

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**



**DUYGUSAL ZEKÂNIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI VE
DUYGUSAL SAĞIRLIĞA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

Fatma YILDIRIM

Danışman

Prof. Dr. Hasan GÜL

SAMSUN
2022

TEZ KABUL VE ONAYI

Fatma YILDIRIM tarafından, **Prof. Dr. Hasan GÜL** danışmanlığında hazırlanan “**DUYGUSAL ZEKÂNIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI VE DUYGUSAL SAĞIRLIĞA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 26.7.2022 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Celaleddin SERİNKAN Pamukkale Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Prof. Dr. Hasan GÜL (Danışman) Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Prof. Dr. Mehmet İNCE Tarsus Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Lojistik Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Prof. Dr. Gürhan UYSAL Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Demet ÖZMEN YILMAZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat Ana Bilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Doktora tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır

İmza

26/07/2022

Fatma YILDIRIM

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : DUYGUSAL ZEKÂNIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI VE DUYGUSAL SAĞIRLIĞA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 16/06/2022 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 15

Tek kaynak oranı : % 2 çıkmıştır.

İmza

16/06/2022

Prof. Dr. Hasan GÜL

ÖZET

DUYGUSAL ZEKÂNIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI VE DUYGUSAL SAĞIRLIĞA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Fatma YILDIRIM
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
Doktora, Temmuz/2022
Danışman: Prof. Dr. Hasan GÜL

Duygusal zekâ bireylerin düşünce, tavır ve davranışları üzerinde önemli etkileri olan yetkinlikler bütünüdür. Günümüzde gerek çalışanlar gerek işletmeler açısından bilişsel zekânın artık tek başına yeterli olmadığı kabul görmeye başlasa da hâlâ birçok örgütte, çalışanların başarılı olabilmeleri için duygularını kullanmamaları gerektiğine dair kanaat kırılabilmiş değildir. Üstelik özellikle bankacılık gibi hızın ve maddiyatın önemli olduğu bir sektörde duygulardan kaçınma ayrıcalıklı bir başarı gibi algılanmaktadır. Bu durum kendi öz duygularından bilerek ya da bilmeyerek uzaklaşan bankacıların, duygulara karşı sağır olma anlamına gelen aleksitimik düzeylerinin artmasına neden olabilmektedir. Esasında duygular düzlemindeki bu algısal değişimler, toplumsal cinsiyet nosyonunun algısal boyutunu da etkilemektedir. Bu bağlamda tez çalışmasının amacı banka personelinin duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırlık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğunun araştırılmasıdır. İlaveten bu kapsamda hem toplumsal cinsiyet algılarının duygusal sağırlık seviyeleri üzerindeki etkileşimi hem de duygusal sağırlık seviyelerinin toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nihayetinde araştırma içinde yeni bir model oluşturulmuş ve bankacıların duygusal zekâ seviyelerinin, toplumsal cinsiyet algılarını ve duygusal sağırlık düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Samsun'da toplamda 17 farklı banka faaliyet göstermekte ve 2523 kişi istihdam edilmektedir. Ayrıca Samsun Türkiye'de en çok bankacı çalışana sahip 9. ildir. Bu açıdan araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için 2021 yılında Samsun il ve ilçelerinde görev yapan 263 kadın ve 248 erkek olmak üzere toplam 511 bankacıya ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmada katılımcılara cevaplamaları için Bilgilendirilmiş Onam Formu, katılımcıların kişisel bilgilerini elde edebilmek amacıyla Sosyodemografik Bilgi Formu, duygusal zekâ düzeylerini belirleyebilmek için Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ), toplumsal cinsiyet algılarını ölçmek için de Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) ve duygusal sağırlığa diğer bir ifadeyle aleksitimik özelliğe sahip olup olmadıklarını değerlendirmek için Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20) uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Çalışmada hata payı % 5 olarak alınmış, analizler R-Project ve IBM SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Aleksitimi, Bankacılar, Duygusal Zekâ, Toplumsal Cinsiyet.

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON GENDER PERCEPTION AND ALEXITHYMIA

Fatma YILDIRIM
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Business Administration
Ph.D., July/2022
Supervisor: Prof. Dr. Hasan GÜL

Emotional intelligence is a set of competencies that have important effects on the thoughts, attitudes and behaviors of individuals. Today, although it is accepted that cognitive intelligence is no longer sufficient for both employees and businesses, it is still not clear that employees should not use their emotions in order to be successful in many organizations. Moreover, avoiding emotions is perceived as a privileged success, especially in a sector such as banking where speed and materiality are important. This situation may lead to an increase in the levels of alexithymia, which means being indifferent to the emotions of bankers who deliberately or unknowingly distance themselves from their own feelings. Indeed, these perceptual changes regarding emotions also affect the perceptual dimension of the notion of gender. In this context, the aim of this study is to determine whether the emotional intelligence levels of bankers have any effect on their gender perceptions and alexithymia levels, and if so, to investigate in what direction and at what level. In addition, both the effect of gender perceptions on alexithymia levels and the relationship between alexithymia levels and gender perception were examined. Consequently in this context, a new model was established and it was found that the level of emotional intelligence of the bankers affects on gender perception and level of alexithymia.

As a matter of fact, 17 different banks operate in Samsun and 2523 people are employed. Moreover Samsun is the 9th province with the highest number of bankers in Turkey. In this respect, in order to carry out the research, a total of 511 bankers, 263 women and 248 men, working in Samsun province and its districts were reached in 2021. In this study the Informed Form was given to the participants to answer, the Social-demographic Information Form to obtain the personal information about the participants, the Schutte Emotional Intelligence Scale to determine the emotional intelligence levels, the Perception of Gender Scale to measure gender perceptions and the Toronto Alexithymia Scale (TAS-20) to determine whether they had alexithymic feature. The results obtained were discussed and comments were made on them in light of the knowledge in the literature.

The margin of error was taken as 5% in the study, and the analyses were made using R-Project and IBM SPSS 22 package program.

Keywords: Alexithymia, Bankers, Emotional Intelligence, Gender.

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

İnsanı kainat içinde farklı kılan, nefes alışı ile verişi arasındaki yaşam harmonisini ömre çeviren yegâne şey duygular olmasına rağmen; gerek özel gerek çalışma hayatında karşılaştığım insanların çoğunun duygulardan uzak durduğunu fark ettim. Yaklaşık on yıl görev yaptığım bankacılık sektöründe, “şube içinde duygularla hareket edilmemesi gerekliliğinin” yöneticilerde olduğu kadar çalışanlarda da adeta kaide gibi benimsendiğini gözlemledim. Dolayısıyla bankacıların duygusal zekâ seviyelerinin, toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırlık düzeyleri üzerindeki etkisini irdeleyen bu çalışmaya katılarak; araştırmanın bir parçası olan, anketlerdeki ifadelerle içtenlikle yanıt veren 511 banka personeline ayrı ayrı şükranlarımı sunarım. Ayrıca hayatımda muteber yeri olan tüm değerli insanlara teşekkür etmek isterim.

Öncelikle eğitim sürecim boyunca ufkumu açıp her daim yolumu aydınlatan, daima katkıda bulunan; tez çalışmamda başlığından son cümlesine kadar sabrı, tecrübesi, geri bildirimleriyle yol gösteren; engin bilgi birikimi ve özverisiyle her daim destek olan çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Hasan Gül’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez süreci boyunca değerli fikirleri ile bana yol gösteren, bu yolda beni cesaretlendiren tez izleme komitesinde yer alan değerli hocam Prof. Dr. Gürhan Uysal’a ve bilgi, öneri, yönlendirmeleriyle çalışmanın şekillenmesinde katkılar sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Demet Özmen Yılmaz’a teşekkür ederim.

Çalışmanın uygulama sürecinde analizlerin yapılmasında yardımlarını esirgemeyen, aklıma takılan soruları yanıtlayan değerli hocam Prof. Dr. Yüksel Terzi’ye teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi bu süreçte de maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen canım aileme sonsuz şükranlarımı sunarım.

Fatma YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. DUYGU	5
2.1. Duygu Kavramı	5
2.2. Duygunun Tanımı ve Tarihçesi	5
2.3. Duyguların Sınıflandırılması	8
2.3.1. Duyguların Oluşum Sürecine Göre Sınıflandırılması	8
2.3.1.1. Evrimci Duygu Teorisi	8
2.3.1.2. James-Lange'ın Duygu Teorisi	9
2.3.1.3. Cannon-Bard'ın Duygu Teorisi	9
2.3.1.4. Schachter-Singer'in Duygu Teorisi	10
2.3.1.5. Arnold-Lindsey'in Duygu Teorisi	10
2.3.2. Duyguların Amaçlarına Göre Sınıflandırılması	11
2.4. Duygunun Önemi	13
2.5. Duyguların Mantıksal Yolculuğu	14
2.6. Duygu Yönetimi	17
2.6.1. Bireylerde Duygu Yönetimi	17
2.6.2. Örgütlerde Duygu Yönetimi	18
2.6.2.1. Örgüt İçinde Duyguların Yeri ve Önemi	18
2.6.2.2. Örgütlerde Duygu Yönetiminin Anlamı	21
2.6.2.3. Duygusal Emek	22
2.7. Bankacılık Sektörü ve Duygular	24
2.7.1. Bankalarda Emek Süreci	25
2.7.2. Bankalarda Duygu Süreci	25
3. ZEKÂ	27
3.1. Zekâ Kavramı	27
3.2. Zekâ Tanımı ve Tarihçesi	27
3.3. Zekâ Teorileri	29
3.3.1. Galton'un Tek Faktör Teorisi	29
3.3.2. Spearman'ın İki Faktör Teorisi	30
3.3.3. Edward Thorndike'in Çok Etmen Teorisi	30
3.3.4. Howard Gardner'in Çoklu Zekâ Teorisi	31
3.4. Sosyal Beyin ve Sosyal Zekâ	33
4. DUYGUSAL ZEKÂ	36
4.1. Duygusal Zekâ Kavramı	36
4.2. Duygusal Zekânın Tanımı ve Tarihçesi	36
4.3. Duygusal Zekâ Modelleri	38
4.3.1. John Mayer ve Peter Salovey'in Yetenek Modeli	39
4.3.2. Bar-On'un Duygusal Zekâ Modeli	40
4.3.3. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli	41
4.3.4. Cooper ve Sawaf'ın Duygusal Zekâ Modeli	42
4.4. Duygusal Zekânın Gelişimini Etkileyen Faktörler	44
4.4.1. Aile	44

4.4.2. Çevre.....	45
4.4.3. Bireysel Çaba.....	45
4.5. Duygusal Zekâ ve Cinsiyet İlişkisi.....	46
4.6. Çalışma Hayatında Duygusal Zekâ.....	47
4.7. Duygusal Zekâ Hakkında Literatürdeki İlgili Araştırmalar.....	49
5. TOPLUMSAL CİNSİYET.....	52
5.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	52
5.2. Biyolojik Cinsiyet Tanımı.....	52
5.3. Toplumsal Cinsiyet Tanımı.....	53
5.4. Toplumsal Cinsiyetin Tarihçesi.....	54
5.5. Toplumsal Cinsiyete Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar.....	58
5.5.1. Psikanalitik Yaklaşım.....	59
5.5.2. Biyolojik Yaklaşım.....	59
5.5.3. Sosyobiyolojik Yaklaşım.....	59
5.5.4. Bilişsel Gelişim Yaklaşımı.....	59
5.5.5. Sosyal Rol Yaklaşımı.....	60
5.5.6. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı.....	60
5.5.7. Toplumsal Cinsiyet Şeması Yaklaşımı.....	60
5.6. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları.....	61
5.6.1. Cinsiyet Davranışlarına İlişkin Kalıp Yargılar.....	61
5.6.2. Cinsiyet Rollerine İlişkin Kalıp Yargılar.....	62
5.6.3. Kadın ve Erkek Duygularına İlişkin Kalıp Yargılar.....	63
5.6.4. Kadın ve Erkek Beynine İlişkin Kalıp Yargılar.....	64
5.6.5. Çalışma Hayatına İlişkin Kalıp Yargılar.....	65
5.7. Toplumsal Cinsiyet Algısı.....	67
5.8. Toplumsal Cinsiyet Algısı Hakkında Literatürdeki İlgili Araştırmalar.....	68
6. DUYGUSAL SAĞIRLIK.....	71
6.1. Duygusal Sağırlık (Aleksitimi) Kavramı.....	71
6.2. Aleksitimi Tanımı ve Tarihçesi.....	71
6.3. Aleksitimi Kavramının Kuramsal Temelleri.....	73
6.3.1. Psikanalitik Kuramlar.....	74
6.3.2. Bilişsel Kuramlar.....	74
6.3.3. Nörofizyolojik Kuramlar.....	75
6.3.4. Sosyokültürel Kuramlar.....	75
6.4. Aleksitimik Bireylerin Özellikleri.....	76
6.5. Aleksitimi Hakkında Literatürdeki İlgili Araştırmalar.....	77
7. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	79
7.1. Araştırmanın Amacı ve Özgünlüğü.....	79
7.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	80
7.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	80
7.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	84
7.5. Veri Toplama Araçları.....	87
7.5.1. Sosyodemografik Bilgi Formu.....	88
7.5.2. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği.....	88
7.5.3. Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20).....	89
7.5.4. Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği.....	90
7.6. İstatistiksel Analizler ve Bulgular.....	91
7.6.1. Demografik Analizler.....	93
7.6.2. Faktör Analizleri.....	95
7.6.2.1. Duygusal Zekânın Faktör Analizi.....	96
7.6.2.2. Duygusal Sağırlığın (Aleksitiminin) Faktör Analizi.....	98
7.6.2.3. Toplumsal Cinsiyet Algısının Faktör Analizi.....	100
7.6.3. Güvenirlik Analizleri.....	101
7.6.4. Normallik Testi.....	103
7.6.5. Fark Analizleri.....	109

7.6.6. Korelasyon Analizi	146
7.6.7. Regresyon Analizleri	150
7.6.7.1. Duygusal Zekâ ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki Regresyon Analizi	151
7.6.7.2. Duygusal Zekâ ile Duygusal Sağırlık Arasındaki Regresyon Analizi	153
7.6.7.3. Duygusal Sağırlık ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki Regresyon Analizi.....	158
7.6.7.4. Toplumsal Cinsiyet Algısı ile Duygusal Sağırlık Arasındaki Regresyon Analizi.....	159
8. SONUÇ VE TARTIŞMA	167
KAYNAKÇA.....	194
EKLER	218
Ek 1. Araştırmada Kullanılan Sosyo-Demografik Bilgi Formu.....	218
Ek 2. Araştırmada Kullanılan Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği	219
Ek 3. Araştırmada Kullanılan Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği	221
Ek 4. Araştırmada Kullanılan Toronto Aleksitimi Ölçeği 20 (TAÖ)	222
Ek 5. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Kararı	223
Ek 6. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Anket Uygulama İzni.....	224
ÖZGEÇMİŞ.....	225

SİMGELER VE KISALTMALAR

DD	: Duyguların Değerlendirilmesi
DİEZ	: Duyguları İfade Etmede Zorluk
DK	: Duyguların Kullanımı
DOD	: Dışsal Odaklı Düşünce
DS	: Duygusal Sağırlık
DTZ	: Duyguları Tanımada Zorluk
DZ	: Duygusal Zekâ
EQ	: Emotional Intelligence
IQ	: General Intelligence
İRHD	: İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi
Max	: Maximum
Med	: Medyan
Min	: Minimum
Ort	: Ortalama
Sig	: Significance
SS	: Standart Sapma
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
TCA	: Toplumsal Cinsiyet Algısı
TDK	: Türk Dil Kurumu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 7.1. Araştırma modeli	81
Şekil 8.1. Araştırma modelinin etkisel şeması.....	187

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1.	Duygu türleri.....	11
Tablo 3.1.	Zekâya ilişkin farklı anlayışlar.....	29
Tablo 4.1.	Cooper ve Sawaf modelinde duygusal zekâ boyutları ve yeterlilikleri	43
Tablo 7.1.	Araştırmanın örnekleme oluşturulan bankalar.....	85
Tablo 7.2.	Örneklem grubunun banka yapısı değişkenine göre dağılımları	93
Tablo 7.3.	Örneklem grubunun mesleki deneyim değişkenine göre dağılımları	93
Tablo 7.4.	Örneklem grubunun pozisyon (idari görev) değişkenine göre dağılımları ...	94
Tablo 7.5.	Örneklem grubunun cinsiyet değişkenine göre dağılımları	94
Tablo 7.6.	Örneklem grubunun yaş değişkenine göre dağılımları	94
Tablo 7.7.	Örneklem grubunun medeni durum değişkenine göre dağılımları	94
Tablo 7.8.	Örneklem grubunun çocuk sayısı değişkenine göre dağılımları	95
Tablo 7.9.	Örneklem grubunun eğitim düzeyi değişkenine göre dağılımları.....	95
Tablo 7.10.	Duygusal zekâ ile ilgili faktör analizi	97
Tablo 7.11.	Duygusal sağrlık ile ilgili faktör analizi	99
Tablo 7.12.	Toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili faktör analizi.....	100
Tablo 7.13.	Cronbach alfa katsayısının değer aralığı ve yorumları	102
Tablo 7.14.	Ölçeklere ait güvenilirlik analizi.....	103
Tablo 7.15.	İyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi boyutunun normallik testi	104
Tablo 7.16.	Duyguların kullanımını boyutunun normallik testi.....	105
Tablo 7.17.	Duyguların değerlendirilmesi boyutunun normallik testi	105
Tablo 7.18.	Duygusal zekânın normallik testi	106
Tablo 7.19.	Duyguları tanımlamada zorluk boyutunun normallik testi	106
Tablo 7.20.	Duyguları ifade etmede zorluk boyutunun normallik testi	107
Tablo 7.21.	Dışsal odaklı düşünce boyutunun normallik testi	107
Tablo 7.22.	Duygusal sağrlığın normallik testi.....	108
Tablo 7.23.	Toplumsal cinsiyet algısının normallik testi.....	108
Tablo 7.24.	Banka yapısına göre tanımlayıcı istatistikler	109
Tablo 7.25.	Banka yapısına göre değişkenler arasındaki farklılıklar	110
Tablo 7.26.	Çalışılan idari pozisyona göre tanımlayıcı istatistikler	111
Tablo 7.27.	Çalışılan pozisyona göre değişkenler arasındaki farklılıklar	112
Tablo 7.28.	Çalışanların cinsiyetlerine göre tanımlayıcı istatistikler	113
Tablo 7.29.	Çalışanların cinsiyetlerine göre değişkenler arasındaki farklılıklar.....	114
Tablo 7.30.	Çalışanların medeni durumlarına göre tanımlayıcı istatistikler	116
Tablo 7.31.	Çalışanların medeni durumlarına göre değişkenler arasındaki farklılıklar ...	117
Tablo 7.32.	Çalışanların mesleki deneyimlerine (çalışma sürelerine) göre tanımlayıcı istatistikler.....	119

Tablo 7.33.	Çalışanların mesleki deneyimlerine (çalışma sürelerine) göre anova analizi	122
Tablo 7.34.	Çalışanların yaşlarına göre tanımlayıcı istatistikler	123
Tablo 7.35.	Çalışanların yaşlarına göre anova analizi	125
Tablo 7.36.	Çalışanların yaşlarına göre post hoc testi	126
Tablo 7.37.	Çalışanların çocuk sayısına göre tanımlayıcı istatistikler	130
Tablo 7.38.	Çalışanların çocuk sayısına göre anova analizi	132
Tablo 7.39.	Çalışanların çocuk sayısına göre post hoc testi	133
Tablo 7.40.	Çalışanların eğitim düzeylerine göre tanımlayıcı istatistikler	137
Tablo 7.41.	Çalışanların eğitim düzeylerine göre anova analizi	139
Tablo 7.42.	Çalışanların eğitim düzeylerine göre post hoc testi	141
Tablo 7.43.	Fark analizleri özet kabul/red durumu	145
Tablo 7.44.	Korelasyon analizi	147
Tablo 7.45.	Korelasyon analizi özet tablosu	148
Tablo 7.46.	Duygusal zekânın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi	152
Tablo 7.47.	Duygusal zekânın duygusal sağırlık üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi	153
Tablo 7.48.	Duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi	155
Tablo 7.49.	Duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları ifade de zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi	156
Tablo 7.50.	Duygusal zekânın duygusal sağırlığın dışsal odaklı düşünce alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi	157
Tablo 7.51.	Duygusal sağırlığın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi	158
Tablo 7.52.	Toplumsal cinsiyet algısının duygusal sağırlık üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu	160
Tablo 7.53.	Toplumsal cinsiyet algısının duyguları tanımlamada zorluk üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu	161
Tablo 7.54.	Toplumsal cinsiyet algısının duyguları ifade etmede zorluk üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu	162
Tablo 7.55.	Toplumsal cinsiyet algısının dışsal odaklı düşünce üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu	163
Tablo 7.56.	Hipotezlerin kabul/red durumu	164

1. GİRİŞ

İnsan, hayatı boyunca farkında olarak veya olmayarak birçok duyguyla iç içe yaşamaktadır. Dolayısıyla insan olmanın önemli bir parçası olan duygular, eski çağlardan beri en çok anlaşılmaya çalışılan ve tartışılan konulardan biri olmuştur (Ellsworth, 1994; Hacızade, 2012; Smith, 2018). Bu bağlamda duyguların, birey ve toplum içindeki sorgulanması devam ederken 20. yüzyıla gelindiğinde bu münakaşaya örgütler de dâhil olmuştur. Özellikle üretim sistemini küçük parçalara bölen Taylorizm ve Fordizm'in etkisiyle iş hayatında standartlaşmaya gidildiğinden (Braverman, 1998) duygusal bağ, davranış ve tutumların, üretime herhangi bir katkısının olup olmadığı düşünölmeye başlanmış (Fisher and Ashkanasy, 2000) hatta örgüt içinde çalışanların duygularını işlerine karıştırmamaları gerektiği vurgulanmıştır. Nitekim duygularını açığa çıkaran çalışanların; iş performansının azalacağı önyargısı, duygularıyla hareket eden yöneticilerin de yeterince otoriter olamayacağı düşüncesi adeta kanıksanmıştır. Dolayısıyla iş yerinde aksi davranış sergileyen personel, bazen bu yüzden sözlü uyarı almış bazen de terfi engeline takılmıştır. 1990'lardan sonra ise özellikle duygusal zekâ kavramının ortaya çıkmasıyla (Mayer et al., 1999; Cobb and Mayer, 2000) duygulara olan katı tutum kısmen de olsa kırılmıştır. Duygunun kavram olarak tek başına kullanılmasından ziyade yanına iliştilen "zekâ" sözcüğü sayesinde olsa gerek; "duygusal zekâ" kavramı örgütler açısından duyguya nazaran daha kolay benimsenmiştir. Üstelik duygusal zekâ konusu şirket politikaları kapsamına alınmış ve örgütlerde bu konuda çeşitli bilgilendirme eğitimleri yapılmaya başlanmıştır. Nitekim günümüzde artık birçok işletmede yüksek bilişsel zekâyla birlikte yüksek duygusal zekânın da iş yerindeki verimi artırdığı kabul edilmektedir.

Son yıllarda her ne kadar teorik olarak duygulara olan bakış açısı değişmiş gibi görünse de pratikte modern dünyanın duyguları yadsıma alışkanlıkları; bireylerin zamanla iç dünyalarından uzaklaşmalarına, hisleri hakkında konuşmalarına, yüzeysel ilişkiler kurmalarına zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda hayatın her alanında duygusal yönlerini kaçıran insanları tanımlamak için duygusal sağırılık manasına gelen aleksitimi kavramı literatüre kazandırılmıştır. Önceleri sadece klinik vakalarda görölen ve bir kişilik bozukluğu olarak ifade edilen bu kavramın, zamanla klinik olmayan vakalarda da göröldüğü anlaşılmıştır. Böylece insan hayatının her alanında duyguların varlığı tartışılırken, artık yokluğu da dikkate alınmaya başlamıştır.

Çalışma hayatı içinde bankacılık sektörüne bakıldığında; önemli bir hizmet sektörü olduğu, ekonomi piyasasının önlerinde yer aldığı bilinmektedir. Ayrıca bankacılık; hızla artan rekabet ortamı içinde sadece ürünün pazarlanmasının ve satılmasının değil, insani ilişkilerin de önem kazandığı iktisadi yapıya sahiptir. Bu bağlamda bankacılar, sadece maddi sorunlarla değil sürekli artan satış baskısı, hedefleri tutturamama paniği, ekip içinde başarısız olma kaygısı, uzun süreli çalışma saatleri stresi, müşteri memnuniyeti gibi maddi olmayan meselelerle de karşı karşıya kalmaktadır. Yani mesleki görevlerini yaparken kendi duygularıyla birlikte ekip arkadaşlarının, yöneticilerinin ve müşterilerin duygularını da fark etme gayreti içinde olmaktadır. Nitekim ekonomin değeri sayısal olsa bile insani duygular, bu rakamların büyüklüğünden veya küçüklüğünden etkilenmemektedir.

Ayrıca küreselleşmeyle birlikte dünyada kalkan sınırlar, insanların duyguları arasındaki geçişleri dengelerken düşünceleri arasındaki esneklik perdesini de aralamıştır. Buna bağlı olarak toplumlarda cinsiyetlere özgü kültürel beklenti ve davranışlar, yavaş da olsa bir değişim sürecine girmiştir. Fakat toplumun çoğunun, geleneksel kalıp yargıların dışına çıkmakta zorlandığı görülmüştür. Çünkü toplumsal cinsiyet algıları; bir yıl veya on yılda değil yüzyıllar içinde kalıplaşmış cinsiyet yargılarından oluşmuştur. Dolayısıyla insanların hem özel hem çalışma yaşamları bu doğrultuda şekillenmiştir.

Bu tezin odağına aldığı; duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve duygusal sağırlık olmak üzere toplamda üç kavram bulunmaktadır. Zira bireylerin hem özel hem çalışma hayatları bu üç kavram etrafında değişim, etkileşim, farklılık, gelişim gösterebilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada özel veya kamu sektörü ayırt etmeksizin bankalarda görev yapan personelin; duygusal zekâ seviyelerinin, toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırlık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğu tezin amacını ve konusunu oluşturmaktadır.

Ayrıca bankacıların toplumsal cinsiyet algılarının duygusal sağırlık seviyeleri ve duygusal sağırlık seviyelerinin de toplumsal cinsiyet algıları üzerindeki karşılıklı etkilerini incelemek bu tezin bir diğer amacıdır.

İlaveten tezde; üç değişkenin yani duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve duygusal sağırlığın çalışanlarda banka yapısı, mesleki deneyim, idari pozisyon, cinsiyet, yaş, medeni durum, ocuk sayısı ve eğitim düzeyi faktörleri bazında benzerlik veya farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

Bu kapsamda çalışmanın ikinci bölümü “duygu” başlığı altında incelenmiştir. Söz konusu bölüm sırasıyla duygunun tanımı, duygunun tarihçesi, duyguların sınıflandırılması, duygunun önemi, duyguların mantıksal yolculuğu, duygu yönetimi, bankacılık sektörü ve duygular alt başlıklarından oluşmaktadır.

Çalışmanın nc bölümü “zekâ” başlığı altında incelenmiştir. Zekânın tanımı, tarihçesi, kuramsal erevesi ile sosyal beyin ve sosyal zekâ kavramlarına değinilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümü “duygusal zekâ” konusuna ayrılmıştır. Duygusal zekâ kavramının tanımı, tarihçesi, duygusal zekâ modelleri, duygusal zekânın gelişimini etkileyen faktörler, duygusal zekâ ve cinsiyet ilişkisi, çalışma hayatında duygusal zekâ ve konuyla ilgili literatür çalışmalarına yer verilmiştir.

Tezin beşinci bölümü “toplumsal cinsiyet” başlığı altında incelenmiştir. Bu bölümde cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyetin tarihsel süreci, toplumsal cinsiyete yönelik kuramsal yaklaşımlar, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, toplumsal cinsiyet algısı ve bu konuda alan yazında yapılmış çalışmalar yer almaktadır.

Altıncı bölümde “duygusal sağırlık” başlığı altında aleksitiminin tanımı, tarihsel süreci, kuramları, aleksitimik bireylerin özellikleri ve bu konuda yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın yedinci bölümü ise araştırma metodolojisine ayrılmıştır. Araştırmanın amacı, önemi, varsayım ve sınırlılıklarının yanı sıra evren ve örnekleme, model ve hipotezlere değinilmiştir. Çalışmada toplam 49 hipotez kurulmuş; sırasıyla demografik analizi, faktör analizi, güvenirlik analizi, normallik testi, fark analizi, korelasyon, regresyon analizi yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup Samsun il ve ilçelerindeki 132 banka şubesi içinden 92 şubeye ziyaret gerçekleştirilerek toplam 511 bankacıdan geri dönüş sağlanmıştır. Katılımcılara öncelikle 8 ifadenin yer aldığı Sosyodemografik Bilgi Formu yöneltilmiştir. Böylece sırasıyla çalıştıkları kurumların özel mi kamu mu olduğu,

mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları ve eğitim düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir. Ayrıca katılımcılara Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ), Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği (TCAÖ), Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20) olmak üzere toplam 3 ölçekte yer alan 73 ifade yönetilmiştir. Sonuç olarak demografik bilgilerle birlikte ölçeklerin yer aldığı toplam 81 maddeden elde edilen verilerin bulguları, R-Project ve IBM SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Nihayetinde bölümlerdeki tüm ana ve alt başlıklar titizlikle seçilmiş, araştırmanın genel konu bütünlüğüne köprü kuracak şekilde düzenlenmiş ve yorumlanmıştır.

2. DUYGU

2.1. Duygu Kavramı

Duygu kavram olarak davranışsal ve fizyolojik temellere dayansa da; çok eski çağlardan beri anlaşılmaya çalışılan, üzerinde düşünölen ve farklı şekillerde tanımlanan bir konudur. Duygunun tanımı yapılırken her ne kadar farklı ifadeler kullanılsa da tanımların çoğunlukla birbirine benzediği görölmektedir. Nitekim duygu insanla, insan da duygula iç içedir. Bu yüzden insanlar için oldukça merkezi ve doğrudan kişilere atıfta bulunan bir kavramdır. Örneğin bir kimsenin karşı tarafa düşmanca mı dostça mı yaklaştığını anlamak için bile o kişinin duygusal özelliklerine bakılmasının açıklayıcı olacağı düşünölmektedir (Smith and Lazarus, 1990).

Nitekim çağlar boyunca duyguları araştırmak ve irdelemek insan davranışına hükmetmeyi kolaylaştıran bir durum gibi algılandı da (Kılıçaraslan, 2010); Hume (2009) duyguların herhangi bir kuram veya spekülasyon tarafından baskı altına alınamayacağını hatta değiştirilemeyeceğini iddia ederek insan üzerindeki tesirinden bahsetmektedir. Duygunun bünyesinde insana has değişik ruh halleri barındığından (Hacızade, 2012) net bir tanımını yapmak tarihte olduğu gibi günümüzde de güç olabilmektedir.

2.2. Duygunun Tanımı ve Tarihçesi

Aristoteles'e göre insan; bitkilerden ve hayvanlardan ayrılan özel bir ruha sahiptir ki hepsinin de taşıyıcılığına duygular aracılığıyla vakıftır. Ayrıca insanların çektiği acılar; duygulardan değil, düşünceleri ve kararları arasındaki hatalardan kaynaklıdır (Akt., Ketenci ve Topuz, 2013). İlerleyen dönemde Antik Yunan'da bazı düşünürler doğa olayları ile duygular arasında bağlantı kurmuşlardır. Buna göre örneğin öfke duygusunun rüzgârla geldiğini iddia edenler bile olmuştur (Gökalp, 2019: 21; Kılıçaraslan, 2010: 8). Ortaçağ dönemindeki hekimlere göre de güçlü tutkular; insan vücudundaki ısı dolaşımını etkilemekte, safra ya da kan gibi sıvıları harekete geçirmektedir. Dolayısıyla onlara göre; damarlarında kanı fazla olan insanlarda kan, kalpten diğer uzuvlara daha hızlı pompalandığından o insanlar daha çabuk öfkelenmektedirler (Smith, 2018). Nitekim bu fikirlerin izleri günümüzde hâlâ görölmekte olup öfke duygusu tanımlanırken "beyne kan sıçramak" deyimini kullanılmaktadır.

11. yüzyılda İbn Sina, duygular konusunda değerli çalışmalar yapmış ve mutluluğun insan hayatı için önemli bir amaç olduğunu ifade etmiştir (Gökalp, 2018: 114). Bu bağlamda Knuuttila (2004:4) İbn Sina'nın ruh hakkında risalesinin tercüme edilmesinin, duyguların felsefi açıdan gelişmesine büyük katkı sağladığını hatta duyguların dünya tarihindeki popülaritesinin artmasına neden olduğunu ileri sürmüştür.

13. yüzyılda Mevlâna Celâleddin Rumi Mesnevi'sinde "bizim duygumuzdan gizli olan bir yoldan gökyüzündeki güneşe nice yollar var." şeklinde bir ifade kullanarak duyguların insan üzerindeki tesirinden bahsetmiştir (Rumi, 1997). Yine 14. yüzyılda önemli siyaset felsefesi düşünürlerinden İbn Haldun insanların duygu durumlarının, sosyoekonomik şartlardan etkilendiğini açıkça ifade ederek özellikle utanma ve şefkat duygularının toplumsal ahlâk açısından önemine değinmiştir (İbn Haldun, 1997). Daha sonra 15. ve 16. yüzyıllarda Rönesans'ın da etkisiyle akıl iyiyi, doğruyu, güzeli temsil ederken; duygu insani zayıflığı temsil etmeye başlamıştır. Böylece duygunun, akıl tarafından kontrol edilmesi düşüncesi hakim olmuştur (Solomon, 2008: 3). Dönemin düşünürlerinden Hegel'e göre duygu, bireye hiçbir bilgi sağlamamaktadır üstelik bireyin kendinden farklı duygulara sahip olan kişilerle ilişkilerini kesmesi gerekmektedir (Akt., Beceren, 2012: 210).

17. yüzyıla gelindiğinde deneysel bilimin doğmasıyla birlikte duygu kavramının da modern algı temelleri atılmaya başlanmıştır. Bu süreçte İngiliz anatomi uzmanı Thomas Willis, duyguların mekanik bir süreç olduğunu bu yüzden duygu için uygun en iyi sözcüğün Latince "dışarıya" demek olan "e" ile "hareket etmek" manâsındaki "movere" kelimelerinin birleşiminden (Sheets Johnstone, 1999) "emotion" olması gerektiğini önermiştir (Smith, 2018: 17). Böylece duygu, "harekete geçiren ruh" manâsında kullanılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla duygu, en genel şekilde bireyi harekete geçiren güç olarak tanımlanabilir (Özyılmaz ve Çınar, 2019: 21). 19. yüzyılda William James "Duygu nedir?" başlıklı çalışmasında duyguların sinir sistemine bağlı olduğunu, bu yüzden ancak birey tarafından fark edildiğinde meydana geldiğini ifade etmiştir (James, 1884). 20. yüzyılda psikoloji alanındaki gelişmelerin de etkisiyle yapılan çalışmalarda aklın, tamamen duygudan arınmış bir şekilde sezgisiz, isteksiz olacağı dolayısıyla tek başına bir anlamının olmadığı savunulmaya başlanmıştır (Mayer et al., 2000).

Nitekim duygu uzun yıllar boyunca; biyolojiden başlayarak psikanalitik, bilişsel ve sosyal psikoloji, sosyoloji, nöroloji, davranış bilimleri ve ekonomi gibi birbirinden çok ayrı disiplinlerce ele alınmıştır. Dolayısıyla birçok alanda duygunun farklı yönlerine vurgu yapılarak çeşitli çalışmalar ve buna bağlı tanımlamalar yapılmıştır (Ellsworth, 1994; Küpers and Weibler, 2008).

Bu bağlamda Lazarus duyguya; fizyolojik değişim, dışı vurulmayan davranım eğilimi ve duygulanım olarak üç temel noktadan bakmıştır (Lazarus and Folkman, 1984). Salovey ve Mayer'e göre duygu; bireylerin kişisel ve sosyal uyumlarını etkileyen tepkiler şeklinde tanımlamaktadır (Salovey and Mayer, 1990). Smith ve Lazarus'a (1990) göre duygu; algısal, deneysel, fiziksel, bilişsel değişimleri anlamlı ruh hallerine ve hislere dönüştüren sistematik yanıt sistemidir. Cooper ve Sawaf'a (2000) göre duygular, enerjinin, bilginin, bilgeliğin içsel kaynağı olduklarından bir çeşit enerji akımlarıdır. Bu yüzden duygular, ne iyi ne kötüdürler. Izard ve arkadaşları (2000) duygunun pozitif veya negatif olmasının duygunun kendisinden değil, çevreye olan etkisinden kaynaklı olduğunu savunmuşlardır. Dökmen (2000) duyguların temel görevinin, sosyal bir varlık olan insanın doğaya ve topluma uyumunu dengelemek olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü ona göre duygular insanın hem varoluş düzeyini yükseltmekte hem de daha kaliteli yaşayabilmesini sağlamaktadır. Reddy'e (2001) göre duygular, hayata yönelik yönelimlerimizin en dolaysız, en belirgin ve en alakalı olanlarıdır ve duygu nedir sorusu ciddiye alındığı andan itibaren önemli boyutlarda tanımlama güçlükleri ortaya çıkmıştır. Goleman'a göre ise duygu; insanda belirgin olmayan herhangi bir his ve bu hisse özgü düşüncelerdir. Bu yüzden her duygunun kendine has bir rolü bulunmaktadır. Ayrıca tüm duygular bireyin harekete geçmesini sağlayan dürtülerdir. Her duygu ile insan, bir başka eyleme hazır olmaktadır (Goleman, 2003). Cole ve arkadaşları (2004), duyguları bir çeşit radar ve hızlı tepki sistemine benzetmişlerdir. Böylece duyguların insanların deneyimleri değerlendirmesine yarayan ve duruma göre hareket etmesine hazırlayan araçlar olduğunu ifade etmişlerdir. Greenberg (2004) ise duyguların, düzenlenebilir ve belirli sınırlar içinde tutulabilir olduğunu ileri sürmektedir. Yani insanlar gerek tepkilerini baskılayarak gerekse daha yoğun hale getirerek duygularını kendilerine göre şekillendirebilmektedir. Çünkü duygu, benliğin inşasında adeta bir temel bir vazifeye sahiptir. Nitekim TDK'ya (2015) göre de duygu; his, duyularla algılama, insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim, önsezi olarak tanımlanmaktadır.

2.3. Duyguların Sınıflandırılması

Duygu kavramı üzerinde uzlaşmış bir tanımlamanın olmaması, duyguların sınıflandırılması hususunda da fikir ayrılıklarına sebep olmuştur. Duyguların felsefi olarak tahlili Eflatun ile başlayıp Aristoteles ile ilerlese de (Knuuttila, 2004) günümüzde duygular oluşum süreçlerine ve amaçlarına göre olmak üzere iki şekilde sınırlanmaktadır. Nitekim her sınıflandırma, aslında duyguların belirli bazı özelliklerine dikkat çekmek için yapılmıştır.

2.3.1. Duyguların Oluşum Sürecine Göre Sınıflandırılması

Duyguların oluşum sürecine göre sınıflandırılması geleneksel ve modern düşünürler tarafından da farklılaşmaktadır. Geleneksel düşünürler duyguların oluşum sürecini tanımlanırken aklın belirleyici bir unsur olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca akıl ile ilişkilendirilen duyguların rasyonel olduğuna ve olayları dışa yansıttığına inanmışlardır. Bu bağlamda insanlar duygularından sorumludur. Aksine çağdaş düşünürler ise duyguları, aklın değil bedeninin değişimine bağlı olarak açıklamışlardır. Onlara göre ise duygular; bedene ait hislerdir, doğaldır ve insanlar duygularına tabidir (Gökalp, 2019).

2.3.1.1. Evrimci Duygu Teorisi

Evrimsel Duygu Teorisi'nde Charles Darwin duyguların fiziksel dışavurumu ile ilgilenmiştir. Aslında duygularda fiziksel dışavurum konusu, Descartes'in (2015) çalışmalarına kadar uzansa da sıklıkla Darwin tarafından alanyazına kazandırıldığı kabul edilmektedir. Nitekim bu teoriye göre; duyguların da tıpkı insanlar gibi belirli bir evrim süreci vardır ve bunu insanlar yoluyla yapmaktadırlar (Rosenwein and Cristiani, 2019: 27). Yani insanlar, yaşadıkları süreç boyunca gözlemledikleri duyguları, tıpkı evrim sürecinde olduğu gibi nesilden nesile genler yardımıyla değiştirip geliştirerek aktarmakta böylece kendi türlerinin devamlılığını sağlamaktadırlar. Bununla birlikte Darwin duygu işaretlerinin, insanların merkezi sinir sistemine kayıtlı olan evrimsel güçlerin bir kanıtı olduğunu iddia etmektedir (Oatley, 2004). Bu bağlamda duygusal ifadeler de çoğunlukla istem dışı olarak gelişmekte, bireyin yüz kaslarından ve deri hareketlerinden gelen geribildirimler, beyin tarafından yorumlanarak anlamlandırılmaktadır (Gençoğlu ve Yılmaz, 2012: 25). Nitekim Darwin (1872) yüz ifadelerinin, duyguları yansıtan ve insanları eşsiz kılan bir özellik olmadığına inanmaktadır. Çünkü Darwin'e göre insanların yüz

ifadelerinin hayvanların yüz ifadelerinden bir farkı yoktur. Fakat Keillor ve arkadaşları (2002); yüz felci olan bir hasta üzerinde yaptıkları bir çalışmada hastanın duygularını yüz ifadeleri ile yansıtamamasına rağmen duygusal deneyim iletebildiğini böylece yüzden alınan geri bildirim duyguları iletmede gerekli olmadığını ileri sürmüştür. Ayrıca Ekman ve Friesen (1971) yaptıkları araştırmayla yüz ifadelerindeki duyguların “evrensel” olduğunu destekleyen kanıtlara ulaşılar da ilerleyen süreçlerde duyguların “kültürlere has” bir özellik olabileceği fikri de kabul görmeye başlamıştır (Metin, 2019).

Bununla beraber Darwin (1872); insanlarda “yüz kızarıklığına” bilhassa dikkat çekmiş, yüz kızarıklığının insan tepkileri arasındaki en garip refleks olduğunu iddia etmiştir. Benzer şekilde Damasio da (1999) “yüz kızarmasının” üzerinde durmuş, yüz kızarmasının insanların istemlerinin dışında var olması ve kolayca taklit edilmemesi nedeniyle insan türünün benzersiz özelliklerinden biri olduğunu savunmuştur. Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda yüz kızarıklığının, evrimsel bir açıklamasının olmadığı iddia edilmiş bu refleksin sadece tehlikelere karşı uyarı sistemi gibi çalıştığı ileri sürülmüştür (Winter, 2018: 205).

2.3.1.2. James-Lange’ın Duygu Teorisi

Bu kuram, Psikolog William James ve Carl Lange’ın isimleriyle birlikte anılmaktadır. Bu kurama göre duyguların hem beden içinde var olduğu hem bu bedensel değişimlerin otomatik olduğu ileri sürülmektedir (Lupton, 2002; Rosenwein and Cristiani, 2019: 33). Yani insan üzgün olduğu için ağlamaz, ağladığı için üzgündür. Korktuğu için titremez, titrediği için korkmuş hissetmektedir. Dolayısıyla insanlar ilk başta kendisinin dışındaki uyarıcıları algıladığından, bu algı sistemiyle bireyde bedensel ve fizyolojik süreçler başlamakta takiben duygular oluşmaktadır (James, 1884: 190).

Fizyolojik değişiklikleri birinci şart olarak görmesi bu teorinin eleştirilmesine sebep olmuştur. Keza insanların yoğun duygusal tecrübelerinin fizyolojik emareler içermemesi, yaşadıkları deneyimlerin duygusal boyuttan uzak kaldığı anlamına gelmemektedir (Koçak ve Kayıklık, 2019: 691).

2.3.1.3. Cannon-Bard’ın Duygu Teorisi

Fizyolog olan Walter Cannon ve Philip Bard 1920’li yıllarda James-Lange kuramına zıt bir çalışma yapmışlardır. Onlara göre duygular, bedensel davranışların

hemen arkasından değil davranışlarla aynı anda ortaya çıkmaktadır. Çünkü fizyolojik ve psikolojik tepkiler birbirlerinden bağımsızdır (Morris and Feldman, 1996). Sadece sinir sistemi yoluyla beyin uyarılır ve beyne sinyal yollar. Bu yüzden duygular ya da davranışlar, birbirleri üzerinde belirleyici etken değildir.

Bu kurama göre belirleyici etken, bireylerin gördükleri ve algıladıklarıdır (Cüceloğlu, 2012). Yani duygular beyin fonksiyonlarına indirgenmiştir. Bu teori duygusal deneyimlerde fizyolojik durumları ön planda tutmasıyla eleştirilmiştir (Adler, 2000).

2.3.1.4. Schachter-Singer'in Duygu Teorisi

Schachter ve Singer Duygu Teorisine göre duygular, çevreden gelen belirsiz sinyallerin bilişsel dönüşümleridir. Bu yönüyle biraz da Descartes'in duygu tanımıyla benzerlik gösterir ki ona göre de duygular algılardan oluşmaktadır (Descartes, 2015). Bu teoriye göre bir duygunun ortaya çıkışında bireyin gerçekleşen olaya yüklediği algı ve anlam çok etkili olmaktadır. Bir insan gerçekleşen olaya olumlu bir anlam yüklemişse olumlu duygular, olumsuz bir anlam yüklemişse olumsuz duygular hissetmektedir. Nitekim insanlar arasında duyguları farklılaştıran unsurlar, onların değer yargılarıyla yakından alakalıdır. Dolayısıyla bir birey neler hissettiğini anlamak için geçmiş yaşantısındaki algılarını kullanmakta ve böylece davranışlarını da şekillendirmektedir (Gürsoy, 2017: 65; Avcı, 2019: 21).

2.3.1.5. Arnold-Lindsey'in Duygu Teorisi

Arnold-Lindsey'in Duygu Kuramı'na göre duygu, bir şeyin algılanıp değerlendirilmeye tabi tutulduğunda meydana gelen süreç olarak tanımlanmaktadır. Buna teoriye göre; birey, dışardan aldığı uyarıları kendi kişisel alanına faydası açısından değerlendirmekte ve bunun sonucuna göre duygunun olumlu ya da olumsuz olduğuna karar vermektedir (Gençoğlu ve Yılmaz, 2012). Yani kısaca bu kurama göre tepkiler, duyguları etkilemektedir. Bu yüzden yaşanmış duygular, aslında onlara verilen tepkilerden kaynaklanmaktadır (Başkan Sarıkaya vd., 2020). Benzer şekilde Mulligan ve Scherer'e (2012) göre insan bedeninin, duygu üzerindeki etkisi uzun bir geçmişe dayansa da; bedenin duygu ve davranış üzerinde tek egemen olduğu düşüncesi yanıltıcıdır. Çünkü duygunun bileşenlerinin sayısı, kalitesi ve duygusal uyarılma sırasında ne şekilde düzenlendiği hakkında çok fazla tartışma bulunmaktadır. İlaveten duygular motor ifadeler denilen yüz ve ses ifadeleri,

bedensel ifadeler ve öznel deneyim bileşenlerinden oluşmaktadır. Tüm bunlar duygunun tek boyutlu değil aksine çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu düşüncesini desteklemektedir. Nitekim alanyazında duygu teorilerine bakıldığında bu teorilerin oluşmasındaki temel farkların; duygusal sürecin bileşenleri veya bu bileşenlerin öncelik-sonralık durumu olduğu hususu dikkat çekmektedir (Cüceloğlu, 2012: 267).

