm ortam ve zamanlarda var olmuş, fakat sanayi devriminden sonra önem kazanmaya başlamıştır. Liderlik belirlenen ortak amacın gerçekleştirilmesi için bir grubun düşünce, davranış ve tutumlarını etkileyebilme ve teşvik edebilme sanatı olarak tanımlanabilir (Akyürek,2020).

Liderlik, çeşitli şekillerde tanımlanmış, karmaşık, birbirine bağlı ve dinamik bir olgudur. Araştırmacılar, liderlik kavramını tanımlarken etki, ilham verme ve ortak hedefe ulaşmayı temel alırlar. Yazarlar ve psikologlar tarafından yapılan diğer bazı liderlik tanımları ise şunlardır:

- o Liderlik, ortak olarak belirlenen hedefe ulaşabilmek için gönüllü olarak tüm çabaları etkilemektir.

- o Liderlik, vizyona ulaşabilmek için elimizdeki kaynakları verimli bir şekilde kullanma yeteneğidir.

Tablo 1’de farklı yıllarda yapılan liderlik tanımlarına bakıldığında koşulların değişmesi ve gelişmesi sonucunda liderlerin rol ve sorumlulukları da değişmiştir. Yıllar geçtikçe liderliğin yeni ve farklı tanımları, yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Kavramla ilgili birçok çalışma gerçekleştirilmesine rağmen, liderlik tanımı konusunda fikir birliği sağlanmış bir liderlik tanımı bulunmamaktadır (Akyüz,2019).

Yukarıdaki tanımlara göre şu çıkarımlarda bulunulabilir:

1. Bir grup içinde, başkalarını etkileme ve yönlendirme sorumluluğu alma yeteneğine sahip ve aynı zamanda önemli süreçleri yönetebilecek güçlü bir kişiliğe sahip bir kişi bulunmalıdır.
2. Liderlik, hedeflere ulaşmak ve işleri başarıyla tamamlamak için başkalarına ihtiyaç duyar.
3. En önemli gerçek, bir şeyi başarmak için bir gerekliliğin olmasıdır.
4. Bir şeyi başarmak için üç temel gereklilik vardır: çaba, vizyon ve başarı.
5. Liderlik, etkili bir iletişimle grup içinde veya bireysel olarak başkalarına ilham vermek, hedeflere ulaşmalarını istemek anlamına gelir.

Liderlik yalnızca resmi organizasyonlara has bir olgu değildir, liderin resmi yetkilerle donatılması da gerekmez. Kimi yöneticiler liderlik vasfına sahip değildir, bunun yanında yöneticilik rolü olmayan liderler de vardır. En ideali, yöneticilerin aynı zamanda liderlik özelliklerini göstermeleridir. Liderlik yalnızca en üst düzeydeki statüler için geçerli değildir, müdür de lider konumunda olabilir. Fakat koşullar, izleyici sayısı ve amaçlar farklı olabilir (Korkut,1992).

Örgütlerde liderler farklı uygulamalar kullanarak çalışanların psikolojisini güçlendirmelidir. Liderler ve çalışanlar arasında iletişim pozitif olursa ve hiyerarşik yapı az olursa, çalışanlar desteklendiğini, kendilerine değer verildiğini hissederler. Bu durum çalışma ortamını olumlu hale getirerek, çalışanların ve örgütün refahını ve performansını artırır. Çalışanların psikolojik olarak kendilerini güçlü hissetmeleri, örgütteki resonant liderlerin varlığı ile mümkün olabilir. Çalışanlarına ilham veren, destek olan, koçluk yaparak yol gösteren, önemli kararlara çalışanlarını da dâhil eden liderler, çalışanların psikolojik olarak güçlenmelerine fayda sağlarken, örgütsel rekabet avantajı da elde etmeye yardımcı olacaktır (Gökgöz,2023).

2.2. Resonant Liderlik

Yazarlar, Amerika’nın büyük bir bölümünde yaygın olan kısa vadeli sonuçlara yoğun bir şekilde vurgu yapılmasının, şirketlerin uzun vadeli finansal

