The Role of Emotional Intelligence in Effective Leadership: A Study of Georgian Companies

Salome Gegeshidze

The master's thesis is submitted to the Faculty of siness, Technology and Education of Ilia State University in compliance with the requirements established for the conferral of the Business Administration master's academic degree

Master Program in Business Administration

Supervisor: Professor Irine Guruli

Ilia State University

Tbilisi, Georgia

2026

Abstract

In today's globalized, complex, and rapidly changing business environment, emotional intelligence (EI) has emerged as a critical factor influencing leadership effectiveness. While technical expertise and cognitive abilities remain important leadership attributes, increasing attention has been directed toward leaders' abilities to understand, manage, and utilize emotions effectively. This study examines the role of emotional intelligence in effective leadership within the Georgian organizational context, where research on the relationship between emotional intelligence and leadership remains relatively limited.

The aim of this study was to investigate how emotional intelligence competencies contribute to leadership effectiveness and to explore leaders' perceptions of the importance of emotional intelligence in organizational settings. A quantitative research approach was adopted using a structured questionnaire distributed to leaders and managers across various sectors of the Georgian economy, including manufacturing, construction, information and communication, education, transportation, international financial institutions, and service organizations. A total of 33 respondents participated in the study.

The findings indicate that respondents generally demonstrate strong levels of emotional intelligence, particularly in the areas of self-awareness, empathy, self-regulation, motivation, conflict management, and leadership communication. Most participants reported frequently recognizing their own emotions during decision-making processes, identifying emotional states in others, managing emotional reactions effectively, and using setbacks as opportunities for growth. The results further revealed that respondents strongly associate emotional intelligence with leadership effectiveness, team performance, employee development, and conflict resolution. Leadership behaviors related to transformational leadership, such as communicating a compelling vision, treating employees as individuals, and encouraging employee growth and independence, also received highly positive evaluations.

The study concludes that emotional intelligence is perceived as an important contributor to effective leadership within Georgian organizations. The findings support existing literature suggesting that emotionally intelligent leaders are better equipped to build positive workplace relationships, manage conflicts constructively, motivate employees, and foster supportive organizational cultures.

The study is subject to certain limitations, including a relatively small sample size and reliance on self-reported perceptions, which may limit the generalizability of the findings. Future research should involve larger samples, multiple organizations, and comparative studies across industries and countries to further examine the relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness.

აბსტრაქტი

დღევანდელ გლობალიზაციის პირობებსა და რთულ და სწრაფად ცვალებად ბიზნესგარემოში ემოციური ინტელექტი (EI) ეფექტური ლიდერობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად იქცა. მიუხედავად იმისა, რომ ლიდერის ტექნიკური ცოდნა და კოგნიტური შესაძლებლობები კვლავაც მნიშვნელოვანი მახასაითებლებია, მზარდი ყურადღება ეთმობა ლიდერთა უნარს გააცნობიერონ და ეფექტურად მართონ ემოციები. ვინაიდან, საქართველოში ემოციურ ინტელექტსა და ეფექტურ ლიდერობას შორის კავშირის შესახებ კვლევები მწირია, აღნიშნული თეზისი მიზნად ისახავს შეამოწმოს თუ რა როლი ენიჭება ემოციური ინტელექტს ეფექტური ლიდერობაში ქართულ ორგანიზაციულ სტრუქტურებში.

კვლევა მიზნად ისახავდა ანალიზს, თუ რა სარგებლობის მომტანია ემოციური ინტელექტის ძირითადი კომპეტენციები ეფექტური ლიდერობისთვის და როგორ აფასებენ და აღიქვამენ ლიდერები ემოციური ინტელექტის მნიშვნელობას ორგანიზაციულ გარემოში. კვლევაში გამოყენებულია კვლევის რაოდენობრივი მეთოდი, რომლის ფარგლებში შემუშავდა სტრუქტურირებული კითხვარი და

გავრცელდა საქართველოს ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულ ლიდერებსა და მენეჯერებს შორის, მათ შორის წარმოების, მშენებლობის, ინფორმაციისა და კომუნიკაციის, განათლების, ტრანსპორტის, საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტებისა და მომსახურების ორგანიზაციებში. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო სულ 33 რესპონდენტმა.

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ რესპონდენტები, ზოგადად, გამოირჩევიან ემოციური ინტელექტის მაღალი დონით, განსაკუთრებით თვითშეგნების, ემპათიის, თვითრეგულაციის, მოტივაციის, კონფლიქტების მართვისა და ლიდერული კომუნიკაციის მიმართულებებით. მონაწილეთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში ხშირად აცნობიერებენ საკუთარ ემოციებს, ამოიცნობენ სხვების ემოციურ მდგომარეობას, ეფექტურად მართავენ ემოციური გამოხატვის უნარებს და წარუმატებლობებს პიროვნული და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებად აღიქვამენ. შედეგებმა ასევე ცხადყო, რომ რესპონდენტები ემოციურ ინტელექტს მჭიდროდ უკავშირებენ ლიდეროზის ეფექტიანობას, გუნდის საქმიანობის წარმატებას, თანამშრომელთა განვითარებასა და კონფლიქტების წარმატებით მოგვარების პროცესებს. ტრანსფორმაციულ ლიდეროზასთან დაკავშირებულმა ქცევებმა, როგორიცაა ორგანიცაზიის ღირებულებებზე დამყარებული ხედვის ჩამოყალიბება, თანამშრომლების ინდივიდუალიზმის პატივისცემა და მათი პროფესიული ზრდისა და დამოუკიდებლობის ხელშეწყობა, - ასევე ძალიან მაღალი შეფასებები მიიღო.

კვლევა ასკვნის, რომ ემოციური ინტელექტი ქართულ ორგანიზაციებში ეფექტიანი ლიდეროზის მნიშვნელოვან განმსაზღვრელ ფაქტორად აღიქმება. მიღებული შედეგები ადასტურებს არსებულ სამეცნიერო ლიტერატურას, რომლის მიხედვითაც ემოციურად ინტელექტუალური ლიდერები უკეთ ახერხებენ პოზიტიური სამუშაო ურთიერთობებისა და გარემოს ჩამოყალიბებას, კონფლიქტების კონსტრუქციულ მართვას, თანამშრომელთა მოტივირებასა და მხარდამჭერი ორგანიზაციული კულტურის განვითარებას.

კვლევას გარკვეული შეზღუდვები აქვს, მათ შორის შერჩევაში მონაწილეთა სიმცირე და თვითშეფასებაზე დაფუძნებული პასუხები, რაც დასკვნების განზოგადების შესაძლებლობას ზღუდავს. მომავალი კვლევების მიზანი უნდა იყოს უფრო მოცულობითი კვლევის ჩატარება - სხვადასხვა ორგანიზაცია-ინდუსტრიებისა და ქვეყნებს შორის შედარებითი ანალიზების გამოყენება, რაც ემოციურ ინტელექტსა და ლიდერობის ეფექტიანობას შორის არსებული კავშირის სიღრმისეული შესწავლის გარანტი იქნება.

List of Abbreviations:

EI – Emotional Intelligence

HR – Human Resources

TL – Transformational Leadership

EL – Effective Leadership

Acknowledgement

I would love to express my sincere gratitude to my supervisor for the guidance and support, exercising high emotional intelligence while leading me through this project and providing valuable expertise and feedback. I am also grateful to every and each lecturer I've had an honor to be a student of during the program, as well as to the Ilia University for the opportunity of being a part of such an outstanding educational entity.