2.3.2. Duyguların Amaçlarına Göre Sınıflandırılması

Duyguların nasıl ve ne şekilde oluştuğu konusundaki araştırmalar süreç içinde farklı tanımlamalara sebep olsa da bireydeki duyguların kişiye, mekâna, zamana göre değiştiği hususu duyguların amaçlarına göre sınıflandırılması gerekliliğini gündeme getirmiştir. Ancak bu noktada duygulardan hangisinin temel yani birincil duygu olduğu en tartışmalı sorulardan biri olmuştur (Hacızade, 2012). Çünkü Sartorius'a (1999) göre temel duygular, sayılamayacak kadar fazladır.

Duyguların amaçlarına göre sınıflandırılmasında çok farklı duygular kullanılsa da temel duygular Tablo 2.1'deki gibi 8 ana başlıkta toplanmaktadır. Söz konusu temel duygular; iğrenme, korku, mutluluk, şaşkınlık, öfke, sevgi, üzüntü ve zevk'tir. Bu birincil duygular bir düzlem içinde incelendiğinde de genel itibarıyla olumlu ve olumsuz duygular şeklinde iki başlık altında toplanmaktadır (Goshvarpour et al., 2017).

Tablo 2.1. Duygu türleri

Duygu Türü ve Adı	Kümeleri	Uç Noktası
Öfke	Alınganlık, hiddet, tükenme, düşmanlık, kin, kızma, hakaret	Patolojik nefret ve şiddet
Üzüntü	Can sıkıntısı, kasvet, mutsuzluk, umutsuzluk, acı, keder	Şiddetli depresyon
Korku	Şüphe, huzursuzluk, kaygı, kuruntu, tasa, ürkme, çekinme, vicdan azabı	Fobi ve panik
Zevk	Coşku, rahatlama, mutluluk, gurur, eğlenme, sevinç	Mani, düş
Sevgi	Dostluk, iyilik, güven, sadakat	Tutkunluk, hayranlık
Şaşkınlık	Hayret, şok	
İğrenme	Hor görme, küçümseme, hoşlanmama	
Utanç	Suçluluk, mahcubiyet, hayal kırıklığı	Çile ve nedamet

Kaynak: Goleman, 2003.

Bu bağlamda olumlu duygular mutluluk, sevgi, şaşkınlık olarak kategorize edilebilirken; olumsuz duygular iğrenme, korku, öfke, üzüntü ile ilişkilendirilmektedir. Aslında bu ayrıştırmalar daha çok değerliliğe bağlı olarak sınıflandırılmaktadır (Goleman, 2003). Diğer bir deyişle bir duygunun olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirilmesi o duygunun değerliliği ile alakalıdır. Örneğin, mutluluğun olumlu bir değeri vardır, iğrenmenin olumsuz bir değeri vardır (Bulagang et al., 2020).

Aslında Spinoza'nın da ileri sürdüğü gibi terimlerin muhafaza edilmesi önemli olmakla beraber bir duyguya iyi (olumlu) ya da kötü (olumsuz) demek aslında birer düşünme biçiminden ibarettir. Örneğin sevgi, açgözlülük ya da şatafat aynı türden olsa da insanı farklı yöne çeken yani çatışan duygulardan olup doğası gereği değil, tesaadüfen birbirine zıttır (Spinoza, 2021:11).

Duyguları amaçlarına göre sınıflandırırken evrensel olup olmadığı hususunda da tartışmalar süregelmiştir. Bunun ispatı için yapılan çalışmaların en eskilerinden biri duyguların renklerle olan karşılaştırılmasıdır ki renklerin de tıpkı duygular gibi öznel ve deneyimsel karaktere sahip olduğu ileri sürülmüştür. Örneğin çoğu insan, pembenin sıcak, mavinin ise soğuk olduğu konusunda hemfikir olduğu gibi; korkunun heyecan, hızlı düşünme ve eyleme hazır olma getirdiğini, üzüntünün ise hareketsiz olduğunu ve kişiyi iletişimsiz kıldığını kabul etmektedir. Fakat daha sonra yapılan çalışmalarda renklerin duygularla olan ilişkisinde, insanlar ve kültürler ile ilgili farklılıklar olduğu dolayısıyla ortaya atılan şüphelerin karanlıkta kaldığı ifade edilmiştir (Dandrade and Egan, 1974). Bu bağlamda özellikle Durkheim'in etkisiyle yapılan çalışmalarda, duyguların bireyselliğinden ziyade toplumsal bağlamı üzerinde durulmaya başlanmıştır. Çünkü Durkheim'a göre duygular; genellikle bireylerin, başkalarıyla olan ilişkileri ile meydana gelmekte ve farklı ilişkiler farklı duyguları ortaya çıkarabilmektedir (Durkheim, 2018).

Adler (2000) ise duyguları amaçlarına göre sınıflandırırken, insan ilişkileri bağlamında değerlendirmiştir. Yani duygular; insanları birbirine yaklaştıran sıkılganlık, sempati, sevinç veya insanları birbirinden uzaklaştıran endişe, keder, korku, öfke, tikslenme şeklinde kategori edilmelidir. Yine Adler'e göre bireyin davranışlarına yansıyan duyguları ve hatta kişiliği; çevresel unsurlar, kalıtımsal özellikler ve sosyal ilişkilerle şekillenmektedir (Adler, 2000; Doruk ve Savaş, 2017).

Duyguların amaçlarına göre sınıflandırılmasında olumlu ya da olumsuz olarak kategori edilmesinde kültürel normlara da önem verilmiştir (Reddy, 2001). Özellikle temel duyguları tanımanın aynı soydan gelen insanlarda, normalde olduğundan daha kolay kavrandığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle duygu türlerini açıklarken bazı araştırmacılar, bireylerin duyguları hususunda kendi iç dünyalarını referans alsalar bile aslında duyguların oluşumunun temelde toplum aracılığıyla gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir. Yani toplumsal etkinlik, hafıza ve süreç, duygular için önemlidir. Çünkü insanlar kendi duygularını yaşarken, yaşadıkları toplumun geleneklerinden, kanunlarından, kurallarından etkilenmektedir (Mauss et al., 2010). Örneğin İngiliz için “apathy” kelimesi depresif, Sri Lankalı için hayal kırıklığı, Endonezyalı içinse üzgün kelimesinde karşılık bulmaktadır. Endişe kelimesinin anlamı, Almanlar için sadece geleceği görememektir.

Duyguların ifade ediş şekline bakıldığında ise Japonlar; sevdikleri birini kaybettiklerinde üzüntülerini gülümseyerek göstermektedirler (Gençoğlu ve Yılmaz, 2012: 23). Bununla birlikte farklı dillerdeki duygu sözcüklerinin sayıları hakkında da çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda İngilizce’de 2000; Hollanda dilinde 1150; Tayvan Çincesinde 750 duygu sözcüğüne rastlanmıştır. Türkçe’de duyguların ifadesinde kullanılan 56 kelime olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin Lehçe’de “tikinti” kelimesinin karşılığı yoktur. Aborjinler de utanç ve korku duygularını birbirinden ayıramamakta her iki duyguyu bir sözcükle ifade etmektedirler. Farklı kültürlerde çalışan psikiyatristler “depresyon” sözcüğünün batı kültürlerine has olduğunu, doğu kültüründe ona benzer kelimeler olsa da tam karşılığın depresyon olmadığına dikkat çekmişlerdir. Öte yandan Çince’de ve Eskimolarda “kaygı” anlamına gelen bir sözcük bulunmamaktadır (Baltaş, 2006: 15). Batı Avustralya’nın çöllerinde yaşayan Pintupi halkı için ise korku duygusu öylesine hayatidir ki on beş farklı türü vardır. Örneğin bunlardan biri gece gelen kötü ruhlardan korkmak manâsında olan “kanarunvtju”dur (Smith, 2018).

2.4. Duygunun Önemi

Antik Çağ’dan beri tanımlanmaya çalışılan duygular (Solomon, 2008) karmaşık bir özelliğe sahiptir. Öyle ki Smith’e (2018) göre bazı duygular dünyayı tek bir renge boyarken bazı duygular tıpkı bulutlar gibi yakalanması zordur. Nitekim Burkitt (1997) açısından duygular önemsenmeli, "şeyler" olarak görülmemelidir.

Davidson ve arkadaşları (2018) nasıl her insanın eşsiz bir parmak izi varsa başlarına gelen hadiselerin şiddeti, türü ve süresi aynı olsa da insanların farklı tepkilerinin olabileceğini ifade etmişlerdir. Yani insanların dış etkenlere verdikleri tepkilerin, kendi içlerinden gelen duygularıyla ilgili olduğunun altını çizmişlerdir. Nitekim duygular bireylerin ruh halinde anında farklılık yaratmakta, dikkat yönünü değiştirmekte, düşünce biçimini etkilemektedir. Ayrıca bireylerin hayatlarında karşılarına çıkan güçlüklerle savaşmasına ve onların ruhsal yönden güçlenmesine katkıda bulunmaktadır (Mayer et al, 2002). İlâveten Damasio (1999); duyguların insanların belirsizlikle yüzleşmelerine, seçim yapabilmelerine, hızlı kararlar alabilmelerine, gelecekle ilgili öngöründe bulunabilmelerine olanak sağladığını ifade etmektedir.

Duygular sadece kişinin kendi yaşamını sürdürmesi için değil aynı zamanda toplumun varlığı ve toplumsal ilişkilerin sürdürülüp korunması için de gereklidir (Hacızade, 2012). Bu perspektiften hem kişilerarası hem gruplararası ilişkilerde önemli rol oynamaktadır. Örneğin, insanlar arasında kabul edilebilen düzeyde olumlu ilişkiler kurulması, sosyal işbirliğini ve anlayışı teşvik eden olumlu duygulara yol açarken (Parkinson et al., 2005) olumsuz ilişkiler de sosyal işbirliğini ve anlayışı engelleyen olumsuz duygular üretebilmektedir. Bu noktada mühim olan duygulardan kaçarak değil aksine duyguları anlayarak ve yaşama yayararak topluma sorun yaratan taraflarının daha kolay üstesinden gelinmesinde ilerleme kaydedilmesidir (Rosenwein and Cristiani, 2019). Nitekim duygularla ilgili artan farkındalığın bir sonucu olarak 2010 yılında Norveç'te sosyal hizmette duyguların önemini tartışıldığı bir konferans düzenlenmiştir. Konferansta; ne tür duygusal süreçlerin bireyleri ne yönlü etkilediği, bu süreçlerin hangi toplumsal ilişkilerde geliştiği konularına değinilirken toplumsal ilişkileri tehdit eden olumsuz duyguların önüne geçmek için neler yapılabilir? sorusuna da cevap aranmıştır (Gausel, 2011).

2.5. Duyguların Mantıksal Yolculuğu

Mantık; akıl yürütme ile birlikte kullanıldığından, mantıklı düşüncenin otomatik olarak akla yatkın yani akıllı düşünce olacağına inanılmaktadır. Bu bağlamda aklın gücünü kabul edenler eş zamanlı olarak mantığın gücüne de itimat etmişlerdir. Nitekim mantık kavramı olarak akliselim, sağduyulu, tutarlı düşünce yöntemi şeklinde tanımlanmaktadır (Köknel, 2003).

Türk Dil Kurumu'na göre mantık, doğru düşünmenin yolu ve yöntemidir (TDK, 2015). Dolayısıyla mantıkta, “akıl yürütmeler” doğal olarak düşüncelerin istikrarı çerçevesinde seyretmekte ve buna mantıksal düşünce adı verilmektedir (Öner, 1969).

Antik Yunan döneminde bilincin ve düşünmenin merkezi kalp kabul edildiğinden “bilginin kaynağının” da duygu olduğu ileri sürülmüştür. Fakat Hipokrat duygu ve düşüncenin temelinde “beyin” olduğunu iletmiştir ki bu ilk biyolojik beyin hipotezi olarak kabul edilmektedir (Tan, 2021). Duygu ve akıl kavramlarının, zıt kavram çerçevesine oturtulması Pisagor'un dualizm felsefesinden beslenen sınırlı ve sınırsız anlayışına dayanmaktadır. Dolayısıyla nasıl tek, çift ile zıtsa dünyadaki her şeyin zıt bir ölçüsü bulunmaktadır: aydınlık-karanlık, gece-gündüz, iyi-kötü, kadın-erkek, siyah-beyaz gibi. Dolayısıyla bu dönem, aklın zıttının da duygu olduğu kabul edilmiştir (Lloyd, 1993; Kurt, 2021).

Aydınlanma Dönemi ile aklın, duygudan üstün olduğu inancı perçinleşmiştir (Cevizci, 2002). Ayrıca bu dönemde akıl, tıpkı Güneş'e benzetilerek aydınlanma ve ışık gibi kavramları temsil ederken her durumun, ifadenin veya olayın merkezine konulmuş adeta birleştirici bir unsur olarak görülmüştür. Yani akıl, hem doğaya hükmetmeye hem toplumu yönetmeye yarayan en önemli araç kabul edilmiştir (Arat, 2012; Can, 2020). Daha sonraki süreçte Descartes bir insanın herhangi bir duyguyu hissettiğinde, beyinde başlayan hareketin ince sınırlar yoluyla ya kalbe doğru hareket ettiğini ya da başka organlardaki kanı farklı şekilde yine kalbe iletildiğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla duyguların kalp, aklın da beyin kaynaklı olduğunu ifade etmiştir (Descartes, 2015). Spinoza ise Etika adlı eserinde; aklın duygulara nasıl egemen olabileceğini, insanın duyguların esaretinde yaşamaktan nasıl kurtulup hür olabileceğini incelemiştir. Ancak aklın, duygulara karşı egemenliğinin zannedildiği kadar basit olmadığını hatta insanların duyguları üzerinde mutlak bir hakimiyetinin asla mümkün olmayacağını da ilave etmiştir (Akt., Küçük, 2021).

Neticede duygunun akılla verdiği ikilik mücadelesi, zamanla bu iki kavram arasındaki sınırların daha da keskinleşmesine neden olmuştur. Dolayısıyla günümüzde de duyguların insanları güçlü kılmadığı hatta ruhen zayıf kıldığı inancı; duyguların insanlar tarafından sahiplenilmesinin önüne geçmiş (Konrad and Hendl, 2005: 130) duygularını kullanmadığını söyleyen bireyler adeta övülmüştür (Tran, 1998).

Bu nedenle “bir birey duygulu ise mantığını kullanamaz, yanlış kararlar verir ve dolayısıyla güçsüzdür” düsturu çok çağlar boyunca çoğunluk tarafından kabul görmüştür. Fakat teknolojinin ilerlemesiyle nörobilimsel alanda yapılan çalışmalar, sinir hücreleriyle örülmüş insan beyni ile duyguların arasında önemli bir bağ olduğunu açığa çıkarmış (Keleş ve Çepni, 2006: 78) duygunun beyinle alakalı olduğu ispatlanmıştır (Epstein, 1998; Winter, 2018; Frith, 2007). Yapılan ilk araştırmalarda başlangıç olarak “korku” duygusunun seçilmesi ilginçtir (LeDoux, 2000). Peki neden korku duygusundan başlanmıştır? Bu sorunun cevabı Descartes’ın (2015) korkuyu “duygu özelliği olmayan bir duygu” şeklinde tanımlanmasıyla ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Nitekim duygular, beyinden o kadar uzak tutulmuştur ki duygu konusunda yapılan nörolojik çalışmalarda bile duygu özelliği olmadığı düşünülen duygudan, yani “korkudan” başlanmıştır.

İnsan beyninin anatomisinde duygulara sahip olma ve duyguları düzenleme yeteneği mevcuttur (Greenberg and Bolger, 2001). Bu nedenle duygular, akıl yürütme sürecine otomatik olarak katılmaktadır (Cooper and Sawaf, 2000; Keskin vd., 2016). Ayrıca Dowling “Beyni Anlamak” isimli kitabında anlayışın, bilincin, duyguların, hislerin, yaratıcılığın tamamen zihin unsurları olduğunu ifade etmekte ve duyguların hepsinin beynin belli bölgeleriyle ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca Dowling’e göre duygular, beynin olaylara gösterdiği tepkilerdir (Dowling, 2020: 305). Hatta Davidson ve arkadaşları (2018: 33) sadece beynin içindeki katmanların değil beynin dış kısmını ifade eden ve bir çeşit beyin koruma görevini üstlenmiş dış katmanın yani korteksin de insanların duygu durumunu ve ruh halini düzenlediğini iddia etmektedir. Yine ülkemizde Saraçlı ve arkadaşları (2012) yaptıkları çalışmada limbik sistemden neokortekse giden yaygın nöral projeksiyonlar aracılığıyla duyguların, algıdan başlayıp akılcı karar vermeye kadar uzanan bilişlerin her yönünü etkilediğini ileri sürmektedirler.

İlaveten duyguların, bireylerin düşünme sürecindeki etkinliklerini ve vücudunun kimyasal dengesini harekete geçirdiğinden, öğrenme sürecinde de kritik önem taşıdığı ifade edilmektedir. Nitekim Bulagang ve arkadaşları (2020) yaptıkları çalışmada olumlu duygular diye tabir edilen duyguların öğrenmeyi artırdığını; olumsuz duyguların ise tam tersi etki yaptığını bulgulamışlardır. Bununla birlikte kaygı, öfke gibi negatif kabul edilen duyguların bireylerin aktif beyin fonksiyonlarını bozarak düşünme yeteneğini azalttığı da tespit edilmiştir (Şen, 2015: 13).

Rolls (2000) ise duyguların beyindeki bir başka boyutuna dikkat çekmiştir. Ona göre duygular, anıların beynin belli bir bölgesinde depolanmasını kolaylaştırabilmektedir. Bu durum sanıldığından daha önemlidir. Çünkü bu bilgi deposu, insan hayatı için birçok detayın saklanması pekiştirici görevi gördüğünden; gelecekte bazı benzerlikleri olan durumlarda hatırlatma yaparak kendi lehine olan davranışı sergilemesine olanak sağlamaktadır. Bu durum insanların hayatını kolaylaştırmaktadır. Yani insanlar duygularının rehberliğinde beyinde depolanan anılar “sayesinde” mantıklı kararlar alabilmektedir.

Neticede Epstein’a (1998: 9) göre aklın olmadığı bir duygudan söz edilemez ve insanı akla vardırın şey yine duygulardır. Diğer bir ifadeyle duygulardaki azalma mantıksız davranışın sebebi olabilmektedir (Damasio, 1999). Hatta Baltaş’a (2006) göre insanların sahip olduğu duyguların mantıksız olduğuna dair önyargısı, onların aldıkları kararları her fırsatta “duygularıyla almadıklarını” ispata yöneltmektedir. Oysa en mantıklı kararı aldığını ısrar eden bir insan bile karar verirken aslında duygularının rehberliğine başvurmaktadır.

2.6. Duygu Yönetimi

Duygu yönetimi, bireylerde duygu yönetimi ve örgütlerde duygu yönetimi şeklinde iki başlıkta incelenmiştir.

2.6.1. Bireylerde Duygu Yönetimi

Bireylerde duyguları yönetme, kişinin kendi duygularını kontrol altına alarak dürüst ve istikrarlı davranırken değişimlere karşı da açık olabilmesidir (Erdoğan, 2008). Esasen duygu yönetimi bireylerin sadece kendi duygularını değil ilişki içinde olduğu insanların da duygularını gözlem ve öğrenme yoluyla değerlendirebilme kapasitesidir (Altunbaş ve Özabacı, 2019). Diğer bir ifadeyle bir bireyin hayatında “olumsuz” duyguları hissetmeye neden olan olaylar olsa bile; duygu yönetimi sayesinde yaşamını olumlu yönde düzenleyebilmesi mümkün olabilmektedir (Keskin vd., 2016: 34). Bu çerçevede önemli bir nokta vardır ki kullanılan olumlu veya olumsuz diye tabir edilen duygular, iki zıt kutup değil bir kavramın “iki farklı boyutunu” izah etmek için kullanılmaktadır (Penley and Gould, 1988: 45). Nitekim Mayer ve arkadaşlarına (2002) göre duyguları yönetme denildiğinde bazı insanlar bu terimi orijinal duygunun bastırılması veya rasyonelleştirilmesi olarak anlamaktadırlar. Bu yanlış bir kanıksamadır. Çünkü duyguları yönetmek, duyguların

düşünceye katılımını sağlarken aynı zamanda düşünceye de izin verme yeteneğidir. Linnenbrink'e (2006) göre duygu yönetimi, engelleyici duygusal durumları kontrol altında tutmayı içermektedir. Buna en belirgin örnek stres ve hayal kırıklığıdır. Diğer bir ifadeyle duygularını kontrol eden bireylerin, başladıkları bir görevi tamamlama niyeti ve hoş olmayan olaylarla başa çıkmada inisiyatif alma olasılığı daha yüksek olabilmektedir. Bu perspektiften bakıldığında bireysel açıdan duyguları düzenlemek ve kontrol altında tutmak, bir duygusal denge yaratmak anlamında algılansa da aslında tam olarak bu anlama gelmemektedir. Çünkü duyguları yönetmek; duygulanımda dinamik bir esnekliğe sahip olma, farklı hedefleri takip etme ve önceliklendirme ayrıca bilişleri seçici ve öngörülü olarak harekete geçirme kapasitesi olarak ifade edilebilmektedir (Diamond and Aspinwall, 2003).

David'e (2018) göre bu durumun adı duygusal çevikliklerdir. Yani duyguların farkında olmak, duyguları bütünüyle kabul etmek, onlardan ders çıkarmak, aynı zamanda olaylara doğru zamanda doğru şekilde tepki vermektir. Ayrıca bu tarz insanların daha mutlu ve başarılı olduğu ifade edilmektedir. Bu durumun sebebi de hayatın değişimlerine karşı esnek olmalarıyla alakalıdır (Özteke Kozan vd., 2017: 197). Üstelik duygularını yönetebilen bireylerin, duygusal olgunluğa eriştiği kabul edilmektedir (Bozdağ, 2006: 132; Töremen ve Çankaya, 2008: 34).

Nitekim M.Ö. 934 yılında hekim ve psikolog olan Ebû Zeyd El-Belhî; "Mesâlihu'l-Ebdân Ve'l-Enfus" isimli kitabında duygu olgunluğu konusuna korku ve endişe duygusuyla misal vermiştir. Yani bazı insanların aniden karşılaştığı şeylerden korkmadığını bazılarının ise şiddetli derecede korktuğunu dile getirmiş ve bunun sebebinin insanların farklı tabiat ve tecrübelerine dayandırımıştır (El-Behli,2012).

2.6.2. Örgütlerde Duygu Yönetimi

Örgütlerde duygu yönetimi, iki alt başlıkta değerlendirilmiştir. İlk olarak örgüt içinde duyguların yeri ve önemi irdelenmiş daha sonra örgütlerde duygu yönetiminin anlamına değinilmiştir.

2.6.2.1. Örgüt İçinde Duyguların Yeri ve Önemi

20. yüzyılın başlarında yönetim alanında dönüm noktası olarak kabul edilen Frederick Winslow Taylor'un üzerinde en çok durduğu konu, çalışanlardan yüksek oranda yüksek verim alınması olmuştur. Nitekim Taylorizmde amaç; bütün işlemlerin herhangi bir yetenek gerektirmeyecek şekilde sıradan, basit, küçük

parçalara bölünmesi yani standartlaştırılması halinde yarı vasıflı bireyin bile az bir eğitimle yüksek düzeyde beceri gerektiren işi mükemmel şekilde yapabilmelidir (Arslan ve Küçük, 2011: 206). Sebebi; tesadüflerden kaynaklanacak enerji ve emek kayıplarının önüne geçmek olsa da bu süreçte insan, makine ya da makinanın bir parçası durumuna indirgenmiştir (Braverman, 1998). Yani bu dönemde insana değil insanın elinden çıkan işe odaklanıldığından, duygulara karşı negatif algılar da çoğalmıştır (Koroğlu ve Koç, 2017: 2).

Ayrıca endüstrileşmenin geleneksel paradigmasını simgeleyen Fordist model ortaya çıkmıştır. Bu süreçte küçük parçalara ayrılan işler yapılış sırasına göre dizilmeye başlanmış, böylece işçilerin üretim sürecinde iş gereği gidiş-gelişlerin önüne geçilmek istenmiştir. Dolayısıyla fordizim de işçilerin hızı makinaların hızına indirgenerek çalışanların sadece kendi yapacağı işe odaklanmasına, işin bütününden en ufak bir fikri dahi olmamasına sebep olmuştur (Kayıran Dikmen, 2004). Zamanla insanlar önce kendi duygularına sonra yaptıkları işe yabancılaşmaya başlamışlardır (Selçuk, 2011). Nitekim uzun yıllar devam eden bu hizmet şekli ve tutumlar yüzünden duygular örgütten uzak tutulmuştur (Fisher and Ashkanasy, 2000; Keskin vd., 2016: 36).

Özellikle 1980'lerden itibaren teknolojinin gelişmesiyle, iletişim ve ulaşım hızlanmış dolayısıyla malda, hizmette, verimlilikte talep değişiklikleri meydana gelmiştir. İşgücü ihtiyaçlarını da etkileyen bu değişimler, ulusal ve uluslararası rekabet piyasasını da farklılaştırdığından yüksek teknoloji alanlarda işlerin birbiriyle hem bağlantılı hem karmaşık hale gelmesine neden olmuştur. Böylece gerek araştırma-geliştirme gerektiren idari işlere gerek teknik alanda donanımlı mesleklere duyulan ihtiyaç artmıştır (Levin and Rumberger, 1986). Üstelik büyük ve küçük tüm işletmeler; rekabet ortamında ayakta kalmak için müşteriyi anlama ve memnun etme gayretine girmişlerdir. Böylece işletmelerin, örgüt kültürü çerçevesinde çalışanlarından beklentileri artmıştır (Ashforth and Humphrey, 1993).

Dolayısıyla tüm bu farklılaşmalar sadece ekonomide değil toplumsal hafızada da pek çok değişime vesile olmuş (Saklı, 2013) rasyonellik ve duygusallık iç içe girerek birbirini tamamlayan iki kavram haline gelmiş (Ashforth and Humphrey, 1993) organizasyonlarda duyguları bastırma ve görmezden gelme girişimleri demode bir anlayış olmaya başlamıştır (Rafaeli and Worline, 2001). Bununla beraber örgüt içinde küçülme çalışmaları gibi dönüşüm faktörleri de duyguların otomatik olarak

kuruluşların içine hızla dâhil olmasına sebep olmuştur (Küpers and Weibler, 2008: 257). Keza organizasyonlar değişimlere ayak uydurmak için hizmet kalitesi özelinde müşteri memnuniyeti gibi konulara ilgi göstermeye başlamış (Özgen, 2010: 78) böylece çalışanlardan duygusal beklentiler de artmıştır.

Örgüt içindeki duyguların ortaya çıkması esasında Duygusal Olaylar Teorisi'ne (Weiss and Cropanzano, 1996) dayanmaktadır. Teori; iş yerindeki duygusal durumların olaylar tarafından şekillendiğini ileri sürmektedir. Yani çalışanların duygusal davranış ve tutumları; münferit iş olaylarına ve yapılan günlük işlerin güçlüklerine verilen tepkilerdir. Daha sonra örgüt içindeki duygularda, iş yeri ortamlarındaki ruh halinin rolü olduğu görüşleri ortaya atılmış (Ashkanasy, 2003) hatta çalışanların duyguları; gizli kapaklı tema (Ashforth and Humphrey, 1993: 88) gibi konuşlandırılrsa da aslında merkezi bir konuma yerleşmiştir.

Nitekim günümüzde artık ekonomistler bile duyguların bireylerin hayatlarındaki önemini giderek daha fazla kabul etmektedir. Bu bağlamda çetrefilleşen rekabet ortamı, artan pazar payı, bilginin hızlı yayılması, teknolojik gelişmeler, yetişilemeyen yenilikler gibi değişkenler örgüt içindeki çalışanların duygularını istemsizce etkilemektedir. İlaveten bir bireyin kendi içinde yaşadığı duygular; başka bireylerin duygularını, düşüncelerini, davranışlarını da etkileyeceğinden (Hareli and Rafaeli, 2008: 35) örgüt içinde çalışanların iş ortamını biçimlendiren sosyal tutkal vazifesi görmektedir (Huy, 1999). Örneğin örgütün üyeleri gelecek açısından endişeli olabilmekte, çalışanlar işten çıkarılma korkusu yaşayabilmekte, bazı davranışlarından utanabilmekte, zorlu bir proje beklentisiyle heyecan duyabilmekte, algılanan bir adaletsizlik varsa hüsrana uğrayabilmekte, çalışma arkadaşlarının başarısını kıskanabilmekte, bir değerlendirmenin sonucundan memnun kalabilmekte veya amirinin övgüsünden mutlu olabilmektedir. Kısaca örgütlerde duygusal bir yaşam vardır ve bu yaşam insanlarla beraber etkileşim halindedir (Ashforth and Humphrey, 1995).

Ayrıca örgüt ile çalışanlar arasında ortak duyguya sahip olunması, örgüte karşı bağlılık oluşturarak örgütsel sınırların şekillendirilmesine katkıda bulunduğu kabul edilmektedir. Mesela yöneticiler; çalışanlarına övgü dolu sözler sarf ettiklerinde ve onları takdir ettiklerinde çalışanlar tarafından hissedilen olumlu duygular, örgüte karşı duyguları da olumlu yapabilmektedir. Bunun neticesinde çalışanların hem performansları yükselmekte hem daha iyi performans sergilemek için gayretleri

artabilmektedir (Fischer and Manstead, 2008). Yine benzer şekilde çalışma ortamındaki olumlu diye tabir edilen iyi hisler; işe bağlılık ve verimli çalışmayı kapsayan olumlu tutumlara yol açmaktadır. Aksine çalışma ortamındaki olumsuz bazı olay ve durumlar da olumsuz olaylara neden olabilmektedir. Bu duygu ve ruh halleri öylesine güçlüdür ki düşük iş tatminine, umutsuzluğa hatta işten ayrılmaya dahi sebep olan uzun vadeli tutumun meydana gelmesine sebep olabilmektedir. (Ashkanasy, 2003).

Son dönemlerde örgütlerdeki duygular konusunda araştırmalara bakıldığında can sıkıntısı, öfke, şükran gibi kısa ömürlü duygusal deneyimlerin ağırlıkta olduğu görülmektedir (Fisher and Ashkanasy, 2000). Örneğin Giau ve arkadaşları (2020) yaptıkları bir çalışmada örgüt içindeki adalet duygusunun diğer insanları etkilemede kilit bir duygu olduğunu ileri sürmektedirler. Yani adil ortam hem çalışan hem de işveren açısından olumlu etkiler yaratmaktadır. Nitekim eğer yöneticiler çalışanlara iyi davranırsa, onların da müşterilere iyi davranma olasılıkları artacaktır. Dolayısıyla iş yerinde iyi ruh halinde olan çalışanlar; iş-aile çatışması, iş tükenmişliği ve işten ayrılma gibi durumları daha az yaşamaktadırlar.

2.6.2.2. Örgütlerde Duygu Yönetiminin Anlamı

Örgüt içindeki duygular; günümüzde yenilik ve katma değer yaratmak için kıymetli bir kaynağı temsil etmeye başlamıştır. Yani duygular, organizasyonların hedeflerine ulaşmalarında yardımcı bir beceri haline gelmiştir ve getirilmiştir. Daha doğrusu kuruluşlar, etkin ve üretken bir işleyiş sürdürmek için kendilerine fayda sağlayacak birtakım duyguları, çalışanlarına teşvik etmeye adeta mecbur kalmışlardır (Küpers and Weibler, 2008). Böylece aidiyet, doyum, hoşgörü, iyimserlik gibi duygular önemli bir sosyal “sermaye” haline gelmiştir (Töremen ve Çankaya, 2008: 34). Dolayısıyla duygulara “duygu değil” de sanki ekonomik bir değeri olan bir ürün veya hizmetmiş gibi muamele edilmeye başlanmıştır (Özgen, 2010: 78). Bu durum yeni bir alternatif durumu beraberinde getirmiştir; örgütlerde duygu yönetimi.

Nitekim örgüt içinde duygu yönetimi, duyguların salınımını zaptetmek için yöneticiler tarafından çalışanların orijinal duygularının kontrol altına alınmak istenmesidir (Rafaeli and Worline, 2001). Bu noktada örgütler, var olan statülerini sürdürmek veya eski haline getirmek için iki yöntem uygulamaktadır. Birinci yöntem kabul edilemez duyguları yaymak veya reddetmektir. Örneğin mizah, genellikle duyguyu yaymak için kullanılmaktadır. Hatta yapılan bir çalışmada polis

memurlarının tehlike ve trajedi karşısında korku ve tiksintilerini gidermek için şaka ve alaycı ifadeler kullandığına dikkat çekilmektedir. İkinci yöntem ise duyguların anlamını yeniden çerçeveleyerek onu kontrol altına almaktır. Bu duruma örnek olarak başkalarının dertlerine yardımcı olmaktan veya sıkıntılarını gidermekten haz duyan insanlara; kanayan kalp, yufka yürekli gibi bazı lakapların etiketlenmesidir. Böylece iyilik yapma, yardımsever olma veya empati kurma gibi duygular hafife alınmak suretiyle anlamı başkalaştırılmaktadır (Ashforth and Humphrey, 1995). İlaveten grup içinde duyguları hafife alma konusuna Mayer ve arkadaşları (2002) da değinmiş; bir başkasının duygularından ötürü farklı ve aşağılayıcı tamlamalarla “dışlanmamasının” gerektiğinin altını çizerek, bozulmaya yüz tutan bazı sosyal değerlerin ancak bu konudaki özenle yeniden toparlanabileceğini ifade etmişlerdir.

Aslında kurumsal duygu yönetiminde anlatılmak istenen, genel olarak kurumlarda izlenen duygu politikaları değil, kurumların kendilerinin belirlemiş oldukları duygusal gösterim kurallarını çalışanlara nasıl ilettikleri ve bunları nasıl yaptıklarıdır. Buna en belirgin örnek, gözetleme yöntemidir. Gözetleme doğrudan yöneticiler tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, kurum içi telefon görüşmelerinin kaydedilmesi, kamera sistemleri yoluyla da olabilmektedir (Delen, 2017: 88). Örgüt içinde tüm bu hususlar dikkate alındığında, çalışanların duygularını hangi koşullar altında yönettiği ve duyguları yönetmenin onlara nasıl tesir ettiği hususu farklı bir boyut kazanmaktadır.

2.6.2.3. Duygusal Emek

Duygusal emek; ilk kez 1983 yılında Arlie Russell Hochschild tarafından yazılan “The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling” isimli kitapta konu edilmiştir. Kitabın başında Hochschild sözlerine, insanların duygularını nasıl yönettiğine olan ilgisinin on iki yaşında ortaya çıktığını ve bu konu üzerinde otuz yıldır derinlemesine düşündüğünü yazarak başlamaktadır. Ona göre duygular, insanlar tarafından tıpkı görme veya işitme duyusu gibi bedensel duyumlar olduğunda deneyimlendiğinden görünenlerle veya hayal edilenlerle birleşmekte böylece içeride saklanamayan bir yönetim eylemine dönüşmektedir. Bu bağlamda duygusal emek, bireylerin sosyal hayatlarında duygularını kontrol etmelerinin neticesinde başlamıştır. Özellikle hizmet sektörünün hızla gelişmesi sonucunda duygusal emek olgusunun artan rekabet piyasası açısından kavram olarak vazgeçilmez bir fikir haline geldiği görülmektedir (Hochschild, 1983).

Duygusal emek; insanların karşısındaki kişiyi anlamak için öncelikle onun hal ve hareketlerinden anlam çıkarmak, böylece kendi duygularını hesaba katmadan hatta neredeyse kendi duygularını dizginleyerek gösterilen duygusal bir taktiktir (Basım ve Beğenirtaş, 2012: 80). Aslında bu taktik çalışma hayatında çokça kullanılmaktadır. Yani örgüt tarafından; çalışanların duygularını kurum politikalarıyla, vizyon ve misyonlarıyla uyumlu bir şekilde yönetmeleri beklenmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlardan duygularını kendi içlerinden geldikleri gibi yansıtılmaları değil, kurumun ya da müşterinin istediği şekilde rol yapmaları beklenmektedir. Keza duygusal emek olarak adlandırılan bu durum bir çeşit duygu işçiliğidir ki (Şengül, 2009) günümüzde özellikle hizmet endüstrilerinde ve müşteri temasını içeren çalışma ortamlarında bu olgu daha da hız kazanmıştır (Hochschild, 1983; Seçer, 2005).

İlaveten duygusal emek, çalışanların şirket gereksinimleri doğrultusunda çalıştıkları iş yerinde duygularını nasıl yönettiklerini açıklamak için kullanılmaktadır. Çünkü çalışanların; yaşa, idari pozisyona ya da tecrübeye göre değişen farklı tutumları söz konusu olsa da temelde hangi stratejilerin uygulanacağını belirlemek şirketlerin politikalarıyla tayin edilmekte neredeyse bu durum bir tür strateji halini almaktadır (Cole, 2015). Nitekim örgütler birtakım duygusal davranış kurallarıyla, iş görenlerden hangi durumlarda hangi duyguları sergilemelerini gerektiğinin sınırını çizmektedir. Hochschild (1983) bu durumu sahnelenen bir oyuna benzetmiş; müşterileri seyirci, çalışanları aktör, iş yerini ise sahne olarak gördüğünü ifade etmiştir. Yani duygular, bu tür oyunlarla önceden ayarlanarak yönetilmeye çalışılmaktadır (Cole, 2015). Böylece firmaların da arzu ettiği bir kontrol mekanizmasıyla çalışanların duygularının mülkiyet hâkimiyeti, kurumun elinde olduğundan; çalışanlar öz duygularını bastırmak, gizlemek, saklamak zorunda kalmaktadır. Bu durum onların daha çok yorulmalarına, yıpranmalarına hatta acı çekmelerine sebep olabilmektedir (Güngör, 2009: 168; Oral ve Köse, 2011: 466). Üstelik çalışanların gerçek duygularıyla, kurumun kendilerinden sergilemelerini talep ettikleri duygular arasında bir uyum söz konusu olsa bile yine de bu duygusal “gösterimler” için belirli bir çaba lazımdır. Çünkü her ne kadar bir insan kendi duygularını yönetmeyi başarabilse de bu öz duygu tutumları, bir kurum tarafından belirlendiğinde artık o duygu piyasa için metaya dönüşmüş demektir (Delen, 2017).

Ayrıca Hochschild (1983) çalışma hayatında olan hemen herkesin biraz da olsa duygusal emek gösterdiğini fakat bunun fazlasının “kadınlardan” beklendiğinin altını çizmektedir. Bu durumu da kadınların, erkeklere göre insanların ihtiyaçlarına karşı daha farkında olmaları ve duygusal tepkileri daha olumlu verebilme kabiliyetiyle ilişkilendirmektedir. Hatta bazı mesleklerde cinsiyet temelli ayrımların olmasının sebebini de buna bağlamaktadır. Örneğin hemşirelik, hosteslik, sekreterlik, öğretmenlik bu anılan meslek gruplarından (Güngör, 2009). Bu bağlamda bankacılık sektöründe özellikle sıcak satış bölümlerinde kadın çalışanların tercih edilmesi ve çoğunlukta olması bu olguya bağlı ihtimaldir.

2.7. Bankacılık Sektörü ve Duygular

Bankacılık, ilk olarak Mezopotamya topraklarında başlamış ve ticaretle doğru orantılı gelişmiştir. Bilinen en eski banka “Kızıl Tapınak”tır. Banka ile ilgili yazılı ilk belgeye Hammurabi Kanunları’nda rastlanmıştır olup, yastada banka işlemleri, borçlar, komisyonlar konularında hükümler yer almıştır (Yardımcıoğlu ve Büyükşalvarcı, 2007). Nitekim Lidyalıların parayı bulmasından başlayıp günümüze kadar uzanan bu sermaye serüveni, yüzyıllardır her devlet için en önemli konulardan biri olmuştur.

Türk Ticaret Kanunu’nun 815. maddesinde bankalar için, “Bankacılık Kanunu’na tabi olan kuruluşlar” şeklinde bir ifade kullanılmaktadır (TTK, 2011). Nitekim bankalar, finansal kurumlardır. Sağlıklı bir bankacılık faaliyetinde sistem, bankaların mevduat toplayıp bu mevduatları kredi olarak vermeleri şeklinde işlemektedir (Kregel, 2007; Yılmaz, 2018: 24). Yani bankacılık mevduat yoluyla toplanan fonları ihtiyaç dâhilinde gerçek kişilere, tüzel kişilere, devlete kısa veya uzun vadeli kredi olanağı sunan bir sektördür. Bu bağlamda bankacılık sektörü, finansal sistemde önemli bir yerdedir ve hem ülkelerin büyümelerinde hem de kalkınmalarında kritik bir rol üstlenmektedir (Yetiz, 2016).

Özellikle 1980 sonrasında bankacılık; ekonominin vazgeçilmez ajanlarından biri haline gelmiş, gerek dünyada gerek Türkiye’de ulusal yapı olma özelliğini yitirmeye başlamış uluslararası bir niteliğe bürünmüştür. Nitekim güncel verilere bakıldığında Türkiye’de mevduat bankaları 35, kalkınma ve yatırım bankaları 16, katılım bankaları 6 olmak üzere toplamda 57 banka faaliyet göstermektedir. Ayrıca katılım bankaları hariç Türkiye’de toplam 9,792 banka şubesi faaliyet göstermekte ve bu şubelerde % 50,4 oranında kadın % 49,6 oranında erkek çalışan olmak üzere

toplam 185,248 personel görev yapmaktadır (TBB, 2021). İlâveten 2022 verileri de oldukça benzer olup personel sayısı 185,000'dir (TBB, 2022).

2.7.1. Bankalarda Emek Süreci

19. yüzyılın başlarında banka sektörü, çalışanlarına iş güvencesi, kariyer imkânı, saygınlık ve dengeli hayat vaad etse de emek süreci sadece sıradan büro işleriyle sınırlı tutulmuştur. Diğer bir ifadeyle bürolarda yapılan geleneksel işlemler müşteriye hizmet anlayışıyla bir araya getirilmiş ve bu sisteme bankacılık denilmiştir (Austrin, 1991). 1975'lerden itibaren beyaz yakalıların gözbebeği olarak nitelendirilen bankacılar, eğitim düzeyi yüksek ve entelektüel çalışanlar olarak dikkat çekmiştir. Bununla birlikte duygu yönetimini yapabildikleri düşüncesiyle de işçi sınıfından ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur (Nurol, 2015).

Özellikle 1980'lerden sonra teknolojinin ivme kazanmasıyla, banka emek sürecinde rutin işler makinalara devir olunca, banka çalışanları da kendilerine zaman kalacağını düşünüp ümitlenmişlerdir (Braverman, 1998). Fakat bu iyimserlik havası kısa sürmüş artan rekabet koşulları ve ticaretin küreselleşmesiyle bankacılık sektöründe de teknolojiye hızlı bir geçiş meydana gelmiştir. Günümüzde ise bankalar çağa ayak uydurabilmek için dijitalleşmeye başlamış (Yavuz ve Babuşçu, 2017) internet bankacılığı, ATM bankacılığı, mobil bankacılık, telefon bankacılığı ve online ödeme sistemleri gibi digital hizmetleri müşterilerine sunmuşlardır (Zeybek, 2018). Son zamanlarda hızlı değişen dünyada yeni stratejiler, yeni arayışlar, farklı proje çalışmaları ayrı bir önem kazanmaya başlamıştır. Dolayısıyla bu sistem içinde ayakta durmaya çalışan bankacılık sektörü, çalışanlarından daha fazla beklenti içine girmiştir (Uzonwanne, 2014). Nitekim işletmelerde hangi ürün veya hizmet üretilse üretilsin hangi teknolojik güçler devreye sokulursa sokulsun her şartta emeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü emek, sadece kas değil beyin gücünü de kapsamaktadır (Erdoğan ve Hepkul, 2013).

2.7.2. Bankalarda Duygu Süreci

Bankalarda duygu süreci, duygusal emek kavramıyla yakın ilişkilidir. Nitekim insani münasebetlerin yoğun yaşandığı sektörlerden biri olan bankacılıkta, çalışanlardan, fiziksel ve zihinsel emeklerinin yanı sıra duygusal emek sergilemeleri de beklenmektedir (Aslan ve Arı, 2018). Zira Hochschild'e (1983) göre hiç kimse asık suratlı, istediğimiz bir şey olup olmadığını sormayan ya da gözlerini kaçırın bir

çalışanla karşılaşmak istemez. Çünkü çoğu işte hizmet almaya gelen müşteriler, bir makine ile etkileşime girmekten ziyade bir insanla konuşma, karşılaşma, iletişim kurma isteği duymaktadır. Bu bağlamda özellikle banka satış temsilcilerinin ve çağrı merkezi çalışanlarının, bireyler arası etkileşimi yoğundur. Bu açıdan birebir etkileşim içinde oldukları müşterilerin duygusal durumlarına dokunabilmek için ayrı çaba göstermektedirler (Hochschild, 1983). Yani hizmet sektörü çalışanlarının, müşteri odaklı çalıştıklarından özellikle duygusal zekâları ve empati seviyeleri yüksek olmalıdır (Uysal ve Mammadov, 2020: 38). Fakat Hochschild'e (1983) göre özellikle hizmet sektöründeki işletmeler duyguya, emek ve ürün kadar önem vermemektedir.

Bankacılık sektöründe çalışanlar açısından duyguların ikamesi hem daha hızlı hem daha normal karşılanmaktadır. Çünkü genel olarak bakıldığında kâr amacı güden işletmelerin temel prensibinde hayatta kalırken risk alma düzeyi yüksek tutulduğundan endişeden, korkudan kaynaklanan sahte iyimserlik ve kadercilik kendiliğinden ortaya çıkmakta bu yüzden alınan her türlü karar mümkün olduğunca rutinleşmektedir (Pixley, 2009). Örucü ve arkadaşlarının (2021) yaptığı araştırmaya göre bankacıların; iş yerinde müşterilere, kendi hissettikleri gerçek duygularını saklayarak onun yerine hissetmedikleri duyguları gösterdiklerini buna bağlı olarak da işlerine adanma ve istek duyma düzeylerinde düşüş olabileceği sonucuna varmışlardır. Nitekim duygulardaki yüzeysel davranış boyutu, bireylerde işine duyarsızlaşmanın yanında tükenmişliğe yani enerji eksilmesine bağlı yorgunluğa neden olan temel unsur olarak görülmektedir (Çakmakçı, 2017). Benzer şekilde Keser (2006) çağrı merkezi çalışanları ile yaptığı çalışmada katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin düşük, iş yükü düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Başdoğan'a (2015) göre; iş tatmini yerine getirilmemiş çalışanlarda oluşan mutsuzluk, psikolojik tükenmişliğe neden olmaktadır. Dolayısıyla bankacılıkta üst yönetimin şirket politikasına bağlı olarak; çalışanla müşteri arasındaki doğal olmayan bir duygusal bağlantı kurma çabası, çalışanların işleri ve kendileri hakkında olumsuz duygulara kapılmalarına sebep olabilmektedir.