başarıya ulaşma becerisini farkında olmadan baltaladığını ileri sürmektedirler. Dijital Çağ'da üst düzey yöneticiler için hayatın “her zaman açık” doğası göz önüne alındığında, liderler kendilerini muazzam, sürekli artan baskılarla daha çok ve daha uzun süre çalışma ihtiyacıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu baskıların zaman içinde yarattığı zihinsel, fiziksel ve psikolojik yük, artan kişisel fedakârlıklara ve nihayetinde, dikkate alınmazsa “tükenmişlik” olarak bilinen olguya yol açabilmektedir. Yazarların ‘Fedakârlık ve Yenilenme’ Döngüsü olarak adlandırdıkları durumu yöneticiler fark ederek, farkındalık, umut ve şefkat kavramını kullanarak kendilerini geliştirebilirler. Yenilenme yoluyla, üst düzey liderler iş kaynaklı baskıların etkilerini dengeleyebilir, uzun vadede en iyi performanslarını sergileyebilir ve kuruluşlarını sürdürülebilir uzun vadeli finansal başarıya taşıyabilirler. Bunu ancak resonant liderlik anlayışıyla gerçekleştirebilirler (McKee ve Massamillian,2006:45-46).

Goleman vd. (2020) ahenk yaratan liderlik kavramını, “Resonant Leadership” olarak alan yazına kazandırmıştır. Rezonans sözcüğü Latince yankılanmak anlamında kullanılmaktadır. Resonant Leadership ile ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar analiz edildiğinde; ahenk yaratan liderlik, yankılanan liderlik ve uyumlu liderlik şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Ahenk yaratan liderlerin en bilinen özelliği çevresindekilerle uyumlu olmasıdır. Uyum olarak tanımlanabilen ahenk, insanların birbirlerinin düşünceleri ve duyguları ile uyumlu bir şekilde birbirleriyle senkronize çalışmasını sağlar. Ahenk yaratabilen liderler, öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve ilişki yönetimi yeterliliklerini sezebilirler ya da anlayıp geliştirmek için uğraşırlar (Keleş ve Cömert,2023).

Bu liderler sahip oldukları bilgilerle olgu ve konulara farklı bakış açısıyla yaklaşır. Üstelik insanlar ile iş birliği yapmak, kendilerini geliştirmek için adımlar atmak ve davranışlarını değiştirmek için heveslidirler. Bu liderler değişim ve gelişimi dikkate alan çalışma ortamı yaratarak başkalarına ilham verirler. Böyle bir çalışma ortamı yaratıcılığa teşvik eder. Ayrıca korku ve öfkenin insanda dikkati dağıtacağını, kaygı yaratacağını bilirler, çünkü duyguların bulaşıcı bir güç olduğunun farkındadırlar. Empati kurarak, insanları, grupları ve örgütsel kültürleri doğru okurlar ve kalıcı ilişkiler kurarlar. Ahenk yaratan liderler, insanlar ve örgüt vizyonu için tutku, bağlılık ve derin ilgi göstererek ilham verirler. Etrafındaki kişilerin heyecan verici bir geleceğe doğru ilerlemek istemelerini sağlarlar (Keleş ve Cömert,2023; Ay,2024).

Rezonans liderlik modeli yöneticilerin, değişen durumlarda yönetme yetkinliklerini başarılı bir şekilde uygulamalarını ve yeni strateji geliştirme kabiliyetlerini artırmaktadır. Rezonans liderlik anlayışı diğer liderlik

anlayışları ile ilişkilendirildiğinde bireysel değer ve ihtiyaçları önemseyen aynı zamanda ortak değer ve ihtiyaçlara vurgu yapan, bire bir ilgi ve çalışanlara eşit fırsatlar sunan özellikleri ile liderlik değerlendirme ölçütleri bakımından farklılık göstermektedir (Nartgün ve Taşkın, 2023).

Boyatzis ve McKee (2019)'e göre ahenk yaratan liderlerin üç özelliğe sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- Bilinçli farkındalık, birinin kendisiyle, başkasıyla ve içinde yaşayıp çalıştığımız bağlamla tam bir bilinçli farkındalık durumu içerisinde yaşaması; kendisine ve çevresine karşı uyanık ve farkında olmasıdır.
- Umut ise hayal ettiğimiz geleceğin ulaşılabilir olmasına olan inancımızı ve izleyenleri bu inanç doğrultusunda bir vizyona yönlendirmeyi ve sonuç olarak hedefe ulaşmayı sağlar.
- Ahenk yaratan liderliğin son boyutu merhamet ile liderler insanların isteklerini ve ihtiyaçlarını anlar böylelikle duygularına göre hareket etmek için heves duyarlar. Merhamet, sempati ve empatiden farklıdır. Çünkü merhamet derin bir anlayış, endişe duyma; kendi ve başkalarının yararına o endişe üzerine harekete geçme isteğinin birleşimidir. Ayrıca, ahenk yaratan liderler çevresindeki kişilerin duygularını yönetmekte en etkili kişilerdir (Akyüz,2019; Goleman vd., 2020; Keleş ve Cömert,2023).