3. ZEKÂ

3.1. Zekâ Kavramı

Zekâ tarih boyunca anlaşılmaya çalışılan ve merak uyandıran bir kavramdır. Nitekim tanımlama hususunda birtakım farklılıklar bulunsa da genellikle somut hale getirip adeta ona şekil vererek tanımlama yoluna gidilmiştir. Örneğin öğrenciler arasında matematik, fizik ders notları yüksek olanlara ya da çarpım tablosunu daha hızlı ezberleyenlere zeki denilirken, çok güzel resim yapan öğrencilere zeki denilmemiştir. Oysa zekâ bir kavramdır ve her kavram gibi ancak geliştirilerek doğru tanımlanabilmektedir. Günümüzde bile hâlâ standart bir zekâ tanımı olmasa da birçok tanım incelendiğinde aralarında güçlü benzerlikler olduğu görülmektedir (Legg and Hutter, 2007).

3.2. Zekâ Tanımı ve Tarihçesi

Latince zekâ kavramı “intellectus” sözcüğüdür ki algılama, anlayış, bilme, tanıma anlamlarına gelmektedir (Şen, 2015: 24). Zekâ kelime olarak Türkçe’ye Arapça’dan geçmiştir ve ateşin aniden parlamasını, kokunun hemen yayılmasını ifade eden “hız” manasında kullanılmaktadır (Yıldız, 2006: 9). Bununla birlikte algı, akıl yürütme, hafıza, hayal gücü, öğrenme, zihin keskinliği gibi yetilerinin tamamına zekâ denilmektedir (TDK, 2015).

19. yüzyılda zekânın, düşünme ve öğrenme üzerindeki etkisine odaklanılmaya başlanmıştır. Ivan Pavlov’un şartlı tepkiyi keşfetmesiyle düşünme sürecini oluşturan esas aşamaların incelenmiş (Konrad and Hendl, 2005: 43) böylece zekâ daha çok soyut düşünebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Avcı, 2019: 31). 20. yüzyıldan sonra zekâ daha genel bir yapı içinde irdelenmiş; bir robotun otomobil gövdesindeki en ufak ayrıntıyı yapma yeteneğinden bir insanın keman çalmasına kadar her süreci kapsadığı ileri sürülmüştür. Dolayısıyla asgari bir zekâ için minimum algılama yeteneği gerekirken daha yüksek bir zekâ için de karar verme, kontrol etme, tanımlama gibi özelliklerin bütünleşmiş olması gerektiği kabul görmüştür. Kısaca zekânın bir çeşit “davranış dümençisi” olduğu iddia edilmiştir (Albus, 1991).

Bu bağlamda Anastasi (1992) zekâyı bütünsel bir kabiliyet olarak değil, daha çok belirli bir kültür içinde hayatta kalmak için gerekli olan yeteneklerin birleşimi olarak kabul etmiştir. Üstelik bu yeteneklerin zamana ve mekana göre değişim gösterdiğini dolayısıyla zekânın da değişen bir oluşuma sahip olduğunu ileri

sürmüştür. Bu duruma zekâ testlerini örnek olarak göstermiştir. Çünkü ona göre zekâ değişim gösterdiğinden, zekâ testleri de zekâyı değil ancak okul öğrenimini ölçebilir. Ayrıca Sternberg (1999) geleneksel değerlendirme araçları sınırlı olduğu için öğretimin de kapsama alanının dar olduğunu iddia etmiş, öğrencilerin geleneksel sınavların çoğunda gösterdiği bilgilerin, onların okuldan sonraki hayatlarında çok önemli olmadığına altını çizmiştir. İlaveten Sternberg (2004) de zekânın kültür değişkenliğine vurgu yapmıştır. Nitekim zekâ kültürler arası farklılıkla alakalı olduğundan, her kültürün zekânın ne olduğu hakkında farklı bilgi verdiğini ileri sürmüştür. Örneğin sanayileşmiş toplumlar için zekâ akademik matematik, okuryazarlık gibi bilimsel görevlerdeki başarı ile ölçülürken çağdaş olmayan bir toplumda bu göstergelerin pek bir anlamı bulunmamaktadır.

Benzer şekilde Uzak Doğu kültüründe, zekânın en temel göstergesi kişinin kendini bilmesi olarak kabul görmektedir (Şen, 2015). Bu bağlamda Sternberg (1999) zekâyı, bir insanın hayalinde elde etmek istediği her şeyi başarma yeteneği olarak tanımlamış, zekâya “başarılı zekâ” demeyi daha uygun bulduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Legg ve Hutter’a (2007) göre zekâ, bir kişinin bireysel hedefi ne olursa olsun geniş bir yelpazeye hakim olma kapasitesi olarak tanımlanırken Howard Gardner’a (2011) göre ise problem ya da sorunları çözmenin yanında çeşitli kültürel ortamlarda bir şeyler üretebilme kabiliyeti olarak ifade edilmiştir.

Goleman zekâyı; kavramlar ve algılar yardımıyla soyut veya somut nesnelere arasındaki ilişkiyi kavrama, muhakeme etme ve zihinsel işlevleri uyumlu şekilde amaca yönelik kullanma yeteneği olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2003: 61). Boyatzis (2008: 8) ise “21. Yüzyılın Yeterlikleri” isimli makalesinde yeteneğin davranışsal göstergesi olarak becerilerden bahsetmekte, zekâyı da bu yetenekleri beceriye dönüştüren temel argüman olarak tanımlamaktadır. Bu sebepten bir kavramın zekâ olarak sınıflandırılması için ortaya bir becerinin çıkıyor olması, gözlemlenir olması, hayat ile bağlantılı olması gibi kriterleri taşıması gerektiğini vurgulamaktadır. Tüm bunlara ilave olarak zekânın toplumun kültürel değerlerine göre farklı şekillerde algılanabildiğini ileri sürmektedir.

Netice itibarıyla zekâ tanımı ve anlamı çağlar içinde değişkenlik gösteren her geçen gün farklı tanımlar yapılan soyut bir kavram olmuştur.

Tablo 3.1. Zekâya ilişkin farklı anlayışlar

Zekâya İlişkin Eski Anlayış	Zekâya İlişkin Yeni Anlayış
Zekâ doğuştan kazanılır. Sabittir.	Bir kişinin zekâ kapasitesi değiştirilebilir hatta geliştirilebilir.
Zekâ niceliksel olarak ölçülebilir.	Zekâ sayısal olarak hesaplanamaz.
Zekâ kavramı tekildir.	Zekâ çoğul bir özelliğe sahiptir. Farklı yollarla da sergilenebilir.
Zekâ gerçek hayattan ayrıdır.	Zekâ gerçek hayatın içindedir, ondan soyutlanamaz.
Zekâ öğrencileri belirli bir seviyeye göre sınıflandırmak için kullanılır.	Zekâ öğrencilerin potansiyel güçlerini keşfetmek ve onları doğru kanala empoze etmek için kullanılır.

Kaynak: Şaban, 2001: 5, Kılıçarslan, 2010: 26.

Tablo 3.1’de geçmişte zekânın doğuştan kazanıldığı, aynı zekâ seviyesiyle hayat boyu devam edildiği görüşünün hakim olduğu görülmektedir. Fakat günümüzde zekânın değiştirilip geliştirilebileceği kabul edilmiştir. Nitekim bir insanın belli bir alanda, standart bir takım kriterlerle ölçülerek zeki sayılması fikri geçmişte kalmıştır. Çünkü günümüzde insan tek bir unsuruyla hayatta var olamayacağı gibi buna paralel insan zekâsı da tek bir yön, ölçüm ya da tek bir bakış açısıyla açıklanamamaktadır.

3.3. Zekâ Teorileri

Soyut bir kavram olan zekâ konusunda çok eski çağlardan beri birçok düşünür ve araştırmacı tarafından farklı fikirler geliştirilmiş ve günümüz modern anlamlarına ulaşmıştır. Bu bağlamda zekâ teorilerinden Galton’un Tek Faktör Teorisi, Spearman’ın İki Faktör Teorisi, Edward Thorndike’in Çok Etmen Teorisi ve Howard Gardner’in Çoklu Zekâ Teorisi’ne değinilmiştir.

3.3.1. Galton’un Tek Faktör Teorisi

1869’da Francis Galton zekâyı tek etmenle genel bir yetenek olarak ele almış ve ilk kez sistemli şekilde incelemiştir. Galton’a göre seçkin bireylerin seçkin çocuklarının olması, zekânın kalıtımsal olduğunun bir göstergesidir. Nitekim bu görüşler, bireylerin kişisel özelliklerinin ölçülmesi yönünde adımlar atılmasına ve zekâ testlerinin de doğmasına zemin hazırlanmıştır (Akt., Titrek, 2007: 18).

Galton'un zekâyı ölçme çalışmaları duyuların ölçülmesine dayanmıştır. Nitekim ona göre zekâ kalıtsal olduğundan; bir alanda başarılı olan zeki insan, zekâ gerektiren başka alanda da muvaffak olabilmektedir (Brody, 2000).

3.3.2. Spearman'ın İki Faktör Teorisi

İngiliz psikolog Charles Spearman için zekâ genel bir yapıdır. Yani zekâ; bir bireyin her eyleminin kaynağının zihinsel enerjisine saklanmasıdır. Dolayısıyla bu teoriye göre; herhangi alanda başarılı olan bir kişinin diğer alanlarda da genel bir başarı göstermesi beklenen normal bir durumdur. Spearman, faktör analizi tekniğini kullanarak 1927 yılında zekânın faktörlerini ilk kez ortaya atan kişidir (Soyugüzel, 2019: 29). Spearman, oluşturduğu teori ile zekâyı, iki faktörle incelemiştir. Bunlardan birisi global adını verdiği genel yetenek (g), diğeri ise spesifik adını verdiği özel yetenektir (s). Genel yetenek doğuştan gelmektedir. Özel yetenek faktörü ise doğuştan gelmez, çevreden kazanılmaktadır. Ancak zekâyı ölçmek demek aynı zamanda g'yi ölçmek demektir (Brody, 2000). Bu kurama göre; zekânın temel unsuru bilişsel güçtür. Diğeri bir ifadeyle bir kişi zeki ise bu gücün de sahibi demektir. Ancak zekânın yönetimi için de özel yeteneklere ihtiyaç vardır. İşte Spearman'a göre bu özel yetenekler, bireydeki genel zekânın farklı şekilde zuhur etmesinden kaynaklanmaktadır (Morris and Feldman, 1996: 304).

İki faktör teorisinin bir diğeri savunucuları Raymond Cattell ve Frederich Herzberg'dir. Herzberg çalışmalarını özellikle motivasyon üzerine kurmuştur. Ona göre motivasyonu belirleyen faktör iki tanedir; motivasyonel faktörler ve hijyen faktörler. Motivasyon faktörler bireyi mutlu eden, bireyin çalıştığı iş yerini benimsemesini sağlayan, iş tatmini ve duyumunu artıran unsurlardır. Hijyen faktörler ise motive edici özellikleri daha az olan, bireyin çalışma koşulları, aldığı ücret düzeyi, iş yeri politikası, ast-üst ilişkileri, özel yaşamındaki mutluluk düzeyi gibi unsurlardır (Avcı, 2019: 38).

3.3.3. Edward Thorndike'in Çok Etmen Teorisi

Çok Etmen Teorisi zekânın sadece tek bir etkenle değil birden fazla etken ile açıklanmasının doğruluğunu savunan Edward Thorndike tarafından geliştirilen teoridir. Ona göre zekâ soyut, somut ve sosyal zekâ diye üç temel zekâ ile incelenmelidir. Soyut zekâ; düşünceleri ve sembolleri anlama yeteneği, somut zekâ; nesnelere ve şekilleri anlama yeteneği, sosyal zekâ ise bireyleri ve sembolleri anlama,

insanlarla ilişki kurma, kendini ve insanları yönetme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Thorndike, 1923). Sosyal zekâyâ oldukça benzerlik gösteren bu tanımda iki boyut bulunmaktadır. Birincisi bilişsel ve ikincisi davranışsaldır (Doğan vd., 2009: 236).

Nitekim Thorndike sosyal zekânın; insanların kendi iç dünyalarını ve ilişkili oldukları bireylerin içsel dünyalarını, bunlardan dolayı onların davranışlarını algılayabilmesi sonucunda duruma uygun şekilde hareket etmesi olduğunu vurgulamıştır (Thorndike, 1923; Kazaz, 2019: 43). Böylece duygusal zekânın tanımına benzer bir yapı oluşturmuş ve duygusal zekânın teorik olarak gelişimine katkı sağlamıştır.

3.3.4. Howard Gardner'in Çoklu Zekâ Teorisi

İnsan zekâsı hakkında ileri sürülen görüşlerin kısıtlayıcı olduğunu fark eden Gardner; bir insanın tek bir zekâ çeşidinin olmadığını, en az yedi temel zekâ alanı olduğunu, insan yeteneklerinin yelpazesinin geniş olduğunu ifade etmiştir. Kurama göre zekâ; baskın ya da genel olmaktan öte, hem çok çeşitli hem de bağımsızdır. Aslında çoklu zekâ teorisinin çıkış noktası; o zamana kadar yapılan zekâ testlerinin hemen hepsinin zekâyı nicel olarak ifade ederek, bireyin hızlı düşünebilme kapasitesini sadece matematik ve sözel becerilerini ölçme kabiliyeti ile sınırlandırması olmuştur. Çünkü bu testlere göre bahsi geçen becerilere sahip olmayan bireyler; edebiyat, resim, müzik veya spor gibi alanlarda başarılı olabilmektedir. Bu bağlamda Gardner (2006); insanların tüm zekâ türlerine az ya da çok sahip olduğunu, tek yumurta ikizlerinin bile aynı zihinsel profili taşımadığını kendi aralarında farklılıklar gösterdiğini, keskin zekâyâ sahip her bir insanın mutlaka zekice davranacağını kesin olmadığını, hatta bu zekâsını işe yaramaz işlerde kullanıp ziyan edebileceğini de savunmaktadır. Ayrıca Gardner daha sonraki yıllarda yazdıklarına daha çok hak verileceğini, söylediklerinin daha iyi anlaşılacağını, çoklu zekâ fikrinin kendinden sonra da hayatta kalacağını, hatta yeni fikirlere öncülük edeceğini iddia etmiştir. Keza Goleman yaptığı çalışmalarında kendisinin yaptığı kişilerarası zekâ tanımının Gardner'ın içsel zekâ olarak adlandırdığı boyutuyla örtüştüğünü açıkça dile getirmiştir (Goleman, 2001).

Gardner (2011) her bir bireyin beyninin farklı bölgesine yerleşmiş sayısız zekâyâ sahip olduğunu ileri sürmüş ve bu zekâları önce yedi temel sınıfa ayırmış fakat daha sonra yaptığı çalışmalarda doğasal zekâ ve varoluşsal zekâ diye iki zekâ türünü daha ekleyerek dokuzaya çıkarmıştır:

- **Sözel-Dil Zekâsı:** Bir insanın dile, sözcük yapısına ve anlamlarına hâkim olmasıdır. Ayrıca Gardner'e göre sözel-dil zekâsı kuvvetli bir bireyin başkalarını ikna etme, herhangi bir konuda bilgi sunma, bir işin nasıl yapılacağını açıklama gibi faaliyetlerde başarılı olma ihtimali daha yüksek bulunmaktadır (Şaban, 2001: 7; Gardner, 2011).
- **Mantıksal-Matematik Zekâ:** Sayılar ve akıl yürütme zekâsı olarak da bilinmektedir. Bu tür zekâsı kuvvetli bireylerin, akıl yürütmeyi, problemleri çözmeyi, soyut düşünmeyi çok geniş alanda kullanabildikleri görülmektedir. Özellikle olaylar arasında mantıksal ilişkiler kurma konusunda başarılı oldukları bilinmektedir (Soyugüzel, 2019: 42).
- **Görsel-Mekânsal Zekâ:** Bir bireyin; gördüklerini görsel olarak ayrıştırma, zihinsel olarak içsel ve dışsal benzetmeleri birleştirme becerilerinin kuvvetli olması anlamına gelmektedir. Denizciler, mimarlar, ressamalar, pilotlar görsel zekâsı yüksek kişilere örnek olarak verilebilmektedir. Bu zekâ türü bir çeşit resimlerle düşünebilmektir (Gardner, 2011).
- **Bedensel-Kinestetik Zekâ:** Bir kişinin kendi bedeninin tamamını ya da bir parçasını doğru kullanması, hayatını bu şekilde doğru yönetmesi ve hatta sorunları çözebilme yeteneğidir (Şen, 2015: 27). Ayrıca bu tür zekâ yeteneğine sahip olan bireylerin sadece atletik yapılı bireyler olduğunu düşünmemek gerekir. Bireylerin beden dillerini doğru kullanmaları da bu zekânın gelişmiş olduğunun bir göstergesidir (Gardner, 2011).
- **Müzik-Ritim Zekâsı:** Bir insanın müziksel olarak düşünmesi ve iletişimde bulunmasıdır. Bu zekâ türü kuvvetli bireyler sadece müzisyenler, bestekarlar değildir, aynı zamanda olayların ritmini de kavrayıp, yorumlayıp ifade edebilenlerdir. Müzikle, melodiyle, ritimle çok kolay öğrenebilme özellikleri vardır (Şaban, 2001: 10).
- **İçsel-Öze Dönük Zekâ:** Bu zekâ türü kısaca kendinin farkında olma, kendi hayatıyla ilgili sorumlulukları alabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2008: 161). Nitekim Gardner (2011) öğrencilerinin çok azında bu zekâ türüne rastladığını ifade etmiştir. Bu noktada bir insanın kendini bilmesi; Yunus Emre'nin 'ilim kendini bilmektir' dizelerinden başlayan ve Maslow teorisine kadar uzanan "kendini gerçekleştirme" gereksiniminin yüzyıllardır süregelen yolculuk olduğunu göstermektedir.

- ***Kişilerarası-Sosyal Zekâ:*** İnsanlarla bir arada uyumlu şekilde yaşama, çalışabilme, onlarla kolay iletişim kurabilme yeteneğidir. Sosyal zekâsı kuvvetli bireylerin; diğer insanların ruhsal durumlarına, korkularına, inançlarına, sözlerine dikkat ettiği, empati yeteneğinin gelişmiş olduğu belirtilmektedir (Soyugüzel, 2019: 46).
- ***Doğasal Zekâ:*** Bu zekâ türüne sahip olanlar çevresindeki doğal dünyayı anlama, fark etme, duyarlı olma, sınıflandırabilme; örneğin çeşitli çiçekleri fark edip, her hayvanı ayırt edebilme özelliklerine sahiptir. Çünkü bu zekâyâ sahip bireyin, doğal kaynaklara ve sağlıklı bir çevreye yoğun ilgisi bulunmaktadır (Gardner, 2011).
- ***Varoluşsal Zekâ:*** Bu zekâ türüne sahip olan bireylerin insanoğlunun var oluşu konularına karşı hassas ve duyarlı olma, yaşamın anlamı hakkında felsefik sorular sorma becerisi bulunmaktadır (Gardner, 2011).

Özetle zekâ teorilerinde ilk zamanlarda tekli teoriler kabul görüp, güncel yaklaşımlarda ise çoklu zekâ teorilerinin dikkate alındığı görülmektedir. Ayrıca günümüzde zekânın hem kalıttan hem de çevresel faktörlerden etkilendiğini savunanların sayısı her geçen gün artmaktadır (Keleş ve Çepni, 2006).

3.4. Sosyal Beyin ve Sosyal Zekâ

Zekâ yaklaşımlarından sonra zekânın gündelik hayattaki karşılıklarına da ilgi artmış, farklı zekâ türleri tanımlanmaya başlamıştır. Bu zekâ türlerinden biri de sosyal zekâdır ancak kavramın gelişmesi sosyal sinirbilimin ortaya çıkmasıyla mümkün olabilmıştır.

Zekâ ile ilgili tanımlar genel olarak incelendiğinde, zekâ ile beyin arasındaki ilişki üzerinde ehemmiyetle durulduğu görülmektedir. Bu nedenle çoğu bilim insanı, beyin gelişiminin zekânın gelişimine katkısı olduğunu savunmuştur. Bu bağlamda fosil kayıtlarından edinilen bilgilere göre; kuşların ve memelilerin beyinlerini kullanma gücü, evrimsel olarak zaman içinde artmaktadır. Hatta balıklar ve sürüngenlerin beyinleri de mütevazı bir boyutta da olsa gelişmeye devam etmektedir (Dunbar, 1998: 1345).

Nitekim insan beyni ile ilgili çalışmaların hızla artmasıyla geçmişte başarı ve etkili performansın ön koşulu olarak kabul edilen bilişsel zekânın günümüzde bir bireyin hayata uyum sağlama, başarı ve üstün performans sergilemesinde hatta mutlu

olmasında tek başına yeterli olmadığı görüşü hakim olmaya başlamıştır. Bu bağlamda birçok araştırmacı tarafından önce sosyal beyin akabinde sosyal zekâ kavramları gündeme getirilerek araştırılmıştır.

Sosyal beyin kavramının ilk olarak Dunbar (1998) tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Dunbar, sosyal bilişe ayrılmış sınırlı bir dizi beyin bölgesi olduğunu öne sürerek bu bölgelere “sosyal beyin” adını vermiştir. İlk çalışmalarını maymunlar üzerinde yapmış, beyindeki orbital frontal korteks lezyonlarının sosyal davranışı değiştirebildiğini ileri sürmüştür. Daha sonra Dunbar ve Shultz (2007) sosyal bir ortam içinde bir şekilde yaşayan bireylerin tek başına hayatını devam ettiren bireylerin yaşamadığı bilişsel taleplerle karşı karşıya olduğunu ifade etmişlerdir.

Frith’e (2007) göre sosyal beyin, bir insanın diğer insanlarla etkileşime girmesini sağlayan ve insanların zihinsel durumlarına dayanarak eylemleri hakkında tahminlerde bulunmasına izin veren dolayısıyla ayna sistemi gibi işleyerek beyin duyguları da aynalanmasına neden olan bir çeşit bağlantı mekanizması olduğundan; bireyin diğer insanlarla ve tüm çevresiyle iletişim kurmasını sağlayan sosyal bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Insel and Fernald, 2004; Blakemore, 2008: 267).

Sosyal beyin; insanın varoluşundan bu yana kuşaklar boyunca aktarılmakta olan, sosyal yaşamında karşılaşılabilecek sorunlar karşısında, hayatta kalmasını sağlayan uyum mekanizmalarından bir tanesidir (Goleman and Boyatzis, 2018). Bu bağlamda bilişsel zekânın mı sosyal beyni yönlendirdiği yoksa sosyal beyin mi bilişsel zekâyı etkinleştirdiği henüz tam olarak bilinmemektedir (Frith, 2007: 671). Çünkü beyin, bir işlevi yaparken tek bir bölgeyi kullanmamaktadır bu yüzden zekâ, sosyal farkındalık ve sosyal beceriden geçmektedir (Goleman, 2007).

Tüm bu sosyal beyin araştırmalarının akabinde zekânın, sosyal faydasına odaklanan sosyal zekâ yaklaşımı gündeme gelmiştir. Akademik olarak ilk tanımı Thorndike yapmış ve sosyal zekâyı; yetişkin bir bireyin başka insanları anlama ve yönetme kabiliyetinin yanı sıra insan ilişkilerinde akıllıca davranma becerisi olarak ifade etmiştir (Thorndike, 1923; Hançer ve Tanrisevdi, 2003; Bar-On, 2006). Genel olarak sosyal zekâ seviyesinin insanların sezgisel olmalarında önemli bir rol oynadığı görülmüştür. Bununla birlikte sosyal zekâyı sahip olan kişide; adil olmak, ani karar vermemek, diğer insanların istek ve ihtiyaçlarına duyarlı olmak, dürüst olmak, hatalarını kabul etmek, herkesi olduğu gibi kabul etmek, sosyal vicdana sahip olmak gibi prototip özellikler bulunmaktadır (Kihlstrom and Cantor, 2011).

Walker ve Foley (1973) için sosyal zekâ, bir insanın başka insanları anlama ve sosyal durumlarda mantıklı hareket etme yeteneğidir. Buna göre sosyal zekâ tek başına olduğunda sınırlı bir kavramken empati, kişilerarası yeterlilik, rol üstlenme gibi terimler altında daha aktif ve canlı olabilmektedir.

Özellikle banka çalışanları, sağlık çalışanları, satış temsilcileri, öğretmenler gibi yüz yüze iletişimin yoğun olduğu mesleklerde karşısındaki insanlarla ilişki kurmanın önemli olduğuna inanıldığından çalışanlar hem görevlerini yapmaya hem de sosyal açıdan kendilerini geliştirmeye daha çok odaklanmaktadır (Finken, 2015). Ancak bu noktada yüksek sosyal zekânın olumlu yanlarının yanında olumsuz tarafları da açığa çıkabilmektedir. Özellikle yüksek farkındalık ve sosyal paylaşımlar, başkalarından gelen tepkilerin beklentilerine dayandığından ve süreklilik içeriğinden; insanlarda kırılabilirlik duygularını açığa çıkarabilmektedir (Romero et al., 2007).

Sosyal zekâ tanımının çok kapsamlı olması birçok eleştiriye maruz kalmasına neden olsa da zekânın bilişsel nitelikten ayrıştırılıp, farklı kapsamlarda değerlendirmeye alınması sosyal zekâ modeliyle olmuştur. Nitekim model içindeki betimlemeler duygusal zekâ kavramına temel oluşturken (Çakar ve Arbak, 2004) dönem ve sonrasında yapılan çalışmalarda yoğunluk duygusal zekânın literatüre girmesine zemin hazırlamıştır (Goleman, 2001: 3; Doğan ve Şahin, 2007: 234).

4. DUYGUSAL ZEKÂ

4.1. Duygusal Zekâ Kavramı

Bir bireyin duygu ve davranışlarını anlamlandırması için öncelikle kendisini tanıması gerekir ki aslında bu da zekânın temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda Goleman'a göre (2003) duygu ve zekânın zıt kavram olduğu inancı yanlıştır. Çünkü duygu ve zekâ, bir kayığın iki küreği gibidir. Nasıl ki kayığı kullanan iki kürekçiden biri hareket etmeyi bıraktığında kayık ileri gidememekte ve kendi etrafında dönmeye başlarmaktaysa, insan da duygularını ve zekâsını doğru bir dengeye oturtmadığında kendi yaşamına tam olarak hâkim olamamaktadır. Dolayısıyla duygu ve zekâ; beyinde farklı bilinç biçimleri oluşturup geliştirerek bireyin hayatta kalmasına, kararlar almasına kısacası yaşamına yön vermesine yardımcı olan iki temel unsurdur. Kısaca zekâ ve duyguyu birbirinden ayırmak mümkün değildir (Goleman, 2003).

Nitekim yapılan çalışmalar bireylerin hayatlarında başarıyı yakalayabilmeleri için sadece bilişsel anlamda zeki olmalarının yetmediğini, bu nedenle zekânın çok boyutlu incelenmesin gerekliliğini vurgulamaktadır (Mayer et al., 1999; Gardner, 2011). Ayrıca Cobb ve Mayer (2000) bilişsel zekânın, zekânın yalnızca % 20'sini oluşturduğuna inandıklarını ifade etmişlerdir. Bu açıdan duygusal zekânın anlaşılması ve tanımlanması her geçen gün daha önemli hale gelmektedir.

4.2. Duygusal Zekânın Tanımı ve Tarihçesi

1920 yılında Thorndike sosyal zekâ tanımıyla, o dönem duygusal zekâyâ en yakın tanımlamayı yapmıştır (Avcı, 2019: 70). Nitekim sosyal zekânın bir bireyin sözlü ve sözsüz işaretleri anlayabilmesine bağlı olarak diğer insanları anlayabilme özelliği (Thorndike, 1923) bu doğrultuda önemli bir bileşen kabul edilmiştir (Hançer ve Tanrısevdi, 2003). Bununla birlikte IQ testlerinin eksikliği ve aldığı eleştiriler de duygusal zekâ kavramının gelişmesine önemli bir zemin hazırladığı anlaşılmaktadır (Mayer et al., 2004). Nitekim Sternberg (1999) bilişsel zekâyâ yanıtlanan testlerin öğrencilerde olması istenilen tüm yetkinlikleri içermediğini, eğer içeriyor olsaydı gelecek hakkında endişelenecek çok az şeyin olacağını ifade etmiştir. İlaveten 1983'te Gardner'in Zekâ Kuramı'nın ortaya çıkması da duygusal zekâ kavramının gelişmesine büyük katkı sağlamıştır. Özellikle Çoklu Zekâ Kuramı'ndaki içedönük zekâ ve kişilerarası zekâ tanımları, duygusal zekâ ile benzerlik gösterdiğinden kendisinden sonraki araştırmacıları hatırı sayılır düzeyde etkilemiştir (Goleman,

2001: 4). Gardner duygusal zekâyı, kişilerarası ilişkilerde başarılı olma, hislerinin ve bu hisleri diğerlerinden özge kılan kabiliyetlerinin farkında olma, bunları da kendi yaşamını güzelleştirecek şekilde kullanabilme becerisi şeklinde tanımlamıştır (Akt., Wells, 2000: 4).

Duygusal zekâ kavramı ilk kez 1966'da bir Alman psikiyatrist Hanscarl Leuner'in yazdığı bir makalede kullanılmış olsa da (Peltier, 2011); 1986 yılında Wayne Payne'in "Duygu İncelemesi: Duygusal Zekânın Geliştirilmesi" başlıklı doktora tezinin bu konuda önemli bir başlangıç olduğu kabul edilmektedir (Cobb and Mayer, 2000). Payne tezinde; duyguların gerçekler, anlamların hissedilen anlamlar, ilişkilerin de kişilerarası ilişkiler olduğunu bu yüzden de bireylerin çözdüğü problemlerin hissettikleri manada duygusal problemler olduğunu ileri sürmüştür (Payne, 1986).

1990 senesinde Salovey ve Mayer "Duygusal Zekâ" başlıklı yayımladıkları makalede açıkça duygusal zekânın tanımını yapmış, kavramın bilimsel bir teori olarak literatüre geçmesini sağlamışlardır (Bastian et al., 2005). Nitekim Salovey ve Mayer'e (1990) göre duygusal zekâ; kişilerin hem kendi hem diğer insanların duygularını anlaması, algılaması, tanımlaması, ifade edebilmesi ayrıca tüm bunları empati yeteneğiyle ayırt edebilmesi ve sıraya sokabilmesidir. Daha sonra Mayer ve Salovey (1997) duygusal zekânın; düşünce üzerindeki etkilerinin ihmal edildiğini düşündüklerinden yeniden bir duygusal zekâ tanımı yapmışlardır. Yeni tanımlarında duygu hakkında düşünmenin önemli olduğunu ve bir ölçü içermesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu tanımlamalarında duygusal zekâyı; duygu ve duygusal bilgiyi anlayabilme, duygusal ve analitik gelişimi sağlayabilme, duygularını ayırt edip kullanabilme kabiliyeti olarak ifade etmişlerdir.

Daniel Goleman'ın 1995'te kaleme aldığı "Duygusal Zekâ" başlıklı kitabı duygusal zekâ kavramının çok daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamıştır (Cobb and Mayer, 2000; Bar-On, 2006). Nitekim Goleman bu eserinde duygusal zekânın tanımını yapmış ve duygusal zekâyı sahip olan kişilerin özelliklerini sıralayarak bir tür karakter olduğunu altını çizmiştir. Bu bağlamda duygusal zekâ; insanın içten gelen bir güçle kendisini kıpırdatabilmesi, olumsuz şartlar olsa bile hayat yolculuğuna devam edebilmesi, ruh halini düzenleyerek ayağa kalkabilmesi, bazı isteklerini kontrol altına tutmayı başararak zevklerini erteleyebilmesi, empati yapabilmesi ve ümitvar olabilmesidir (Goleman, 2003).

Duygusal zekâ kavramıyla ilgili diğeri bir tanımı da Bar-On yapmıştır. Ona göre duygusal zekâ; bireyin çevresel baskılara boyun eğmemesi, hatta baskılarla başa çıkması, ayrıca bunları başarı kazanmak için katalizör olarak kullanmasıdır (Bar-On, 1997). Çünkü duygusal olarak zeki bir birey yetkinliklerinin farkındadır ve önüne çıkan engelleri aşabilmektedir (Avcı, 2019: 74).

Cooper ve Sawaf ise duygusal zekâyı, insanların duyguların gücünü kullanarak her şeyi hızlı algılama ve kullanma yeteneği olarak tanımlamışlardır. Bu yetenekler oldukça önemlidir çünkü duygular; yaratıcılığı, iş birliğini, inisiyatifi ve dönüşümü harekete geçirdiğinden, insanın hem karakteri hem de temel değerleri bahsi geçen yeteneklerden kaynaklanmaktadır. Cooper ve Sawaf'a göre; duygusal zekânın ortaya çıkış nedeni, mantığın etkisini azalması değil kalbin çalışmasıdır ve insanlık geçmişte duyguları zekâdan ayırdığı için büyük bedeller ödemiştir (Cooper and Sawaf, 2000).

Steve Hein'e göre duygusal zekâ insanlara doğuştan verilen bir lütuftur. Böylece insanlar türlerini devam ettirmek için içlerindeki bu potansiyel güçlerini doğru kullanarak açığa çıkartabilmektedir. Diğeri bir ifadeyle dünyaya gelen her çocukta potansiyel olarak; ulusal duyarlılık, duygusal hafıza, duygusal öğrenme yeteneği, duygusal hareket etme ve problem çözme yeteneği bulunmaktadır (Akt., Soyugüzel, 2019: 101).

Tarhan (2011: 22) ise duygusal zekâ potansiyeli yüksek olan bireyleri, kendi duyguları ile birlikte diğeri insanların duygularını da okuyabilen, bağımsız davranan, uzlaşmayı başaran iyimser kimseler olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda duygusal zekâ; duyguları anlama, algılama, yeniden üretme, duygulara yeniden erişme, duygusal manaları çözümleyerek iyi duygu ve düşüncüyü özendirerek şekilde duyguları ayarlayabilme kabiliyetidir (Gül vd., 2014: 31).

4.3. Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekâ kavramı, günümüze değeri Yetenek Modeli Yaklaşımı ve Karma Model Yaklaşımı olmak üzere iki ana model çerçevesinde gelişmiş ve halen gelişmeye devam etmektedir. John Mayer ve Peter Salovey yetenek tabanlı duygusal zekâyı, kişisel yeterlilikle ilgili bir kavram olarak ele alırken; Goleman, Cooper ve Sawaf, Bar-On karma model bakış açısıyla değerlendirmişlerdir. Nitekim karma duygusal zekâ modeli, hem yetenek faktörlerini hem de kişisel özellikleri birbirine bağlamaktadırlar.

4.3.1. John Mayer ve Peter Salovey'in Yetenek Modeli

Mayer ve Salovey'in duygusal zekâyla ilgili çalışmaları 1997'den önceki çalışmalar ve 1997'den sonraki çalışmalar şeklinde iki ayrı bölümde ele alınmaktadır. Mayer ve Salovey'in 1997'den önceki çalışmaları Karma Model Yaklaşımı çerçevesinde, 1997'den sonraki geliştirdikleri çalışmaları ise Yetenek Modeli Yaklaşımı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Buna göre Yetenek Modeli Yaklaşımı'nda duygusal zekâ dört temel bölümde incelenmektedir.

- **Duyguları Tanımlamak:** Bu bölüm, kişinin kendisinin ve etrafındakilerin ne hissettiğini net olarak anlama ve duygularını ifade etme yeteneğidir. Diğer bir ifadeyle başkalarının yüz ve bedenlerindeki duygusal ifadeleri fark edebilme kapasitesidir (Mayer and Salovey, 1997; Mayer et al., 1997).
- **Duyguları Kullanmak:** Duyguları kullanma yeteneği, bir bireyin dünyaya farklı açıdan bakmasına, başkalarının duygularını da sanki kendi yaşıyor gibi hissetmesine olanak sağlamaktadır. Böylece bireyin bakış açısı gelişmekte, sorun çözme ve muhakeme etme yeteneği de artmış olmaktadır (Mayer et al., 1997; Keskin vd., 2016: 62).
- **Duyguları Anlamak:** Duygularını anlayabilen insan, insan doğasının ve bireylerarası ilişkilerin temel doğrularını anlama kapasitesine ulaşmış demektir. Bu yüzden duyguları anlamak için kapsamlı bir duygusal kelime haznesine sahip olmak önemlidir (Fernandez-Berrocal and Extremera, 2006). Aslında Goleman'a (2003) göre hislerin farkında olmakla ile onları değerlendirmek için harekete geçmek arasında mantıksal bir fark olsa da; bu ikisi birlikte hareket etmektedir. Örneğin berbat bir ruh halinde olduğunu fark etmek aslında aynı zamanda ondan kurtulmayı istemek demektir.
- **Duyguları Yönetmek:** En yüksek derece ve en zor kısımdır (Mayer et al., 1997; Peltier, 2011). Duyguları yönetme yeteneği, bireyin duygularını, karar ve davranışlarıyla hem kendisi hem çevresindekinin yaşam kalitesini artıracak şekilde bütünleştirebilmesidir (Şen, 2015: 53). Bununla birlikte en iyi duygu yönetimi, duygunun iyi şekilde algılanmasına, anlaşılmasına, kullanılmasına bağlı olduğundan uzun vadeli duygusal ilişkileri belirlemede de önemli rol oynamaktadır (Mayer and Salovey, 1997; Cobb and Mayer, 2000).

4.3.2. Bar-On'un Duygusal Zekâ Modeli

Bu model duygusal ve bilişsel sistemlerin birlikte kullanılmasını savunmaktadır. Diğer bir deyişle duygusal zekâyı hem rasyonel hem de sosyal bir beceri olarak gören bir modeldir. Nitekim bu modeldeki duygusal yeterlilikler, aynı zamanda bireydeki duygusal sağlığın da işaretidir (Weerdt and Rossi, 2012). Reuven Bar-On 1997 yılında yaptığı çalışmada duygusal zekânın beş ana yeterlilik ve on beş alt beceriden oluştuğunu savunmaktadır. Beş temel yeterlilik şunlardır:

- **İç Dünya Alanı:** Kişinin kendini bilmesi ve kontrol etme yeteneğini göstermektedir. Bir bireyin kendi duyguların farkında olması, düşünce ve duyguları tam olarak ifade edebilmesi ve bu düşüncelerin arkasında durabilmesi, kendini kontrol edebilmesi, güçlü ve zayıf yanlarının bilincinde olması ve en son da kendini gerçekleştirebilmesi boyutlarından oluşmaktadır (Bar-On, 1997).
- **Dış Dünya Alanı:** Bu bölüm üç kısma ayrılmaktadır. Birincisi empati, ikincisi sosyal sorumluluk ve üçüncüsü sosyal ilişkilere. Empati; karşısındaki kişinin olaylar sırasında nasıl düşündüğünü ve ne hissettiğini anlayabilmesi, kendisini başka birinin yerine koyabilme becerisidir. (Fernandez-Berrocal and Extremera, 2006). Sosyal sorumluluk; sosyal ortamlarda katılımcı ve paylaşımcı bir tutum sergilemektir. Sosyal ilişkiler ise bir ilişkiyi kurma ve kurduktan sonra başarılı şekilde sürdürebilme yeteneğidir (Bar-On, 1997; Stein and Book, 2003).
- **Uyum Alanı:** Bu alan, kişinin ne derece esnek ve gerçekçi olabildiğiyle alakalıdır. Bu alanın en önemli belirteci, bir bireyin sorunları çözme yeteneğidir (Bar-On, 1997; Peltier, 2011).
- **Stresle Başa Çıkma Alanı:** Bu alanın iki ölçütü vardır. Birincisi strese karşı dayanıklı olmak yani karışık durumlarda dahi sakin ve ruh durumunu korumak, ikincisi ise dürtü kontrolüdür ki ani tepkileri kontrol etmek manasına gelmektedir (Doğaner, 2020: 34).
- **Genel Ruhsal Durum:** Genel ruhsal durumun iki temel kriteri bulunmaktadır. Birincisi iyimserlik, ikincisi ise mutluluktur. *İyimserlik*; zor durumlar karşısında kişileri kayıtsızlığa ve umutsuzluğa karşı koruyan bir tavidir (Peltier, 2011). İyimser olmak aynı zamanda ileriye yönelik bekleyişlerin olumlu olabileceği sinyalini verdiğinden duygusal zekâsı

yüksek olan kişilerin iyimser bir tavır içinde olduğu söylenebilmektedir. Çünkü iyimserler, engeller karşısında yılmayıp başarının mutlaka bir yolu olduğuna inanmaktadırlar. Dolayısıyla iyimserlik; yaşamdaki zorluklara ve engellemelere rağmen genel olarak hayatta her şeyin iyi gideceğine yönelik olumlu beklenti eğilimi içinde olma halidir (Schulman, 1999; Sapmaz ve Doğan, 2012). Bununla beraber iyimser olmak negatif duyguları hiç yaşamamak anlamına da gelmemektedir. İyimserler; karamsarların tersine sorunların yarattığı stresle başa çıkarken sorunları kalıcı olarak algılamamakta, çaresizlik sarmalına kapılmamaktadırlar. Ayrıca problemlerin geçici ve kontrol edilebilir olduğu inancını taşımaktadırlar. *Mutluluk* ise kişinin yaşamından tatmin olması, kendisinden ve diğer kişilerden hoşlanması, şakacı olması ve olumlu hisleri sıklıkla ifade etmesidir. Bu bağlamda mutluluk her şeyin yolunda gitmesi demek de değil, aksine yolunda gidenlerin de görülmesini sağlayan önemli bir aşamadır (Şen, 2015: 59).

İlaveten Bar-On 2006 yılında yayımladığı çalışmasında duygusal zekâyı daha geniş anlamlara taşıyarak duygusal zekâyı “duygusal sosyal zekâ” olarak ifade etmiştir. Duygusal sosyal zekânın; insanların var olan durumlarıyla hem gerçekçi hem esnek bir şekilde mücadele etmesi, problemleri çözerken ve karar alırken gerek kişisel gerek sosyal gerek çevresel değişimleri etkin bir şekilde yönetebilmesi anlamına geldiğini ileri sürmüştür (Bar-On, 2006).

4.3.3. Goleman’ın Duygusal Zekâ Modeli

Daniel Goleman’ın modeli, Mayer ve Salovey’in Temel Yetenek Modeli’nden geliştirilmiştir. Goleman farklı olarak, bireyin kendi duygularının farkında olması ve bireyin kendisini motive edebilmesini de içeren karma bir model oluşturmuştur. Bu model; özellikle duygusal zekânın liderlik üzerindeki etkisiyle daha çok ilgilenmiştir. Goleman’ın orijinal modeli, yetenekleri özelliklerle birleştiren karma bir model olarak bilinmektedir (McCleskey, 2014).

Ayrıca Goleman’ın Duygusal Zekâ Modeli’nde kişisel yeterlilikler ve sosyal yeterlilikler olmak üzere iki temel grupta yer alan beş ana yetenek bulunmaktadır. Goleman’ın modelinde, beş ana yetenek şöyle açıklanabilmektedir:

- **Duygusal Farkındalık:** Kişisel yeterlilikler altında incelenmektedir ve duygusal zekânın ilk unsurudur. Duygusal farkındalık kişinin duygularının, zayıf ve güçlü kişisel özelliklerinin ayrıca ihtiyaçlarının bilincinde olmasıdır (Goleman, 2003; Doğan ve Şahin, 2007: 245).
- **Öz Yönetim:** Kişisel bir yeterliliktir. Duyguları, bir işi yapmayı engellemek yerine kolaylaştıracak şekilde yönetmek demektir. Ayrıca öz yönetim kişinin hazlarını öteleyebilmesi anlamına gelmektedir. Sadece öz yönetime sahip bireyler, en zor anlarda bile sakin davranabilmektedirler (Goleman, 2003; Fernandez-Berrocal and Extremera, 2006; Avcı, 2019).
- **Motivasyon:** Kişisel bir yeterliliktir. Bir birey bir işi ancak kendi iç dünyasından gelen doğal bir istekle yapabilmektedir (Ahmad et al., 2009). Diğer bir ifadeyle motivasyon kişiyi belirli yönde harekete geçiren içsel bir güçtür (Turhan ve Çetinsöz, 2019: 272).
- **Empati:** Sosyal bir yeterliliktir. Bir kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak olaylara onun gözüyle bakabilmesidir. Dolayısıyla kişinin karşısındaki insanların neler yaşadığını ya da yaşayabileceğini tahmin eden duyarlı bir yaklaşım içinde olmasıdır (Ioannidou and Konstantikaki, 2008). Yani empati sahibi bir kişi, başka bir kişinin iç dünyasında düşünebilme, hissedebilme, duygu ve düşüncelerine karşılık verebilme yetilerine sahip bireydir (Pala, 2008: 14).
- **Sosyal Beceriler:** Başkalarında istenen tepkileri uyandırabilme, ilişkileri sorunsuzca, amaç ve hedefler doğrultusunda yürütebilme ve başkalarının duygularını ifade etme becerisidir (Peltier, 2011). Bu yeterliliğe sahip olan bireyler; topluluk önünde etkili konuşmakta ve iyi sunum yapmaktadırlar. Fikir birliği ve ortak bir dil oluşturmak için karmaşık stratejiler kullanılabilmektedirler (Goleman, 2003).

4.3.4. Cooper ve Sawaf'ın Duygusal Zekâ Modeli

Cooper ve Sawaf Modeli duygusal zekâyı yönetim ve organizasyon içindeki etkiler açısından incelemektedir. 1997 yılında yayımladıkları “Liderlikte Duygusal Zekâ” başlıklı kitapta, zekâyı dört köşe taşı adını verdikleri bir modelle açıklamışlardır. Cooper ve Sawaf'ın ortaya çıkardıkları bu modelde duygusal zekâ; kişilerin içinde oluşan enerji akımlarının dışa doğru yayılması ile başkalarını etkileyebilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 4.1. Cooper ve Sawaf modelinde duygusal zekâ boyutları ve yeterlilikleri

Duygusal Zekâ Boyutu	Duygusal Zekâ Boyutunun Yeterlilikleri
Duyguları Öğrenmek	Duygusal Dürüstlük Duygusal Enerji Duygusal Geri Bildirim Pratik Sezgi
Duygusal Zindelik	Öz Varlık Güven Çemberi Yapıcı Hoşnutsuzluk Esneklik ve Yenileme
Duygusal Derinlik	Özgün Potansiyel ve Amaç Adanmışlık Dürüstlüğü Yaşamak Yetki Olmadan Yetki
Duygusal Simya	Sezgisel Akış Düşüncesel Zaman Değişimi Fırsatı Sezinlemek Geleceği Yaratmak

Kaynak: Cooper and Sawaf, 2000.

Tablo 4.1’de Cooper ve Sawaf modelinde duygusal zekâ boyutları ve yeterlilikleri yer almaktadır. Bu bağlamda duygusal zekâ; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya başlığı altında dört ana boyuttan oluşmaktadır.

- **Duyguları Öğrenmek:** Duygusal zekânın ilk köşe taşı duygusal bilgi birikimi ile başlamaktadır. Kişinin duygusal potansiyelinin farkında olup ve bu farkındalığı kendi ilişkilerinde değerlendirmesi duyguları öğrenmesi anlamına gelmektedir (Cooper and Sawaf, 2000).
- **Duygusal Zindelik:** Tıpkı fiziksel aktivitenin varlığı ile beden esnek bir yapıya kavuşmakta ve zinde kalmaktadır aynı şekilde duygusal zindeliğe sahip kişi de duygularıyla kalbini zinde tutmaktadır. Duygusal olarak esnek olmak demek de, kişinin içtenlik ve inanırlık özellikleriyle, kendini güven çemberine alması demektir (Cooper and Sawaf, 2000).
- **Duygusal Derinlik:** Duygusal zekâ, üçüncü köşe taşı olan duygusal derinlik olmadan gelişemez. Bir kişinin duygusal derinliğe sahip olması ancak kalbinin derinliklerinde ne hissettiğini anlamasıyla olmaktadır. Yani duygusal derinliği olan birey kalbinin istekleriyle yaşamalıdır. Bu köşe taşı kişinin kendi potansiyelinin farkında olarak amaçlarını belirleyip kendini bu amaçlarına adanması anlamına gelmektedir (Cooper and Sawaf, 2000).

- **Duygusal Simya:** Simya; değerinin az olduğu düşünülen basit bir maddeyi, daha değerli bir şey haline dönüştürme eylemidir. Bu köşe taşı duygusal zekânın özellikle yaratıcılık özelliğine vurgu yapmaktadır (Cooper and Sawaf, 2000).

Ayrıca Cooper ve Sawaf çalışma hayatında duyguların önemine değinmişlerdir. Örgütlerin; çalışanlarını sürekli rutin işler peşinde koşturup, onların duygusal becerilerini kullandırmadıklarında piyasa içinde rekabet etmeyi ve hayatta kalmayı da başaramayacaklarını ileri sürmüşlerdir (Çakar ve Arbak, 2004).

4.4. Duygusal Zekânın Gelişimini Etkileyen Faktörler

Duygusal olarak zeki olma yeteneği, bireylerin ruh sağlığını koruyan bugüne kadar en iyi bilinen ve kanıtlanmış bir kapasite olarak tanımlanmaktadır (Sadovyy et al., 2021). Bu noktada insanların doğuştan gelen yani biyolojik özelliklerinden kaynaklanan mizaçları, eğer doğru müdahale edilirse değiştirilebileceğinden (Gardner, 2006) duygusal zekâlarının da geliştirilebilir olması kaçınılmazdır. Çünkü insanlar; bebeklikten itibaren çevreleriyle olan iletişimleri esnasında duygusal mesajlar almakta, çevreden gelen tepkiler ve mesajlar yoluyla beyindeki bağlantılarla bağ kurup geleceklelerini inşa etmektedirler. Böylece bireyler, hayattan sürekli duygusal dersler almaktadırlar. Yani duygusal zekâ, insan hayatının daha ilk yıllarında gelişmeye başlamakta, yaşadığı sürece de duygusal zekâ seviyesi artabilmektedir (Stein and Book, 2003; Soyugüzel, 2019: 140). Bu bağlamda aile, çevre, bireysel çaba duygusal zekânın gelişimindeki başlıca faktörlerdendir.

4.4.1. Aile

Aileler, çocuklarına duygusal bir ayna görevini üstlenmektedir. Dolayısıyla ebeveynleri ruhsal manâda olgunlaşmamış, depresif ya da öfkeli çocukların, duygusal hayatında sıkıntılar olma ihtimali de yüksek olabilmektedir. Hatta bazı çalışmaların bulgularına göre, basit ihmalcilik, açıkça kötü muameleden daha fazla zarar verebilmektedir (Goleman, 2003). Nitekim 11. yüzyılda Gazali ise bir çocuğun kalbinin safi bir cevher yani hazine olduğunu, ailesinin yanında mum gibi şekil alabildiğini ifade etmiştir (Akt., Sevim, 2019). İlaveten Fine'a göre (2016) duygusal zekânın ilk okulu ailedir. Bu bağlamda çocuklarının duygularını önemsemeyen ve duygusal ihtiyaçlarına karşılık vermeyen anne ve babalar, çocuklarının sadece duygusal zekâlarının zihinsel gelişmelerine de engel olmaktadır.

4.4.2. Çevre

Duygusal zekânın gelişmesinde çevre de aile kadar büyük önem taşımaktadır (Tuğrul, 1999). Bu çevre içinde özellikle okul çok önemlidir. Aslında her çocuk birtakım sosyal ve duygusal özelliklere sahip olarak okula gitmektedir. Fakat bu sahip olunan özelliklerin pekiştirici görevini özellikle akranlarıyla olan ilişkilerinde okul üstlenmektedir (Vural ve Kocabaş, 2011: 142; Edara, 2021).

Nitekim Cherniss ve arkadaşları (2006) öğrencilerin öz-farkındalığının onları denemeye motive ettiğini, hedef belirleme, stres yönetimi, problem çözme gibi engellerin üstesinden daha kolay gelmelerini sağladığını ileri sürmüşlerdir. Ayrıca öğrenciler ve öğretmenler arasındaki sevecen ilişkilerin gerek öğrenciler gerekse aileler arasında bir bağ kurup çocukların okula gitmesini teşvik ettiğini ifade etmişlerdir. Keza Hnativ (2019) modern eğitimin dönüşüm sürecinde duygusal zekânın etkisini vurgulamıştır.

4.4.3. Bireysel Çaba

Çok yönlü olan duygusal zekâ, bireylerin kendi çabalarıyla, gayret ve çalışmalarlarıyla geliştirilebilmektedir (Sadovyy et al., 2021). Fakat bireysel çaba ile duygusal zekânın gelişmesi için bazı yetkinliklerin olması gereklidir. Bu kriterler; bireysel farkındalık, duyguları kontrol etmeyi öğrenmek, empati, iletişim kurma becerisini geliştirmek, kişilerarası ilişkilerde yetkinlik ve kişisel motivasyondur.

- ***Bireysel Farkındalık:*** Bireysel çaba boyutunda duygusal zekânın gelişmesini sağlamak açısından başlangıç noktasıdır. Farkındalık düzeyi yüksek kişi; duygularının kendisini, başkalarını ve hatta işteki performansını etkilediğini bilen kişidir. Dolayısıyla kendisini olumsuz etkileyen her türlü durumu fark etmektedir (Goleman, 2003). Nitekim duygusal zekâ, düşünme yeteneğini de geliştirmektedir (Warrier et al., 2021).
- ***Duyguları Kontrol Etmeyi Öğrenmek:*** Duyguların kontrolü için öncelikle bireyin kendi duygularını bilmesi, tanınması gereklidir (Kılıç vd., 2007).
- ***Empati:*** Genel olarak üç ana kısma ayrılmaktadır. Birincisi bilişsel empatidir. Bilişsel empati, başkasının bakış açısını anlama becerisi olup merak eden bir zihinden beslenmektedir. İkincisi duygusal empatidir ki başkasının hissettiğini hissetme becerisidir. Üçüncüsü ise empatik ilgidir

ve bireyin karşısındakinden beklentisini sezme becerisidir. Fakat Goleman'a (2019) göre burada hassas bir nokta vardır. Empati duygusu aşırı güçlü olan insanlar, kendilerine acı çektirebilmektedirler. Öte yandan kendini korumak için duygularını körelten kişiler de empati becerisini tamamen yitirebilmektedirler.

- **İletişim Kurma Becerisini Geliştirmek:** Bireyin kendini gerek sözle gerekse tavırlarıyla ifade etme becerisi olarak tanımlanabilmektedir (Kılıç vd., 2007: 214).
- **Kişilerarası İlişkilerde Yetkinlik:** Bireylerin sağlıklı ilişkiler kurabilmeleri için oldukça önemli bir kriterdir (Buhrmester, 1990; Weisinger, 1998). Nitekim Baltaş'a göre (2006: 26) insanlar arasındaki ilişkilerde yetkinlik kazanan kişilerin hatta çocukların bile duygusal zekâları yükselebilmektedir.
- **Kişisel Motivasyon:** Bir bireyin harekete geçmesini sağlayan durumdur. Bir insanın kendisinin neyden, nasıl güç aldığını bilmesi onun amaçlarına daha kolay ve emin adımlarla ilerlemesini sağlamaktadır (Becerem, 2012: 113). Ayrıca duygusal olarak zeki insanlar, pozitif yardımcı duyguları olan, esnek dolayısıyla daha mutlu bir yapıya sahiplerdir (Warrier et al., 2021).

4.5. Duygusal Zekâ ve Cinsiyet İlişkisi

Duygusal zekâ esasında cinsiyete saygı duymasa da (Ahmad et al., 2009) yaygın bir kanıya göre kadınlar erkeklere nazaran daha “duygusal” kabul edilmekte ve erkeklerden daha “duygusal olarak zeki” oldukları ileri sürülmektedir (Bastian et al., 2005). Bu bağlamda kadınların duygusal zekâlarının yüksek olduğunu gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örneğin Extremera, Berrocal ve Salovey; MSCEIT-2 ile yaptıkları ölçümün sonucunda, Mayer ve Salovey'in modelinde yer alan her dört alt bölümde ve toplamda kadınların duygusal zekâ düzeyinin anlamlı bir şekilde erkeklerden oldukça yüksek olduğunu saptanmıştır (Extremera et al., 2006: 4). Nitekim duygusal zekâ düzeyi bazı araştırmalarda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterirken bazı araştırmalarda önemli bir ayrım görülmemiştir.

Duygusal zekâ düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını savunan araştırmalara göre genel olarak kadınların kişiler arası ilişkiler, diğerlerinin duygularını anlama ve idare etme konusunda erkeklerden daha başarılı olduğu sonucuna varılmıştır (Mayer

et al., 1997; Ahmad et al., 2009; Jorfi et al., 2012). Bununla birlikte Grossman ve Wood'a (1993) göre kadınlar erkeklere göre aşk, korku, neşe, üzüntü, öfke duygularını daha yoğun yaşadıklarından yani duygularının farkında olduklarından kişilerarası ilişkilerde ustadırlar. Bundan başka ergenler arasında yapılan diğer bir çalışmaya göre kızların erkeklerden duygusal olarak daha zeki olduklarını fakat bu farkın 0.10 seviyesinde olduğu bulgulanmıştır (Katyal and Awasthi, 2005).

Nitekim Fernandez-Berrocal ve arkadaşlarına (2012) göre ise birçok araştırma kadınların daha yüksek düzeyde duygusal kabiliyetlerinin olduğunu öne sürse de cinsiyeti açıklayıcı bir değişken olarak ele alma ihtiyacı, aslında teorik bir yaklaşım sorunudur.

4.6. Çalışma Hayatında Duygusal Zekâ

Salovey ve Mayer (1990), Goleman (1998) Bar-On (2006) ve daha birçok araştırmacı duygusal zekânın tanımını yaparken bireylerin sadece kendi duygularını fark edip düşüncelerini yorumlayabilme özelliklerinin yanında diğer insanların duygularını takip ederek farklı duygular arasında ayırım yapabilme hatta eylemlerini bu dinamikler bağlamında yönlendirebilme özelliklerinin de üzerinde durmuşlardır. Bu yüzden sosyal ortamların ve insan ilişkilerinin en dinamik yaşandığı yer olan işyerlerinde, duygusal zekâ kavramının önemi her geçen gün artmaktadır. Nitekim çalışma hayatında duygusal zekâ hususunda bir örgüt içinde duygular ne kadar zenginse, duygusal zekânın da o kadar yüksek olduğu kabul edilmektedir (Jorfi et al., 2012).

Çalışma hayatında duygusal zekâyâ, "çalışanlar açısından" bakıldığında bir insanda kariyer gelişiminin öğrenilmesinde en önemli faktörün duygusal zekâ olduğu söylenebilmektedir (Pool, 2017). Bir örgütte çalışanın duygusal zekâ düzeyinin yüksek olması onun başarısını pozitif yönde etkilemekle kalmayıp örgüte de pozitif kazanımlar sağlamaktadır (Gül vd., 2014: 47). Hatta birçok kariyer uzmanı tarafından sadece bilişsel zekânın bulunup, duyguların eksik olduğu işyerlerinde hoşnutsuzluğun ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir. Dolayısıyla günümüzde örgütlerde duygusallıktan arınmak giderek savunulur bir konu olmaktan uzaklaşmaktadır (Puffer, 2011: 130). Nitekim örgütler, çalışanlarından ortak amaç uğruna verimli çalışmalarını isterken bir yandan da müşteriyi memnun etmesini beklemektedir (Ashforth and Humphrey, 1993: 88). Bu açıdan kendini ruhsal açıdan iyi hisseden duygusal seviyesi yüksek çalışanlar, çalışma hayatında daha verimli

olmakta ve müşterilere karşı da daha ılımlı bir tutum sergileyebilmektedirler (Goleman, 2006). Ayrıca Gedizler (2010) çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin, diğer personel arasından sıyrılmalarında etkili bir faktör olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların hizmet sektöründe özellikle satış alanında daha başarılı oldukları kabul edilirken müşteri memnuniyetini de artırdığı ileri sürülmektedir (Doğan ve Şahin, 2007: 245). Özellikle 1980'lerden sonra yapılan araştırmalarda duygusal zekânın örgüt yaşamında iş-grup bağlılığı, performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, duygusal uyum, iş başarısı-etik rol çatışmasını azaltma, örgüt içi olumsuz çatışmaları azaltma ve örgüt düzeyinde güveni tesis etmede olumlu yönde önemli rol oynadığı ifade edilmiştir (Weisinger, 1998: 14). Bu bağlamda çatışmanın ya da çatışmaların bertaraf edilmesi veya azaltılmasının kurum içindeki duygusal zekâ ile ilgili olduğu söylenebilmektedir (Demir, 2010: 202). Hatta Avusturya'da yapılan bir çalışmada duygusal zekâ düzeyi yüksek çalışanların duygusal zekâ düzeyi düşük çalışanlara oranla işbirliğine daha yatkın ve daha etkili iş takımları oluşturdukları sonucuna ulaşılmıştır (Jordan et al., 2002: 197). İlâveten duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin motivasyonu ve üretkenliği de yüksek olmaktadır (George, 2000; Reisoğlu vd., 2013: 153). Schutte ve Loi'ye (2014) göre; yüksek duygusal zekâ seviyesi işe bağlılık ve iş memnuniyeti açısından da oldukça önemlidir. Bununla birlikte Güllüce ve İşcan (2010) yaptıkları araştırmada, duygusal zekâ ile mesleki tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu bulgulamışlardır.

Çalışma hayatında duygusal zekâyâ, “yöneticiler açısından” bakıldığında uzun yıllar güce dayalı yönetim anlayışında idarecilerin, duygularını göstermelerinin güçsüzlük olarak algılanması ve bunun bir otorite kaybına yol açacağına inanılması uzun yıllar duygusal zekâ becerilerinden uzak durmalarına neden olmuştur. Üstelik empatinin zaman ve iş kaybı yaratacağına olan kanıksama da (Baltaş, 2006: 55) bu süreci pekiştirmiştir. Oysa günümüzde duygusal zekâsı yüksek yöneticilerin; dengeleme yoluyla, çalışanlar üzerinde iyi duygular uyandırarak, ayrıca onların kendi hayali hedeflerini destekleyerek çalışanları motive edebildikleri ve çok daha başarılı olduklarına inanılmaktadır (Şen, 2015).

Goleman (2003) yaklaşık 200 küresel şirkette yürüttüğü araştırmada üst yönetici ve liderlerin hemen hepsinde; duygusal zekâ boyutlarının ve alt yeteneklerinin çoğuna sahip olduklarını saptamıştır. Çalışmasındaki amaç; hangi

kişilik özelliklerinin performansı artırdığını bulmaktır. Ayrıca Goleman, yetkileri teknik beceriler, kişisel beceriler ve duygusal zekâ becerileri olarak üç kategoriye ayırmıştır ki duygusal zekânın diğer becerilerden iki kat daha önemli olduğunu ileri sürmüştür. Hatta bireylerin en iyi eğitimi alsalar bile duygusal zekâdan yoksunlarsa büyük bir lider olamayacaklarını iddia etmiştir (Goleman, 2003). Günümüzde liderlik davranışına olan ihtiyacın arttığı ortamlarda duygusal zekânın önemi ve geliştirilmesi gerekliliği kaçınılmaz olarak öne çıkmaktadır (Baltaş, 2006: 56). Çünkü duygusal zekâsı yüksek liderler, çalışanlarla ilişkilerini daha etkin yönetirken, kendi dürtülerini iyi şekilde kontrol edebildiklerinden örgütün verimliliğinin artmasına da önemli ölçüde katkı sağlamaktadırlar (George, 2000; Şenol, 2022).

4.7. Duygusal Zekâ Hakkında Literatürdeki İlgili Araştırmalar

Acar (2002) yöneticilerin liderlik davranışlarıyla duygusal zekâları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmanın neticesinde insana yönelik liderlik davranışının duygusal zekânın kişisel, kişilerarası, uyumluluk ve genel ruh durumu boyutları ile ilişkili olduğunu bulgulanmıştır.

Furnham ve Petrides (2003) toplam 88 kişi ile duygusal zekâ ve mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklem grubuna duygusal zekâ, mutluluk, kişilik ve bilişsel yetenek ölçekleri uygulamışlardır. Çalışmada bilişsel yeteneklerin ne mutlulukla ne de duygusal zekâyla bir ilişkisi bulunamamıştır.

Çakar ve Arbak (2004) duygusal zekâ ve dönüşümcü liderlik ilişkisi ile ilgili olarak toplam 106 yönetici üzerinde çalışmış ve yüksek duygusal zekâyâ sahip çalışanların daha fazla dönüşümcü liderlik davranışı sergilediklerini bulgulanmışlardır.

Singh (2010), duygusal zekâ ile kişisel yetkinlikler arasındaki ilişkiyi tanımlamak için Hindistan'da 378 yönetici üzerinde yapmış olduğu araştırmada, her iki değişkenin birbiriyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Demir (2010) Muğla'da 289 kişi ile duygusal zekânın, örgütsel sapma davranışının kontrolündeki rolünü inceleyen bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sapma davranışlarının kontrol edilmesinde duyguların algılanması ve yönetilmesinin önemli derecede etkili olduğu, duyguların algılanmasının yanlış anlaşılmaları ortadan kaldırarak sağlıklı iletişimin önünü açtığı, böylelikle örgütsel verimlilik ve başarıya ulaşıldığı tespit edilmiştir.

Magno (2012) yaptığı çalışmada; bireylerin zekâ konusundaki inancının başarı ve hedef yönelimlerini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Filipinler Manila'daki 291 mühendislik öğrencisi ile yapılan çalışmada, öğrencilerin zekâlarının geliştirilebileceğine inandıklarında daha başarılı oldukları saptanmıştır.

Gül ve arkadaşları (2014) yılında çalışma yaşamında duygusal zekâ ve bireylerin duygusal zekâ düzeylerini kullanabilme becerileri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Çalışmanın neticesinde duygusal zekâsı yüksek çalışanların çalışma hayatındaki başarılarının da arttığı ve örgüte pozitif katkılar yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Schutte ve Loi (2014) duygusal zekânın bireysel farklılık özelliğini incelemek için Amerika Birleşik Devletleri ve Avustralya'dan toplam 319 çalışan ile bir yaptıkları araştırmada yüksek duygusal zekâ seviyesinin zihin sağlığı, işe bağlılık ve memnuniyet açısından önemli olduğu bulgulanmıştır.

Rashid ve arkadaşları (2016) 330 banka çalışanın katıldığı araştırmada duygusal zekâ seviyesinin iş stresini ve iş tatminini önemli ölçüde tahmin ettiği fakat duygusal zekânın çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif veya pozitif düzeyde etkilemediği sonucuna varmışlardır.

Sarıkaya ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan çalışma lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öğrencilerin duygusal zekâ gelişimini etkileyen faktörler ile duygusal zekânın, aleksitimi ve benlik saygısı ile ilişkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya göre öğrencilerin akademik başarı ortalamaları yükseldikçe duygusal zekâ katsayıları da yükselmektedir.

Dhani ve Sharma (2017) duygusal zekânın cinsiyet bağlamında iş performansına etkilerini 157 orta düzey yönetici üzerinde incelemişlerdir. Söz konusu çalışmada kadın yöneticilerin hem duygusal zekâ düzeylerinin hem de iş performanslarının erkeklerden daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Deniz ve arkadaşları (2017) araştırmalarında üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalıklarıyla psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide duygusal zekânın rolünün olup olmadığı incelenmiştir. 355 öğrencinin katılımıyla yapılan bu araştırmada bilinçli farkındalık ve iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğrencilerin bilinçli farkındalıkları arttıkça duygusal zekâlarının da yükseldiği ve bu durumun da psikolojik iyi oluşlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Diken ve Aydoğdu (2018) Gazi Üniversite'sinde 104 fen bilgisi öğretmen adayıyla yürüttükleri çalışma neticesinde, katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri ile fen başarıları ve fene karşı olan tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ifade etmişlerdir.

Gür ve arkadaşları (2019) Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi kampüsünde 17-78 yaş aralığında toplam 685 kişi ile yaptıkları araştırmada kadın ve erkeklerin duygusal zekâ puan ortalamalarının benzer olduğunu, duygularını hemen hemen eşit derecede kullanabildiğini ve eşit derecede iyimser olduklarını bulgulamışlardır.

Giao ve arkadaşları (2020) Vietnam'da ülke genelinde 722 bankacıyla yaptıkları çalışmada duygusal zekânın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Sonuçlar, duygusal zekânın çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmanın bulgularına göre, bankacılık sektöründe kuruluşlarda çalışanlarının iş-aile dengesini iyileştirmek, iş tükenmişliğini azaltmak için duygusal dengelerden ve destekleyici ortamlardan yararlanmaya çalışması gerektiğini bulgulamışlardır.

Edara (2021) Tayvan'da bir üniversitede bir grup lisans öğrencisi için 18 haftalık bir duygu yönetimi dersi yürütmüş, öğrenciler arasında duygusal zekâ seviyelerindeki farklılıkları araştırmıştır. Çalışmada çıkan puanlarının karşılaştırılması neticesinde, duygusal zekâ becerilerinin ve yeterliliklerinin örgün eğitim yoluyla öğrenilebileceği ve geliştirilebileceği ileri sürülmüştür.

Erdem ve İpek (2021) Iğdır ili ve ilçelerinde 293 lise öğretmeni örneklemiyle yaptıkları araştırma neticesinde; öğretmenlerin en fazla duygusal zekânın iyimserlik alt boyutuna katıldığını ve duygusal zekâ düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma ve alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulgulamışlardır. İlaveten yaş ve kıdem ilerledikçe öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin de düştüğü sonucuna varmışlardır.

Polatcı ve Aydın (2022) Tokat ili Erbaa ilçesi organize sanayi bölgesinde tekstil sektöründe çalışan 350 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada; duygusal zekâ ve kişi-iş uyumunun tükenmişliğe pozitif yönde etki ettiği sonucuna varmışlardır.

Gök (2022) 432 sağlık personeliyle yaptığı çalışma kapsamında duygusal zekâ ve duygusal emek arasında pozitif yönlü, anlamlı ama aynı zamanda zayıf bir ilişki olduğunu bulgulamıştır.

5. TOPLUMSAL CİNSİYET

5.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramının daha iyi anlaşılması, biyolojik cinsiyetle arasındaki farkın bilinmesiyle daha mümkün olmaktadır. Nitekim biyolojik ve toplumsal cinsiyet kavramları, birbirinden ayrı iki kavram olsalar da birlikte tanımlandığında farkları daha kolay anlaşılabilir.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin tanımları genel manâsıyla incelendiğinde, biyolojik cinsiyetin kadınların ve erkeklerin fiziksel olarak farklılıklarını ifade etmekte olduğu, toplumsal cinsiyetin ise kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel rol beklentileri olarak tanımlandığı görülmektedir (Lindsey, 2016: 4; Hines, 2019: 8). Bu bağlamda cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade ederken; erkek ya da kadın olarak farklılaşmak sosyo-kültürel bir olgudur. Bu olguya ihtiyaç duyulmasının sebebi ise biyolojik temelli olduğu bilinen cinsiyet ile toplumsal temelli olduğu varsayılan toplumsal cinsiyetin birbirinin karşıtı olarak düşünülmesidir. Oysa toplumsal cinsiyet, cinsiyetin zıttı değil; kadın ve erkeğin ayrımlaşarak toplumsallaştırılmasıdır (Dökmen, 2009: 44; Berktaş, 2009; Walby, 2011: 3; Ecevit, 2011). Benzer şekilde Ryle (2015) cinsiyeti, erkek dediğimiz insanlarla kadın dediğimiz insanlar arasındaki biyolojik farklılıklar; toplumsal cinsiyeti ise bu farklılıklar üzerine yerleştirilen sosyal anlamlar şeklinde ifade ederek özetlemiştir. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki kavram tartışmalarında kırılma noktası Freud'un kadın ve erkeğin asıl sorununun biyolojik doğası olmadığı, asıl önemli noktanın psikolojileri olduğunu söylemesiyle yaşanmıştır. Ona göre bir çocuk dişiliği de erkekliği de içinde yaşadığı kültürden öğrenmektedir. Yani biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasında kadersel bir bağ bulunmaktadır (Akt., Saygılıgil, 2016: 10).

5.2. Biyolojik Cinsiyet Tanımı

Cinsiyet, üreme sırasında bireyi dişi ve erkek olarak ayırt eden, doğuştan getirilen özellik olup, üreme ve cinselliğin biyolojik yönüyle ilişkilidir. Her birey 23'ü anneden, 23'ü babadan gelen toplam 46 kromozoma sahip bulunmaktadır. Bu toplam 46 kromozomdan 44'ü otozomal kromozomlar olarak isimlendirilirken iki tanesi yani X ve Y, eşey ya da cinsiyet kromozomu olarak isimlendirilmektedir. Kız çocukları biri annesinden diğeri de babasından olmak üzere iki adet X (XX)

kromozomu taşıyan erkek çocuklar anneden X ve babadan gelen Y kromozomuna sahiptirler. Erkeklerde XY, kadında XX olan eşey kromozomları, insanın biyolojik olarak yapısal düzenini belli etmektedir. Cinsiyetin belirlenmesi X kromozomu taşıyan yumurtanın X veya Y kromozomu taşıyan spermelerden hangisi ile birleşeceğine bağlıdır. X kromozomu taşıyan sperm yumurta hücresi ile birleşirse kız çocuk (XX), Y kromozomu taşıyan sperm yumurta hücresi ile birleşirse erkek çocuk (XY) olmaktadır (Graziottin, 2004: 71; Yılmaz, 2011: 294). Dolayısıyla en genel anlamda cinsiyet, kadın ve erkeğin biyolojik özellikleridir.

Cinsiyet, kadın ve erkeğin biyolojik yapılarının birbirlerinden farklı olduğunu vurgularken nüfusun demografik özelliklerini tanımlamak için de kullanılmaktadır (Kalan, 2010). Nitekim cinsiyetin önemli bir toplumsal anlama sahip olduğu yüzyıllardır kanıksanmış bir durumdur. Bu noktada cinsiyet, toplumsal kimliğin önemli parçası olması ve eşitsizliklere “gerekçe” gösterilmesi nedeniyle toplumun önemli kurucu unsurlarından biridir (Adaçay, 2014: 3).

5.3. Toplumsal Cinsiyet Tanımı

Toplumsal cinsiyet kadını ve erkeği toplumsal kadına ve erkeğe dönüştüren, sosyal bir kategori olup aslında cinsiyeti yeniden oluşturan, güç ilişkilerinin belirlenmesini sağlayan önemli bir elementtir (Saygılıgil, 2016: 11). Toplumsal cinsiyetin temelinde toplumların yüzyıllarca oluşturup biçimlendirdiği kadın ve erkek imgeleri var olduğundan; oluşmasında ve yerleşmesinde de yine erkeği erkeği model olarak kabul eden bir davranış biçim normu bulunmaktadır (Çolak, 2019: 57). Bu bağlamda kadınlar ile erkekler arasındaki güç ilişkilerinin sorgulanmasıyla daha fazla tartışılan bir kavram haline gelmiştir (Ecevit, 2003; Ecevit, 2011: 4).

Wharton (2005) toplumsal cinsiyet kavramını tanımlarken, şu üç özelliğinin akılda tutulmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır.

- Toplumsal cinsiyet sabit bir durum olduğu kadar aynı zamanda bir süreçtir. Bu bağlamda sürekli olarak üretilmekte ve yeniden üretilmekte böylece kanunlaştırılmakta veya yapılmaktadır.
- Toplumsal cinsiyet tek başına bireylerin bir özelliği olmadığı, sosyal yapının her düzeyinde ortaya çıkan bir mekanizmadır.
- Toplumsal cinsiyet eşitsizlik ilişkilerine dikkat çeken bir kavramdır.

Bu bağlamda toplumsal cinsiyet; kadın ile erkeğin sosyal ve kültürel açıdan kodlanmasını, yani toplumsal rollerini açıklamak için bu iki cinsin toplum içinde ayırt edilebilme özelliklerini şekillendiren bir kavramdır (Berktay, 2016). Hatta Bauman'a (1999) göre cinsiyetler arasında sonradan ve kültürel olarak türetilmiş ayrımcılığın çok sıradan veya normal görünmesinin sebebi, aslında bu farklılıkların toplum tarafından doğallaştırılmasıdır. Yani kadınlarla erkeklerin hayatları adeta yapay bir sınırlılıkla sosyal düzen içinde kalıplaştırılmıştır. Dolayısıyla kişiler de bu hudutları doğal kalıplar zannetmekte ve ona göre yaşamlarını sürdürmektedir.

Günümüzde kadınların tarihini konu alan çok sayıda kitap ve makalenin başlığındaki "kadınlar" kelimesinin yerini artık toplumsal cinsiyet almıştır. Bunun sebebi toplumsal cinsiyetin, kadın sözcüğüne kıyasla daha nötr ve objektif bir duyumunun olduğunun düşünülmesidir (Scott, 2007: 23-24). Bu nedenle toplumsal cinsiyetin ne olduğunu daha iyi yorumlamak için toplumsal cinsiyetin tarihini incelemek gerekmektedir.

5.4. Toplumsal Cinsiyetin Tarihçesi

Toplumsal cinsiyet kavramı, feminizmle birlikte anıldığından (Heper, 2014) terimsel ve anlamsal olarak çok tartışılmış hatta çoğu kişinin anlamadan kaçınmaya çalıştığı bir kavram haline gelmiştir (Jarvis et al., 2012: 100). Nitekim feminizm uzun yıllar özellikle medyanın da etkisiyle erkek düşmanlığı ya da erkeklerden kaçma olarak karikatürize edilmiş ve alay edilen muhalif bir kelime olarak kullanılmıştır. Bunun sonucunda hem kadınların hem de erkeklerin dilinden sıklıkla "feminist değilim ama ..." diye başlayan cümleler dökülmüş; "ama" bağlacından sonra da hedefler sıralanmıştır. Örneğin; "ben feminist değilim ama kadın erkek eşitliğini destekliyorum" gibi. İşte bu algı ve benzer söylemler neticesinde zaman içinde feminist kelimesine başvurulmadan tek başına cinsiyet eşitliği, eşit fırsatlar, adil muamele, annelik-babalık izinleri gibi başka terminolojiler geliştirilmiştir (Walby, 2011: 3-4).

Toplumsal cinsiyetin temellerinin atıldığı birinci feminist dalga, 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında meydana gelmiştir. Bu dönem Wollstonecraft'ın "Vindication of the Rights of Women" başlıklı kitabında belirtmiş olduğu talepler üzerine inşa edilmiş ve kadınların oy kullanmaları meselesine odaklanılmış gibi görünse de aslında istihdam, eğitim gibi konular için de mücadele edilmiştir (Sancar, 2011: 65). Ayrıca Wollstonecraft bahsi geçen eserinde, kadınların da erkekler kadar

Tanrı'nın yarattığı bir varlık olduğunu ve daha ciddi şekilde eğitilmeleri gerektiğini yazmıştır (Wollstonecraft, 2012).

Birinci Dünya Savaşı'nın bitiminde 1917'de Rusya, 1918'de Almanya, 1920'de ABD kadınlara oy hakkını koşulsuz olarak tanımış ülkelerdir. Fransa'da ise kızların eğitiminde fırsat eşitliğine, kadınların kamusal alanda çalışmalarına ve eşit iş ve ücret hakkı üzerine birçok reformist düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Taş, 2016: 169). Aynı süreçte Türkiye'de Nezihe Muhiddin önderliğinde Kadın Partisi kurulmak istenmiş ancak olumsuz neticelense de yapılan mücadeleler boşa gitmemiş, Anayasa ve Seçim Kanunlarındaki değişiklik isteği Meclise sunulmuş, oylamaya katılan 258 milletvekilinin oy birliğiyle kabul edilerek 5 Aralık 1934'te kadınlara seçme seçilme hakkı verilmiştir (Balci ve Tuzak, 2017).

8 Mart 1857'de New York'da bir grup kadın işçinin eşit işe eşit ücret ve çalışma saatlerinin kısaltılması için yapılan grevde 129 kadının hayatını kaybetmesi ile yeni bir dönem başlamıştır. Nitekim Dünya Kadınlar Günü olarak tarihe geçen bu gün, kadınların cinsiyetçi ayrımların ötesinde bir birey olarak var olma isteklerinin de bir bildirgesi niteliğindedir (Rathgeber, 1990). Nitekim bu süreçte kadınlarda çok kendi bedenleriyle ilgili hakları için mücadele etmişlerdir (Jarvis et al., 2012).

1949'da Simone de Beauvoir'in İkinci Cinsiyet adlı kitabındaki "kadın doğulmaz, kadın olunur" sözü, slogan haline gelmiş (Direk, 2017; Direk ve Irmak, 2017: 70) kadınlık nasıl olmalıdır münakaşalarını başlatmıştır (Mitchel and Oakey, 1998: 200; Saygılıgil, 2016: 13). İkinci feminist dalganın başladığı bu dönemde kadın olmak ne demektir, toplumsal form olarak kadınlık ve erkekliği üreten kültürel süreçler nelerdir, kadınların özgürlük alanı ne kadardır gibi sorulara cevap aranmıştır (Bora, 2014: 37-38). Ayrıca bu dönemde öğrenilen cinsiyet rollerine vurgu yapılarak toplumsal düzenlemelerin kadını birey olarak görmenin önüne geçtiğine dikkat çekilmiştir. Bundan sonra ikinci dalganın muhalifleri oluşmuş, toplumsal cinsiyet çalışmaları disiplini etrafında harekete geçmeye başlamıştır (Ecevit, 2011). Toplumsal cinsiyet, kavram olarak ilk kez 1960'lı yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Sosyolog Anne Oakley cinsiyet rollerinin toplumsal dönüşüme açık, davranış ve varoluş biçimleri olduğunu ifade ederek; cinsiyetin biyolojik toplumsal cinsiyetin ise toplumsal olarak oluşmuş düzlemlere karşılık geldiğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla bu dönemde toplumsal cinsiyet, kadın erkek ilişkilerinin biyolojik temelleri üzerine kurulan toplumsal bir kategori olarak tanımlanmıştır (Akt., Acar Savran, 2004).

1970'lere gelindiğinde Danimarkalı Ester Boserup'ın "Woman's Role in Economic Development" isimli kitabı; cinsiyetçi işbölümü ve kalkınmanın toplumsal cinsiyet üzerindeki etkisini verilere ve kanıtlara dayandırarak inceleyen ilk çalışma olması sebebiyle önem arz etmektedir. Böylece ilk defa mevcut dönemdeki cinsiyetçi işbölümü küresel düzeyde betimlenmiştir (Akt., Rathgeber, 1990: 3). İlaveten Boserup kalkınma projelerinde çoğu kez kadınların dikkate alınmadığını bunun da iktisadi olarak kadınların çıkarlarına ve bağımsızlığına sekte vurduğuna dikkat çekmiştir (Akt., Yavuz ve Serdaroğlu, 2010: 129). Bu dönemde diğer önemli konu ise Birleşmiş Milletlerin 1975-1985 yılları arasındaki dönemi "Kadın On Yılı" olarak ilan etmesi ve 1975 yılında Meksika'da ilk kadın konferansını düzenlemiş olmasıdır. Takiben 1976'da Sussex Üniversitesi'nde düzenlenen atölye çalışması sırasında toplumsal cinsiyet kavramı teorik olarak ilk kez ele alınmıştır. Bu atölye çalışmasının adı 'İtaat Etme Çalıştayı'dır. Nitekim burada her iki cinsiyet arasındaki kadınlık ve erkeklik farklılaşmasının, sosyalleşme ve eğitim yoluyla inşa edildiği ileri sürülmüştür (Reddlock, 2000: 25). Bununla birlikte bu çalıştayda, kadınların biyolojik olarak değil toplumsal olarak kurgulandığının altı çizilmiştir (Cesur Kılıçarslan vd., 2016; Toksöz, 2018).

1980'li yıllara yaklaşıldığında toplumsal cinsiyet sadece biyolojik cinsiyet üzerinde yükselen ve toplumsal olarak belirlenen bir kavram olmaktan öte kalkınma çalışmaları açısından da takip edilen bir kavram haline gelmiştir. Ancak kadınlarla ilgili yapılan çalışmalar, kalkınmanın diğer amaçları için araç gibi düşünülmüş, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerindeki keskin sınırlar kalkmamıştır (Toksöz, 2018). Dahası kadın ve erkek eşitsizliği arasındaki uçurumun daha da açılmasına neden olmuştur. Çünkü bu dönemde kalkınma diye nitelendirilen gelişmeler kadınları daha da fazla emek yoğun, sigortasız, yarı zamanlı işlere yöneltmiş; kadınların iş yükünü ve sorunlarını daha da artırmıştır (Ertürk, 1996: 344). Fakat yine de bu dönem kadınların bir birey olarak algılanılmaya başlanması ve ülke kalkınmasında değerlendirilmeye tabi tutulması bakımından önemlidir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler kadınların başta eğitimi olmak üzere statüsünü geliştirme yollarını aramaya başlamıştır (Kabeer, 2003: 13).

Böylece kadın hareketleri ile başlayan toplumsal cinsiyet çalışmaları, Birleşmiş Milletler ve temel uluslararası finansörlerin çalışmalarıyla küresel düzeyde kurumsallaşmıştır (Kandiyoti, 2011: 43).

1980'lerde küreselleşmenin ve neo-liberal politikaların etkisiyle; toplumsal değerlerden, kültürden, sosyo-ekonomik koşullardan, gelenek göreneklerden, inanç sistemlerinden, zamandan, mekândan etkilenen hem dinamik hem de değişken bir kavram olan toplumsal cinsiyetin ana akım politikalara katılması konusu gündeme gelmiştir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet kavramı 1985'te ilk kez Nairobi'deki Birleşmiş Milletler Kadın Konferansı'nda bir eylem çerçevesi olarak sunulmuştur. Konferansta, kadınları tam anlamıyla iyileştirmenin yolunun toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programları düzenlemek ve uygulamaktan geçtiği beyan edilmiştir (Kadın Komitesi Hak-İş, 2017: 39).

1989 yılına gelindiğinde kadınların birey olarak sahip olduğu hakların “her yerde her kadın için aynı” olduğu anlayışından hareket eden Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), her türlü doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın yok edilmesi gerektiğini bildirmiştir (Acar, 2010: 197-198). Nitekim üçüncü dalga veya yeni feminizm hareketi böylece ortaya çıkmış ve bu dönemde şiddet ve kadınların güçlendirilmesi gibi mikro politikalarla ilgilenilmiştir (Jarvis et al., 2012). Ayrıca toplumsal cinsiyetin bütün sosyal sistemlerde ‘merkezî bir rolünün’ olduğu fark edilmiştir (Ecevit, 2011). İlaveten bu dönemde Birleşmiş Milletlerin İnsani Gelişme Yaklaşımı ile bireylerin sosyal, ekonomik ve siyasal olanaklarının ve hatta refah düzeylerinin artırılması başlığı altında gündeme gelmiş ülkelerin insani gelişme ölçütleri arasında da yer almaya başlamıştır (Baydur ve Uçan, 2016: 137). Birleşmiş Milletler ve uluslararası kurumlar tarafından toplumsal cinsiyet dilinin resmi olarak benimsenmesi elbette toplumsal cinsiyet meselesine fazladan hem önem hem görünürlük kazandırmıştır (Kandiyoti, 2011: 45). Bununla birlikte Judith Butler'ın 1990 yılında kaleme aldığı “Cinsiyet Belası” adlı eser döneme etki etmiştir. Kitapta kültürel olarak inşa edilen toplumsal cinsiyetin; nasıl, nerede ve hangi mekanizmayla gerçekleştiği sorusunu sorarak toplumsal cinsiyeti inşa eden sistemin de kendi formülasyonunda bunu sabitlediği ileri sürülmüştür. Yani tıpkı biyoloji gibi kültürün de kadere dönüştüğünün vurgusu yapılmıştır (Butler, 1990; Acar Savran, 2004: 235).

1997'de toplumsal cinsiyet konusu, Amsterdam Antlaşması ile resmi şekilde Avrupa Birliği'nin gündemine taşınmıştır. Antlaşma ile kadınların işgücü piyasalarına katılımının önemine vurgu yapılmıştır (Koray, 2011: 22). Ayrıca yayımlanan 2000/01 Dünya Kalkınma Raporu'nda birtakım iyileştirme çabalarına

rağmen toplumsal cinsiyet eşitliği hususunda henüz istenilen seviyeye gelinmediğinin altı çizilmiştir (Akgül, 2010: 134). 2007’de ise Dünya Bankası işgücünün tarım, finans ve altyapı sektörlerinde cinsiyet konusuna yoğunlaşılması gerektiğini ifade etmiş (Güzel, 2001: 83-84) daha sonra 2012’de yayımlanmış olduğu kalkınma raporunda toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki sorunların kalkınma ve politika açısından önemine dikkat çekmiştir (Dünya Kalkınma Raporu, 2012). 2015’e gelindiğinde İstanbul’da Kadın-20 (W20) Zirvesi düzenlenmiştir. Bu zirvede kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusu makro ölçekte ele alınmıştır (Yıldız, 2015: 87).

İlaveten Dünya Ekonomik Forum’u tarafından 2020 yılında Küresel Cinsiyet Uçurumu Farkı Raporu yayımlanmıştır. 2006’dan beri her yıl yayımlanan bu raporun amacı, cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ölçmek ve varsa bu boşlukları kapatma konusundaki ilerlemeyi kontrol etmektir. Raporda; kadınların ekonomiye katılımı, fırsat eşitliği, eğitim imkânları, sağlık ve kadının siyasi güçlendirilmesi gibi kriterler ele alınmıştır. Toplam 153 ülkenin bulunduğu endekse göre Türkiye 130. sıra ile önceki seneki yerini korumaktadır (UNDP, 2020). Takiben 2021 raporunda ise cinsiyet uçurumu; eğitim ve sağlıkta % 95 oranında kapanırken liderlikte, işgücüne katılımı ve siyasette bir önceki seneye göre kötüye gidış gözlemlenmiştir. Ayrıca raporda İzlanda, Finlandiya, Norveç ilk üç sırada yer alırken Türkiye 133. sıraya gerilemiştir (UNDP, 2021).

5.5. Toplumsal Cinsiyete Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar

Toplumsal cinsiyet ile ilgili kuramlar daha çok toplum içerisinde kadınlara ve erkeklere biçilen rollerin nedenlerini belirlemeyi ve kadın-erkek rollerinin farklılaştığı alanları değerlendirmeyi ele almaktadır. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyete yönelik yaklaşımların iki temel çıkış noktası olduğu görülmektedir. Birinci çıkış noktası cinsiyetler arasında var olan farklılıkların biyolojik gerekçeler kapsamının değerlendirilmesi; ikinci çıkış noktası ise kadın ve erkeğin toplumsal hayata katılması sürecinde kendilerine biçilen roller kapsamının değerlendirilmesidir (Gül, 2014: 44). Bu bağlamda Psikanalitik Yaklaşım, Biyolojik Yaklaşım, Sosyobiyolojik Yaklaşım, Bilişsel Gelişim Yaklaşımı, Sosyal Rol Yaklaşımı, Sosyal Öğrenme Yaklaşımı ve Toplumsal Cinsiyet Şeması Yaklaşımı incelenmiştir.

5.5.1. Psikanalitik Yaklaşım

Freud'un görüşlerine dayanan psikanalitik yaklaşım, bireyin cinsiyet ile ilgili özellikleri ve tutumları kazanması sürecinin üç temel aşamaya sahip olduğunu savunmaktadır. Birinci aşama bireylerin doğum ile birlikte sahip oldukları kadın ve erkek cinsiyetidir. Ancak bu dönemde, psikanalitik yaklaşım bebeklerin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin toplumsal deneyimlerinin aynı olduğunu kabul etmektedir. İkinci aşama, kadın ve erkek cinsiyetine sahip olunduğunun anlaşılmaya başlandığı dönemdir ve bu dönem çocukların cinsel kimliklerinin de oluşmaya başladığı beş yaş sonrası dönem olarak kabul edilmektedir (Bem, 1983). Bu dönemde erkeklik merkezdedir ve sevgi gösterge objesi annedir. Son dönem ise erkek çocuklarının kendilerini babaları ile özdeşleştirdikleri, fakat kız çocuklarının kendilerini annelerini eksik ve zayıf olarak görmelerinden dolayı anneleri ile tam olarak özdeşleştiremedikleri dönemdir (Dökmen, 2009: 44).

5.5.2. Biyolojik Yaklaşım

Biyolojik yaklaşım, kadınların ve erkeklerin tarihsel süreç içinde edindikleri rollerin biyolojik özelliklerine bağlı olarak dağıldığını savunmaktadır. Rollerini farklılaştıran özelliğin ise kadınların çocuk doğurabilmesidir (Adaçay, 2014: 21-22). Biyolojik kuramlar, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde sosyal çevre ve öğrenmeye dikkat çekmedikleri için eleştirilse de (Giddens, 2000: 506) bu dönemlerde çocuğun maruz kaldığı sosyal kodlar ve iletiler bu rollerin biçimlenmesinde önemli bir etken olarak kabul edilmektedir (Kalan, 2010: 78).

5.5.3. Sosyobiyolojik Yaklaşım

Sosyobiyolojik yaklaşım, sosyal davranışların biyolojik süreçlerden ve genetik faktörlerden etkilendiğini ileri süren bir disiplindir. Bu kurama göre cinsiyet rolleri, insan türünün hayatta kalmasını ve soyunun devamını sağladığı için bilinçli olarak geliştirilmiştir. Dolayısıyla kadınların sadece doğurabildikleri ve bebeklerini de sütleriyle besledikleri ölçüde "kadın" oldukları kabul edilmektedir (Buss, 1998).