2.3. Resonant Liderliğin Özellikleri

Değişim, dönüşüm, yenilenme, inovasyon gibi kavramlar artık hayatımızın bir parçası haline gelmiştir Teknoloji ilerledikçe kurumlarda da yeni yönetim anlayışları ortaya çıkmaktadır. Artık geleneksel yönetim anlayışı yerini yeni nesil liderlik yaklaşımlarına bırakmıştır. Bu yeni nesil liderlik daha çok insan odaklı ve değişen iş dünyasına uyum sağlayan yaklaşımlardır. En önemli özellikleri şu şekildedir:

- Duygusal zekâ ve empati: Çalışanların duygusal durumlarına ve işle yaşam arasındaki dengeye önem verir.
- Akışta kalır: Fiziksel, zihinsel ve sosyal/duygusal yönlerini geliştirir.
- Çeviklik ve esneklik: Çalışanlara karşı esnektir ve değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlar.
- Proaktiftir: Gerçeği görerek gerekenleri anlar. Müdahale edemeyeceği durumlarda enerjisini harcamak yerine inisiyatif kullanmayı tercih eder. Enerjisi pozitif ve geliştiricidir.

- 21.yy düşünme becerilerine sahiptir. Bu beceriler şu şekilde sıralanabilir:
 - İlkel düşünme: Günün akışına göre hareket etmeyip, sonunu düşünerek işe başlar. İlke olarak derin ve temel gerçekleri tercih eder.
 - Analitik düşünme: Herhangi bir karmaşık ve zor bir problemle karşılaştığında, basitleştirerek süreci yönetir ve problem etkin ve hızlı bir şekilde çözülmüş olur.
 - Yaratıcı düşünme: Yeni süreç ve kavramların ortaya çıkmasına önayak olur. Yaratıcı düşünerek basit sorunlara karşı farklı bakış açısı geliştirir.
 - Gelecek okuryazarlığı: Geleceği tahmin eder ve çevresindekilerin de farkında olmasını sağlar, onları daha çok cesaretlendirerek yönlendirir ve motive olmalarını sağlar, ortaya koydukları amaçlarına ulaşınca ortak bir şekilde başarılarını kutlar.
 - Evrensel düşünme: Günümüzdeki bilgi çağında ihtiyaçların giderilmesine yönelik gerekli donanımlara sahiptir. Dünyada ve ülkesinde yaşanan hızlı çevresel değişimlere karşı yenilikçi düşünceye sahip olup, kurumunun olumlu yönde ilerlemesini sağlar.
 - Esnek ve seçenekli düşünme: Değişik durumlarda uyum sağlayabilme, bir düşünceden diğerine geçme becerisi veya farklı sorunlara birçok yönden bakabilme stratejisine sahiptir.
 - Etkili iletişim: Güven ve şeffaflığa önem veren, empati yapabilme becerisine sahiptir. Kendini iyi tanır, duygu ve düşüncelerini toplumsal uyum içinde anlatır, başkalarının varlığına ve fikirlerine saygı duymayı benimser.
- Teknoloji ve yenilikçilik: Yaşadığımız dijital çağın gerektirdiği yenilik ve bilgi sistem teknolojilerini her alanda uyumlu ve etkili bir şekilde kullanır. Kurumundaki paydaşların teknolojiyi öğrenmesi, kullanması ve bulundukları durumlara/ortamlara uyum sağlayabilmeleri için onları motive eder. Bunun için gerekli olan alt yapıyı sağlar, mesleki gelişim için eğitime öncülük eder (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009; Konca, 2024).