5.5.4. Bilişsel Gelişim Yaklaşımı

Bilişsel Gelişim Yaklaşımı'nın temelini atan Kohlberg'e göre insan geliştikçe, sosyal çevreden aktif biçimde yapılar ve anlamlar oluşturmakta ve sosyal tecrübe kazanmaktadır (Ekşi, 2006: 29). Bu bağlamda çocuklar, ilk kez kendi cinsiyetleriyle alakalı bilgilerle tanıştıklarında, bir kız ya da erkek gibi düşünmek ve davranmak

arasında karşılıklı etkileşim oluşturmaktadırlar (Dökmen, 2009: 64). Böylece çocukların cinsiyet kimlikleri oluşarak toplumsal cinsiyet rolüne bürünmektedirler. Dolayısıyla çocuklar, bilişsel olarak olgunlaştıklarında kendilerini bir kadın ya da bir erkek olarak kategori etmektedirler. Bu kuram toplumun ve kültürün rolünü ihmal ettiği için eleştirilmiştir (Adaçay, 2014: 27).

5.5.5. Sosyal Rol Yaklaşımı

Sosyal Rol Yaklaşımı, kadınların ve erkeklerin davranışsal farklılıklarını, cinsiyetlere yüklenen kalıplar ve değer yargıları ile açıklamaktadır (Arıcı, 2011: 20). Yaklaşımına göre, kadınların ve erkeklerin farklı sosyalleşme ve toplumsallaşma süreçlerinden geçmesi ve bu süreçlerde farklı sosyal davranışlar edinmesi nedeni ile cinsiyete dayalı farklılıklar oluşmaktadır (Gül, 2014: 48). Her iki cins, toplumda başarılı bir performans gösterebilmek için doğuştan getirdikleri ve zamanla edindikleri özellikleri birleştirmektedirler. Böylece cinsiyete özgü toplumsal roller oluşmaktadır. Mesela ev işlerinin kadına ait olduğu düşüncesi, çok küçük yaşlardan itibaren öğrenilmektedir. Nitekim kız çocukları yemek pişirip dikiş dikerken, erkek çocukları daha çok ekonomik anlamda kullanabilecekleri tutum ve davranışlara yönlendirilmektedir (Adaçay, 2014: 21-22). Dolayısıyla bu kurama göre bu tür davranışlar; kadınlar ve erkekler için süreklilik kazanmakta, cinsiyet rolleri çok erken yaşlarda kalıp yargılar aracılığıyla bireyler tarafından içselleştirilmektedir (Wilbourn and Kee, 2010).

5.5.6. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Sosyal Öğrenme Yaklaşımı'ndan ilk bahseden kişi olan Bandura (1977) cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde model alma ve ödül-ceza sisteminin etkili ve önemli olduğunu ileri sürmüştür. Bu kurama göre her çocuk yaptığı davranışı ancak ödül veya ceza yöntemi ile anlamaktadır. Örneğin kız çocuğu ağlarsa ebebeynleri tarafından sakinleştirilmekte hatta şefkat gösterilmekte, erkek çocuğu ağlar ise azarlanmaktadır (Bandura, 1977; Vatandaş, 2007: 34; Ryle, 2015; Çolak, 2019: 59).

5.5.7. Toplumsal Cinsiyet Şeması Yaklaşımı

Sosyal Öğrenme ve Bilişsel Gelişim Kuramları'nın görüşleri biraraya getirilerek Toplumsal Cinsiyet Şeması Yaklaşımı oluşturulmuştur. Toplumsal Cinsiyet Şeması Yaklaşımı, her iki cinsiyete ait özelliklerin bireylerde aynı anda bulunabileceğini savunan bir yaklaşımdır. Buna göre, erkekler için uygun görülen

güç faktörü ile kadınlar için uygun görülen çekicilik faktörü şema bileşenleri olarak değerlendirilmektedir (Arıcı, 2011: 25). Ayrıca çocuklar bebekleri kadınlarla, silah veya araba gibi eşyaları erkeklerle özdeşleştirmeyi de öğrenmekte, böylece çocukların zihinlerinde toplumsal cinsiyet yer edinmeye başlamaktadır (Wharton, 2005: 34). Nitekim kadınların ve erkeklerin farklı olduğunu vurgulayan bir kültür içinde büyüyen çocuklar; kendilerini, diğer insanları, nesnelere ve olayları algıladıkları bazı cinsiyet mesajlarına göre işlemeyi öğrenmektedirler. Örneğin minik serçe veya bülbül kavramı kadınsı bir kategoride, kartal, şahin kavramlarını erkeksi kategoride eşleştirmektedir (Dökmen, 2009; Adaçay, 2014).

5.6. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Genellikle insanlar, bir olay karşısında yargılama, öngörülebilir bulunma, bekleme, sorgulama, değerlendirme sürecine girerler ve böylece davranışlardan ziyade sonuçlarından etkilenerek birtakım genellemelere ulaşırlar (Allison et al., 2006). Bu bağlamda bireyler cinsiyetlerle ilgili de birtakım genellemelerde bulunmadan önce aynı süreci devam ettirirler. Çünkü toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, cinsiyetlerle ilgili yapılan bu genellemelerin tümüdür. Çalışmada toplumsal cinsiyet kalıp yargıları; sırasıyla davranışlar, roller, duygular, kadın erkek beyni ve çalışma hayatı konuları ile değerlendirilmiştir.

5.6.1. Cinsiyet Davranışlarına İlişkin Kalıp Yargılar

İnsanlar henüz daha çocukken, erkekler ve kadınlar için uygun görülen veya görülmeyen davranışları çevrelerinden öğrenmektedir. Hatta aileler çocukları doğar doğmaz, onların bu toplumsal rolleri kendi cinslerine uygun olarak benimsemeleri için bilinçli ya da bilinçsiz büyük çabalar harcamaktadırlar (Connell, 1987: 181; Barbulescu and Bidwell, 2013: 739). Örneğin kız çocuklarına oyuncak bebeklerin alınması, mutfak eşyalarının hediye edilmesi, erkek çocuklara araba, silah, uçak verilmesi de seçim değil sanki olması gereken bir durum gibi yaşatılmaktadır. Böylelikle kız ve erkeklerin davranışlarıyla beraber; ilgileri, yetenekleri, amaçları, tercihleri hatta hayalleri bu doğrultuda biçimlenmektedir (Gürsoy, 2017: 83). Dolayısıyla bir insan daha çocuk yaşta kendi cinsiyetiyle ilgili tutum ve davranışları iyi olarak, karşı cinsiyetle ilgili etiketlemeleri ise kötü olarak algılama yeteneğini geliştirmeye başlamaktadır (Alan et al., 1975). Nitekim aile içinde başlayan bu süreç, okul, arkadaş çevresi, komşuluk, akrabalık ve tüm diğer toplumsal ilişkilerle beraber de devam etmekte ve kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır (Gürsoy, 2017: 82).

İlaveten toplumsal cinsiyet rol kalıpları bağlamında davranışların öğrenilmesi ve sürdürülmesinde çocuk kitaplarının, oyuncakların, reklamların, sosyal medyanın, dizilerin, filmlerin tesirleri de oldukça fazladır (Dökmen, 2009: 32). Nihayetinde cinsiyete uygun davranışlar toplumun beklentilerine göre şekillenmektedir (Alan et al., 1975).

5.6.2. Cinsiyet Rollerine İlişkin Kalıp Yargılar

Rol terimi tiyatrodan ödünç alınmış sosyolojik bir terimdir. Bireylerin sosyal yapı içindeki pozisyonunu, bu pozisyonla ilgili sorumluluklarını, ayrıcalıklarını hatta diğer pozisyonlardaki insanlarla olan etkileşiminin nasıl olacağını belirleyen kurallar bütünüdür. Annelik, babalık, ablalık, abilik, öğretmenlik bunlara örnek olarak verilebilmektedir (Dökmen, 2009: 29). Bu bağlamda roller, toplum içinde toplumsal cinsiyet algısı kapsamında kendiliğinden idrak edildiğinden yaşamın doğal bir süreci gibi zihinlere kazınmakta ve kadın-erkek cinsiyetleri bağlamında da ayrımlar yaratmaktadır (Çolak, 2019: 59). Böylece toplumsal cinsiyet rolleri, belirli bir süreç içinde cinsiyetlere aktarılmaktadır (Connell, 1987; Berktaş, 2009). Toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilmesi özellikle bireylerin çocukluk dönemlerinde olmaktadır. Geçmişte çocuklar, toplumun kültürel yansımalarını büyüklerinden öğrenirken günümüzde özellikle teknolojinin gelişmesiyle kitle iletişim araçları vasıtasıyla tahlil etmektedirler (Doğutaş, 2021).

Toplumsal cinsiyet rolleri hemen her dönemde kadının kadınsı özellikler göstermesi, erkeğin erkeksi özellikler göstermesi şeklinde kendini göstermektedir. Her insan belli bir kültür içerisinde toplumsal cinsiyet rolüne göre hareket etmektedir (Şahin, 2019: 234). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet rolleri, aynı zamanda kadınlığın ve erkeklığın sosyal ortamlarda ifade edilmesine verilen isimdir ki (Dökmen, 2009: 31) sosyalleşme ile arasında önemli bir bağ vardır. Çünkü sosyalleşme, bir nevi toplumsal cinsiyet rollerini kazanma süreci olup toplum içinde bireylerin, kadın ve erkek imajlarını benimsediği toplumsal bir kabuldür (Connell, 1996).

Toplumsal cinsiyet rollerinde kadın ve erkeğe yüklenen roller, iki temel başlık altında toplanabilmektedir. Birincisi geleneksel roller ve ikincisi eşitlikçi rollerdir. Kadına uygun görülen *geleneksel roller*; ev işleri, çocuk bakımı iken erkekler için uygun görülen geleneksel roller evi geçindirmek yani evin reisi olmaktır. *Eşitlikçi roller* ise kadınlar ve erkekler arasında ayrım gözetmeden aile, eğitim, evlilik, iş hayatı ve sosyal yaşamda sorumluluklarının eşit olarak paylaşılmasıdır (Zeyneloğlu

ve Terzioğlu, 2011). Bu noktada toplumsal cinsiyet rolleri, kültürden kültüre de değişebilmektedir. Ancak kültür durağan bir yapıda olmadığından; toplumsal cinsiyet anlayışları kültürler arasında farklılık göstermekle kalmaz, aynı ülke içinde aynı dönemde bile büyük ölçüde değişkenlik gösterebilmektedir. Örneğin Çin'deki komünist yönetimden önce, kadının rolü büyük ölçüde domestik ve dekoratif olarak görülmekteydi ama buna karşın Çin Komünist Partisi 2011 yılında Birleşmiş Milletler'e cinsiyet eşitliğini savunma çerçevesinde "gökyüzünün yarısını kadınlar ayakta tutar" düsturunun propagandasını yapmıştır. Fakat yapılan aynı dönem araştırmaları Çin'in kırsal kesimlerinde okuma yazma bilmeyen kadınların sayısının yüksek olduğunu, erken yaşta görücü usulü evliliklerin halen devam ettiğini de göstermektedir (Hines, 2019: 15). Bu çelişkili durumlar hemen her ülkede farklı şekilde tezahür etmiş ve etmektedir.

5.6.3. Kadın ve Erkek Duygularına İlişkin Kalıp Yargılar

Duygu kavramının tartışılmasıyla birlikte kadın ve erkeğin duygu konusundaki farkları da gündeme gelmiş, kadınların erkeklerden daha duygusal oldukları konusunda neredeyse hemfikir olunmuştur (Briton and Hall, 1995; Barrett and Bliss Moreau, 2009). Aslında toplum içinde kadınların "duygusal" bireyler olarak etiketlenmesi, kadınları erkeklerden daha fazla duygularıyla ilgili konuşmaya yönlendirmektedir (Zammuner, 2000). Farklı kültürlerin duygusal karşılıklarında değişik türde tanımları, ifadeleri, belirteçleri olsa da duygular dünyanın her köşesinde cinsiyet bağlamında da ayrı sınıflandırmalara tabi tutulabilmektedir. Yani kadınlar ve erkekler duygularını, şahsi değil sosyal olarak farklı ifade etmektedir (Montero et al., 2014; Cole 2015).

Toplumsal süreç içinde bazı duygular kadınlara bazı duygular erkeklere daha uygun görülerek adeta kural gibi kabul edilmiştir. Örneğin acıma, aşk, bağışlama, itaat, kibarlık, korku, mahcubiyet, merhamet, sevgi, sorumluluk, utanç, üzüntü, suçluluk, şefkat (Kring et al., 1994; Schilling, 2009: 35; Gültekin, 2014) gibi duygular kadınlara aitmiş gibi benimsenirken başarı, öfke, saldırganlık gibi duygular erkeklere yakıştırılmıştır (Gençoğlu ve Yılmaz, 2012: 20). Nitekim bu eşleştirmenin temelinde toplumsal cinsiyet kalıp yargıları (Fine, 2016; Saygılıgil, 2016; Eser, 2017: 52) ve bu klişeler yüzünden savunmasız bırakan öz bildirim yöntemleri bulunmaktadır (Grossman and Wood, 1993). Halbuki toplum içinde var olan basmakalıp önyargılar geriye yönelik kaldırılabilse, duygusal tepkilerde cinsiyet

farklılıklarının da ortadan kalkması muhtemel olabilecektir (Robinson et al., 1998). Örneğin adeta erkekle özdeşleşmiş öfke duygusu testosteron seviyesi ile ilişkilendirilse de (Gültekin, 2014: 13), bu duyguyu aslında kadın ve erkeklerin aynı şekilde hissettikleri ancak kadınların erkekler kadar aleni şekilde karşı tarafa aksettiremedikleri ileri sürülmektedir (Cesur Kılıçaslan vd., 2016: 57). Hatta Thomas (2005) kadınların öfkesi ile ilgili on beş yıl boyunca çalıştığını ve bunların neticesinde çok az sayıda kadının öfke konusunda sağlıklı ifadesi olduğunu açıklamaktadır. Dahası kadınların büyük bir kısmında ifade edilemeyen yani bastırılan öfkenin sebebinin aile ve iş ilişkilerinde kendilerini güçlü hissetmeyişi olduğunu iletmektedir. Fakat kuşaklar arası farkın giderek arttığını, genç kadınların anneleri veya büyükannelerine nazaran öfkelerini dışa vurma konusunda daha az çekingen davrandıklarını dile getirmektedir. Duygulara ilişkin kalıp yargılarda cinsiyet sınırları çizilmiş diğer belirgin duygulardan biri de korkudur. Nitekim Mary Wollstonecraft'a (2012) göre korku duygusu daha çocuk yaşlarda erkeklerde hoşgörüyü karşılanmamakta fakat kız çocukları için normal sayılmaktadır. Böylece zamanla korku duygusu, kadın duygusu olarak kanıksanmaktadır.

5.6.4. Kadın ve Erkek Beynine İlişkin Kalıp Yargılar

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılardan bir diğeri de kadın ve erkek beyni arasındaki farklılıklardır. Nitekim beynin yapısını temel alan biyolojik yaklaşımlara bakıldığında, kadın ve erkek beyninin farklı olduğunu hatta farklı çalıştığını ispata yönelik çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir (Eşel, 2005). Öncelikle çalışmalardan edinilen bilgilerin başında; erkek beyninin, kadın beyninden büyük ve ağır olduğu bilgisi gelmektedir (Cosgrove et al., 2007; Çolak, 2019: 53). Bu yüzden yıllar boyunca erkeklerin daha zeki olduğu kabul edilmiştir (Karaismailoğlu, 2015: 40). Fakat günümüzde zekânın cinsiyetlerle alakalı olmadığı da birçok çalışmada doğrulanmıştır (Kılınç, 2007: 42; Fine, 2016). Aslında erkek beyninin büyüklüğünün sebebi erkeğin kafatasının da büyük olmasındandır (Ruigrok et al., 2014). Günümüzde farklı açılardan ele alınsa da beynin büyüklüğü ve küçüklüğü hakkında çalışmalar halen sürmekte ve genel olarak erkek beyninin büyük olmasının cinsiyetler arası vücut hacimlerinin farklı olmasından kaynaklandığı bilinmektedir (Ho et al., 1980; Raz et al., 2001; Cosgrove et al., 2007).

Erkeklerin mantıksal ve matematiksel akıl yürütmeyi içeren görevlerde daha başarılı, kadınların dil ve epizodik hafıza yani belleğin duygularla olan yanını kullanmada daha üstün oldukları (Zammuner, 2000) hususunda yaygın bir kanıksama olsa da son veriler zihinsel rotasyonların sadece cinsiyetten değil aynı zamanda sosyal hayatın bazı yönlerinden de etkilendiğini ortaya koymaktadır (Pavlova et al., 2010). Bu bağlamda erkeklerin beyninin sol tarafını daha çok çalıştırdığı dolayısıyla sayısal yönünün daha kuvvetli olduğu, kadınların beyinlerinin sağ tarafını daha çok çalıştırdığı bu yüzden sezgisel yönünün baskın olduğu gibi görüşler günümüzde artık sınırlı ölçüde geçerli (Baltaş, 2006: 17) hatta gerçeklikten uzaktır.

Özellikle son yıllarda kadın ve erkek beyni ile ilgili oldukça çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır. Nitekim Joel (2021) erkek veya kadın beyni diye bir ayrımın olmadığını var olan tek şeyin insan beyni olduğunu ifade etmektedir. Fakat günümüzde teknolojik olarak desteklenen çalışmalarda bile, kadın ve erkek beyni meselesi toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına takılabilmektedir. Hatta beyin araştırmalarındaki çalışmaların cinsiyet boyutunun, toplumsal kalıp yargılar nedeniyle büyük ölçüde ihmal edildiği gerçeği de kabul edilmiştir (Gong et al., 2011). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet kalıp yargıları hakkındaki değerlendirmeler öylesine önemlidir ki sadece sosyal yaşama değil, insana dair her alana etki etmektedir.

Son zamanlarda beyin görüntüleme çalışmaları, cinsiyetin yalnızca odak beyin sağ veya sol alanları üzerinde değil, iki yarım küreyi birbirine bağlayan bağlar üzerinde yoğunlaşmaktadır (Bluhm et al., 2008). Buna göre erkeklerde beyinlerinin aynı hemisfer içindeki bağlar daha çok iken, kadınlarda sağ ve sol lob arasındaki bağlantının daha kuvvetli olduğu bulgular arasındadır. Dolayısıyla bu çalışmalara göre karar alma aşamasında erkekler daha atak bir tutum sergilerken kadınlar daha kapsamlı düşünebilmektedir (Tyan et al, 2017).

5.6.5. Çalışma Hayatına İlişkin Kalıp Yargılar

Ataerkil sistemi anlamanın kadın ve erkek ilişkilerini anlama açısından çok önemli olduğunu vurgulayan Bhasin (2003) bu yapının, toplumdan topluma ve kültürden kültüre değiştiğini söylerken büyükannelerimizin yaşadığı ataerkil sistem ile bugünkünün aynı olmadığını belirtmektedir. İstisna örnekleri olmakla birlikte geleneksel olan ataerkil sistem, çeşitli toplum yapılarında farklı şekillerde tezahür etmiştir.

Özellikle günümüzde eğitim imkânlarının artmasıyla, kadınların çalışma hayatına katılımı da artmaya başlamıştır. Bu durum geleneksel cinsiyet rollerinin algılanması ve yeniden şekillenmesi bağlamında önemlidir (Tallichet and Willits, 1986). Ancak Ecevit'e (1998) göre de kadınların eğitim düzeyleri erkeklerinkine yaklaşırsa da, kariyer güdeleri ve meslek bağlılıkları artsa da, çalıştıkları sektörler genişlese de piyasadaki ikincil konumları değişmemektedir. Hatta Türkiye'de bir danışmanlık şirketi tarafından toplumsal cinsiyet konusunda 5793 kişinin katılımıyla yapılan araştırmaya göre; kadınların herhangi bir yerde çalışması için eşlerinden izin almaları gerektiğini savunan kadınların sayısının yarısından fazla, erkeklerin ise çok daha fazla olduğu bulgulanmıştır (KONDA, 2019).

Endüstrileşme ile beraber kadınların çalışma hayatına girmesi, farklı tanım, algı ve sorunlarını da beraberinde getirmiştir. Bunun en temel ayrımı mesleklerde olmuştur ki bankacılık, diyetisyenlik, hemşirelik, öğretmenlik, satış temsilciliği temizlikçilik gibi insan odaklı mesleklerin kadınlar için daha münasip; bilim, teknoloji, yönetim gibi uzmanlık alanlarının ise erkeklere göre olduğu kabul edilmiştir (Çolak, 2019: 63). İlâveten kadınların yaptıkları işlerle, kadınlara atfedilen kalıplaşmış özellikler arasındaki ilişki incelendiğinde mesleki tabakalaşmanın iki farklı boyutta olduğu ortaya çıkmaktadır. Birincisi yatay tabakalaşma olup mesleklerin kadın işleri ve erkek işleri olarak ayrılması şeklinde tanımlanmasıyken ikincisi dikey tabakalaşma olup yüksek eğitilmiş çalışan kadınların üst düzey yönetime gelememesidir (Balcı, 2018: 4).

Esasında bu sosyal rol aktarımları ilk önce aile içinde başlamakta ve iş bölümü dağılımı ile toplum içinde mütemadiyen devam etmektedir. Toplumsal cinsiyete ya da cinsiyete dayalı iş bölümünde toplumda kadınların ve erkeklerin uğraş alanları zaten kendiliğinden oluşturulmuştur. Bu oluşum içinde kadına ve erkeğe özgü meslekler ayrıştırılmıştır. Kadına özgü meslekler konusunda dikkat çeken önemli nokta şudur ki; bu meslekleri hem toplum kadına uygun görmekte hem de kadınların kendisi bu mesleklere yönelmeyi tercih etmektedir (Ecevit, 2003; Ecevit, 2011). Bu durumun adına Fine (2016) *stereotip tehdit* adını vermektedir. Yani kadınlar kendilerini güvende hissetme ihtiyacı içine olduklarından mesleklerini seçerken de hangi alanda kendilerini güvende hissediyorlarsa o alanda uzmanlaşmayı tercih etmektedir. Bu yüzden istihdamın belirli yönleri kadınların, kadın rolü davranışlarına ilişkin tutumlarıyla ilgili olabilmektedir (Tallichet and Willits, 1986). Örneğin

Ciğerci Ulukan ve Özmen Yılmaz (2016: 102) yaptıkları çalışmada temizlik ve bakım işlerinin zaten kadınların doğal görevi olarak görüldüğünden, kadınların çalıştıkları işyerlerinde de bu tarz işlere devam etmesinin gayet normal karşılandığına dikkat çekmişlerdir. Oysa bu tutumların bazıları ya da hepsi kadınların işgücüne katılmalarında olumsuz etki yaratabilmektedir (Bhasin, 2003).

Bu bağlamda her sektörde olduğu gibi “bankacılık” sektöründe de kadınların işgücüne katılması bağlamında önemlidir. Nitekim dünyada ve Türkiye’de bankacılık sistemi büyürken kadın istihdam oranlarını beraberinde artırmıştır (Bertay ve Sınar, 2020). Tarihsel olarak bakıldığında 1986 yılında kadın çalışan oranının % 33, 1990’da % 35, 1995’te % 41, 2000’de % 41, 2005’te % 47, 2010’da % 50, 2015’te % 51 olduğu ve 2021 yılında ise neredeyse aynı oranı koruduğu %50,4 olduğu görülmektedir (TBB, 2021). Nitekim sektörde kadınların istihdam oranı yüksek olmasına rağmen kariyer fırsatları ve üst düzey yönetici sayısının oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Bunun sebepleri arasında kadınların toplumsal rollerinin ağır olması, kadının yönetici olarak riskli görülmesi, işgücü piyasalarının zorlayıcı yapısı, kadın çalışanların kadınları istememesi ve kadınların bizzat kendileri tarafından olumsuzlukları normal kabul etme duyguları sıralanabilmektedir (Karataş, 2013: 2). Ayrıca Türk ve Artan (1992) bankacılık sektöründe yürüttükleri araştırmalarında, yöneticiliği erkeklere ait bir alan gibi algıladıklarından dolayı kadınların yöneticilikte başarılı olmaktan çekindikleri şeklinde yorumlamışlardır. Buna istinaden Arıkan (2003) yaptığı araştırmasında bankada çalışan yöneticilerin sergiledikleri davranışlarda cinsiyete bağlı anlamlı bir fark görülmediğini ifade etmektedir.

5.7. Toplumsal Cinsiyet Algısı

Algı, en genel tanımıyla bir insanın duyu organları aracılığıyla taşınan duyuşsal verileri örgütleyip zihinsel olarak yorumlamasıdır. Ayrıca insanların çevresindeki yer alan uyarılara anlam verme süreci, dış dünyadan gelen uyarılarda ne gördüğü, nasıl gördüğü, gördüğünü nasıl yorumladığıyla ilgili olup tüm bunların neticesinde nasıl davrandığını ve/veya nasıl davranması gerektiğini de gösteren birçok psikolog tarafından gerçek olarak tanımlanan bir olgudur (Bakan ve Kefe, 2012: 21). Çünkü bir birey kendi iç dünyası ve dış çevresi ile ilgili düşüncelerini, algıları aracılığıyla belirlemektedir. Bu bir öğrenme yöntemidir ve kişilere biyolojik yollarla değil kuşaktan kuşağa kültürel ve sembolik bilgilerle aktarılmaktadır (Butler and Markman, 2012). Bu bağlamda Cordelia Fine “Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması”

başlıklı kitabında insanların cinsiyet farklılıklarına dair idrak sürecinin daha henüz bebekken adeta bir dedektif gibi belleğe kayıt yaptığını ifade etmektedir. Ona göre çocuklar, ebebeynleri ve toplum tarafından yarı yarıya değiştirilmiş bir dünyaya gözlerini açmaktadırlar (Fine, 2016). Dolayısıyla bu kurgu içinde yaşayan kadınlar da zamanla eşitsizliklerin çoğuna kendiliğinden razı olmaktadır (Bauman, 1999; Türk, 2007). Nitekim Eagleton'a (1996: 222) göre söylenmesine bile gerek olmayan şeylerin kontrolü de yine toplum tarafından bilinçsizce yapılmaktadır.

Cinsiyetler arasında algılanan benzerliklerin ve farklılıkların, kurucu ögesi toplumsal cinsiyettir (Scott, 2007). Nitekim toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğin sosyal kategorisini, toplumun cinsiyete attığı rolleri, beklentilerini, davranışlarını, bireylerin toplumdaki statülerini, görev ve sorumluluklarını kapsadığı gibi (Dökmen, 2009: 22) toplumun algılarını da içine alan bir olgudur (Rogerts and Rogerts, 2001).

Toplumsal cinsiyet algısı; toplumsal yapının açıklanması, irdelenmesi, sorgulanması hatta dönüştürülmesi için de kullanılan genel bir kavramdır (Lot, 1997; Kahraman vd., 2014: 814; Oğuz, 2019). Nihayetinde kültürü etkileyen her faktör toplumsal cinsiyet algısından da etkilenmektedir (Gölgeli, 2020).

5.8. Toplumsal Cinsiyet Algısı Hakkında Literatürdeki İlgili Araştırmalar

Couch ve Sigler (2001) bir üniversitede 181 kadın ve 44 erkekle bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmalarında 105 profesyonel mesleğin erkeksi mi yoksa kadınsı mı olduğuna dair algıları araştırmışlardır. Analiz, erkeksi olarak algılanan mesleklerin çoğunluğunun güç odaklı olarak algılandığı, kadınsı mesleklerin ise ağırlıklı olarak yardımcı olarak algılandığı sonucunu ortaya koymuştur.

Özçatal (2011) Tokat'ta ücretli çalışan 298 kadın ile yürüttüğü çalışmada, ataerkillik ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bu bağlamda ataerkilliğin ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin, kadınların çalışma hayatına katılımını belirleyen önemli etkenler olduğunu ifade etmiştir.

Ogungbamila ve Udegbe (2014) Nijerya'da cinsiyet ve örgütsel adaletsizlik algısının; çalışanların örgütsel intikam, kişilerarası intikam, kişilerarası şiddet ve yolsuzluktan oluşan iş yeri tepkiselliğine katılma eğilimlerini araştırmışlardır. Neticede haksızlığa uğradığını hisseden kadın çalışanların, erkekler kadar örgütsel intikam, kişilerarası intikam ve kişilerarası şiddet eğilimleri sergileyebileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Altuntaş ve Altınova (2015) Ankara'nın 511 öğrencinin velisiyle yaptıkları çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır.

Ünal ve arkadaşları (2017) Türkiye'de bir üniversitede 330 öğrencinin katılımıyla yaptıkları çalışmada, toplumsal cinsiyet algısının kadınların erkeklere göre daha olumlu düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir.

Esen ve arkadaşları (2017) Dokuz Eylül Üniversitesi'nde lisans öğrenimine devam eden toplam 2255 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada, cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkeninin toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Nitekim cinsiyet rollerinin, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde tek başına anlamlı bir faktör olmadığını cinsiyet faktörüyle bir araya geldiğinde anlamlı hale geldiğini bulmuşlardır.

Direk ve Irmak (2017) yaptıkları çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde eğitimine devam eden 99 öğrencinin katılımıyla toplumsal cinsiyet algısına ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda toplumsal cinsiyet algısının eğitimle değil, özellikle annenin eğitim süresi ile alakalı olduğunu bulmuşlardır.

Gönenç ve arkadaşları (2018) Ankara'daki bir devlet üniversitesindeki öğrencilerle yaptıkları çalışmada; toplumsal cinsiyet dersi alan öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği puan ortalamalarının, toplumsal cinsiyet dersi almayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Coşkun ve arkadaşları (2021) İstanbul'da sağlık alanında eğitim veren bir vakıf üniversitesinin farklı fakültelerindeki 285 öğrenci ile gerçekleştirdikleri çalışma neticesinde öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarının olumlu ve eşitlikçi yönde olduğu sonucuna varmışlardır.

Aygün ve arkadaşları (2021) toplumsal cinsiyet algısı ve dindarlık düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek için farklı meslek gruplarından 546 örnekleme ulaşımlardır. Araştırmada toplumsal cinsiyet algısı ile dindarlık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşımlardır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet kavramı için dinin merkezi olduğunu ve din olgusunu ele almadan topluma net açıklanamayacağını ifade etmişlerdir.

Beşikci ve Başfırcı (2021) derinlemesine görüşme tekniği kullanarak en az lisans düzeyi eğitim seviyesindeki 14 kişiyle yaptıkları araştırma neticesinde yabancı dillerde cinsiyetçi bir algının bulunduğunu ve dil içinde kullanılan sıfat tercihlerinin toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından etkilendiğini bulgulamışlardır. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgularda Türkçe ve Farsça dilinin cinsiyetsiz algılandığı görülmüştür. Ayrıca Arapça, Almanca, Rusça erkeksi algılanırken İngilizce ve Fransızca'nın ses tonu ve kelime telaffuzu göstergesi sebebiyle kadınsı olarak algılandığını bulgulamışlardır.

Çifçi ve arkadaşları (2021) Mardin'de yaptıkları çalışmada toplumsal cinsiyet algısını; bireyin çalışma durumu, eğitim seviyesinin yüksek olması, doğum yerinin kent olması, ekonomik durumunun iyi olması, genç yaşta olması, kadın olması gibi faktörlerin olumlu öte yandan çocuk sahibi olma, eşlerin akraba olması, kırsal bölgede yaşıyor olma gibi kriterlerin de olumsuz etkilediğini bulgulamışlardır.

Aygün ve Sarıtaş (2022) Ankara ilinde 386 kamu çalışanıyla yaptıkları çalışmada örgüt kültürü değişkeninin ve alt boyutlarının toplumsal cinsiyet algısı ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu ileri sürmüşlerdir.

6. DUYGUSAL SAĞIRLIK

6.1. Duygusal Sağırlık (Aleksitimi) Kavramı

Aleksitimi terimi Yunancada'dan türetilmiş bir kelime olup duygular için kelime yokluğu anlamına gelmektedir. 1948'de Ruesch bazı hastaların, terapiye aldığı nevroitik hastalardan farklı olduğunu gözlemlemiş daha sonra bu kişilerin, çoğunluğunun hem hayal gücünden yoksun hem de duygularını sözel ve sembolik olarak ifade etmek konusunda zorluklar yaşadıklarını gözlemlemiştir. Nitekim Ruesch (1948) bu durumu olgunlaşmamış bir kişilik yapısı olarak tanımlamış ve bu hastaların durumunu “çocuksu kişilik” olarak adlandırmıştır. Çünkü bireylerde rastlanılan yüksek bağımlılık oranı, hayal kırıklıklarına bağılı basmakalıp tepkiler ve zayıf yetenekler, olgunlaşmamış yani çocuksu kişilik özellikleridir (Nemiah, 1977: 199). Daha sonraki süreçte Mac Lean psikosomatik hastaların kendi duygularının ifadesinde bilişsel bir sıkıntının var olduğunu iddia etmiş ve bu sıkıntının sebebinin bireylerin beyinde sorun olduğunu yani duygularının hipotalamustan geçemediğini ve amigdalada kaldığını belirtmiştir (Akt., Taylor et al., 1997).

Tüm bu gelişmelerin ardından birçok araştırmacı psikosomatik bozukluklara sahip hastalarla yaptıkları çalışmalarında aleksitimi kavramına ilişkin birtakım özelliklerin farkına varıp inceleseler de (Hoppe and Bogen, 1977; Taylor et al., 1997; Taylor, 2000) aleksitimi kavram olarak ilk kez 1972'de Sifneos tarafından kullanmıştır. Nitekim Sifneos (1973); bazı hastalarda duygusal işlevsellikte göreceli daralmalar, hayal dünyalarında kısıtlılık ve duygularını tarif etmek için uygun kelimeleri bulamama gibi özellikler olduğunu ileri sürmüştür. Akabindeki süreçlerde belirtilen bu özelliklerin biyolojik mi yoksa gelişimsel faktörlere mi bağılı olduğu araştırılmaya başlanmıştır.

Aleksitimi Türkçe'ye “duygular için söz yokluğu”, “duygular için söz yitimi”, “duygulara karşı dilsiz olma”, “duygulara karşı sağır olma”, “duygusal sağırlık” şeklinde çevrilmiştir (Koçak, 2002: 186). Türkiye'de aleksitimi kavramının literatüre girmesini sağlayan ise Dereboy (1990) olmuştur.

6.2. Aleksitimi Tanımı ve Tarihçesi

Duygu teorisyenlerinin çoğu, aleksitimik bireylerin insanların tıpkı duygusal zekâ seviyesi düşük bireylerde olduğu gibi duyguları değerlendirmede, söze dökmeye zorluk yaşadıklarını (Salovey and Mayer, 1990) kabul ederek aleksitiminin

de duyguları tanımada ve tanımlamada zorluk çeken insanları açıklayan bir kişilik özelliği olduğu konusunda mutabık kalmışlardır (Taylor et al., 1997). Bu bağlamda aleksitimi; duyguları tanıma ve tanımlama güçlükleri, işlevsel ve dışa dönük bir düşünme biçimini ve kişilerarası etkileşimlerde duygusal farkındalığın eksilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla aleksitimi, duygusal farkındalık kavramıyla paralelik gösteren bir konu olarak araştırılmaya başlanmıştır (Bar-On, 2006). Bununla birlikte aleksitimi hastalarının duygularını açıklayacak sembolik bir dillerinin olmadığı da araştırmalar arasında yerini almıştır (Sifneos et al., 1977; Sriram et al., 1987).

1977 yılında Freyberger aleksitimi kavramını, birincil ve ikincil aleksitimi şeklinde iki kısma ayırarak bir çalışma yapmıştır. Buna göre; birincil aleksitimi kalıcıdır ve psikosomatik hastalarda bedensel bozuklukların ortaya çıkmasına yatkınlık sağlayan uzun süreli olan kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır. İkincil aleksitimi ise ağır stres altında çalışan, üzüntü sonucu ağır sarsıntı yaşayan, diyalize giren, organ nakli olan, kanserden mustarip, yoğun bakım ünitesinde olan insanlarda ortaya çıkan bir aleksitimi türü olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla ikincil aleksitimi, birincil gibi kalıcı değildir (Freyberger, 1977). Bu ayırım aleksitimi hakkında farklı çalışmaların yapılmasında bir dönüm noktası olmuştur. Nitekim aleksitimi terimi psikanalitik olarak türetilmiş bir kavram olarak ortaya çıksa hatta bilişsel-duygusal bozukluğa atıfta bulunsa da (Heiberg, 1980: 261; Carpender and Addis, 2000: 9) takiben yapılan çalışmalarda bireylerin yaşadıkları bir travma sonrası aşırı stres altında kalan hastalarda da yüksek aleksitimi oranları görüldüğünde psikolojik olarak da önemli bir kavram olduğunun farkına varılmıştır (Fukunishi et al., 1996).

Ayrıca benzer şekilde Lesser de aleksitiminin fiziksel semptomlarla olmakla birlikte, ağır travmalar yaşayanlarda ve uyuşturucu kullananlarda aleksitimi gözlemlendiğini ileri sürmüştür (Lesser, 1985: 690). Tüm bu çalışmalar neticesinde aleksitiminin, zamanla her popülasyonda görülebileceği (Koçak, 2002) ve birçok tıbbi, psikiyatrik hastalığa da eşlik edebileceği fark edilmiştir (Sifneos et al., 1977).

Jackson (1977), aleksitimik özellikleri taşıyan hastaların duygularıyla yüzleşmemek adına sosyal uyumu sağlamak için “yalancı normal” ya da “sözde normal” davrandığını ileri sürmüştür. Böylece özellikle duygularını tarif edemeyen kişilerde kaygı yaratan başka hastalıklar da açığa çıkabildiğinden; hastalarla birlikte çalışmanın olumlu yönde değişiklikler yapılabileceğine yönelik çalışmalar

yapılmıştır (Krystal, 1979: 17). Bu durumda kişilere; aleksitimi tanısının konulmasında ailesinin, iş arkadaşlarının, akrabalarının kişi hakkındaki görüşlerine oldukça önem verilmeye başlanmıştır. Bunun nedeni ise bireyin kendisini tam olarak ifade etmekte zorluk çekmesi ve her zaman bireyin yanında olan insanların onun hakkındaki bilgi ve deneyimleridir (Haviland et al., 2000: 385). Hatta daha sonraki yıllarda aleksitiminin; depresyon, kaygı bozuklukları, madde bağımlılığı, obsesif kompulsif bozukluk, yeme bozuklukları gibi birçok farklı patolojik gruplarda da görüldüğü bulgulanmıştır (Parker et al., 2001: 107; Tolmunen et al., 2011).

Son dönemlerde yapılan araştırmaların çoğunda aleksitimi iyileştirmeyi amaçlayan müdahalelere de vurgu yapılmaktadır. Bunun için de aleksitimik bireylerin dikkatini yönlendirmek de dâhil olmak üzere duygusal farkındalık konularına ağırlık verilmesi üzerinde yoğunlaşmalara yer verilmektedir (Taylor, 2000: 139). Nitekim Dökmen'e (2009) göre bireyin kendisine ait duygularını ve isteklerini fark edip ifade etmesi doğru ve uygun yaşayabilmesi için şarttır. Bu yaşama becerisini geliştirmek isteyen birey duygu ve isteklerini fark edebilirse, içindeki doğal güce ulaşabilmektedir (Batigün ve Büyükşahin, 2008). Benzer şekilde Goleman (1998) da sağlıklı bir yaşamın, duyguların bastırılması ile değil, doğru ve etkili biçimde ifade edilmesi ile sağlanacağı görüşündedir. Bu açıdan bakıldığında, aleksitiminin tanımı, teşhisi ve ilişkili değişkenlerinin belirlenmesi her geçen gün daha çok önem kazanmaktadır (Oktay ve Batigün, 2014).

Taylor'a (2000) göre aleksitimi üzerine yapılan ilk çalışmaların çoğu oldukça aceleyle oluşturulduğundan güvenilirlik ve geçerlilikten yoksundur. Fakat Toronto Aleksitimi Ölçeği'nin geliştirilmesi ve revize edilmesi ile daha güvenilir ve geçerli yöntemler sağlanmıştır (Taylor, 1994; Taylor et al., 1997). Günümüzde aleksitimi, sağlık çalışanları ve hemşireler (Aksoy ve Çoban, 2017; Karaismailoğlu vd., 2021; Yazıcı vd., 2022) gibi belirli meslek gruplarında araştırılan bir kavramdır.

6.3. Aleksitimi Kavramının Kuramsal Temelleri

Aleksitimi kavramının literatürde tanımlanmasıyla birlikte aleksitimik bireylerin özelliklerini anlamak, yorumlamak ve irdelemek için çeşitli yaklaşımlar ortaya konulmuştur.

6.3.1. Psikanalitik Kuramlar

Kuram psikanalizin öncülerinden Sigmund Freud'un çalışmalarına dayanan bir psikoterapi tekniğidir. Bu yöntemle hastaların zihinsel süreçlerinin bilinçdışı unsurları arasındaki bağlantıları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Psikanalitik Kurama göre; duyguların reddinin ve sözel olarak ifade edilmeyişinin nedenini ya sağlıklı ego savunma mekanizması ya da duygusal travmalar oluşturmaktadır. Genel olarak bu alandaki araştırmalarda, unutulmuş çocukluk geçmişi ve erken dönemdeki ruhsal travmaların izi sorgulanmıştır. Nitekim Krystal (1979) aleksitiminin erken çocukluk döneminde yaşananlarla ilişkili olduğunu ve gelişim süresince birtakım negatif ilişkilere ve olaylara bağlı olarak gerileme ya da duygusal sıkışma yaşayabileceğini savunmuştur. Benzer şekilde Heiberg (1980: 261) çocuklukta, ebeveyn tutumlarının aleksitimik özellikleri ortaya çıkarmada etken olabileceğini ifade etmiştir.

İlaveten bu kuram; aleksitimik bireylerde yaratıcı olamama ve hayal kuramama özellikleri erken dönemde yaşanan negatif duygulara ve güvensiz bağlanmaya dayandırılmaktadır. Psikolojik kaygılar, tehlikeye karşı savunma geliştirmedeki dalgalanmalar ve duygusal deneyimle ilgili durumlar aleksitimik kusurların oluşmasında etkili olabilmektedir. Yani bireyler; erken çocukluk döneminde duygusal bozulmaya bağlı olarak ortaya çıkan çatışma ve kaygılara karşı adeta bir savunma mekanizması geliştirmektedir (Taylor et al., 1997).

6.3.2. Bilişsel Kuramlar

Bilişsel Yaklaşım kişinin psikolojik problemlerinin temelinde iç ve dış dünyadan gelen uyarıcıların gerçeklikten uzak ve bozuk bir bilişsel değerlendirmeden geçmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle insanlar dışarıdan gelen her türlü uyarıcıyı algılama ve yorumlama sırasında çarpık ve işlevsiz bilişsel durumların sonucunda birtakım psikolojik problemlerle karşılaşabilmektedir (Koçak, 2002; Şaşıoğlu vd., 2013). Çünkü insanların duyguları ve düşünceleri, anne karnından itibaren gelişmeye başlamaktadır (Fine, 2016). Bu bağlamda bir çocuğun yaşadığı olumsuz deneyimler, olumsuz düşünce ve inançları meydana getirmekte (Taylor, 2000: 135) bu da ilerleyen yaşlarda bazı olaylar karşısında sığ düşüncelerin oluşmasına neden olabilmektedir (Koçak, 2002: 83).

6.3.3. Nörofizyolojik Kuramlar

Nörofizyolojik Yaklaşımı benimseyen uzmanlar, aleksitiminin beynin yarım küreleri arasındaki kopukluk sonucu ortaya çıkan bir durum olduğunu ileri sürmüşlerdir (Pençe, 2000). Yani bu yaklaşımda beyin, duyguya aracılık etmektedir (Larsen et al., 2003). Nitekim 1970’li yıllarda beynin sağ ve sol loblarının araştırılması yeni bir ilgi alanı olmaya başlamıştır. Bu bağlamda beynin sağ yarım küresi alınan hastalarda rüya görme, hayal kurma ve simgeleştirmede yoksunlaşma gözlenmeye başlandığından (Hope, 1977); aleksitiminin de beyin ile duygular arasındaki uyaranların blokesinden kaynaklandığı iddia edilmiştir. Ayrıca Hoppe ve Bogen’nin (1977) kontrol altına alınamayan epilepsileri yüzünden operasyon geçiren 12 hastayla yaptıkları araştırmada, sağ ve sol yarımküre arasındaki kopukluğun kişilerde aşırı kaygıya dayalı psikolojik sıkıntıların ortaya çıktığını tespit etmişlerdir. Taylor (2000) ise aleksitimik belirtiler gösteren bireylerin rüyalarında normal bireylerin rüyalarına göre farklılıklar tespit etmiştir.

6.3.4. Sosyokültürel Kuramlar

Aleksitimi başlangıç olarak Kuzey Amerika ve Batı Avrupa’daki popülasyonlar üzerinde yapılan klinik gözlemlerden ortaya çıktığından bazı araştırmacılar aleksitiminin bir kişilik özelliğinden ziyade sosyal ve kültürel bir olgu olduğunu savunmuşlardır (Pandey et al., 1996: 173). Diğer bir ifadeyle aleksitimi kavramı ilk kez bireylerin duygularını sözel olarak ifade etmenin sağlıklı ve olgunluk belirtisi olarak kabul edildiği Batı kültürlerinde ortaya çıktığından; duyguları daha az kullanmak ve buna binaen duyguları da ifade etmede problem yaşanması önemli bir sorun olarak kabul edilebilmektedir (Koçak, 2002: 187). Fakat bazı toplumlarda insanlar, çocukluklarından itibaren duygularını ifade etmek yerine saklamayı ve baskı altına almayı öğrenmektedirler. Hatta bazı kültürlerde duyguların açıkça ifade edilmesi hiç hoş karşılanmamakta ve dahası bazı dillerde belli duyguları ifade etmek için gerekli kelimeler bile bulunmamaktadır (Epözdemir, 2012: 27). Nitekim bireylerin çocukluk hatta bebeklik döneminde; duygusal ihtiyaçları anlaşılmasız, sıcak bir iletişim kurulmaz, sevgi gösterilmez, duygusal beklentilerine cevap verilmez ise (Goleman, 2003) yetişkin olduğunda da duygusal olarak kendini ifade edememesi gayet normal bir durumdur (Pandey et al., 1996).

6.4. Aleksitimik Bireylerin Özellikleri

Aleksitimi kavramını tanımlama ve yorumlamadaki farklılık, teşhisinin konulmasını da meşakkatli hale getirmiş dolayısıyla araştırmacıları aleksitimik bireylerin özelliklerini araştırmaya sevk etmiştir (Carpender and Addis, 2000). Aleksitiminin göze çarpan klinik özellikleri; duyguları sözlü olarak tam ifade edememe, hayal kurmada kısıtlılık, dış olaylarla yakından bağlantılı konuşma, dünyevi düşünme, duygulardan ziyade fiziksel semptomları tanımlama şeklinde sıralanmaktadır (Lesser, 1985: 690). Nitekim Taylor ve arkadaşları (1991: 155) aleksitimik kişilik özelliklerini, dört ana başlık altında toplamışlardır. Birincisi duyguları tanımada ve tanımlamada güçlük, ikincisi duygusal uyarımda bedensel duyumlarla duyguları ayırt etmekte güçlük, üçüncüsü hayallerde azlık ve sınırlı imgesel süreçler, dördüncüsü ise dışa dönük bilişsel tarzıdır.

Bagby ve arkadaşları (1994) aleksitimik bireylerin özelliklerini; duyguları tanımlamada zorluk, duyguları ifade etmede zorluk, dışsal odaklı düşüncede farklılık olarak üç farklı alt boyutta değerlendirmişlerdir. Duyguları tanımlamada zorluktan kasıt; bir bireyin yaşadığı duyguların sonuçlarını kontrol edebilmesi için önce duygularını fark etmesi ve bunları nasıl ifade edeceğini bilmesi gerekmektedir. Bu tür kişilerin bir duyguyu diğerinden ayırt etmeleri oldukça güçtür (Bagby et al., 1994; Koçak, 2002). Duyguları ifade etmede zorluktan kastedilen; aleksitimikler duyguları sorulduğunda kendilerini karmaşık hissetmektedirler. Bu tür kişiler duygu ve düşünce arasındaki bağlantıyı kurmakta güçlük çekmektedirler (Taylor et al., 1997). Dışsal odaklı düşüncede ise aleksitimik bireyler, yararçı ve mekanik bir tarzda düşünme eğilimindedirler (Bagby et al., 1994). Ayrıca sorunlara kestirme yoldan, somut çözümler üretmektedirler. Dolayısıyla sorunları derinlemesine irdeleme ve nedenlerine inme alışkanlıkları bulunmamaktadır. Bu tutumları yakın ilişkilerinde çıkan sorunları ele alışlarında daha da belirgindir (Sifneos, 1973).

İlaveten aleksitimik olan bireyler buldukları ortama çok kolay adapte olabilmektedirler. Aslında bu uyuma “yalancı normallik” adı verilmektedir ki (Jackson, 1977) bu kişiler dışardan bakıldığında çevresiyle uyum içinde gibi görünürken aslında kendi ruhsal gerçekleriyle uyum içinde değildirler (Dereboy, 1990). Dolayısıyla aleksitimik bireyler, içte var olan duygusal sıkıntılarını bile diğer insanlara aktarmada zayıf kalmaktadırlar. Böylece hem kendi duygusal

deneyimlerinden de yoksun kalmakta hem de kendilerini başkalarının yerine koyup düşünmede sorun yaşamaktadırlar (Taylor et al., 1997).

Aleksitimik bireylerde sert duruş ve duygusal yüz ifadelerinin olmaması gibi özellikler mevcut olabilmektedir (Şaşıoğlu vd., 2013). Böylece başkaları tarafından katı ve duygusuz olarak nitelendirilmektedirler. Aslında bunun sebebi duygularının başkaları tarafından yüzlerinden anlaşılmasının güçlüğüdür. Bu bağlamda aleksitimik özelliklere sahip deneklerde yüzlerden duygu tanınmanın zorluğunu gösteren çalışmalar da yapılmıştır (Jongen et al., 2014: 130).

Aleksitimiye sahip bireyler; zeki olsalar bile zekâlarını duygulardan ve duygusal etkileşimden kaçmak için kullanmaktadırlar (Çeçen, 2015). Ayrıca yapılan bir klinik çalışmada (Frawley and Smith, 2001: 190) aleksitimiklerin çoğu; kendi içlerinde azalan veya artan duygusal deneyimlerinin olmadığını ve hatta herhangi bir duygularının olmadığını söylemektedirler.

6.5. Aleksitimi Hakkında Literatürdeki İlgili Araştırmalar

Dereboy (1990) aleksitimi kavramının tanımlanmasının yanısıra, aleksitiminin klinik ve demografik yönü, etiyojisi, ölçülmesi ve tedavisine ilişkin araştırmalara değinmiştir. Ayrıca Hacettepe Üniversitesi Psikiyatri Anabilim Dalı'nda izlenen hastalarda yapılan çalışmada kavramın duyguların deneyimlenmesindeki bireysel ya da sosyo-kültürel farklılıkların anlaşılmasına yönelik önemli açılımları irdelenmiştir.

Levant ve arkadaşları (2003) aleksitimi literatürünü, cinsiyet farklılıkları için ampirik destek olup olmadığını belirlemek için analiz etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda geleneksel erkeklik ideolojisinin onaylanması ile aleksitimi arasında bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca erkek katılımcıların aleksitimi puanları kadın katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur.

Naghavi ve arkadaşları (2010) aleksitimi ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi vurgulayan deneysel çalışmaları gözden geçirmişlerdir. Ayrıca duygusal zekâ ile aleksitimi arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Ghiabi ve Besharat (2011) duygusal zekâ ile aleksitimi ve kişilerarası sorunlar arasındaki ilişkiyi irdelenmişlerdir. Sonuçlar, duygusal zekânın hem aleksitimi hem de atılganlık, sosyallik, yakınlık ve sorumluluk gibi kişilerarası sorunların farklı yönleri ile olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Rad ve arkadaşları tarafından (2014) İran'da yapılan çalışmada, Ahvaz Shahid Chamran Üniversitesi'ne kayıt yaptıran erkek lisans öğrencileri araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Söz konusu çalışmada aleksitimi düzeyi yüksek öğrencilerin aleksitimi düzeylerini düşürmek ve duygusal sorunlarını iyileştirmek için duygusal zekânın öğretilmesinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Köse (2019) çocuklarda aleksitimi, duygusal zekâ ve sosyal anksiyete arasındaki ilişkinin araştırılmasını amaçlamıştır. Katılımcı olarak Siirt ili Eruh ilçesinde eğitim gören 305 öğrenci seçilmiştir. Çalışmada sadece aleksitiminin duyguları tanıma güçlüğü alt boyutu ile duygusal zekâ düzeyi arasında bir ilişkiye rastlanıldığı bulgulanmıştır.

Taş ve Güneş (2019) tarafından 8 ile 12 yaş aralığına giren 321 çocuk katılımcı ile yapılan çalışmada bilgisayar oyun bağımlılığı, aleksitimi ve sosyal kaygı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yaş, cinsiyet, aleksitimi ve sosyal anksiyetenin, bilgisayar oyun bağımlılığını % 24.1 düzeyinde anlamlı şekilde etkilediği ileri sürülmüştür.

Gençiri (2020) bireylerde sosyal kaygı, duygusal zekâ ve aleksitimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini 122 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışmada aleksitimi ve duygusal zekâ arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve söz konu iki değişken arasında zayıf ve ters yönlü bir ilişki bulgulanmıştır.

Zhang ve arkadaşları (2021) Çin köy doktorlarının tükenmişlik düzeylerinin aleksitimi, kişilik ve işe bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Neticede tükenmişlikteki duyarsızlaşmanın aleksitimiye doğrudan etkileyen ana faktör olduğu bulgulanmıştır.

Aydemir ve Akdoğan (2022) tarafından 134 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, aleksitiminin iş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ve aleksitimi düzeyi arttıkça örgüt içinde iş performansının azaldığı bulgulanmıştır.

Özturan ve arkadaşları (2022) Ordu ilinde görev yapan 252 sağlık çalışanıyla yaptığı çalışmada Covid-19 salgını sırasında kadınların daha fazla travmatik stres düzeylerine sahip olsalar da cinsiyetler arasında aleksitimi düzeyleri açısından farklılık saptanmadığını bulgulanmıştır.

7. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın ilk altı bölümünde duygu, zekâ, duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet, duygusal sağırlık (aleksitimi) kavramlar hakkında kapsamlı açıklamalar yapılmıştır. Çalışmanın yedinci bölümü olan metodoloji bölümünde ise; araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına, istatistiksel analizlere ve kurulan hipotezler doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Verilerin bulguları R-Project ve IBM SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Katılımcılara öncelikle Sosyodemografik Bilgi Formu yöneltilmiştir. Bu formla katılımcıların çalıştıkları kurumların yapısı, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları, eğitim düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir. Akabinde katılımcılara Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ), Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20) ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) ölçekleri yöneltilmiştir. Ölçeklerde toplam 73 ifade bulunmaktadır. Neticede çalışmaya katılan bankacılar Sosyodemografik Bilgi Formu ile beraber toplam 81 soruya yanıt vermiştir.

Çalışmanın problemini banka çalışanlarının duygusal zekâ seviyeleri ile toplumsal cinsiyet algıları ve aleksitimi düzeyleri arasında etkileşim olduğu düşüncesi oluşturduğundan bu bağlamda 49 hipotez kurularak; demografik analiz, faktör analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi, fark analizi, korelasyon, regresyon analizi yapılmıştır.

7.1. Araştırmanın Amacı ve Özgünlüğü

Bankalar hem bedeni hem ruhi anlamda emek tasarrufu yüksek olan bir faaliyet alanlarıdır. Bu nedenle araştırma banka çalışanlarından oluşmaktadır. Bu bağlamda çalışmada özel ve kamu sektöründe çalışan kadın ve erkek banka personelinin; duygusal zekâ seviyelerinin, toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırlık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğu tespit edilmek istenmiştir. Aynı zamanda çalışanların toplumsal cinsiyet algıları ile duygusal sağırlık seviyeleri arasındaki etkileşimlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın bir diğer amacı ise duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırlık değişkenlerinin; çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

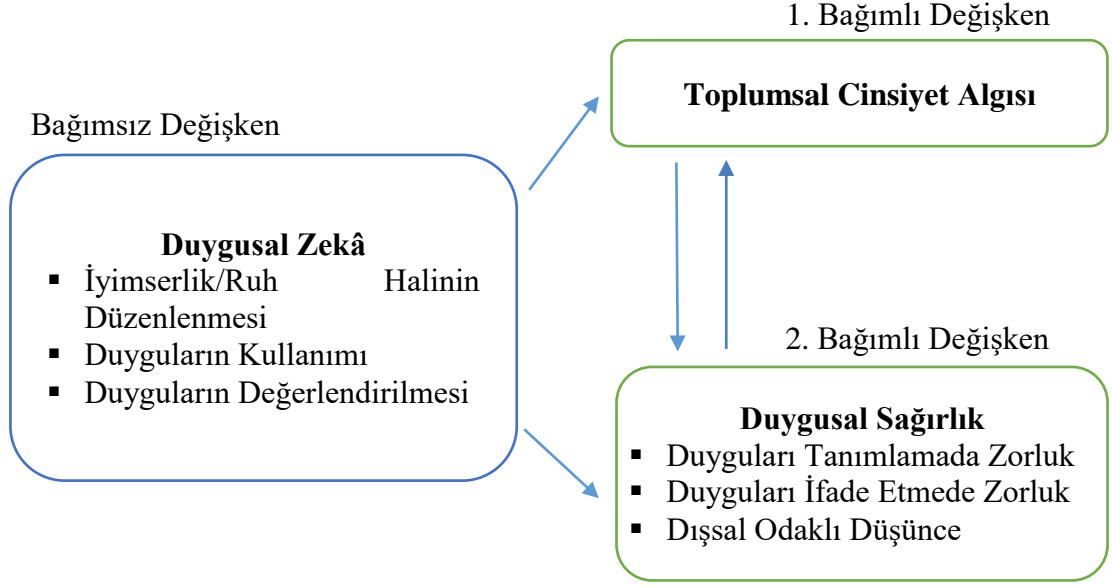
Çalışmanın özgünlüğü açısından bakıldığında; duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve duygusal sağrlık değişkenlerin üçünün birarada yapısal bir modele dahil edildiği ulusal ve uluslararası başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İlaveten ulusal alan yazında duygusal zekâ ve aleksitimi (duygusal sağrlık) arasındaki etkileşimi sadece bankacılar özelinde inceleyen bilinen ilk çalışmadır. Dolayısıyla ulusal tez taramalarına göre işletme alanında aleksitimi konusunun ele alındığı ilk araştırmadır. Ayrıca yerli veya yabancı alanyazın incelendiğinde normal popülasyonda yapılan aleksitimi hakkındaki çalışmaların daha çok çocuklar (Köse, 2019), ergenler (Taş ve Güneş, 2019), üniversite öğrencileri (Rad et.al., 2014; Ergün, 2015; Gençiri, 2020), sağrlık personeli (Aksoy ve Çoban, 2017; Zhang et.al., 2021; Özturan vd., 2022; Yazıcı vd., 2022) gibi örneklerle yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmanın örneklemini sadece bankacılardan seçilmiştir. Bu bağlamda klinik olmayan vakalarda yapılan çalışmalar arasında olması açısından da önem taşımaktadır.

7.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 2021 yılında Samsun il ve ilçelerinde kamu ve özel bankalarında çalışan kadın ve erkekler arasında yapılmıştır. Çalışanların duygusal zekâ seviyesi, toplumsal cinsiyet algısı ve aleksitimik düzeyleri ilişkilendirilip diğer olası ilişkilerin ele alınmaması bu araştırmanın sınırlılıklarındandır. Ayrıca duygusal zekâ seviyesi, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağrlık düzeyi çalışmada kullanılan ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Bu bağlamda araştırmada ulaşılan bulgular, kullanılan veri toplama araçlarıyla elde edilen verilerle sınırlıdır. Ayrıca veri toplama aracı olarak anket kullanıldığından ve veri toplama araçları öz bildirime bağlı olan ölçekler olduğundan, anketi dolduran bireylerin algıları ve vermiş oldukları cevapların doğrulukları araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

7.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Literatüre özgün bilgiler kazandırmak noktasından hareketle araştırmaya yön vermek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, hipotezler hakkında doğru bilgiler elde edebilmek amacıyla teorik bir model geliştirilmiştir. Buna göre çalışmada banka çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin aleksitimik seviyelerini ve toplumsal cinsiyet algılarını “etkileyeceği” öngörüsünden hareket edilmiştir.



Şekil 7.1. Araştırma modeli

Bu tez kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H₁: Çalışanların duygusal zekâlarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{1a}: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{1b}: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{1c}: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₂: Çalışanların duygusal zekâlarının duygusal sağırlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2a}: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2b}: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2c}: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2d}: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2e}: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2f}: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2g}: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2h}: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{2i}: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₃: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygusal sağrlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{3a}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{3b}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{3c}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₄: Çalışanların duygusal sağrlık seviyelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{4a}: Çalışanların duygularını tanımlamada zorlanmalarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{4b}: Çalışanların duygularını ifade etmede zorlanmalarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H_{4c}: Çalışanların dışsal odaklı düşüncelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₅: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{5a}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H_{5b}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5c}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5d}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5e}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5f}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5g}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{5h}: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{6a}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H_{6b}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{6c}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{6d}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{6e}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{6f}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{6g}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{6h}: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H₇: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{7a}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H_{7b}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{7c}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{7d}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{7e}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{7f}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{7g}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{7h}: Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

7.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2021 yılında Samsun il ve ilçelerinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarının kadın-erkek tüm çalışanları oluşturmaktadır. Samsun'da toplam 2523 banka çalışanı bulunmaktadır (TBB, 2021). Samsun'da bankacılık sektöründe istihdam edilen kişi sayısının 81 il ile mukayese edildiğinde oldukça fazla olduğu; İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli, Antalya, Bursa, Adana ve Konya illerinden hemen sonra 9. sırada geldiği görülmektedir (TBB, 2021).

Tablo 7.1. Araştırmanın örneklemini oluşturan bankalar

Samsun'da Yer Alan Bankalar	Samsun ve Tüm İlçeler Toplam Şube Sayısı	Atakum	İlkadım	Canik	Havza	Bafra	Çarşamba	Tekkeköy
TC.Ziraat Bankası	26	3	6	1	1	2	1	2
T. Halk Bankası	16	1	5	1	1	1	1	1
T. İş Bankası	14	1	6	1	1	1	1	0
Denizbank	11	2	2	1	1	1	1	1
T. Vakıflar Bankası	12	1	4	1	0	1	1	1
Yapı ve Kredi Bankası	12	2	4	1	0	1	1	1
T. Garanti Bankası	9	1	4	1	0	1	1	1
Akbank T.A.Ş.	9	2	3	1	0	1	1	1
QNB Finansbank	6	0	4	0	0	1	0	1
TEB	6	1	2	1	0	1	1	0
Şekerbank T.A.Ş.	5	0	2	0	0	1	1	0
ING Bank	1	0	1	0	0	0	0	0
Anadolubank	1	0	1	0	0	0	0	0
İller Bankası	1	1	0	0	0	0	0	0
ICBC Turkey Bank	1	0	1	0	0	0	0	0
Odea Bank	1	0	1	0	0	0	0	0
Alternatifbank	1	0	1	0	0	0	0	0
Toplam	132	15	47	9	4	12	10	9

Kaynak: TBB (2021)

Samsun il ve ilçelerinde mevduat, kalkınma ve yatırım banka sayısı 17, şube sayısı 132 olup anket için seçilen ilçelerdeki şube sayıları tablo 7.1'de gösterilmiştir. Ayrıca Türkiye Bankalar Birliği 2021 verilerine göre Samsun'da toplam 2523 banka çalışması bulunmaktadır (TBB, 2021). Çalışma %95 güven aralığında yapılmış, alfa = 0,05 ve yanılma payı (d) = ± 4 olmak üzere n = 485 olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırma için minimum 485 olması gereken örneklem sayısına ulaşabilmek için il ve seçilen ilçelerde faaliyet gösteren hemen her şubeye gidilerek anket yapılmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi gerektiği göz önünde bulundurulduğundan mümkün olduğunca titiz çalışılmış seçilen her bankaya ve şubeye bizzat ziyaret gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda coğrafi konumları ve şube sayıları dikkate alınarak Atakum (12), İlkadım (43), Canik (9), Bafra (11), Çarşamba (8), Tekkeköy (7), Havza (2) olmak üzere toplam 7 ilçeye gidilmiştir. Dolayısıyla 132 banka şubesinden

92 tanesine ziyaret gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması için saha çalışması 08.04.2021 ve 25.08.2021 tarihleri arasında yaklaşık 5 ayda tamamlanmıştır.

Şubede müdür ve personelle yapılan görüşmeler sırasında hem sözlü hem yazılı bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın aksamaması adına anket sorularının tümü Google Drive sürümü üzerinden de yüklenmiş ve anketi manuel olarak kağıt üzerinde yanıtlamak istemeyen banka çalışanlarının e-posta hesaplarına ilgili anket linki gönderilmiştir. Böylece çalışanlara anketi çevrimiçi olarak daha pratik cevaplama tercihi de sunulmuştur.

Neticede bankacıların 175'i çevrimiçi ve 348'i manuel toplam 523 tanesinden geri dönüş sağlanmıştır. Elden verilen formlardan 12 tanesi eksik veya hatalı olduğundan geçersiz kabul edilmiş, araştırmaya dâhil edilmemiştir. Dolayısıyla araştırma grubu (örnekleme) 263 kadın (% 51,5) ve 248 erkek (% 48,5) olmak üzere toplam 511 bankacıdan oluşmuştur.

Çalışmanın daha hızlı ve sağlıklı yürütülebilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü Makamı ve Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır. Ancak dünyayı ve Türkiye'yi etkisi altına alan Covid-19 pandemisinden dolayı sokağa çıkma yasakları, birtakım kısıtlamalar ve olağandışı tedbirler dönemine denk gelen veri toplama sürecinde yeterli veriye ulaşılsa da birtakım meselelerle karşılaşmıştır:

- Banka şubelerinin mesai saatleri 09⁰⁰-17⁰⁰'den 10⁰⁰-16⁰⁰'ya çekilmiştir.
- Pandemi dolayısıyla şubelere müşterilerin tek tek içeri alınması; şube önlerindeki bekleme süresinin artmasına ve günlük ziyaret hızının düşmesine neden olmuştur.
- Şubeye girildiğinde müdürle görüşme yapmak için mutlaka güvenlik görevlisine konu hakkında açıklama yapılmıştır.
- Şube müdüründen olumlu yanıt alınması durumunda, personele yeniden açıklama yapılmıştır.
- Anketler, çalışanlara mesai saatleri içinde teslim edilmiş ancak yoğun olduklarından yanıtlar aynı gün geri teslim alın(a)mamıştır.
- Katılımcılara verilen anketleri toplamak için belirli bir gün tayin edilmiş, aynı şube ve kişiler yeniden ziyaret edilmiştir. Dolayısıyla aynı şubeye en az iki en fazla dört kez gidilmiştir.

- Kısıtlama döneminde şubede istihdam edilen banka görevlileri 7 ile 15 gün arasında dönüşümlü olarak evden çalışmaya başladığından, anket yapmayı kabul edenlerin bazılarının evrağını teslim almak için 15 gün beklenmiştir.
- Çalışmaya destek olmayacağını söyleyen şube müdürlerinin bağlı olduğu şube personeli de çoğunlukla çekimser davranmıştır. Dolayısıyla anketlerin şube personeline dağıtılması şube müdürlerinin inisiyatifine bağlı ilerlemiştir.
- Bazı şube yöneticileri Rektörlük Makamı izin belgesi ve Etik Kurul onayına rağmen kendi bankalarının Genel Müdürlüklerinin hukuk birimlerinden de kendilerinin bizzat özel izin almalarının şart olduğunu ileri sürmüştür. Fakat daha sonra Genel Müdürlüklerinin bu konuda izin vermediğini dile getirerek anketi yapmayı reddetmişlerdir.
- Bu bağlamda anket çalışmasının hızlı ve aktif yürütülmesi için bankaların Genel Müdürlüklerine tek tek telefon ve e-mail yoluyla konu hakkında detaylı bilgi verilerek, destek istenmiş fakat bu teşebbüslerin tamamından menfi yanıt alınmıştır.
- Daha sonra Samsun ili içinde var olan bazı bankaların Bölge Müdürlükleri bizzat ziyaret edilerek, çalışmayla ilgili şubelere sadece bilgi aktarımı konusunda destek talebinde bulunulmuştur. Ancak bir kamu bankası haricinde diğerleri talebi reddetmiştir.

7.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmada geniş bir örneklem grubundan sistematik olarak bilgi toplanacağından survey araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Ayrıca bu yöntemin yoğun bir tempo ile çalışan banka çalışanlarından bilgi toplamada daha pratik, hızlı ve avantajlı olacağı düşünülmüştür. Survey yönteminin veri toplama tekniklerinde araç olarak geniş bir örneklemden yararlanarak hipotezleri analiz etmek ve birtakım istatistiksel yöntemler ile hesaplamalar yapmak suretiyle çok sayıda değişken hakkında bilgi toplayabilmek amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, katılımcılara hitaben yazılmış araştırmayı kısaca açıklayan bir ön bilgilendirme metni ile başlamaktadır.

Yapılan bu araştırmada katılımcılara cevaplamaları için Bilgilendirilmiş Onam Formu, katılımcıların kişisel bilgilerini elde edebilmek amacıyla hazırlanmış Sosyodemografik Bilgi Formu, duygusal zekâ düzeylerini belirleyebilmek için

Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ), toplumsal cinsiyet algılarını ölçmek için Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ), aleksitimik (duygusal sağırlık) özelliğe sahip olup olmadıklarını değerlendirmek için Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20) uygulanmıştır. Aşağıdaki bölümlerde bu ölçeklerle ilgili bilgilere etraflıca yer verilmektedir.

7.5.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Araştırmaya katılan bankacıların sosyodemografik özelliklerini saptamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış bir ankettir. Sosyodemografik bilgi formunda işgörelere sırayla çalıştıkları kurumların özel mi kamu mu olduğu, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları ve eğitim düzeyleri hakkında olmak üzere toplam 8 soru yöneltilmiştir.

7.5.2. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği

Duygusal Zekâ Ölçeği, Mayer ve Salovey'in 1990 tarihinde yapmış olduğu çalışmanın modelinden alınmıştır. Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim (1998) tarafından geliştirilen ölçeği Austin, Saklofske, Huang ve McKenney (2004) 41 madde olarak yeniden düzenleyerek ölçeğe Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği adını vermişlerdir. Ölçeğin ilk versiyonunda mevcut olan bazı maddeler tersine çevrilmiş ve bazı yeni maddeler ölçeğe eklenmiştir. Ters yönlü (reverse) maddeler 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 34, 35, 39, 40, 41'dir.

2011 yılında ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve Türkçe uyarlanması Tatar, Saltukoğlu ve Tok tarafından yapılmıştır. Ölçek, 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5'li Likert tipi cevaplama seçeneği ile uygulanmıştır. Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında faktör yükü çeşitli nedenlerle bozuk çıkan 13 ifade (1, 3, 5, 11, 13, 14, 16, 19, 20, 24, 25, 27 ve 32) çıkarılmış ve ölçek 28 ifadeye düşürülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada 28 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ayrıca ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır.

- **İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi:** Bu faktör bireylerin kendi ruhsal yapısındaki olumlu bakış açılarını ve beklentilerini içermektedir. Bu boyut bireyin kendi ve başkalarının duyguları üzerinde pozitif düzenlemeler yapabilmesi ile ilgilidir. Bu ölçek kapsamında "İyimserlik / Ruh Halinin

Düzenlenmesi” değişkenini ölçmeyi amaçlayan sorular toplam 12 ifadeden oluşmaktadır.

- **Duyguların Kullanımı:** Bu boyut yeni fikirler üretmek, yeni fikirleri değerlendirmek, yeni tutumlara sahip olmak ve duyguların problem çözümünde kullanılması için gereken koşulları duyguları kullanarak sağlamak amacını içermektedir. Duyguların kullanımında, duyguların olumlu kullanımı kastedilmektedir. Bu ölçek kapsamında “Duyguların Kullanımı” değişkenini ölçmeyi amaçlayan sorular toplam 6 ifadeden meydana gelmektedir.
- **Duyguların Değerlendirilmesi:** Bireylerin kendi ve başkalarının yaşadıkları duygulara dair farkındalıklarını, algılarını, anlayışlarını ve ifade edebilmelerini içermektedir. Bu ölçek kapsamında “Duyguların Değerlendirilmesi” değişkenini ölçmeyi amaçlayan sorular toplam 10 ifadeden oluşmaktadır.

7.5.3. Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20)

Aleksitimi kavramının özünü, kişinin duygularını tanımlama ve başkalarına ifade etmede yaşadığı güçlükler oluşturmaktadır (Sifneos, 1973). Dolayısıyla aleksitimi ölçeğinin geçerli olması demek, bu ölçekte yüksek puan alan kimselerin, kendi duyguları hakkında daha az konuşması ya da duygularını ayırt edememesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda ölçeğin ilk formu Taylor, Ryan ve Bagby tarafından 1985 yılında aleksitimi düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen 26 maddelik bir ölçme aracıdır. Daha sonra Bagby, Parker ve Taylor (1994) Toronto Aleksitimi Ölçeği’ni (TAÖ-20) toplam 20 maddeden oluşan, 1-5 arası puanlanan Likert tipi bir kendini değerlendirme ölçeği halinde geliştirmişlerdir.

Ölçekte bireyden her madde için “Hiçbir Zaman”, “Nadiren”, “Bazen”, “Sık Sık” ve “Her Zaman” seçeneklerinden en uygununu işaretlemesi istenmektedir. Ters yönlü (reverse) maddeleri 4, 5, 10, 18 ve 19’dur.

Söz konusu ölçek Güleç, Köse, Çitak, Evren, Borckardt ve Sayar tarafından 2009 yılında Türkçe’ye uyarlanıp, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Orijinalinde olduğu gibi 3 alt boyutu olan ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert şeklindedir ve puanlaması orijinalindeki gibidir. Ölçekte yüksek puanlar yüksek aleksitimik seviyeyi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle puan yükseldikçe

aleksitimik seviye de yükselmektedir. Bu bağlamda 51'in altındaki değerler normal, 51-61 arası sınırda aleksitimik, 61 ve üzerinde puan alan kişiler ise aleksitimik olarak kabul edilmektedir. Ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır.

- ***Duyguları Tanımlamada Zorluk:*** Bireyin yaşadığı bir duyguyu diğerlerinden ayırt etmesi anlamına gelmektedir. Aleksitimik düzeyi yükseldikçe bireyler, duyguları konusunda kendilerini daha karmaşık hissederler. Bu değişkeni ölçmeyi amaçlayan toplam 1, 3, 6, 7, 9, 13, 14 olmak üzere toplam 7 madde bulunmaktadır.
- ***Duyguları İfade Etmede Zorluk:*** Bireyin kendi içinde hissettiği duyguları sözel veya başka bir yöntemle ifade edebilme yeteneğidir. Bu alt boyutu ölçmeyi amaçlayan 2, 4, 11, 12, 17 olmak üzere toplam 5 madde bulunmaktadır.
- ***Dışsal Odaklı Düşünce:*** Bireylerin mekanik tarzda düşünmesini, bulunduğu ortama kolay uyum sağlamasını, karşılaştığı sorunlara kalıcı olmasa bile somut çözümler bulmasını kapsamaktadır. Ölçekte dışsal odaklı düşünceyi ölçmeyi amaçlayan 5, 8, 10, 15, 16, 18, 19, 20 olmak üzere toplam 8 madde yer almaktadır.

7.5.4. Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği

Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) özellikle yetişkinlere uygulanabilecek şekilde geliştirilmiş bir ölçek olup, bireylerin değişik alanlara ilişkin toplumsal cinsiyet rollerini nasıl algıladıklarıyla ilgili tutumlarını ölçme özelliğine sahip bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,87 olarak bulunmuştur. Geliştirilen bu ölçekte toplam 25 madde yer almaktadır. Beşli Likert tipi bir ölçeğin maddeleri, 10'u olumlu, 15'i olumsuz olarak yazılmıştır. Ölçekte, katılımcıların her bir maddeyi “Tamamen Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Kararsızım” (3), “Katılmıyorum” (2) ve “Tamamen Katılmıyorum” (1) olmak üzere derecelendirmesi istenmektedir.

Ölçekte 2, 4, 6, 9, 10, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24 ve 25 numaralı maddeler tersine çevrilerek toplam puan bulunmaktadır. Buna göre ölçekten alınabilecek en düşük puan 25 iken, alınabilecek en yüksek puan ise 125'tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar eşitlikçi toplumsal cinsiyet algısına işaret etmektedir.

7.6. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Bu bölümde geliştirilen model ve ileri sürülen hipotezlerin test edilmesine yönelik istatistiksel analizlere ve testlerin sonuç ve bulgularına yer verilmiştir. Geçerliliği ve güvenilirliği daha önce yapılmış çok sayıda başka çalışmalarla kanıtlanmış beş (5) basamaklı Likert tipi ölçeklerden yararlanarak oluşturulan 8'i demografik olmak üzere toplam 81 sorudan (ifadeden) elde edilen veriler R-Project ve IBM SPSS 22 paket programıyla değerlendirilmiştir.

Araştırmada duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeklerine ait istatistiksel analiz sonuçları paylaşılmıştır. Tez kapsamında duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeklerinin genel ve alt boyut ortalama skor puanları alınmış ve analizler bu skor puanları üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analiz aşamasında duygusal zekâ (DZ), duygusal zekânın alt boyutları olan iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi (İRHD), duyguların kullanımı (DK) ve duyguların değerlendirilmesi (DD); duygusal sağırlık (DS), duygusal sağırlığın alt boyutları olan duyguları tanımlamada zorluk (DTZ), duyguları ifade etmede zorluk (DİEZ) ve dışsal odaklı düşünce (DOD) ile toplumsal cinsiyet algısı (TCA) puanları kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurularak uygulanmıştır:

- Anketi cevaplayanların demografik bulgularını incelemek için frekans analizleri uygulanmıştır.
- Daha önce başka çalışmalarda güvenilirlik-geçerlilik çalışması yapılmış olan ölçeklerin geçerliliklerini değerlendirmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.
- Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini değerlendirmek için Cronbach Alfa analizi uygulanmıştır. Her ölçek ve alt boyutları için Cronbach Alfa katsayıları (Alfa) hesaplanmıştır.
- Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla normallik testi yapılmış, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir.
- Araştırmada kullanılan değişkenlerin çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere fark analizleri yapılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın veri seti normal dağılım gösterdiği

için iki bağımsız grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi yapılırken ikiden çok bağımsız grup karşılaştırmalarında Anova testi kullanılmıştır. Daha sonra karşılaştırmada çıkan farklar post hoc testi ile incelenmiştir.

- Veriler normal dağıldığı için değişkenler ve alt boyutları arasındaki korelasyon, Pearson korelasyon katsayısı ile analiz edilmiştir.
- Toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırlık üzerinde etkisi olduğu düşünülen duygusal zekâ için oluşturulan hipotez testlerinde çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizlerinde standardize ve standardize olmayan beta katsayıları (B), katsayıların standart hataları (SH(B)), F-istatistikleri, ham ve düzeltilmiş belirtme katsayıları (R^2) verilmiştir.
- Hipotez testlerine aritmetik ortalama (Ort.), standart sapma (SS), medyan (Med), minimum (Min) ve maksimum (Max) gibi tanımlayıcı istatistikler de dâhil edilmiştir.
- Analiz sürecinde önce kullanılan “Duygusal Zekâ”, “Duygusal Sağırlık” ve “Toplumsal Cinsiyet Algısı” ölçeklerinin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Her bir ana ölçek ve alt ölçeklerin ayrı ayrı Cronbach’s alfa katsayılarına bakılmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu görülmüştür.
- Daha önceden güvenirlik-geçerlilik çalışması yapılmış olan ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi ile kontrolleri yapılmış ve ölçeklerin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ölçek çalışmasında kullanılan örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür ($KMO > 0,7$). Ayrıca ölçeklerde yer alan maddeler arasında önemli bir ilişkinin olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir (Bartlett’s Test of Sphericity, $p < 0,05$).
- Araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan duygusal zekânın bağımlı değişkenler olan toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırlık üzerindeki etkilerini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.
- Neticede verilerin analizinde sırasıyla; katılımcıların demografik özelliklerine ait frekans tabloları, faktör analizleri, güvenirlik testleri, normallik testleri, fark analizleri, değişkenlerin ortalamaları ve standart

sapmalarını da içeren korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik regresyon analizlerine yer verilmiştir.

- Çalışmada hata payı % 5 olarak alınmış, analizler R-Project ve IBM SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

7.6.1. Demografik Analizler

Araştırma kapsamında toplam 511 banka çalışanının yanıtları kullanılmıştır. Örneklem grubunun demografik değişkenleri kapsamında istatistiksel dağılımına bakılmıştır. Aşağıdaki tablolarda katılımcıların, demografik bulgularına yönelik frekans analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 7.2. Örneklem grubunun banka yapısı değişkenine göre dağılımları

Banka Yapısı	Frekans	%
Kamu	215	42,1
Özel	296	57,9
Toplam	511	100.0

Tablo 7.2’de görüldüğü üzere katılımcıların banka yapısına göre dağılımı incelendiğinde katılımcı banka çalışanlarının % 42,1’inin kamu ve % 57,9’unun ise özel banka çalışanı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7.3. Örneklem grubunun mesleki deneyim değişkenine göre dağılımları

Mesleki Deneyim	Frekans	%
0-5 yıl	41	8
6-10 yıl	130	25,4
11-15 yıl	190	37,2
16 yıl ve üzeri	150	29,4
Toplam	511	100.0

Tablo 7.3’de katılımcıların % 8’inin 0-5 yıl, % 25,4’ünün 6-10 yıl, % 37,2’sinin 11-15 yıl ve % 29,4’ünün ise 16 yıl ve üzeri bir mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7.4. Örneklem grubunun pozisyon (idari görev) değişkenine göre dağılımları

İdari Görev	Frekans	%
Evet	214	41,9
Hayır	297	58,1
Toplam	511	100.0

Tablo 7.4'e göre banka çalışanlarının % 41,9'u yönetici pozisyonunda iken % 58,1'in yönetici pozisyonunda olmadığı görülmektedir.

Tablo 7.5. Örneklem grubunun cinsiyet değişkenine göre dağılımları

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	248	48,5
Kadın	263	51,5
Toplam	511	100.0

Tablo 7.5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan banka çalışanlarının % 48,50'si erkek, % 51,50'si ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 7.6. Örneklem grubunun yaş değişkenine göre dağılımları

Yaş	Frekans	%
18-29	34	6,7
30-39	287	56,2
40-49	159	31,1
50-59	31	6,1
Toplam	511	100.0

Tablo 7.6'da katılımcıların % 6,7'sinin 18-29, % 56,2'sinin 30-39, % 31,1'inin 40-49 ve % 6,1'inin ise 50-59 yaş grubunda olduğu görülmektedir. 511 kişiden 287 kişinin 30-39 yaşlarında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7.7. Örneklem grubunun medeni durum değişkenine göre dağılımları

Medeni Durum	Frekans	%
Bekâr	99	19,4
Evli	412	80,6
Toplam	511	100.0

Tablo 7.7'ye göre katılımcı banka görevlilerinin % 19,4'ü bekârken % 80,6'sı evlidir.

Tablo 7.8. Örneklem grubunun çocuk sayısı değişkenine göre dağılımları

Çocuk Sayısı	Frekans	%
Yok	124	24,3
1	198	38,7
2	161	31,5
3+	28	5,5
Toplam	511	100.0

Tablo 7.8’de görüldüğü üzere banka çalışanlarının % 24,3’ü çocuk sahibi değilken, % 38,7’sinin 1, % 31,5’inin 2 ve % 5,5’inin ise 3 ve daha fazla çocuğu bulunmaktadır.

Tablo 7.9. Örneklem grubunun eğitim düzeyi değişkenine göre dağılımları

Eğitim Düzeyi	Frekans	%
Lise	48	9,4
Önlisans	38	7,4
Lisans	368	72
Lisansüstü	57	11,2
Toplam	511	100.0

Tablo 7.9’a göre katılımcıların % 9,4’ü lise, % 7,4’ü önlisans, % 72’si lisans ve % 11,2’si ise lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanlardan oluşmaktadır.

7.6.2. Faktör Analizleri

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni veya ifadeyi bir araya getirerek, az sayıda anlamlı yeni değişkenler bulmayı ve keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2002: 472). Ayrıca faktör analizinde amaç, verilerin daha yönetilebilir hale getirilmesidir (Güçlü, 2020: 242).

Bu bağlamda aşağıda bağımlı ve bağımsız değişkenlere yönelik ayrı ayrı yapılan faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir. Bağımsız değişken olan duygusal zekâ (DZ) ve duygusal zekânın alt boyutları olan iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi (İRHD), duyguların kullanımı (DK) ve duyguların değerlendirilmesine (DD) faktör analizi uygulanmıştır. Aynı şekilde bağımlı değişken olan toplumsal cinsiyet algısı (TCA), duygusal sağırlık (DS) ve duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk (DTZ), duyguları ifade etmede zorluk (DİEZ) ve dışsal odaklı düşünce (DOD) şeklinde isimlendirilen alt boyutlarının da ayrı ayrı faktör analizleri yapılmıştır. Buna göre herhangi bir ifadenin belirli bir faktöre boyutlanabilmesinde

ilgili faktörün minimum 0,500 düzeyinde bir değere (yüke) sahip olması ve faktör sayısının belirlenmesinde özdeğeri 1'den büyük olanların göz önünde bulundurulması tercih edilmiştir. Ayrıca aynı boyut içinde yer alan, başka boyutlara bindirme yapan ve faktör yükü düşük çıkan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır (Yaşlıoğlu, 2017: 76). Dolayısıyla ankette yer alan 73 ifadeden 10'u (Duygusal Zekâ Ölçeğinden 4, Toronto Aleksitimi Ölçeğinden 3 ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinden 3 ifade) elenmiş ve geriye kalan 63 soruya tekrar faktör analizi yapılmış ve anlamlı bir faktör yapısı elde edilebilmiştir.

7.6.2.1. Duygusal Zekânın Faktör Analizi

Duygusal Zekâ Ölçeği'nin faktör analizine uygun olup olmadığını görmek amacıyla öncelikle KMO örneklem yeterliliği ve Bartlett'in küresellik testi sonuçlarına bakılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ,869 olarak tespit edilmesi örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları ise elde edilen χ^2 (ki kare) değerinin anlamlı ve kabul edilebilir bir düzeyde ($\chi^2=3766,456$; $p<0,05$) olduğunu göstermektedir. Daha sonra ölçeğe Kaiser normalizasyonu rotasyonuyla faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi üçlü bir faktör yapısına ulaşılmıştır. Söz konusu ölçeğin açıklanan toplam varyansı % 57,753 çıkmıştır. Duygusal Zekâ Ölçeğinin ilk boyutu iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi olup toplam varyansın % 28,093'ünü, ikinci boyut olan duyguların kullanımı % 19,506'sını ve üçüncü boyut olan duyguların değerlendirilmesi ise % 10,154'ünü açıklamaktadır. Başlangıçta orijinal Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe versiyonundaki 28 ifadenin tamamı faktör analizine tabi tutulmuş ama beklenen faktör yüklerine ulaşılamamıştır. Bu nedenle faktör yükü düşük çıkan 4 ifade anket formundan çıkarılıp, kalan 24 ifade tekrar faktör analizine tabi tutulmuştur. Duygusal Zekâ Ölçeğinin iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi alt boyutundan "*Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.*" ve "*Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.*" ifadeleri; duyguların kullanılması alt boyutundan "*Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırır.*" ifadesi ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutundan ise "*Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.*" ifadesi çıkarılmıştır. Böylece duygusal zekâ ile ilgili güçlü bir faktör yükü elde edilebilmiştir.

Tablo 7.10. Duygusal zekâ ile ilgili faktör analizi

İFADELER	FAKTÖRLER	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1. Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.		,651		
2. Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.		,607		
3. <i>Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem. R*</i>				
4. Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.*				
5. Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.		,687		
6. Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.		,691		
7. Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.		,706		
8. İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.		,744		
9. Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.		,563		
10. <i>Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım. R</i>		,557		
11. İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.		,726		
12. İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.		,725		
13. <i>Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem. R</i>			,700	
14. Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.			,605	
15. <i>Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur. R</i>			,710	
16. <i>Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırır. R*</i>				
17. <i>Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım. R</i>			,676	
18. <i>Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur. R</i>			,687	
19. <i>Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım. R</i>				,505
20. <i>Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam. R</i>				,600
21. <i>Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım. R</i>				,624
22. <i>İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam. R</i>				,628
23. <i>İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler. R</i>				,575
24. Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.				,650
25. Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.*				
26. <i>Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım. R</i>				,629
27. <i>İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur. R</i>				,666
28. <i>Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım. R</i>				,626
Açıklanan Toplam Varyans: 57,753				
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçeği: ,869				
Bartlett'in Küresellik Testi (Yaklaşık Ki-Kare): 3766,456				
Sig.: ,000				

* Ölçekten çıkarılan ifade

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Döndürme Metodu: Kaiser Normalizasyonu ile Oblimin.

Tablo 7.10’da faktör yüklerinin ,505 ile ,744 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bağlamda “*İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.*” şeklindeki ifadenin ,744 değeri ile en güçlü faktör yüküne, “*Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.*” ifadesinin ise ,505 değeri ile en zayıf (düşük) faktör yüküne sahip olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla bu durum, duygusal zekâyı ölçmek için kullanılan ifadelerin bir bütünlük arz ettiğini, ifadelerin diğer ifadelerle ortak bir varyansı paylaştığını ve değişkenlere beklenildiği gibi yüklenildiğini göstermektedir.

7.6.2.2. Duygusal Sağırlığın (Aleksitiminin) Faktör Analizi

Duygusal Sağırlık Ölçeği’nin Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ,861 olarak tespit edilmesi örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları ise elde edilen χ^2 (ki kare) değerinin anlamlı ve kabul edilebilir bir düzeyde ($\chi^2=1836,077$; $p<0,05$) olduğunu göstermektedir. Daha sonra ölçeğe Kaiser normalizasyonu rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi üçlü bir faktör yapısına ulaşılmıştır.

Duygusal Sağırlık Ölçeği’nin ilk boyutu duyguları tanımada zorluk olup toplam varyansın % 31,798’ini, ikinci boyut olan duyguları ifadede zorluk toplam varyansın % 15,887’sini ve üçüncü boyut olan dışsal odaklı düşünme ise % 12,971’ini açıklamaktadır. Duygusal Sağırlık Ölçeği’nin dışsal odaklı düşünce alt boyutundan duyguları tanımlamada zorluk alt boyutundan olan “*Sorunları yalnızca tanımlamaktansa onları çözümlmeyi yeğlerim.*”, “*Neden öyle sonuçlandığını anlamaya çalışmaksızın, işleri olurlarına bırakmayı yeğlerim.*” ifadeleri ile 20. maddedeki “*Film ya da tiyatro oyunlarında gizli anlamlar aramak, onlardan alınacak hazzı artırır.*” ifadesi çıkarılmıştır. Böylece duygusal sağırlık ile ilgili güçlü bir faktör yükü elde edilebilmiştir.

Tablo 7.11. Duygusal sağırılık ile ilgili faktör analizi

İFADELER	FAKTÖRLER	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1. Ne hissettiğimi çoğu kez tam olarak bilemem.		,593		
2. Bedenimde doktorların bile anlamadığı duygular oluyor.		,529		
3. Keyfim kaçtığımda, üzgün mü, korkmuş mu yoksa kızgın mı olduğumu bilemem.		,573		
4. Bedenimdeki duygular çoğu kez kafamı karıştırır.		,700		
5. Tam olarak tanımlayamadığım duygularım var.		,700		
6. İçimde ne olup bittiğini bilmiyorum.		,752		
7. Çoğu zaman neden öfkeli olduğumu bilmem.		,718		
8. Duygularım için uygun kelimeleri bulmak benim için zordur			,678	
9. <i>Duygularımı kolayca tanımlayabilirim. R</i>			,592	
10. İnsanlar hakkında ne hissettiğimi tanımlamak benim için zordur.			,596	
11. İnsanlar duygularım hakkında daha çok konuşmamı isterler.			,535	
12. İçimdeki duyguları yakın arkadaşlarıma bile açıklamak bana zor gelir.			,539	
13. <i>Sorunları yalnızca tanımlamaktansa onları çözümlenmeyi yeğlerim. R*</i>				
14. Neden öyle sonuçlandığımı anlamaya çalışmaksızın, işleri olurluna bırakmayı yeğlerim.*				
15. <i>İnsanların duygularını tanıması zorunludur. R</i>				,524
16. İnsanlarla, duygularından çok günlük uğraşları hakkında konuşmayı yeğlerim.				,738
17. Psikolojik dramalar yerine eğlence programları izlemeyi yeğlerim.				,745
18. <i>Sessizlik anlarında bile kendimi birisine yakın hissedebilirim. R</i>				,619
19. <i>Kişisel sorunlarımı çözerken duygularımı incelemeyi yararlı bulurum. R</i>				,704
20. Film ya da tiyatro oyunlarında gizli anlamlar aramak, onlardan alınacak hazzı artırır.*				
<i>Açıklanan Toplam Varyans: 60,556</i>				
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçeği: ,861</i>				
<i>Bartlett'in Küresellik Testi (Yaklaşık Ki-Kare): 1836,077</i>		31,798	15,887	12,971
<i>Sig.: ,000</i>				

* Ölçekten çıkarılan ifade

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Döndürme Metodu: Kaiser Normalizasyonu ile Oblimin.

Tablo 7.11’de faktör yüklerinin ,524 ile ,752 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bağlamda “İçimde ne olup bittiğini bilmiyorum.” şeklindeki ifadenin ,752 değeri ile en güçlü faktör yüküne, “İnsanların duygularını tanıması zorunludur.” ifadesinin ise ,524 değeri ile en zayıf (düşük) faktör yüküne sahip olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla bu durum, duygusal sağırılığı ölçmek için kullanılan ifadelerin bir bütünlük arz ettiğini, ifadelerin diğer ifadelerle ortak bir varyansı paylaştığını ve değişkenlere beklenildiği gibi yüklenildiğini göstermektedir.