2.4. Rezonans Liderlikle İlgili Yapılan Çalışmalar

Tan (2024) çalışmasında, bir organizasyonu yönetmede duygusal zekânın kullanımına odaklanan rezonans liderlik kavramını eleştirmektedir. Rezonans liderliğine dair yaygın anlayışların bireysel özelliklere aşırı vurgu yaptığı ve iletişimin sosyal süreçlerini ihmal ettiği savunulmaktadır. Bu makale, Çin klasiği Huainanzi'den (Huainan'ın Ustası) ilgili ilkelerden yararlanarak rezonans liderliğinin yeniden kavramsallaştırılmasını önermektedir. Antik Çin düşünürleri, rezonansı duygusal zekâyla ilişkilendirmek yerine, rezonansı senkronizasyon, iş birliği ve uyuma katkıda bulunan önceden var olan karşılıklı duyarlılık olarak yorumlamaktadırlar. Rezonanslı bir lider, karşılıklı duyarlılığı modelleyerek ve insanların Yol'a göre tepki vermeleri ve gelişmeleri için koşulları sürdürerek teşvik eder. Bu çalışma, duygusal olarak uyumlu bir lider veya yönetici tarafından rezonansın yaratılması ve geliştirilmesinden, liderler, yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından bir organizasyondaki etkileşimli süreçler aracılığıyla rezonansın tanınması ve korunmasına odaklanan özgün bir rezonans liderlik formülasyonu sunmaktadır. Önerilen konsept, aynı zamanda işyerinde kurum ve ilişki perspektiflerinden temel unsurları entegre eden, ilişki odaklı liderlik stillerinin hibrit bir yönelimini de göstermektedir.

Hassan ve Quareshi (2019) yaptıkları çalışmada, bağlı ve tatmin olmuş çalışanların bir organizasyonun başarısına önemli ölçüde katkıda bulunduğu, ancak gerekli iş tatmini ve kurumsal bağlılık düzeyinin nasıl elde edilebileceği, onlarca yıldır araştırma topluluğunun ilgi odağı olduğu ifade edilmiştir. Çalışanların ruh halleri ve duyguları sürekli değişime tabidir ve onları yönetmek ve kurumsal başarıya yönlendirmek her zaman bir zorluk olmuştur. Duygusal zekâyı kullanan rezonanslı liderlerin bu zorlukla başa çıktığı iddia edilmektedir. Ancak, bu iddiayı doğrulayacak literatür yetersizdir. Bu araştırma, rezonans liderliğin çalışanların tutumlarını nasıl etkilediğini ele almayı amaçlamaktadır. Sonuçlar, iyi bir model uyumuna işaret etmekte ve önerilen tüm hipotezleri desteklemektedir. Bu hipotezler, rezonanslı liderliğin çalışanların iş tatminini ve kurumsal bağlılığını artırdığını, iş tatmininin ise rezonanslı liderlik ve kurumsal bağlılık arasında kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. Rezonanslı liderlik, kurumsal bağlılığın diğer tüm bileşenlerinden daha fazla devamlılık bağlılığını öngörür. Bu bulgu, kurumdan ayrılmanın yüksek maliyetinin olası rolünü incelemek için gelecekteki araştırmalara yön vermektedir.

Varghese ve Rao (2024) tarafından yazılan makale, rezonans liderliğinin yaratıcı performansa etki ettiği temel mekanizmayı inceleyen bir model ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma ayrıca, rezonans liderliği ile

yaratıcı performans arasındaki ilişkiyi aracılık eden duygusal güvenin rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma, kesitsel bir araştırma tasarımı benimsemiş ve çeşitli Hint Bilgi Teknolojisi firmalarının 387 orta düzey yöneticisi arasında çevrimiçi anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma, rezonans liderliğinin duygusal güven ve yaratıcı performansı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, sonuçlar duygusal güvenin rezonans liderliği ve yaratıcı performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları, yöneticilere ve uygulayıcılara, yaratıcı performansı teşvik edecek duygusal zeka, şefkat ve ortak vizyon gibi rezonanslı bir liderin erdemlerini teşvik etmek için rehberlik sunmaktadır. Bu çalışma, rezonanslı liderliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisini ve sosyal değişim teorisi bağlamında duygusal güvenin aracılık etkisini ortaya koyarak mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır.

Bawafaa ve arkadaşları (2015) yaptığı araştırmaya göre, hemşirelik çalışma ortamlarının zorlu doğası, hemşirelerin sağlığı ve iş memnuniyeti ile kaliteli bakım sunumu konusunda uzun süredir devam eden ve giderek artan endişeleri işaret etmektedir. Özellikle sağlık hizmetleri ortamlarında, hemşire liderler bu olumsuz eğilimleri önlemek ve hemşirelerin iş memnuniyetini artırmak için destekleyici çalışma ortamları yaratmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı, yöneticilerin rezonans liderliğinin hemşirelerin yapısal güçlendirilmesi ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Kanada'nın dokuz eyaletinden 1216 kayıtlı hemşireden elde edilen verilerin kesitsel anket tasarımından elde edilen verilerin ikincil analizi yapılmıştır. Yapısal güçlendirme, rezonans liderliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi kısmen aracılık etmiştir. Rezonans liderliği ve yapısal güçlendirme, yaş, eğitim ve çalışma ortamı kontrol edildiğinde iş memnuniyetindeki varyansın toplam %36'sını açıklamıştır. Bulgular, rezonans liderlerin hemşirelikte daha yüksek iş memnuniyetine katkıda bulunan güçlendirici ortamlar yaratmada etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, sağlık kuruluşlarındaki hemşire liderler arasında rezonans liderlik becerilerinin geliştirilmesine odaklanmak, iş memnuniyetini ve hemşirelerin işte kalmasını teşvik eden sağlıklı çalışma ortamlarının yaratılmasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Fettahlioğlu (2022) tarafından yapılan çalışmada, otantik liderlik algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenirken, resonant liderliğin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, otantik liderliğin örgütsel bağlılık algısı üzerindeki etkisinde resonant liderlik algısının pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5. Rezonant Liderliğin Etkinliğini Artıran Önemli Faktörler