7.6.2.3. Toplumsal Cinsiyet Algısının Faktör Analizi

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin alt boyutları bulunmamakta yani tek boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçeğin açıklanan toplam varyansı % 55,352'dir. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinde yer alan “Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.”, “Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olamaz.” ve “Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.” ifadeleri faktör yükleri düşük olduğundan çıkarılmıştır. Böylece toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili güçlü bir faktör yükü elde edilebilmiştir.

Tablo 7.12. Toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili faktör analizi

İFADELER	FAKTÖR 1
1. Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.*	
2. Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır. R	,664
3. Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.	,509
4. Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır. R	,739
5. Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.	,724
6. Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır. R	,595
7. Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olamaz.*	
8. Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.	,690
9. Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır. R*	
10. Kocasız izin vermiyorsa kadın çalışmamalıdır. R	,574
11. Kadınlar yönetici olabilir.	,682
12. Çalışan bir kadın kazandığı geliri eşine vermelidir. R	,639
13. Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.	,505
14. Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır.	,616
15. Kocasız kadın sahipsiz eve benzer. R	,757
16. Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır. R	,593
17. Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler (kafe, market, emlakçı) açmamalıdır. R	,619
18. Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir. R	,711
19. Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır. R	,729
20. Erkek her zaman evin reisi olmalıdır. R	,801
21. Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır. R	,808
22. Kız çocuklarına da erkek çocuklar kadar özgürlük verilmelidir.	,732
23. Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir.	,639
24. Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır. R	,653
25. Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir. R	,768

Açıklanan Toplam Varyans: 55,352
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçeği: ,932
Bartlett'in Küresellik Testi (Yaklaşık Ki-Kare): 5372,116
Sig.: ,000

* Ölçekten çıkarılan ifade

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Döndürme Metodu: Kaiser Normalizasyonu ile Oblimin.

Tablo 7.12’de faktör yükleri ,505 ile ,808 arasında değişmektedir. Bu bağlamda “Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.” şeklindeki ifadenin ,505 değeri ile en düşük faktör yüküne, “Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.” ifadesinin ise ,808 değeri ile en yüksek faktör yüküne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu durum, toplumsal cinsiyet algısını ölçmek için kullanılan ifadelerin bir bütünlük arz ettiğini, ifadelerin diğer ifadelerle ortak bir varyansı paylaştığını ve değişkenlere beklenildiği gibi yüklenildiğini göstermektedir.

Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği’nin Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ,932 olarak tespit edilmesi örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları ise elde edilen χ^2 (ki kare) değerinin anlamlı ve kabul edilebilir bir düzeyde ($\chi^2=5372,116$ $p<0,05$) olduğunu göstermektedir. Daha sonra ölçeğe Kaiser normalizasyonu rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi tekli faktör yapısına ulaşılmıştır.

7.6.3. Güvenirlilik Analizleri

İstatistiksel analizlerin bu bölümünde faktör analizleri sonuçlarına göre gruplanan ifadeler, katılımcılardan toplanan verilere göre birleştirilerek güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Her ölçekte bulunması gereken temel niteliklerden biri olan güvenilirlik, bir ölçme aracından elde edilen ölçüm değerlerinin aynı koşullarda tekrarlanması durumunda aynı veya benzer sonuçları vermesi şeklinde kendini gösteren kararlılığının bir göstergesidir (Ercan ve Kan, 2004: 212).

Bir ölçeği güvenilir kabul edebilmek için tesadüfi hataların olmaması gerekmektedir (Yükselen, 2006: 51). Dolayısıyla en basit ifadeyle güvenilirlik, bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesidir. Nitekim bir ölçeğin güvenilir olmasının tutarlı, dengeli ve tekrarlanabilir olma şeklinde üç göstergesi bulunmaktadır. *Tutarlılık*; bir ölçeğin ölçme kurallarına, veri kayıt ve kodlamasına uygun olması anlamını ifade etmektedir (Pallant, 2002: 113). *Dengeli* olması diğer değişkenlerin sabit kalması şartıyla zaman içinde değişiklik göstermemesidir. *Tekrarlanabilir* olması ise ölçeğin tekrar uygulanabilmesi ve zaman içinde güvenilir olması anlamına gelmektedir (Erdoğan, 1998: 118’den akt., Gül, 2003). Ayrıca güvenilirlik katsayıları araştırmanın türüne göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu bağlamda ilk kez yapılan keşfedici araştırmalardan elde edilen veriler için aranılan güvenilirlik katsayısı, teyit edici ve nedenselliği test eden araştırma bulguları için

aranılan katsayıdan daha düşüktür (Şencan, 2005: 169). Bilimsel çalışmalarda güvenilirliğin hesaplanmasında Cronbach Alfa Katsayısı, Teta Güvenirlik Katsayısı, Omega Güvenirlik Katsayısı, Guttman Katsayıları, Kuder-Richardson Güvenirlik Katsayıları, İkiye Bölünmüş Yöntem (Split Half), Formun Tekrarı Yöntemi ve Paralel Yöntem gibi farklı teknikler kullanılmaktadır (Özdamar, 1999: 513; Ercan ve Kan, 2004: 213).

Bu çalışmada, ölçeklerin güvenilirliğinin ölçülmesinde literatürde en çok kullanılan güvenilirlik yöntemlerinden biri olan Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Cronbach tarafından 1951 yılında geliştirilen Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi, maddeler doğru-yanlış şeklinde (iki durumlu dikotomal) puanlanmadığında, 1-3, 1-4, 1-5 gibi sıralı (ordinal) puanlandığında kullanılması önerilen bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir (Kılıç, 2016: 47-48). Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan n maddenin (ifadenin-sorunun) varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Özdamar, 1999: 513). Her bir ifade için saptanan tek bir α değeri olabileceği gibi, ölçekteki bütün ifadeler için elde edilen α değeri o ölçeğin toplam güvenilirliğini göstermektedir ve genel kabul bu değer 0,70'den büyük olması yönündedir (Kılıç, 2016: 47-48).

Tablo 7.13. Cronbach alfa katsayısının değer aralığı ve yorumları

Alfa Katsayısı	Açıklama
0,80 - 1,00	Yüksek güvenilirdir
0,60 - 0,80	Oldukça güvenilir
0,40 - 0,59	Güvenirliği düşüktür
0,00 - 0,39	Güvenirliği yoktur

Kaynak: Alpar, 2017: 784.

Tablo 7.13'te Cronbach Alfa Katsayısının değer aralığı ve yorumları yer almaktadır. Buna göre; 0,80-1,00 aralığı ölçeğin yüksek seviyede güvenilir, 0,60-0,80 aralığı oldukça güvenilir, 0,40-0,59 aralığı düşük güvenilir olduğunu gösterirken, alfa katsayısının 0,40'ın altında kalması ise ölçeğin güvenilir olmadığını göstermektedir (Alpar, 2017: 784). Aşağıdaki tabloda her bir ana ve alt ölçeklerin ayrı ayrı Cronbach's alfa değerleri gösterilmektedir.

Tablo 7.14. Ölçeklere ait güvenilirlik analizi

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları (α)
<i>İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi (İRHD)</i>	10	,823
<i>Duyguların Kullanımı (DK)</i>	5	,829
<i>Duyguların Değerlendirilmesi (DD)</i>	9	,681
Duygusal Zekâ (DZ)	24	,768
<i>Duyguları Tanımlamada Zorluk (DTZ)</i>	7	,794
<i>Duyguları İfade Etmede Zorluk (DİEZ)</i>	5	,622
<i>Dışsal Odaklı Düşünce (DOD)</i>	5	,626
Duygusal Sağırılık (DS)	17	,729
Toplumsal Cinsiyet Algısı (TCA)	22	,918

Tablo 7.14’de ölçeklere ait güvenilirlik analizine yer verilmiştir. Bu bağlamda Duygusal Zekâ Ölçeği’nin güvenilirliği 0,768; Duygusal Sağırılık Ölçeği’nin güvenilirliği 0,729 ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği’nin güvenilirliği ise 0,918 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda Duygusal Zekâ ve Duygusal Sağırılık Ölçeklerinin oldukça güvenilir; Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği’nin ise yüksek güvenilirlik değerlerine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

7.6.4. Normallik Testi

Fark analizleri başta olmak üzere bir araştırmada kullanılacak istatistiksel yöntemlerin büyük bir bölümü normallik varsayımına dayanmaktadır. Özellikle bağımsız örneklem t-testi, Anova, Regresyon gibi analizler araştırmada kullanılan veri setinin normal dağılıma sahip olduğu durumlarda kullanılabilir. Dolayısıyla söz konusu analizlere başlamadan önce veri setinin dağılımının normal olup olmadığının normallik testi ile yapılarak belirlenmesi gerekmektedir.

Çalışma kapsamında verilerin analizinde 511 anket kullanılmış olup söz konusu örneklem büyüklüğü sosyal bilimler alanı açısından büyük ve yeterli örneklem olarak kabul edilebilmektedir. Genellikle büyük örneklemelerde diğer bir ifadeyle $n > 30$ olduğu durumlarda merkezi limit teoremine istinaden normallik varsayımının sağlandığı ileri sürülebilmektedir (Mert, 2016: 4). Sosyal bilimlerde özellikle Likert tipi ölçekler kullanıldığında veri setinin normal dağılıp dağılmadığını anlamak için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmaktadır. Çarpıklık (Skewness) dağılımın ortalama etrafındaki simetriden ne kadar saptığını göstermektedir. Basıklık (Kurtosis) ise verilerin tepe noktalarının durumunun normalden sapması (basık veya

sivri olması) hakkında bilgi vermektedir. Bu ölçütler yorumlanarak bir veri seti dağılımının normal bir dağılım olup olmadığı hakkında bir fikir edinilebilmektedir.

Mevcut çalışmada da normallik testi için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. İlgili alan yazında Kurtosis ve Skewness değerleri -1.5 ile +1.5 arasında veya -1.96 ile +1.96 arasında bir değer aldığı zaman veri setinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013; Erbay ve Beydoğan, 2017: 250; Akdoğan ve Uşun, 2017: 8). Hatta Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin -2.00 ile +2,00 arasında olmasını bile normal dağılım olarak kabul edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2020). Ayrıca faktör analizinde yapılan Bartlett Küresellik Testinin anlamlı çıkması normalliğin sağlandığının göstergesi olarak da değerlendirilebilmektedir (Çokluk vd., 2012: 208).

Dolayısıyla bağımsız örneklem t-testi, Anova ve çoklu regresyon analizleri için parametrik test koşullarının ve normal dağılımın sağlandığı varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik normallik testi sonuçları aşağıdaki tablolarda detaylı şekilde sırayla gösterilmektedir.

Tablo 7.15. İyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi boyutunun normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Ortalama	3,8305	0,02926	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	3,773	
		Üst Sınır	3,888	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	3,8822		
	Medyan	3,9		
	Varyans	0,437		
	Std. Sapma	0,66138		
	Minimum	1,3		
	Maksimum	5		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-1,328	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	1,283	0,216	

Tablo 7.15'e göre *iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuş ve normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Tablo 7.16. Duyguların kullanımı boyutunun normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Duyguların Kullanımı	Ortalama	3,4329	0,02699	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	3,3799	
		Üst Sınır	3,4859	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	3,4483		
	Medyan	3,4		
	Varyans	0,372		
	Std. Sapma	0,61012		
	Minimum	1		
	Maksimum	5		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-0,451	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	0,249	0,216	

Tablo 7.16'ya göre *duyguların kullanımı* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuştur.

Tablo 7.17. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Duyguların Değerlendirilmesi	Ortalama	3,8002	0,02856	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	3,7441	
		Üst Sınır	3,8563	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	3,8192		
	Medyan	3,8889		
	Varyans	0,417		
	Std. Sapma	0,64568		
	Minimum	1,56		
	Maksimum	5		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-0,462	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	0,113	0,216	

Tablo 7.17'ye göre *duyguların değerlendirilmesi* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuştur.

Tablo 7.18. Duygusal zekânın normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Duygusal Zekâ	Ortalama	3,7363	0,02133	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	3,6944	
		Üst Sınır	3,7782	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	3,7458		
	Medyan	3,8333		
	Varyans	0,232		
	Std. Sapma	0,4821		
	Minimum	2,33		
	Maksimum	5		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-0,413	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-0,33	0,216	

Tablo 7.18’de *duygusal zekâ* değişkeninin Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7.19. Duyguları tanımlamada zorluk boyutunun normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Ortalama	2,0165	0,02954	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	1,9585	
		Üst Sınır	2,0745	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	1,9918		
	Medyan	2		
	Varyans	0,446		
	Std. Sapma	0,66773		
	Minimum	1		
	Maksimum	4,29		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	0,456	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-0,339	0,216	

Tablo 7.19’a göre *duyguları tanımlamada zorluk* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuştur.

Tablo 7.20. Duyguları ifade etmede zorluk boyutunun normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Duyguları ifade etmede zorluk	Ortalama	2,2337	0,02833	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	2,178	
		Üst Sınır	2,2893	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	2,2257		
	Medyan	2,2		
	Varyans	0,41		
	Std. Sapma	0,64044		
	Minimum	1		
	Maksimum	5		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	0,233	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	0,273	0,216	

Tablo 7.20’de *duyguları ifade etmede zorluk* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuştur.

Tablo 7.21. Dışsal odaklı düşünce boyutunun normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Dışsal Odaklı Düşünce	Ortalama	2,9421	0,02358	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	2,8957	
		Üst Sınır	2,9884	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	2,9441		
	Medyan	3		
	Varyans	0,284		
	Std. Sapma	0,53307		
	Minimum	1,2		
	Maksimum	5		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	0,011	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	0,699	0,216	

Tablo 7.21’de *dışsal odaklı düşünce* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuştur.

Tablo 7.22. Duygusal sağırlığın normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Duygusal Sağırlık	Ortalama	2,3526	0,01998	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	2,3133	
		Üst Sınır	2,3919	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	2,3499		
	Medyan	2,3529		
	Varyans	0,204		
	Std. Sapma	0,45169		
	Minimum	1,24		
	Maksimum	3,59		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	0,043	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-0,343	0,216	

Tablo 7.22’de *duygusal sağırlık* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri gösterilmektedir. Söz konusu değerler -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuştur.

Tablo 7.23. Toplumsal cinsiyet algısının normallik testi

		İstatistik	Std. Hata	
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Ortalama	4,0251	0,02979	
	% 95 Güven Aralığı İçin Ortalama	Alt Sınır	3,9666	
		Üst Sınır	4,0836	
	% 5 Kırpılmış Ortalama	4,0586		
	Medyan	4,1364		
	Varyans	0,453		
	Std. Sapma	0,67334		
	Minimum	1,45		
	Maksimum	5		
	Skewness (Çarpıklık Katsayısı)	-0,671	0,108	
	Kurtosis (Basıklık Katsayısı)	-0,094	0,216	

Tablo 7.23’te *toplumsal cinsiyet algısı* değişkeni için Skewness (Çarpıklık Katsayısı) ve Kurtosis (Basıklık Katsayısı) değerleri -1.5 ile +1.5 sınırları arasında bulunmuştur. Dolayısıyla yukarıdaki tabloların tamamında görüldüğü gibi toplumsal cinsiyet algısı, duygusal sağırlık, duygusal zekâ ve alt boyutlarının hiçbirinin Skewness ve Kurtosis değerleri -1.5 ile +1.5 sınırlarının dışında bulunmamıştır. Bu nedenle kullanılan veri setinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

7.6.5. Fark Analizleri

Fark analizleri bağlamında öncelikle katılımcıların, görev yaptıkları bankanın özel veya kamu bankası olması durumuna istinaden araştırmada kullanılan değişkenlere verdikleri cevaplara göre şekillenen ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamalarından oluşan tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 7.24. Banka yapısına göre tanımlayıcı istatistikler

	Çalıştığımız bankanın yapısı nedir?	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Özel	296	3,7976	,72042	,04187
	Kamu	215	3,8758	,56871	,03879
Duyguların Kullanımı	Özel	296	3,3966	,61229	,03559
	Kamu	215	3,4828	,60499	,04126
Duyguların Değerlendirilmesi	Özel	296	3,7965	,66791	,03882
	Kamu	215	3,8052	,61527	,04196
Duygusal Zekâ	Özel	296	3,7137	,50426	,02931
	Kamu	215	3,7674	,44911	,03063
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Özel	296	2,0328	,66677	,03876
	Kamu	215	1,9940	,66996	,04569
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Özel	296	2,2297	,64744	,03763
	Kamu	215	2,2391	,63213	,04311
Dışsal Odaklı Düşünce	Özel	296	2,9466	,51761	,03009
	Kamu	215	2,9358	,55482	,03784
Duygusal Sağırlık	Özel	296	2,3595	,44554	,02590
	Kamu	215	2,3431	,46090	,03143
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Özel	296	4,0276	,66710	,03877
	Kamu	215	4,0216	,68337	,04661

Tablo 7.24'te çalışanların, çalıştıkları bankanın yapısına göre tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Bu bağlamda özel ve kamu banka çalışanlarının duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırlık düzeyleri ortalamalarının birbirine yakın oldukları görülmektedir. Nitekim aşağıdaki Tablo 7.25'te iki farklı bu grup çalışanın, duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algılarında göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve söz konusu testin sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7.25. Banka yapısına göre değişkenler arasındaki farklılıklar

		Bağımsız Örneklem t-Testi								
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-yönlü)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın % 95 Güven Aralığı	
									Düşük	Yüksek
İRHD	Varsayılan Eşit Varyanslar	3,397	,066	-1,320	509	,187	-,07818	,05922	-,19453	,03817
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-1,370	505,455	,171	-,07818	,05708	-,19032	,03396
DK	Varsayılan Eşit Varyanslar	,124	,725	-1,578	509	,115	-,08617	,05459	-,19342	,02108
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-1,581	464,407	,114	-,08617	,05449	-,19324	,02090
DD	Varsayılan Eşit Varyanslar	,700	,403	-,149	509	,882	-,00862	,05791	-,12240	,10516
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-,151	481,320	,880	-,00862	,05716	-,12095	,10370
DZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	3,231	,073	-1,245	509	,214	-,05376	,04318	-,13859	,03107
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-1,268	488,325	,205	-,05376	,04239	-,13706	,02954
DTZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	,125	,724	,648	509	,517	,03880	,05987	-,07882	,15642
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			,648	459,976	,518	,03880	,05991	-,07894	,15654
DIEZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	,466	,495	-,163	509	,871	-,00934	,05744	-,12219	,10351
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-,163	467,478	,870	-,00934	,05722	-,12179	,10311
DOD	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,494	,222	,226	509	,821	,01081	,04781	-,08313	,10474
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			,224	441,969	,823	,01081	,04834	-,08420	,10581
DS	Varsayılan Eşit Varyanslar	,179	,673	,405	509	,686	,01641	,04051	-,06318	,09599
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			,403	452,022	,687	,01641	,04073	-,06363	,09644
TCA	Varsayılan Eşit Varyanslar	,578	,447	,101	509	,920	,00608	,06039	-,11258	,12473
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			,100	454,735	,920	,00608	,06063	-,11307	,12522

Fark analizlerinde öncelikle Levene testindeki significance değerlerine bakılmaktadır. Söz konusu değer varyansların homojen dağılıp dağılmadığını göstermektedir. Sig. değeri $<0,05$ ise yani varyanslar homojen bir dağılım göstermiyorsa, bu durum değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu anlamına gelmektedir. Bu bağlamda Tablo 7.25'teki veriler incelendiğinde bütün değişkenlerin sig. değerlerinin $0,05$ 'ten büyük ($>0,05$) olduğu, diğer bir ifadeyle varyansların homojen dağıldığı görülmektedir.

Dolayısıyla çalışanların duygusal zekâ, duygusal sağırılık ve toplumsal cinsiyet algılarının çalıştıkları bankanın özel veya kamu bankası olmasına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda “ H_{5a} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.”; “ H_{6a} : Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü algıları çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.” ve “ H_{7a} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.” hipotezlerinin reddedildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 7.26. Çalışılan idari pozisyona göre tanımlayıcı istatistikler

	Müdür ya da Müdür Yardımcısı mısınız?	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Evet	214	3,8411	,66544	,04549
	Hayır	297	3,8229	,65945	,03827
Duyguların Kullanımı	Evet	214	3,4738	,58202	,03979
	Hayır	297	3,4034	,62891	,03649
Duyguların Değerlendirilmesi	Evet	214	3,8936	,60956	,04167
	Hayır	297	3,7329	,66339	,03849
Duygusal Zekâ	Evet	214	3,7843	,45818	,03132
	Hayır	297	3,7017	,49652	,02881
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Evet	214	1,9893	,67680	,04627
	Hayır	297	2,0361	,66157	,03839
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Evet	214	2,1841	,59286	,04053
	Hayır	297	2,2694	,67135	,03896
Dışsal Odaklı Düşünce	Evet	214	2,8561	,51625	,03529
	Hayır	297	3,0040	,53725	,03117
Duygusal Sağırılık	Evet	214	2,3015	,45040	,03079
	Hayır	297	2,3894	,44978	,02610
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Evet	214	4,0682	,65223	,04459
	Hayır	297	3,9940	,68756	,03990

Tablo 7.26’da katılımcıların müdür ya da müdür yardımcılığı gibi yönetici pozisyonunda olup olmamalarına göre ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamalarından oluşan tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir.

Tablo 7.27. Çalışılan pozisyona göre değişkenler arasındaki farklılıklar

		Bağımsız Örneklem t-Testi								
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-yönlü)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın % 95 Güven Aralığı	
									Düşük	Yüksek
İRHD	Varsayılan Eşit Varyanslar	,296	,586	,307	509	,759	,01823	,0593	-,09839	,13484
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			,307	456,588	,759	,01823	,0594	-,09859	,13504
DK	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,142	,286	1,289	509	,198	,07046	,0546	-,03694	,17787
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			1,305	478,464	,192	,07046	,0539	-,03562	,17655
DD	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,675	,196	2,794	509	,005	,16068	,0575	,04769	,27367
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			2,832	480,080	,005	,16068	,0567	,04921	,27214
DZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	2,021	,156	1,914	509	,056	,08253	,0431	-,00218	,16723
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			1,939	479,124	,053	,08253	,0425	-,00109	,16615
DTZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	,002	,964	-,781	509	,435	-,04676	,0599	-,16443	,07092
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-,778	452,805	,437	-,04676	,0601	-,16490	,07139
DİEZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	1,568	,211	-1,486	509	,138	-,08525	,0573	-,19793	,02744
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-1,516	488,407	,130	-,08525	,0562	-,19570	,02520
DOD	Varsayılan Eşit Varyanslar	,037	,849	-3,122	509	,002	-,14797	,0473	-,24108	-,05485
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-3,142	469,431	,002	-,14797	,0470	-,24049	-,05544
DS	Varsayılan Eşit Varyanslar	,012	,914	-2,177	509	,030	-,08784	,0403	-,16712	-,00857
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-2,176	458,668	,030	-,08784	,0403	-,16716	-,00853
TCA	Varsayılan Eşit Varyanslar	,270	,604	1,229	509	,220	,07415	,0603	-,04440	,19271
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			1,239	472,618	,216	,07415	,0598	-,04341	,19172

Tablo 7.27’de verilen Levene testindeki sig. değerlerine bakıldığında bütün değişkenlerin sig. değerlerinin 0,05’den büyük ($>0,05$) olduğu diğer bir ifadeyle varyansların homojen dağıldığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların duygusal zekâ, duygusal sağrlık ve toplumsal cinsiyet algıları çalıştıkları bankada müdür ya da müdür yardımcısı olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bu bağlamda “ H_{5c} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.”; “ H_{6c} : Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü algıları pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.” ve “ H_{7c} : Çalışanların duygusal sağırlık seviyeleri pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezlerinin reddedildiği görülmektedir.

Tablo 7.28. Çalışanların cinsiyetlerine göre tanımlayıcı istatistikler

	Cinsiyetiniz nedir?	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Kadın	263	3,9183	,59551	,03672
	Erkek	248	3,7375	,71423	,04535
Duyguların Kullanımı	Kadın	263	3,5574	,57400	,03539
	Erkek	248	3,3008	,62056	,03941
Duyguların Değerlendirilmesi	Kadın	263	3,8745	,60787	,03748
	Erkek	248	3,7213	,67582	,04291
Duygusal Zekâ	Kadın	263	3,8267	,43399	,02676
	Erkek	248	3,6405	,51206	,03252
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Kadın	263	1,9821	,66251	,04085
	Erkek	248	2,0530	,67264	,04271
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Kadın	263	2,1726	,61297	,03780
	Erkek	248	2,2984	,66345	,04213
Dışsal Odaklı Düşünce	Kadın	263	2,8586	,52371	,03229
	Erkek	248	3,0306	,52964	,03363
Duygusal Sağırlık	Kadın	263	2,2959	,42632	,02629
	Erkek	248	2,4127	,47056	,02988
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Kadın	263	4,2902	,52217	,03220
	Erkek	248	3,7440	,70194	,04457

Tablo 7.28’de çalışanların cinsiyetlerine göre ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamalarından oluşan tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir.

Ayrıca Tablo 7.29’da duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algılarının çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına yer verilmektedir. Görüldüğü üzere cinsiyet değişkeni açısından duygusal zekâ, duygusal zekânın iyimserlik/ruh halininin düzenlenmesi alt boyutu, duygusal sağırlığın duyguları ifade etmede zorluk alt boyutu ve toplumsal cinsiyet algısında kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 7.29. Çalışanların cinsiyetlerine göre değişkenler arasındaki farklılıklar

		Bağımsız Örneklem t-Testi									
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi							
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-yönlü)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın % 95 Güven Aralığı		
									Düşük	Yüksek	
IRHD	Varsayılan Eşit Varyanslar	5,788	,016*	3,114	509	,002	,18075	,05805	,06671	,29479	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			3,097	481,790	,002	,18075	,05836	,06609	,29541	
DK	Varsayılan Eşit Varyanslar	2,180	,140	4,856	509	,000	,25661	,05285	,15278	,36043	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			4,845	499,692	,000	,25661	,05297	,15254	,36068	
DD	Varsayılan Eşit Varyanslar	2,401	,122	2,697	509	,007	,15320	,05680	,04160	,26480	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			2,689	495,659	,007	,15320	,05698	,04125	,26515	
DZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	8,777	,003*	4,443	509	,000	,18622	,04191	,10389	,26856	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			4,422	485,108	,000	,18622	,04211	,10348	,26897	
DTZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	,416	,519	-1,200	509	,231	-,07092	,05908	-,18699	,04515	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-1,200	506,228	,231	-,07092	,05910	-,18704	,04520	
DIEZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	5,183	,023*	-2,227	509	,026	-,12576	,05647	-,23670	-,01482	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-2,222	499,543	,027	-,12576	,05660	-,23697	-,01456	
DOD	Varsayılan Eşit Varyanslar	,839	,360	-3,692	509	,000	-,17209	,04661	-,26366	-,08052	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-3,691	506,511	,000	-,17209	,04663	-,26369	-,08049	
DS	Varsayılan Eşit Varyanslar	2,799	,095	-2,943	509	,003	-,11681	,03968	-,19477	-,03884	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			-2,935	496,766	,003	-,11681	,03980	-,19500	-,03861	
TCA	Varsayılan Eşit Varyanslar	29,619	,000*	10,018	509	,000	,54623	,05452	,43911	,65335	
	Varsayılmayan Eşit Varyanslar			9,934	455,189	,000	,54623	,05499	,43817	,65429	

Bu bağlamda duygusal zekânın p değeri 0,03 olup ($p < 0.05$) varyansların homojen dağılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla duygusal zekâ açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre bu kadınların duygusal zekâ (Ort.: 3.8267; SS.: ,43399) puanlarının, erkeklere (Ort.: 3,6405; SS.: ,51206) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu ($t(509)=4.443$, $p < 0,003$) bulgulanmıştır.

Örnekleme oluşturan banka çalışanlarının Duygusal Zekâ Ölçeği iyimserlik/ruh halininin düzenlenmesi alt boyutu puanlarının çalışanın cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,016$; $p<0.05$). Söz konusu farklılık kadın çalışanların lehine gerçekleşmiştir.

Katılımcı banka çalışanlarının Duygusal Sağırlık Ölçeği duyguları ifade etmede zorluk alt boyutu puanlarının çalışanın cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,023$; $p<0.05$). Bu bağlamda erkek çalışanlar kadınlara oranla duygularını ifade etmede daha çok zorlanırken kadınlar erkeklere oranla duygularını daha rahat ifade etmektedirler.

Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının p değeri ise 0,00 olup $p<0.05$ 'dir ve varyanslar homojen dağılmamaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet algısı açısından da kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre bu kadınların toplumsal cinsiyet algısı, erkeklerin toplumsal cinsiyet algısından yüksektir.

Bu bağlamda "**H_{5d}**: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir." ve "**H_{6d}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir." hipotezlerinin kabul ve "**H_{7d}**: Çalışanların duygusal sağırlık seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir." hipotezinin ise kısmen kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 7.30. Çalışanların medeni durumlarına göre tanımlayıcı istatistikler

	Medeni durumunuz nedir?	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Bekâr	99	3,8515	,71648	,07201
	Evli	412	3,8255	,64827	,03194
Duyguların Kullanımı	Bekâr	99	3,4000	,63952	,06427
	Evli	412	3,4408	,60339	,02973
Duyguların Değerlendirilmesi	Bekâr	99	3,7374	,72539	,07290
	Evli	412	3,8153	,62504	,03079
Duygusal Zekâ	Bekâr	99	3,7146	,53371	,05364
	Evli	412	3,7415	,46941	,02313
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Bekâr	99	2,1486	,69175	,06952
	Evli	412	1,9847	,65875	,03245
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Bekâr	99	2,2646	,63941	,06426
	Evli	412	2,2262	,64124	,03159
Dışsal Odaklı Düşünce	Bekâr	99	2,8949	,48516	,04876
	Evli	412	2,9534	,54390	,02680
Duygusal Sağırlık	Bekâr	99	2,4023	,46914	,04715
	Evli	412	2,3407	,44716	,02203
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Bekâr	99	4,0445	,65571	,06590
	Evli	412	4,0204	,67820	,03341

Tablo 7.30’da katılımcıların medeni durumlarına göre tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamalarından oluşan tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı tabloya göre; çalışanların bekâr ya da evli olmaları duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algıları açısından anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Tablo 7.31. Çalışanların medeni durumlarına göre değişkenler arasındaki farklılıklar

		Bağımsız Örneklem t-Testi								
		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-yönlü)	Ort. Fark	Std. Hata Farkı	Farkın % 95 Güven Aralığı	
									Düşük	Yüksek
İRHD	Varsayılan Eşit Varyanslar	,682	,409	,351	509	,725	,02603	,07409	-,11953	,17159
	Varsayılan Eşit Varyanslar			,330	139,066	,742	,02603	,07877	-,12972	,18178
DK	Varsayılan Eşit Varyanslar	,059	,808	-,597	509	,551	-,04078	,06833	-,17503	,09347
	Varsayılan Eşit Varyanslar			-,576	142,852	,566	-,04078	,07082	-,18076	,09920
DD	Varsayılan Eşit Varyanslar	3,515	,061	-1,078	509	,282	-,07789	,07226	-,21985	,06407
	Varsayılan Eşit Varyanslar			-,984	135,062	,327	-,07789	,07914	-,23441	,07863
DZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	2,722	,100	-,497	509	,619	-,02686	,05400	-,13295	,07923
	Varsayılan Eşit Varyanslar			-,460	136,694	,646	-,02686	,05841	-,14237	,08865
DTZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	,609	,435	2,201	509	,028	,16389	,07446	,01760	,31017
	Varsayılan Eşit Varyanslar			2,136	143,737	,034	,16389	,07673	,01223	,31554
DİEZ	Varsayılan Eşit Varyanslar	,031	,860	,536	509	,592	,03843	,07173	-,10250	,17936
	Varsayılan Eşit Varyanslar			,537	149,016	,592	,03843	,07161	-,10307	,17993
DOD	Varsayılan Eşit Varyanslar	,055	,814	-,980	509	,328	-,05845	,05967	-,17568	,05878
	Varsayılan Eşit Varyanslar			-1,051	162,593	,295	-,05845	,05564	-,16832	,05142
DS	Varsayılan Eşit Varyanslar	,017	,896	1,219	509	,223	,06160	,05053	-,03768	,16087
	Varsayılan Eşit Varyanslar			1,184	143,824	,239	,06160	,05204	-,04127	,16446
TCA	Varsayılan Eşit Varyanslar	,000	,984	,320	509	,749	,02413	,07543	-,12407	,17232
	Varsayılan Eşit Varyanslar			,327	152,456	,744	,02413	,07389	-,12185	,17010

Tablo 7.31'deki veriler incelendiğinde bütün değişkenlerin sig. değerlerinin 0,05'ten büyük ($>0,05$) olduğu, diğer bir ifadeyle varyansların homojen dağıldığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algılarının evli ya da bekar olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bağlamda “ H_{5f} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.”; “ H_{6f} : Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.” ve “ H_{7f} : Çalışanların duygusal sağırlık seviyeleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri reddedilmektedir.

İlaveten aşığıdaki Tablo 7.32'de çalışanların mesleki deneyimlerine göre çeşitli tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Görüldüğü üzere çalışanların mesleki deneyimleri yani bankada toplam çalışma süreleri açısından duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili puanlarının ortalama ve standart sapmalarının birbirine yakın oldukları görülmektedir.

Tablo 7.32. Çalışanların mesleki deneyimlerine (çalışma sürelerine) göre tanımlayıcı istatistikler

		N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İyimserlik / Ruh Düzenlenmesi	0-5 yıl	41	3,7366	,79836	,12468	3,4846	3,9886	1,30	5,00
	6-10 yıl	130	3,7431	,73589	,06454	3,6154	3,8708	1,40	5,00
	11-15 yıl	190	3,8337	,68431	,04964	3,7358	3,9316	1,30	5,00
	16 yıl ve üzeri	150	3,9280	,49455	,04038	3,8482	4,0078	1,40	4,80
	Toplam	511	3,8305	,66138	,02926	3,7730	3,8880	1,30	5,00
Duyguların Kullanımı	0-5 yıl	41	3,3024	,71989	,11243	3,0752	3,5297	1,80	4,60
	6-10 yıl	130	3,4938	,58359	,05118	3,3926	3,5951	1,80	5,00
	11-15 yıl	190	3,4621	,58349	,04233	3,3786	3,5456	1,60	4,60
	16 yıl ve üzeri	150	3,3787	,62954	,05140	3,2771	3,4802	1,00	5,00
	Toplam	511	3,4329	,61012	,02699	3,3799	3,4859	1,00	5,00
Duyguların Değerlendirilmesi	0-5 yıl	41	3,5772	,72488	,11321	3,3484	3,8060	1,56	5,00
	6-10 yıl	130	3,7966	,65305	,05728	3,6833	3,9099	1,67	5,00
	11-15 yıl	190	3,8275	,62828	,04558	3,7376	3,9174	1,89	5,00
	16 yıl ve üzeri	150	3,8296	,63283	,05167	3,7275	3,9317	2,00	5,00
	Toplam	511	3,8002	,64568	,02856	3,7441	3,8563	1,56	5,00
Duygusal Zekâ	0-5 yıl	41	3,5864	,56137	,08767	3,4092	3,7636	2,33	4,54
	6-10 yıl	130	3,7112	,48233	,04230	3,6275	3,7949	2,38	5,00
	11-15 yıl	190	3,7539	,50448	,03660	3,6818	3,8261	2,58	4,75
	16 yıl ve üzeri	150	3,7767	,42182	,03444	3,7086	3,8447	2,67	4,71
	Toplam	511	3,7363	,48210	,02133	3,6944	3,7782	2,33	5,00
Duyguları Tanımlamada Zorluk	0-5 yıl	41	2,0767	,58563	,09146	1,8918	2,2615	1,00	3,43
	6-10 yıl	130	2,1044	,65255	,05723	1,9912	2,2176	1,00	3,71
	11-15 yıl	190	2,0008	,68811	,04992	1,9023	2,0992	1,00	4,29
	16 yıl ve üzeri	150	1,9438	,67188	,05486	1,8354	2,0522	1,00	3,57
	Toplam	511	2,0165	,66773	,02954	1,9585	2,0745	1,00	4,29

Tablo 7.32 (devamı)

	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Duyguları İfade Etmede Zorluk	0-5 yıl	41	2,3171	,80743	,12610	2,0622	2,5719	1,00	5,00
	6-10 yıl	130	2,2400	,63948	,05609	2,1290	2,3510	1,00	4,20
	11-15 yıl	190	2,2116	,60095	,04360	2,1256	2,2976	1,00	4,20
	16 yıl ve üzeri	150	2,2333	,64357	,05255	2,1295	2,3372	1,00	3,80
	Toplam	511	2,2337	,64044	,02833	2,1780	2,2893	1,00	5,00
Dışsal Odaklı Düşünce	0-5 yıl	41	3,0195	,53067	,08288	2,8520	3,1870	1,80	4,20
	6-10 yıl	130	2,9462	,53803	,04719	2,8528	3,0395	1,80	5,00
	11-15 yıl	190	2,9442	,55439	,04022	2,8649	3,0235	1,20	4,40
	16 yıl ve üzeri	150	2,9147	,50413	,04116	2,8333	2,9960	1,40	4,60
	Toplam	511	2,9421	,53307	,02358	2,8957	2,9884	1,20	5,00
Duygusal Sağırlık	0-5 yıl	41	2,4247	,42996	,06715	2,2890	2,5604	1,65	3,29
	6-10 yıl	130	2,3919	,44484	,03901	2,3147	2,4690	1,29	3,53
	11-15 yıl	190	2,3402	,46365	,03364	2,2739	2,4066	1,24	3,59
	16 yıl ve üzeri	150	2,3145	,44752	,03654	2,2423	2,3867	1,24	3,41
	Toplam	511	2,3526	,45169	,01998	2,3133	2,3919	1,24	3,59
Toplumsal Algısı	0-5 yıl	41	3,8614	,67809	,10590	3,6474	4,0755	2,59	5,00
	6-10 yıl	130	4,0462	,68117	,05974	3,9280	4,1644	2,14	5,00
	11-15 yıl	190	4,0234	,68531	,04972	3,9254	4,1215	1,45	5,00
	16 yıl ve üzeri	150	4,0536	,64991	,05306	3,9488	4,1585	2,00	5,00
	Toplam	511	4,0251	,67334	,02979	3,9666	4,0836	1,45	5,00

Duygusal zekâ, duygusal sağırılık ve toplumsal cinsiyet algısının çalışanların mesleki deneyimlerine diğerk bir ifadeyle çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında kullanılan parametrik testlerden olan varyans analizi Anova yapılmıştır.

Nitekim yine Tablo 7.33'te görüldüğü üzere çalışanların mesleki deneyim süreleri, duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet algısı, duygusal sağırılık değişkenlerinde anlamlı bir sonuç bulgulanmamıştır.

Bu bağlamda “**H_{5b}**: *Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.*”, “**H_{6b}**: *Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü algıları mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.*” ve “**H_{7b}**: *Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7.33. Çalışanların mesleki deneyimlerine (çalışma sürelerine) göre anova analizi

			Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Gruplar Arasında		2,783	3	,928	2,135	,095
	Grup İçi		220,301	507	,435		
	Toplam		223,084	510			
Duyguların Kullanımı	Gruplar Arasında		1,784	3	,595	1,603	,188
	Grup İçi		188,064	507	,371		
	Toplam		189,848	510			
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arasında		2,311	3	,770	1,857	,136
	Grup İçi		210,309	507	,415		
	Toplam		212,620	510			
Duygusal Zekâ	Gruplar Arasında		1,307	3	,436	1,884	,131
	Grup İçi		117,229	507	,231		
	Toplam		118,536	510			
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Gruplar Arasında		1,992	3	,664	1,494	,215
	Grup İçi		225,399	507	,445		
	Toplam		227,392	510			
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Gruplar Arasında		,383	3	,128	,310	,818
	Grup İçi		208,798	507	,412		
	Toplam		209,181	510			
Dışsal Odaklı Düşünce	Gruplar Arasında		,362	3	,121	,423	,737
	Grup İçi		144,564	507	,285		
	Toplam		144,925	510			
Duygusal Sağırlık	Gruplar Arasında		,660	3	,220	1,079	,358
	Grup İçi		103,392	507	,204		
	Toplam		104,052	510			
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Gruplar Arasında		1,279	3	,426	,940	,421
	Grup İçi		229,945	507	,454		
	Toplam		231,224	510			

Aşağıdaki Tablo 7.34'te çalışanların yaşlarına göre çeşitli tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Bu bağlamda istatistikler çalışanların yaşlarına göre incelendiğinde duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı ile ilgili puanlarının ortalama ve standart sapmalarının birbirine yakın oldukları görülmektedir.

Tablo 7.34. Çalışanların yaşlarına göre tanımlayıcı istatistikler

		N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
						Alt Sınır	Alt Sınır		
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	18-29	34	3,6235	,83813	,14374	3,3311	3,9160	1,30	5,00
	30-39	287	3,8178	,70854	,04182	3,7354	3,9001	1,30	5,00
	40-49	159	3,8824	,56170	,04455	3,7944	3,9704	1,40	4,90
	50-59	31	3,9097	,38066	,06837	3,7700	4,0493	3,00	4,60
	Toplam	511	3,8305	,66138	,02926	3,7730	3,8880	1,30	5,00
Duyguların Kullanımı	18-29	34	3,3059	,63863	,10952	3,0831	3,5287	1,80	4,60
	30-39	287	3,4843	,60395	,03565	3,4142	3,5545	1,60	5,00
	40-49	159	3,3761	,59846	,04746	3,2824	3,4698	1,00	5,00
	50-59	31	3,3871	,67317	,12091	3,1402	3,6340	1,80	4,40
	Toplam	511	3,4329	,61012	,02699	3,3799	3,4859	1,00	5,00
Duyguların Değerlendirilmesi	18-29	34	3,5033	,71342	,12235	3,2543	3,7522	1,56	4,89
	30-39	287	3,8448	,63247	,03733	3,7713	3,9182	1,67	5,00
	40-49	159	3,7757	,64468	,05113	3,6747	3,8767	2,00	5,00
	50-59	31	3,8387	,63365	,11381	3,6063	4,0711	2,67	5,00
	Toplam	511	3,8002	,64568	,02856	3,7441	3,8563	1,56	5,00
Duygusal Zekâ	18-29	34	3,5123	,57411	,09846	3,3119	3,7126	2,33	4,54
	30-39	287	3,7584	,49087	,02898	3,7014	3,8155	2,54	5,00
	40-49	159	3,7369	,45721	,03626	3,6653	3,8085	2,67	4,71
	50-59	31	3,7742	,35710	,06414	3,6432	3,9052	2,83	4,42
	Toplam	511	3,7363	,48210	,02133	3,6944	3,7782	2,33	5,00
Duyguları Tanımlamada Zorluk	18-29	34	2,1513	,72412	,12419	1,8986	2,4039	1,00	3,71
	30-39	287	2,0040	,64076	,03782	1,9295	2,0784	1,00	3,71
	40-49	159	2,0485	,71081	,05637	1,9372	2,1599	1,00	4,29
	50-59	31	1,8203	,60042	,10784	1,6000	2,0405	1,00	3,29
	Toplam	511	2,0165	,66773	,02954	1,9585	2,0745	1,00	4,29

Tablo 7.34 (devamı)

		N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
						Alt Sınır	Alt Sınır		
Duyguları İfade Etmede Zorluk	18-29	34	2,3882	,75147	,12888	2,1260	2,6504	1,00	4,20
	30-39	287	2,2091	,61954	,03657	2,1371	2,2810	1,00	5,00
	40-49	159	2,2516	,66455	,05270	2,1475	2,3557	1,00	4,20
	50-59	31	2,2000	,57504	,10328	1,9891	2,4109	1,00	3,20
	Toplam	511	2,2337	,64044	,02833	2,1780	2,2893	1,00	5,00
Dışsal Odaklı Düşünce	18-29	34	2,9824	,44685	,07663	2,8264	3,1383	2,00	3,80
	30-39	287	2,9470	,54502	,03217	2,8837	3,0104	1,20	5,00
	40-49	159	2,9497	,53532	,04245	2,8658	3,0335	1,40	4,60
	50-59	31	2,8129	,50049	,08989	2,6293	2,9965	1,80	3,80
	Toplam	511	2,9421	,53307	,02358	2,8957	2,9884	1,20	5,00
Duygusal Sağrılık	18-29	34	2,4654	,50713	,08697	2,2885	2,6423	1,59	3,53
	30-39	287	2,3417	,43506	,02568	2,2911	2,3922	1,24	3,47
	40-49	159	2,3733	,47054	,03732	2,2996	2,4470	1,24	3,59
	50-59	31	2,2239	,42430	,07621	2,0683	2,3795	1,29	2,94
	Toplam	511	2,3526	,45169	,01998	2,3133	2,3919	1,24	3,59
Toplumsal Cinsiyet Algısı	18-29	34	4,0187	,65106	,11166	3,7916	4,2459	2,64	5,00
	30-39	287	4,0201	,67748	,03999	3,9414	4,0988	1,86	5,00
	40-49	159	4,0400	,67345	,05341	3,9345	4,1455	1,45	5,00
	50-59	31	4,0015	,68920	,12378	3,7487	4,2543	2,00	4,82
	Toplam	511	4,0251	,67334	,02979	3,9666	4,0836	1,45	5,00

İlaveten Tablo 7.35'te çalışanların yaş grupları karşılaştırılmasına ilişkin Anova testi sonuçlarına göre; çalışanların yaşları ile duyguların değerlendirilmesi arasında $F=3,000$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,030) düzeyinde ve yaşla duygusal zekâ arasında $F=2,741$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,043) düzeyinde anlamlı bir fark olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 7.35. Çalışanların yaşlarına göre anova analizi

				Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
İyimserlik / Ruh Düzenlenmesi	Halininin	Gruplar Arasında		2,125	3	,708	1,626	,182
			Grup İçi	220,958	507	,436		
			Toplam	223,084	510			
Duyguların Kullanımı		Gruplar Arasında		1,885	3	,628	1,695	,167
			Grup İçi	187,962	507	,371		
			Toplam	189,848	510			
Duyguların Değerlendirilmesi		Gruplar Arasında		3,709	3	1,236	3,000	,030
			Grup İçi	208,911	507	,412		
			Toplam	212,620	510			
Duygusal Zekâ		Gruplar Arasında		1,892	3	,631	2,741	,043
			Grup İçi	116,644	507	,230		
			Toplam	118,536	510			
Duyguları Tanımlamada Zorluk		Gruplar Arasında		2,019	3	,673	1,514	,210
			Grup İçi	225,373	507	,445		
			Toplam	227,392	510			
Duyguları İfade Etmede Zorluk		Gruplar Arasında		1,072	3	,357	,871	,456
			Grup İçi	208,109	507	,410		
			Toplam	209,181	510			
Dışsal Odaklı Düşünce		Gruplar Arasında		,589	3	,196	,689	,559
			Grup İçi	144,337	507	,285		
			Toplam	144,925	510			
Duygusal Sağırlık		Gruplar Arasında		1,048	3	,349	1,720	,162
			Grup İçi	103,003	507	,203		
			Toplam	104,052	510			
Toplumsal Cinsiyet Algısı		Gruplar Arasında		,061	3	,020	,045	,987
			Grup İçi	231,163	507	,456		
			Toplam	231,224	510			

Çalışanların yaşları ile duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ arasında bulunan anlamlı farklılığın “hangi yaş gruplarından” kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post Hoc Testi yapılmış ve aşağıdaki Tablo 7.36’da gösterilmiştir.