Rezonant liderin, örgüt üyelerinin örgütsel amaçları benimsemesi ve çalışma ortamında pozitif bir iklimin oluşmasını sağlayan birçok faktörden yararlandığı düşünülmektedir. Bu faktörlerle izleyenlerinin daha fazla motive olmalarını, iyimser düşünerek gönüllü bir şekilde örgütlerine bağlı mesleki çalışmalarını devam ettirmelerini sağlar. Ayrıca rezonant lider bu faktörler sayesinde örgüt ortamında rezonans oluşturabilir ve örgüt için belirlenen vizyonun istenilen yönde ilerlemesini sağlayabilir (Taşkın 2020).

Rezonans liderin bu faktörlerden yararlanmaktaki amacı hedeflenen örgüt çıktılarının ötesinde sonuçlar elde edebilmek için örgüt üyelerinin istekli olarak katkısını artırmaktır. İş tatmini düzeyi, motive olma, örgütsel güç ve destek, örgütsel psikoloji, duygusal zekâ özellikleri ve öz farkındalık gibi birçok önemli faktör rezonant lider tarafından dikkate alınmalıdır. Rezonant liderin bu uygulamaları tüm paydaşların etkinliğini artıracaktır (Taşkın 2020).

3. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Günümüzde ve gelecekte liderler, topluma yön vermeye devam edecektir. Bilgiye ulaşmak ve bilgiyi yaymak konusunda birçok değişim yaşanmakta, bu durum liderliği de etkilemektedir. Buna bağlı yeni liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu değişimler ve sonuçları hem liderlik kavramını hem de yönetim felsefesini etkilemiş ve küresel anlamda yaşanan değişimler, örgütlerin uygun liderlik yaklaşımlarını benimsemesini gerektirmiştir. Sonuç olarak kuramsal ve örgütsel alanlardaki liderlik çalışmaları daha fazla önem kazanmış, örgütsel performansın artması için geleneksel liderlik yaklaşımları değil, yeni liderlik yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Temel kaynağı duygusal zeka olan rezonans liderlik bu yeni yaklaşımlardan biridir. Rezonans liderlik izleyenlere ilham ve değer veren, çalışanların ihtiyaç ve isteklerini dikkate alan, empati yapabilen, saygı kavramına önem veren, mesleki anlamda gelişme için yönlendiren bir yönetim yaklaşımıdır. Bu doğrultuda rezonans liderlik uygulamaları, çalışanlara pozitif yönde duygular aşılayarak beklenenden daha fazla başarı göstermeleri konusunda desteklemektedir (Akyüz, 2019; Nartgün ve Taşkın,2023).

Rezonant liderlik içerisinde farkındalık, umut ve merhameti barındırır. Bu üç özellik tüm liderlerde bulunması gereken özellikler olsa da rezonant liderliği diğer liderlik türlerinden ayıran durum, liderlerin bu özellikleri duygusal zekâlarını kullanarak yapabilmesidir. Bu doğrultuda örgütlerin geleceğini şekillendirebilmek için duygusal zekâ düzeyi yüksek, çevresiyle uyumlu olan, güçlü yapısıyla güven veren ilişkiler kurabilen, açık görüşlü,

empati kurabilen, pozitif düşünceye sahip, kendinin ve izleyenlerinin duygu ve düşüncelerini kontrol edebilme gücüne sahip liderlere ihtiyacı vardır. Bu çalışmada yerli yazın açısından yeterince araştırılmamış ve kavramsal olarak istenilen düzeyde kabullenilmemiş bir olgu olan resonant liderlik kavramı teorik olarak irdelenmiştir (Akyüz, 2019).

Fakat araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma yalnızca teorik olarak incelendiği için değerlendirmelerin daha fazla araştırma ile desteklenmesi önemli bir konudur. Bu nedenle yapılacak değerlendirmeler belli bir noktada kalmaktadır. Bir bütün olarak kavrama yönelik bakış açısını detaylandırabilmesi için, araştırmalar ile desteklenmesi uygundur. Böylece bu araştırmalarla örgütlere, topluma ve yöneticilere ipuçları sunulacaktır (Akyüz, 2019). Farklı bileşenler, farklı yöntemler ve araştırma modellerinin kullanıldığı araştırmalar bu kavramın daha iyi kavranması, güçlenmesi ve literatürdeki boşlukların doldurulması açısından önemlidir.

Kaynakça

- Akyürek, M. İ. (2020). *İnovasyon ve liderlik. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 15-24.
- Akyüz, M. (2019). Bilgi çağında yeni bir liderlik: Resonant (ahenk yaratan) liderlik. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 1819-1834. <https://doi.org/10.26466/opus.580701>
- Ay, G. (2024). *Bilgi çağında değişim ve liderlik*. T. İmadoğlu Kalkan, Resonant (ahenk yaratan, uyumlu) liderlik ve değişim (s.141-160). Nobel yayınları.
- Aykanat, Z. (2010). *Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi. [info:eu-repo/semantics/openAccess](http://info.eu-repo/semantics/openAccess)
- Bawafaa, E., Wong, C. A. ve Laschinger, H. (2015). The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*, 20(7), 610-622. DOI:10.1177/1744987115603441
- Demir, S. (2020). *Resonant leadership in digital age: A qualitative research on senior managers In Turkey* [Yükseklisans tezi], Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Fettahloğlu, Ö. O. (2024). Otantik liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde resonant liderliğin aracılık rolü. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 8(66), 2609-2619. Doi Number <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.67669>
- Goleman, D., Boyatzis, R., ve McKee, A. (2020). *Yeni liderler*. (15. Baskı). (E. Nayar ve O. Deniztekin, Çev.) Varlık Yayınları.
- Gökgöz, H. (2023). Psikolojik güçlendirme algısında resonant liderliğin etkisi: Havayolu çalışanları üzerine bir çalışma. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(3), 537-548. <https://doi.org/10.30692/sisad.1359410>
- Hassan, M. ve Qureshi, A. (2019). Resonant leadership at workplace: How emotional intelligence impacts employees' attitudes-a cross-sectional study. *Pakistan Business Review*, 21(2), 237-251.
- Kavukoğlu, T. E. (2024). *Hastanelerde Etkili Liderlik Türleri ve Hizmet Sunumuna Yansımaları*. Güncel Gelişmeler Işığında Sağlık Yönetimi-II, 1. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub466.c1975>
- Keleş, S. & Cömert, M. (2023). Turkish adaptation of the resonant leadership scale for principals: the validity and reliability study, *E-International Journal of Educational Research*, 14 (2), 17-30. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1205933>
- Konca, F. (2024). Yeni nesil liderlik kursu ders notları. Şehit Şükrü Şahin Rehberlik ve Araştırma Merkezi. RPD Hizmetleri Bölüm Başkanı.

- Korkut, H. (1992). Üniversite akademik yöneticilerinin liderlik davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(1), 93-111.
- McKee, A. ve Massimilian, D. (2006). Resonant leadership: A new kind of leadership for the digital age. *Journal of Business Strategy*, 27(5), 45-49. <https://doi.org/10.1108/02756660610692707>
- Sürücü, L. ve Yıkılmaz, İ. (2021). Resonant liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(62), 739-753. <https://doi.org/10.19168/jyasar.830127>
- Tan, C. (2024). Beyond emotional intelligence: Are-conceptualisation of resonant leadership. *Philosophy of Management*, 23(4), 421-437. <https://doi.org/10.1007/s40926-024-00315-1>
- Taşkın, S. ve Nartgün, Ş. S. (2023). Rezonans liderlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 11(2), 422-445.
- Taşkın, S. (2022). *Öğretmenlerin rezonans liderlik ve rol fazlası davranışları üzerine örgütsel sinerjinin aracı rolü* [Yayınlanmamış doktora tezi], Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Uğurluoğlu, Ö. ve Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.
- Varghese, J. J. ve Rao, M. K. (2025). Influence of resonant leadership on creative performance: The mediating role of affective trust. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2442089. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2442089>