Tablo 7.36. Çalışanların yaşlarına göre post hoc testi

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)								
Bağımlı Değişken	(I) Yaş aralığınız nedir?	(J) Yaş aralığınız nedir?	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	% 95 Güven Aralığı		
						Alt Sınır	Üst Sınır	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	18-29	30-39	-,19424	,11974	,486	-,5105	,1220	
		40-49	-,25886	,12474	,209	-,5883	,0706	
		50-59	-,28615	,16394	,399	-,7191	,1468	
	30-39	18-29	,19424	,11974	,486	-,1220	,5105	
		40-49	-,06462	,06526	,903	-,2370	,1077	
		50-59	-,09191	,12481	,975	-,4215	,2377	
	40-49	18-29	,25886	,12474	,209	-,0706	,5883	
		30-39	,06462	,06526	,903	-,1077	,2370	
		50-59	-,02729	,12961	1,000	-,3696	,3150	
	50-59	18-29	,28615	,16394	,399	-,1468	,7191	
		30-39	,09191	,12481	,975	-,2377	,4215	
		40-49	,02729	,12961	1,000	-,3150	,3696	
	Duyguların Kullanımı	18-29	30-39	-,17844	,11043	,491	-,4701	,1132
			40-49	-,07022	,11505	,991	-,3740	,2336
			50-59	-,08121	,15121	,995	-,4805	,3181
30-39		18-29	,17844	,11043	,491	-,1132	,4701	
		40-49	,10822	,06019	,364	-,0507	,2672	
		50-59	,09722	,11511	,952	-,2068	,4012	
40-49		18-29	,07022	,11505	,991	-,2336	,3740	
		30-39	-,10822	,06019	,364	-,2672	,0507	
		50-59	-,01100	,11954	1,000	-,3267	,3047	
50-59		18-29	,08121	,15121	,995	-,3181	,4805	
		30-39	-,09722	,11511	,952	-,4012	,2068	
		40-49	,01100	,11954	1,000	-,3047	,3267	
Duyguların Değerlendirilmesi		18-29	30-39	-,34149*	,11643	,021	-,6490	-,0340
			40-49	-,27241	,12129	,141	-,5927	,0479
			50-59	-,33544	,15941	,196	-,7564	,0855
	30-39	18-29	,34149*	,11643	,021	,0340	,6490	
		40-49	,06907	,06346	,856	-,0985	,2367	
		50-59	,00604	,12136	1,000	-,3145	,3265	
	40-49	18-29	,27241	,12129	,141	-,0479	,5927	
		30-39	-,06907	,06346	,856	-,2367	,0985	
		50-59	-,06303	,12603	,997	-,3959	,2698	
	50-59	18-29	,33544	,15941	,196	-,0855	,7564	
		30-39	-,00604	,12136	1,000	-,3265	,3145	
		40-49	,06303	,12603	,997	-,2698	,3959	

Tablo 7.36. (devamı)

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)							
Bağımlı Değişken	(I) Yaş aralığınız nedir?	(J) Yaş aralığınız nedir?	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	% 95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Duygusal Zekâ	18-29	30-39	-,24617*	,08700	,029	-,4759	-,0164
		40-49	-,22464	,09063	,078	-,4640	,0147
		50-59	-,26194	,11911	,158	-,5765	,0526
	30-39	18-29	,24617*	,08700	,029	,0164	,4759
		40-49	,02152	,04742	,998	-,1037	,1468
		50-59	-,01577	,09068	1,000	-,2553	,2237
	40-49	18-29	,22464	,09063	,078	-,0147	,4640
		30-39	-,02152	,04742	,998	-,1468	,1037
		50-59	-,03730	,09417	,999	-,2860	,2114
	50-59	18-29	,26194	,11911	,158	-,0526	,5765
		30-39	,01577	,09068	1,000	-,2237	,2553
		40-49	,03730	,09417	,999	-,2114	,2860
Duyguları Tanımlamada Zorluk	18-29	30-39	,14728	,12093	,780	-,1721	,4666
		40-49	,10274	,12598	,960	-,2299	,4354
		50-59	,33098	,16557	,246	-,1063	,7682
	30-39	18-29	-,14728	,12093	,780	-,4666	,1721
		40-49	-,04454	,06591	,984	-,2186	,1295
		50-59	,18371	,12605	,610	-,1492	,5166
	40-49	18-29	-,10274	,12598	,960	-,4354	,2299
		30-39	,04454	,06591	,984	-,1295	,2186
		50-59	,22824	,13090	,400	-,1175	,5739
	50-59	18-29	-,33098	,16557	,246	-,7682	,1063
		30-39	-,18371	,12605	,610	-,5166	,1492
		40-49	-,22824	,13090	,400	-,5739	,1175
Duyguları İfade Etmede Zorluk	18-29	30-39	,17918	,11620	,546	-,1277	,4861
		40-49	,13666	,12105	,834	-,1830	,4564
		50-59	,18824	,15910	,802	-,2319	,6084
	30-39	18-29	-,17918	,11620	,546	-,4861	,1277
		40-49	-,04251	,06334	,985	-,2098	,1248
		50-59	,00906	,12112	1,000	-,3108	,3289
	40-49	18-29	-,13666	,12105	,834	-,4564	,1830
		30-39	,04251	,06334	,985	-,1248	,2098
		50-59	,05157	,12579	,999	-,2806	,3838
	50-59	18-29	-,18824	,15910	,802	-,6084	,2319
		30-39	-,00906	,12112	1,000	-,3289	,3108
		40-49	-,05157	,12579	,999	-,3838	,2806

Tablo 7.36. (devamı)

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)							
Bağımlı Değişken	(I) Yaş aralığınız nedir?	(J) Yaş aralığınız nedir?	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	% 95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Dışsal Odaklı Düşünce	18-29	30-39	,03531	,09677	,999	-,2203	,2909
		40-49	,03267	,10081	1,000	-,2336	,2989
		50-59	,16945	,13250	,740	-,1805	,5194
	30-39	18-29	-,03531	,09677	,999	-,2909	,2203
		40-49	-,00265	,05275	1,000	-,1420	,1367
		50-59	,13414	,10087	,704	-,1323	,4005
	40-49	18-29	-,03267	,10081	1,000	-,2989	,2336
		30-39	,00265	,05275	1,000	-,1367	,1420
		50-59	,13678	,10476	,721	-,1399	,4134
	50-59	18-29	-,16945	,13250	,740	-,5194	,1805
		30-39	-,13414	,10087	,704	-,4005	,1323
		40-49	-,13678	,10476	,721	-,4134	,1399
Duygusal Sağırılık	18-29	30-39	,12373	,08175	,567	-,0922	,3396
		40-49	,09211	,08517	,860	-,1328	,3170
		50-59	,24149	,11193	,174	-,0541	,5371
	30-39	18-29	-,12373	,08175	,567	-,3396	,0922
		40-49	-,03162	,04456	,980	-,1493	,0861
		50-59	,11776	,08521	,666	-,1073	,3428
	40-49	18-29	-,09211	,08517	,860	-,3170	,1328
		30-39	,03162	,04456	,980	-,0861	,1493
		50-59	,14938	,08850	,439	-,0843	,3831
	50-59	18-29	-,24149	,11193	,174	-,5371	,0541
		30-39	-,11776	,08521	,666	-,3428	,1073
		40-49	-,14938	,08850	,439	-,3831	,0843
Toplumsal Cinsiyet Algısı	18-29	30-39	-,00140	,12247	1,000	-,3248	,3220
		40-49	-,02131	,12758	1,000	-,3582	,3156
		50-59	,01725	,16768	1,000	-,4256	,4601
	30-39	18-29	,00140	,12247	1,000	-,3220	,3248
		40-49	-,01991	,06675	1,000	-,1962	,1564
		50-59	,01865	,12766	1,000	-,3185	,3558
	40-49	18-29	,02131	,12758	1,000	-,3156	,3582
		30-39	,01991	,06675	1,000	-,1564	,1962
		50-59	,03856	,13257	1,000	-,3116	,3887
	50-59	18-29	-,01725	,16768	1,000	-,4601	,4256
		30-39	-,01865	,12766	1,000	-,3558	,3185
		40-49	-,03856	,13257	1,000	-,3887	,3116

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların yaşlarına göre post hoc testini gösteren Tablo 7.36'ya bakıldığında *duyguların değerlendirilmesinin* çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermesi 18-29 yaş grubu ile 30-39 yaş grubu arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,34149; Sig.: 0,021) kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Bu yaş grupları arasında hangisinin ortalamasının daha yüksek olduğunu anlamak için Tablo 7.34'de yeniden bakıldığında 18-29 yaş grubuna giren banka çalışanlarının duyguları değerlendirme ortalaması 3,5033 iken 30-39 yaş grubuna girenlerin ortalaması 3,8448 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 30-39 yaş grubundaki çalışanların kendilerinin ve diğerlerinin duygularını 18-29 yaş grubundaki çalışanlara göre daha iyi değerlendirdiklerini ileri sürmek mümkündür.

Ayrıca Tablo 7.36'ya göre *duygusal zekânın* çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermesi aynı şekilde 18-29 yaş grubu ile 30-39 yaş grubu arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,24617; Sig.: ,029) kaynaklanmaktadır.

Nitekim bu iki yaş grubu arasında hangisinin ortalamasının daha yüksek olduğunu anlamak için Tablo 7.34 yeniden incelendiğinde; 18-29 yaş grubuna giren banka çalışanlarının duygusal zekâ puanlarının ortalamasının 3,5123 iken 30-39 yaş grubuna girenlerin ortalamasının 3,7584 olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla 30-39 yaş grubundaki çalışanların duygusal zekâlarının 18-29 yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ileri sürmek mümkündür.

Bu bağlamda “**H_{5e}**: *Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi kabul edilmiştir. Ancak “**H_{6e}**: *Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.*” ve “**H_{7e}**: *Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri, yaşlarına göre farklılık göstermektedir.*” hipotezlerin ise reddedildiği görülmektedir.

Değişkenlerin çocuk sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için sırasıyla tanımlayıcı istatistikler, Anova Analizi ve Post Hoc testleri yapılmıştır.

Tablo 7.37. Çalışanların çocuk sayısına göre tanımlayıcı istatistikler

		N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Yok	124	3,7895	,73072	,06562	3,6596	3,9194	1,30	5,00
	1	198	3,7667	,69596	,04946	3,6691	3,8642	1,30	5,00
	2	161	3,9217	,53206	,04193	3,8389	4,0046	1,40	5,00
	3 ve üzeri	28	3,9393	,72026	,13612	3,6600	4,2186	1,90	5,00
	Toplam	511	3,8305	,66138	,02926	3,7730	3,8880	1,30	5,00
Duyguların Kullanımı	Yok	124	3,4210	,57244	,05141	3,3192	3,5227	1,80	4,60
	1	198	3,4242	,67697	,04811	3,3294	3,5191	1,00	5,00
	2	161	3,4534	,55352	,04362	3,3673	3,5396	2,00	5,00
	3 ve üzeri	28	3,4286	,61274	,11580	3,1910	3,6662	2,20	4,60
	Toplam	511	3,4329	,61012	,02699	3,3799	3,4859	1,00	5,00
Duyguların Değerlendirilmesi	Yok	124	3,7240	,70508	,06332	3,5987	3,8493	1,56	5,00
	1	198	3,7985	,64498	,04584	3,7081	3,8889	2,00	5,00
	2	161	3,8675	,60827	,04794	3,7728	3,9622	1,89	5,00
	3 ve üzeri	28	3,7619	,57195	,10809	3,5401	3,9837	2,67	4,89
	Toplam	511	3,8002	,64568	,02856	3,7441	3,8563	1,56	5,00
Duygusal Zekâ	Yok	124	3,6882	,52319	,04698	3,5952	3,7812	2,33	4,75
	1	198	3,7073	,49376	,03509	3,6381	3,7765	2,54	4,75
	2	161	3,8038	,43465	,03426	3,7362	3,8715	2,79	5,00
	3 ve üzeri	28	3,7664	,44709	,08449	3,5930	3,9397	2,75	4,46
	Toplam	511	3,7363	,48210	,02133	3,6944	3,7782	2,33	5,00
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Yok	124	2,1959	,69425	,06235	2,0724	2,3193	1,00	3,86
	1	198	1,9560	,66604	,04733	1,8626	2,0493	1,00	4,29
	2	161	1,9565	,63387	,04996	1,8579	2,0552	1,00	3,57
	3 ve üzeri	28	1,9949	,64181	,12129	1,7460	2,2438	1,00	3,43
	Toplam	511	2,0165	,66773	,02954	1,9585	2,0745	1,00	4,29
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Yok	124	2,3339	,67510	,06063	2,2139	2,4539	1,00	4,20
	1	198	2,1737	,58658	,04169	2,0915	2,2559	1,00	3,80
	2	161	2,2174	,65322	,05148	2,1157	2,3191	1,00	5,00
	3 ve üzeri	28	2,3071	,74333	,14048	2,0189	2,5954	1,00	3,60
	Toplam	511	2,2337	,64044	,02833	2,1780	2,2893	1,00	5,00

Tablo 7.37. (devamı)

	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Dışsal Odaklı Düşünce	Yok	124	2,9194	,47020	,04222	2,8358	3,0029	1,80	4,00
	1	198	2,9283	,54326	,03861	2,8521	3,0044	1,20	5,00
	2	161	2,9652	,56239	,04432	2,8777	3,0528	1,40	4,60
	3 ve üzeri	28	3,0071	,56695	,10714	2,7873	3,2270	1,80	4,20
	Toplam	511	2,9421	,53307	,02358	2,8957	2,9884	1,20	5,00
Duygusal Sağırlık	Yok	124	2,4492	,46719	,04195	2,3662	2,5323	1,41	3,59
	1	198	2,3060	,44099	,03134	2,2442	2,3678	1,35	3,41
	2	161	2,3299	,43621	,03438	2,2620	2,3978	1,24	3,41
	3 ve üzeri	28	2,3845	,50003	,09450	2,1906	2,5783	1,53	3,35
	Toplam	511	2,3526	,45169	,01998	2,3133	2,3919	1,24	3,59
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Yok	124	3,9468	,69042	,06200	3,8241	4,0696	2,36	5,00
	1	198	4,1166	,65625	,04664	4,0246	4,2086	1,86	5,00
	2	161	4,0220	,65772	,05184	3,9197	4,1244	1,45	5,00
	3 ve üzeri	28	3,7419	,71679	,13546	3,4639	4,0198	2,00	4,77
	Toplam	511	4,0251	,67334	,02979	3,9666	4,0836	1,45	5,00

Tablo 7.37’de çalışanların çocuk sayısına göre tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir.

Ayrıca Tablo 7.38’de çalışanların çocuk sahibi olup olmamaları açısından duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 7.38. Çalışanların çocuk sayısına göre anova analizi

				Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İyimserlik / Düzenlenmesi	Ruh	Halinin	Gruplar Arasında	2,687	3	,896	2,060	,105
			Grup İçi	220,397	507	,435		
			Toplam	223,084	510			
Duyguların Kullanımı			Gruplar Arasında	,101	3	,034	,090	,966
			Grup İçi	189,747	507	,374		
			Toplam	189,848	510			
Duyguların Değerlendirilmesi			Gruplar Arasında	1,490	3	,497	1,193	,312
			Grup İçi	211,130	507	,416		
			Toplam	212,620	510			
Duygusal Zekâ			Gruplar Arasında	1,213	3	,404	1,748	,156
			Grup İçi	117,323	507	,231		
			Toplam	118,536	510			
Duyguları Tanımlamada Zorluk			Gruplar Arasında	5,306	3	1,769	4,038	,007
			Grup İçi	222,086	507	,438		
			Toplam	227,392	510			
Duyguları İfade Etmede Zorluk			Gruplar Arasında	2,150	3	,717	1,755	,155
			Grup İçi	207,031	507	,408		
			Toplam	209,181	510			
Dışsal Odaklı Düşünce			Gruplar Arasında	,306	3	,102	,358	,783
			Grup İçi	144,619	507	,285		
			Toplam	144,925	510			
Duygusal Sağırlık			Gruplar Arasında	1,699	3	,566	2,806	,039
			Grup İçi	102,353	507	,202		
			Toplam	104,052	510			
Toplumsal Cinsiyet Algısı			Gruplar Arasında	4,665	3	1,555	3,480	,016
			Grup İçi	226,559	507	,447		
			Toplam	231,224	510			

Tablo 7.38’de çalışanlar arasında çocuk sahibi olma ile duyguları tanımlamada zorluk, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı arasında yani toplam üç değişkende anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

- Duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorluk ile çocuk sahibi olma arasında $F=4,038$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,007) düzeyinde,
- Duygusal sağırlık ile çocuk sahibi olma arasında $F=2,806$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,039) düzeyinde,
- Toplumsal cinsiyet algısı ile çocuk sahibi olma arasında $F=3,480$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,016) düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Buna göre “**H_{5g}**: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilirken “**H_{6g}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü algıları çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.” ile “**H_{7g}**: “Çalışanların duygusal sağırlık seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir. Dolayısıyla banka çalışanların çocuk sayıları ile duyguları tanımada zorluk, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı

arasında bulunan anlamlı farklılığın “kaç çocuk sayısında” olduğunu belirlemek için Post Hoc Testi yapılmıştır.

Tablo 7.39. Çalışanların çocuk sayısına göre post hoc testi

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)								
Bağımlı Değişken	(I) Çocuk sayınız nedir?	(J) Çocuk sayınız nedir?	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı		
						Alt Sınır	Üst Sınır	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Yok	1	,02285	,07551	1,000	-,1766	,2223	
		2	-,13222	,07878	,445	-,3403	,0758	
		3 ve üzeri	-,14977	,13795	,858	-,5141	,2146	
	1	Yok	1	-,02285	,07551	1,000	-,2223	,1766
		2	2	-,15507	,06997	,152	-,3399	,0297
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	-,17262	,13312	,727	-,5242	,1789
	2	Yok	1	,13222	,07878	,445	-,0758	,3403
		1	2	,15507	,06997	,152	-,0297	,3399
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	-,01755	,13500	1,000	-,3741	,3390
	3 ve üzeri	Yok	1	,14977	,13795	,858	-,2146	,5141
		1	2	,17262	,13312	,727	-,1789	,5242
		2	3 ve üzeri	,01755	,13500	1,000	-,3390	,3741
Duyguların Kullanımı	Yok	1	-,00327	,07006	1,000	-,1883	,1817	
		2	-,03245	,07309	,998	-,2255	,1606	
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	-,00760	,12800	1,000	-,3456	,3304
	1	Yok	1	,00327	,07006	1,000	-,1817	,1883
		2	2	-,02917	,06492	,998	-,2006	,1423
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	-,00433	,12352	1,000	-,3305	,3219
	2	Yok	1	,03245	,07309	,998	-,1606	,2255
		1	2	,02917	,06492	,998	-,1423	,2006
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	,02484	,12526	1,000	-,3060	,3557
	3 ve üzeri	Yok	1	,00760	,12800	1,000	-,3304	,3456
		1	2	,00433	,12352	1,000	-,3219	,3305
		2	3 ve üzeri	-,02484	,12526	1,000	-,3557	,3060
Duyguların Değerlendirilmesi	Yok	1	-,07453	,07390	,895	-,2697	,1206	
		2	-,14348	,07710	,324	-,3471	,0601	
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	-,03789	,13502	1,000	-,3945	,3187
	1	Yok	1	,07453	,07390	,895	-,1206	,2697
		2	2	-,06895	,06848	,895	-,2498	,1119
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	,03664	,13029	1,000	-,3074	,3807
	2	Yok	1	,14348	,07710	,324	-,0601	,3471
		1	2	,06895	,06848	,895	-,1119	,2498
		3 ve üzeri	3 ve üzeri	,10559	,13213	,963	-,2434	,4545
	3 ve üzeri	Yok	1	,03789	,13502	1,000	-,3187	,3945
		1	2	-,03664	,13029	1,000	-,3807	,3074
		2	3 ve üzeri	-,10559	,13213	,963	-,4545	,2434

Tablo 7.39. (devamı)

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)								
Bağımlı Değişken	(I) Çocuk sayınız nedir?	(J) Çocuk sayınız nedir?	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı Alt Sınır Üst Sınır		
Duygusal Zekâ	Yok	1	-,01911	,05509	1,000	-,1646	,1264	
		2	-,11566	,05748	,239	-,2674	,0361	
		3 ve üzeri	-,07820	,10065	,968	-,3440	,1876	
	1	Yok		,01911	,05509	1,000	-,1264	,1646
		2		-,09655	,05105	,306	-,2314	,0383
		3 ve üzeri		-,05909	,09712	,991	-,3156	,1974
	2	Yok		,11566	,05748	,239	-,0361	,2674
		1		,09655	,05105	,306	-,0383	,2314
		3 ve üzeri		,03746	,09850	,999	-,2227	,2976
	3 ve üzeri	Yok		,07820	,10065	,968	-,1876	,3440
		1		,05909	,09712	,991	-,1974	,3156
		2		-,03746	,09850	,999	-,2976	,2227
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Yok	1	,23986*	,07580	,010	,0397	,4400	
		2	,23933*	,07908	,015	,0305	,4482	
		3 ve üzeri	,20095	,13848	,614	-,1648	,5667	
	1	Yok		-,23986*	,07580	,010	-,4400	-,0397
		2		-,00053	,07024	1,000	-,1860	,1850
		3 ve üzeri		-,03891	,13363	1,000	-,3918	,3140
	2	Yok		-,23933*	,07908	,015	-,4482	-,0305
		1		,00053	,07024	1,000	-,1850	,1860
		3 ve üzeri		-,03838	,13552	1,000	-,3963	,3195
	3 ve üzeri	Yok		-,20095	,13848	,614	-,5667	,1648
		1		,03891	,13363	1,000	-,3140	,3918
		2		,03838	,13552	1,000	-,3195	,3963
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Yok	1	,16013	,07318	,162	-,0331	,3534	
		2	,11648	,07635	,558	-,0852	,3181	
		3 ve üzeri	,02673	,13370	1,000	-,3264	,3798	
	1	Yok		-,16013	,07318	,162	-,3534	,0331
		2		-,04365	,06781	,988	-,2227	,1354
		3 ve üzeri		-,13341	,12902	,883	-,4741	,2073
	2	Yok		-,11648	,07635	,558	-,3181	,0852
		1		,04365	,06781	,988	-,1354	,2227
		3 ve üzeri		-,08975	,13084	,983	-,4353	,2558
	3 ve üzeri	Yok		-,02673	,13370	1,000	-,3798	,3264
		1		,13341	,12902	,883	-,2073	,4741
		2		,08975	,13084	,983	-,2558	,4353

Tablo 7.39. (devamı)

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)							
Bağımlı Değişken	(I) Çocuk sayınız nedir?	(J) Çocuk sayınız nedir?	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı Alt Sınır Üst Sınır	
Dışsal Odaklı Düşünce	Yok	1	-,00893	,06116	1,000	-,1705	,1526
		2	-,04586	,06381	,978	-,2144	,1227
		3 ve üzeri	-,08779	,11175	,966	-,3829	,2073
	1	Yok	,00893	,06116	1,000	-,1526	,1705
		2	-,03693	,05668	,987	-,1866	,1127
		3 ve üzeri	-,07886	,10783	,976	-,3636	,2059
	2	Yok	,04586	,06381	,978	-,1227	,2144
		1	,03693	,05668	,987	-,1127	,1866
		3 ve üzeri	-,04193	,10936	,999	-,3307	,2469
	3 ve üzeri	Yok	,08779	,11175	,966	-,2073	,3829
		1	,07886	,10783	,976	-,2059	,3636
		2	,04193	,10936	,999	-,2469	,3307
Duygusal Sağırlık	Yok	1	,14324*	,05146	,033	,0074	,2791
		2	,11932	,05368	,149	-,0225	,2611
		3 ve üzeri	,06479	,09401	,982	-,1835	,3131
	1	Yok	-,14324*	,05146	,033	-,2791	-,0074
		2	-,02392	,04768	,997	-,1498	,1020
		3 ve üzeri	-,07845	,09072	,947	-,3180	,1611
	2	Yok	-,11932	,05368	,149	-,2611	,0225
		1	,02392	,04768	,997	-,1020	,1498
		3 ve üzeri	-,05453	,09200	,992	-,2975	,1884
	3 ve üzeri	Yok	-,06479	,09401	,982	-,3131	,1835
		1	,07845	,09072	,947	-,1611	,3180
		2	,05453	,09200	,992	-,1884	,2975
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Yok	1	-,16977	,07655	,151	-,3719	,0324
		2	-,07517	,07987	,922	-,2861	,1358
		3 ve üzeri	,20496	,13987	,604	-,1644	,5743
	1	Yok	,16977	,07655	,151	-,0324	,3719
		2	,09460	,07094	,701	-,0927	,2819
		3 ve üzeri	,37474*	,13497	,034	,0183	,7312
	2	Yok	,07517	,07987	,922	-,1358	,2861
		1	-,09460	,07094	,701	-,2819	,0927
		3 ve üzeri	,28014	,13688	,223	-,0813	,6416
	3 ve üzeri	Yok	-,20496	,13987	,604	-,5743	,1644
		1	-,37474*	,13497	,034	-,7312	-,0183
		2	-,28014	,13688	,223	-,6416	,0813

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların çocuk sayısına göre Post Hoc Testinde yapılan çoklu karşılaştırmaya göre çalışanların çocuk sayıları ile duyguları tanımlamada zorluk, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı arasında bulunan anlamlı farklılıklar Tablo 7.39’da verilmiştir.

Duygusal sağırlığın alt boyutu olan *duyguları tanımlamada zorluğun* çalışanların çocuk sayısına göre farklılık göstermesi çocuk sahibi olmayan grup ile 1 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,23986; Sig.: ,010) ve çocuk sahibi olmayan grup ile 2 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,23933; Sig.: ,015) kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda bu iki grup arasında hangisinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu anlamak için Tablo 7.37’ye bakıldığında; çocuk sahibi olmayan banka çalışanlarının ortalamasının 2,1959 iken 1 çocuğu olan grup ortalamasının 1,9560 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çocuğu olmayanların duygularını tanımlamada, 1 çocuk sahibi olana göre daha yüksek düzeyde zorluk yaşadıklarını ileri sürmek mümkündür. Bununla birlikte yine Tablo 7.37’ye göre çocuk sahibi olmayan banka çalışanlarının, ortalaması 2,1959 iken farklılığı oluşturan 2 çocuğu olan diğer grubun grup ortalaması ise 1,9565’tir. Dolayısıyla bu grup içinde de çocuğu olmayanların, 2 çocuğu olana göre duygularını tanımlamada daha çok zorluk yaşadıkları ileri sürülebilmektedir.

Tablo 7.39’a göre *duygusal sağırlığın* çocuk sayısına göre farklılık göstermesi çocuk sahibi olmayan grup ile 1 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,14324; Sig.: ,033) kaynaklanmaktadır. Bu farklılığı oluşturan iki grubun ortalaması Tablo 7.37’de görülmektedir. Buna göre çocuk sahibi olmayan banka çalışanlarının ortalaması 2,4492 iken 1 çocuğu olan grup ortalaması 2,3060’dır. Dolayısıyla çocuğu olmayan grubun duygusal sağırlık seviyesinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 7.39’a göre *toplumsal cinsiyet algısının* çocuk sayısına göre farklılık göstermesi bir çocuğu olan grup ile 3 ve üzeri çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,37474; Sig.: ,034) kaynaklanmaktadır. Nitekim Tablo 7.37 incelendiğinde toplumsal cinsiyet algısı değişkeninde 1 çocuk sahibi olan banka çalışanlarının ortalaması 4,1166 iken 3 ve üzeri çocuğu olan grup ortalaması 3,7419’dur. Dolayısıyla 1 çocuğu olan gruptaki çalışanların 3 ve üzerinde çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 7.40. Çalışanların eğitim düzeylerine göre tanımlayıcı istatistikler

		N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Lise	48	3,7396	,75899	,10955	3,5192	3,9600	1,30	5,00
	Önlisans	38	3,8000	,82854	,13441	3,5277	4,0723	1,40	5,00
	Lisans	368	3,8644	,60132	,03135	3,8028	3,9260	1,30	5,00
	Lisansüstü	57	3,7088	,80407	,10650	3,4954	3,9221	1,60	4,90
	Toplam	511	3,8305	,66138	,02926	3,7730	3,8880	1,30	5,00
Duyguların Kullanımı	Lise	48	3,0750	,71771	,10359	2,8666	3,2834	1,00	4,60
	Önlisans	38	3,4053	,64847	,10520	3,1921	3,6184	2,20	4,60
	Lisans	368	3,4641	,58707	,03060	3,4040	3,5243	1,60	5,00
	Lisansüstü	57	3,5509	,53889	,07138	3,4079	3,6939	2,00	4,40
	Toplam	511	3,4329	,61012	,02699	3,3799	3,4859	1,00	5,00
Duyguların Değerlendirilmesi	Lise	48	3,5162	,63828	,09213	3,3309	3,7015	1,56	4,56
	Önlisans	38	3,7632	,65616	,10644	3,5475	3,9788	2,33	4,89
	Lisans	368	3,8146	,63327	,03301	3,7497	3,8795	1,67	5,00
	Lisansüstü	57	3,9708	,66419	,08797	3,7945	4,1470	1,89	5,00
	Toplam	511	3,8002	,64568	,02856	3,7441	3,8563	1,56	5,00
Duygusal Zekâ	Lise	48	3,5174	,49036	,07078	3,3750	3,6597	2,54	4,46
	Önlisans	38	3,7039	,56832	,09219	3,5171	3,8908	2,67	4,67
	Lisans	368	3,7623	,45771	,02386	3,7154	3,8093	2,33	5,00
	Lisansüstü	57	3,7741	,52992	,07019	3,6335	3,9147	2,71	4,75
	Toplam	511	3,7363	,48210	,02133	3,6944	3,7782	2,33	5,00
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Lise	48	2,1071	,68512	,09889	1,9082	2,3061	1,00	3,86
	Önlisans	38	2,2030	,72207	,11713	1,9657	2,4403	1,00	4,29
	Lisans	368	1,9926	,66339	,03458	1,9246	2,0606	1,00	3,71
	Lisansüstü	57	1,9699	,63357	,08392	1,8018	2,1380	1,00	3,57
	Toplam	511	2,0165	,66773	,02954	1,9585	2,0745	1,00	4,29
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Lise	48	2,3542	,85874	,12395	2,1048	2,6035	1,00	5,00
	Önlisans	38	2,3158	,65863	,10684	2,0993	2,5323	1,00	3,60
	Lisans	368	2,2125	,60835	,03171	2,1501	2,2749	1,00	4,20
	Lisansüstü	57	2,2140	,61975	,08209	2,0496	2,3785	1,00	3,40
	Toplam	511	2,2337	,64044	,02833	2,1780	2,2893	1,00	5,00

Tablo 7.40. (devamı)

	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama için % 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Dışsal Odaklı Düşünce	Lise	48	3,0250	,51302	,07405	2,8760	3,1740	1,80	4,20
	Önlisans	38	3,0053	,49317	,08000	2,8432	3,1674	1,80	4,20
	Lisans	368	2,9462	,54631	,02848	2,8902	3,0022	1,20	5,00
	Lisansüstü	57	2,8035	,47131	,06243	2,6785	2,9286	1,60	4,00
	Toplam	511	2,9421	,53307	,02358	2,8957	2,9884	1,20	5,00
Duygusal Sağırlık	Lise	48	2,4498	,50112	,07233	2,3042	2,5953	1,59	3,59
	Önlisans	38	2,4721	,44892	,07282	2,3246	2,6197	1,24	3,41
	Lisans	368	2,3378	,44417	,02315	2,2922	2,3833	1,24	3,53
	Lisansüstü	57	2,2869	,44453	,05888	2,1689	2,4048	1,29	3,18
	Toplam	511	2,3526	,45169	,01998	2,3133	2,3919	1,24	3,59
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Lise	48	3,7159	,62264	,08987	3,5351	3,8967	2,05	4,91
	Önlisans	38	3,8301	,63096	,10236	3,6228	4,0375	2,59	4,86
	Lisans	368	4,0805	,67854	,03537	4,0110	4,1501	1,45	5,00
	Lisansüstü	57	4,0574	,62787	,08316	3,8908	4,2240	2,59	5,00
	Toplam	511	4,0251	,67334	,02979	3,9666	4,0836	1,45	5,00

Tablo 7.40'ta çalışanların eğitim düzeylerine göre tanımlayıcı istatistiklerine yer verilmiştir. Bu bağlamda daha sonra duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısının çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında kullanılan parametrik testlerden olan Anova analizi yapılmıştır.

Tablo 7.41. Çalışanların eğitim düzeylerine göre anova analizi

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Gruplar Arasında	1,700	3	,567	1,298	,275
	Grup İçi	221,384	507	,437		
	Toplam	223,084	510			
Duyguların Kullanımı	Gruplar Arasında	7,330	3	2,443	6,787	,000
	Grup İçi	182,518	507	,360		
	Toplam	189,848	510			
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arasında	5,658	3	1,886	4,620	,003
	Grup İçi	206,962	507	,408		
	Toplam	212,620	510			
Duygusal Zekâ	Gruplar Arasında	2,672	3	,891	3,897	,009
	Grup İçi	115,864	507	,229		
	Toplam	118,536	510			
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Gruplar Arasında	2,050	3	,683	1,537	,204
	Grup İçi	225,342	507	,444		
	Toplam	227,392	510			
Duyguları İfade Etmede Zorluk	Gruplar Arasında	1,140	3	,380	,926	,428
	Grup İçi	208,041	507	,410		
	Toplam	209,181	510			
Dışsal Odaklı Düşünce	Gruplar Arasında	1,582	3	,527	1,866	,134
	Grup İçi	143,343	507	,283		
	Toplam	144,925	510			
Duygusal Sağırlık	Gruplar Arasında	1,323	3	,441	2,177	,090
	Grup İçi	102,729	507	,203		
	Toplam	104,052	510			
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Gruplar Arasında	7,223	3	2,408	5,450	,001
	Grup İçi	224,001	507	,442		
	Toplam	231,224	510			

Tablo 7.41’de çalışanların eğitim düzeyleri açısından duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algı düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Buna göre çalışanlar arasındaki eğitim düzeyi ile duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi, duygusal zekâ ve toplumsal cinsiyet algısı arasında yani toplam dört değişkende anlamlı farklılık görülmektedir.

- Duygusal zekânın alt boyutu olan *duyguların kullanımı* ile eğitim düzeyi arasında $F=6,787$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,000) düzeyinde,
- Duygusal zekânın alt boyutu olan *duyguların değerlendirilmesi* ile eğitim düzeyi arasında $F=4,620$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,003) düzeyinde,
- *Duygusal zekâ* ile eğitim düzeyi arasında $F= 3,897$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,009) düzeyinde,
- *Toplumsal cinsiyet algısı* eğitim düzeyi arasında $F= 5,450$ ve $p<0,05$ (Sig.: ,001) düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Buna göre “**H_{5h}**: *Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi kabul edilmektedir. Ayrıca “**H_{6h}**: *Çalışanların toplumsal cinsiyet rolü alguları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezinin kabul edildiğini, “**H_{7h}**: *Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.*” hipotezinin ise reddedildiğini ileri sürmek mümkündür.

Çalışanların eğitim düzeyleri ile duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi, duygusal zekâ ve toplumsal cinsiyet algısı arasında bulunan anlamlı farklılığın “hangi eğitim gruplarından” kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc Testinin sonuçları aşağıdaki Tablo 7.42’de gösterilmektedir.

Tablo 7.42. Çalışanların eğitim düzeylerine göre post hoc testi

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)								
Bağımlı Değişken	(I) Eğitim düzeyiniz nedir?	(J) Eğitim düzeyiniz nedir?	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	% 95 Güven Aralığı Alt Sınır Üst Sınır		
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	Lise	Önlisans	-,06042	,14348	,999	-,4393	,3185	
		Lisans	-,12482	,10141	,772	-,3926	,1430	
		Lisansüstü	,03081	,12945	1,000	-,3111	,3727	
	Önlisans	Lise	,06042	,14348	,999	-,3185	,4393	
		Lisans	-,06440	,11259	,993	-,3618	,2329	
		Lisansüstü	,09123	,13839	,986	-,2742	,4567	
	Lisans	Lise	,12482	,10141	,772	-,1430	,3926	
		Önlisans	,06440	,11259	,993	-,2329	,3618	
		Lisansüstü	,15563	,09406	,463	-,0928	,4040	
	Duyguların Kullanımı	Lisansüstü	Lise	-,03081	,12945	1,000	-,3727	,3111
			Önlisans	-,09123	,13839	,986	-,4567	,2742
			Lisans	-,15563	,09406	,463	-,4040	,0928
Lise		Önlisans	-,33026	,13028	,067	-,6743	,0138	
		Lisans	-,38913*	,09208	,000	-,6323	-,1460	
		Lisansüstü	-,47588*	,11754	,000	-,7863	-,1655	
Önlisans		Lise	,33026	,13028	,067	-,0138	,6743	
		Lisans	-,05887	,10223	,993	-,3289	,2111	
		Lisansüstü	-,14561	,12566	,817	-,4775	,1862	
Lisans		Lise	,38913*	,09208	,000	,1460	,6323	
		Önlisans	,05887	,10223	,993	-,2111	,3289	
		Lisansüstü	-,08675	,08540	,892	-,3123	,1388	
Lisansüstü	Lise	,47588*	,11754	,000	,1655	,7863		
	Önlisans	,14561	,12566	,817	-,1862	,4775		
	Lisans	,08675	,08540	,892	-,1388	,3123		
Lise	Önlisans	-,24695	,13873	,375	-,6133	,1194		
	Lisans	-,29841*	,09805	,015	-,5573	-,0395		
	Lisansüstü	-,45456*	,12516	,002	-,7851	-,1240		
Duyguların Değerlendirilmesi	Önlisans	Lise	,24695	,13873	,375	-,1194	,6133	
		Lisans	-,05146	,10887	,998	-,3390	,2360	
		Lisansüstü	-,20760	,13381	,539	-,5610	,1458	
	Lisans	Lise	,29841*	,09805	,015	,0395	,5573	
		Önlisans	,05146	,10887	,998	-,2360	,3390	
		Lisansüstü	-,15615	,09094	,418	-,3963	,0840	
	Lisansüstü	Lise	,45456*	,12516	,002	,1240	,7851	
		Önlisans	,20760	,13381	,539	-,1458	,5610	
		Lisans	,15615	,09094	,418	-,0840	,3963	

Tablo 7.42. (devamı)

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)						
Bağımlı Değişken	(I) Eğitim düzeyiniz nedir?	(J) Eğitim düzeyiniz nedir?	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	% 95 Güven Aralığı
Duygusal Zekâ	Lise	Önlisans	-,18659	,10380	,364	-,4607 ,0875
		Lisans	-,24498*	,07336	,005	-,4387 -,0512
		Lisansüstü	-,25676*	,09365	,037	-,5041 -,0094
	Önlisans	Lise	,18659	,10380	,364	-,0875 ,4607
		Lisans	-,05839	,08146	,979	-,2735 ,1567
		Lisansüstü	-,07018	,10012	,981	-,3346 ,1942
	Lisans	Lise	,24498*	,07336	,005	,0512 ,4387
		Önlisans	,05839	,08146	,979	-,1567 ,2735
		Lisansüstü	-,01178	,06805	1,000	-,1915 ,1679
	Lisansüstü	Lise	,25676*	,09365	,037	,0094 ,5041
		Önlisans	,07018	,10012	,981	-,1942 ,3346
		Lisans	,01178	,06805	1,000	-,1679 ,1915
Duyguları Tanımlamada Zorluk	Lise	Önlisans	-,09586	,14476	,986	-,4782 ,2864
		Lisans	,11452	,10231	,839	-,1557 ,3847
		Lisansüstü	,13722	,13060	,875	-,2077 ,4821
	Önlisans	Lise	,09586	,14476	,986	-,2864 ,4782
		Lisans	,21038	,11360	,329	-,0896 ,5104
		Lisansüstü	,23308	,13962	,452	-,1356 ,6018
	Lisans	Lise	-,11452	,10231	,839	-,3847 ,1557
		Önlisans	-,21038	,11360	,329	-,5104 ,0896
		Lisansüstü	,02270	,09490	1,000	-,2279 ,2733
	Lisansüstü	Lise	-,13722	,13060	,875	-,4821 ,2077
		Önlisans	-,23308	,13962	,452	-,6018 ,1356
		Lisans	-,02270	,09490	1,000	-,2733 ,2279
Lise	Önlisans	,03838	,13909	1,000	-,3290 ,4057	
	Lisans	,14167	,09830	,622	-,1179 ,4013	
	Lisansüstü	,14013	,12549	,841	-,1913 ,4715	
Önlisans	Lise	-,03838	,13909	1,000	-,4057 ,3290	
	Lisans	,10329	,10915	,920	-,1850 ,3915	
	Lisansüstü	,10175	,13415	,972	-,2525 ,4560	
Lisans	Lise	-,14167	,09830	,622	-,4013 ,1179	
	Önlisans	-,10329	,10915	,920	-,3915 ,1850	
	Lisansüstü	-,00154	,09118	1,000	-,2423 ,2393	
Lisansüstü	Lise	-,14013	,12549	,841	-,4715 ,1913	
	Önlisans	-,10175	,13415	,972	-,4560 ,2525	
	Lisans	,00154	,09118	1,000	-,2393 ,2423	

Tablo 7.42. (devamı)

Çoklu Karşılaştırmalar (Hochberg)						
Bağımlı Değişken	(I) Eğitim düzeyiniz nedir?	(J) Eğitim düzeyiniz nedir?	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	% 95 Güven Aralığı
Dışsal Odaklı Düşünce	Lise	Önlisans	,01974	,11546	1,000	-,2852 ,3246
		Lisans	,07880	,08160	,913	-,1367 ,2943
		Lisansüstü	,22149	,10416	,187	-,0536 ,4966
	Önlisans	Lise	-,01974	,11546	1,000	-,3246 ,2852
		Lisans	,05907	,09060	,987	-,1802 ,2983
		Lisansüstü	,20175	,11136	,355	-,0923 ,4958
	Lisans	Lise	-,07880	,08160	,913	-,2943 ,1367
		Önlisans	-,05907	,09060	,987	-,2983 ,1802
		Lisansüstü	,14269	,07569	,309	-,0572 ,3426
	Lisansüstü	Lise	-,22149	,10416	,187	-,4966 ,0536
		Önlisans	-,20175	,11136	,355	-,4958 ,0923
		Lisans	-,14269	,07569	,309	-,3426 ,0572
Duygusal Sağırlık	Lise	Önlisans	-,02238	,09774	1,000	-,2805 ,2357
		Lisans	,11200	,06908	,487	-,0704 ,2944
		Lisansüstü	,16286	,08818	,333	-,0700 ,3957
	Önlisans	Lise	,02238	,09774	1,000	-,2357 ,2805
		Lisans	,13438	,07670	,394	-,0682 ,3369
		Lisansüstü	,18524	,09427	,264	-,0637 ,4342
	Lisans	Lise	-,11200	,06908	,487	-,2944 ,0704
		Önlisans	-,13438	,07670	,394	-,3369 ,0682
		Lisansüstü	,05086	,06407	,965	-,1183 ,2201
	Lisansüstü	Lise	-,16286	,08818	,333	-,3957 ,0700
		Önlisans	-,18524	,09427	,264	-,4342 ,0637
		Lisans	-,05086	,06407	,965	-,2201 ,1183
Toplumsal Cinsiyet Algısı	Lise	Önlisans	-,11423	,14433	,965	-,4954 ,2669
		Lisans	-,36462*	,10201	,002	-,6340 -,0952
		Lisansüstü	-,34151	,13021	,053	-,6854 ,0024
	Önlisans	Lise	,11423	,14433	,965	-,2669 ,4954
		Lisans	-,25039	,11326	,154	-,5495 ,0487
		Lisansüstü	-,22727	,13920	,479	-,5949 ,1404
	Lisans	Lise	,36462*	,10201	,002	,0952 ,6340
		Önlisans	,25039	,11326	,154	-,0487 ,5495
		Lisansüstü	,02312	,09461	1,000	-,2267 ,2730
	Lisansüstü	Lise	,34151	,13021	,053	-,0024 ,6854
		Önlisans	,22727	,13920	,479	-,1404 ,5949
		Lisans	-,02312	,09461	1,000	-,2730 ,2267

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların eğitim seviyelerine göre Post Hoc Testinde yapılan çoklu karşılaştırmaya göre çalışanların eğitim seviyeleri ile duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi, duygusal zekâ ve toplumsal cinsiyet algısı arasında bulunan anlamlı farklılıklar Tablo 7.42’de verilmiştir.

Tablo 7.42’ye göre *duyguların kullanımının* çalışanların eğitim seviyesine göre farklılık göstermesi lise, lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerindeki grupların farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Lise eğitim düzeyindeki çalışanlar ile lisans eğitim seviyesinde olan farklılık (ortalama fark: -,38913; Sig.: ,000), lise eğitim seviyesinde olan grup ile lisansüstü seviyesindeki grup arasındaki farklılık (ortalama fark: -,47588; Sig.: ,000) olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda Tablo 7.40’taki tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; duyguların kullanımında lise mezunu olan çalışanların ortalaması 3,0750; lisans mezunu olanların 3,4641 ve lisansüstü mezunu olanların ise 3,5509 olduğu görülmektedir. Buna göre lise mezunu olanlar lisans mezunu çalışanlardan daha az puana sahiplerdir. Dolayısıyla lise mezun çalışanların, lisans mezunlarına göre duygularını kullanırken daha çok zorlandıkları bulgulanmıştır. Benzer şekilde yine lise mezunu çalışanların lisansüstü çalışanlara göre de daha düşük puana sahip oldukları görülmektedir. Bu yüzden lise mezunları ile lisansüstü mezunları arasında karşılaştırma yapıldığında, lisansüstü mezunların lise mezunlarına oranla duygularını kullanmakta daha mahir oldukları bulgulanmıştır.

Duyguların değerlendirilmesinde çalışanların eğitim seviyesine göre farklılık göstermesi aynı duyguların kullanımında olduğu gibi lise, lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerindeki grupların farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Lise eğitim düzeyindeki çalışanlar ile lisans eğitim seviyesinde oluşan farklılığın (ortalama fark: -,29841; Sig.: ,015), lise eğitim seviyesinde olan grup ile lisansüstü seviyesindeki grup arasındaki farklılığın ise (ortalama fark: -,45456; Sig.: ,002) düzeyinde olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda Tablo 7.40’taki tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; duyguların değerlendirilmesinde lise mezunu olan çalışanların ortalaması 3,5162, lisans mezunu olanların 3,8146, yüksek lisans olanların ise 3,9708 olduğu görülmektedir. Buna göre lisans mezunu olanların lise mezunlarına göre daha yüksek puanı bulunmaktadır. Dolayısıyla lisans mezunu çalışanlar, lise mezunu çalışanlara göre duygularını daha kolay değerlendirmektedirler. Ayrıca benzer şekilde yine lise

mezunu çalışanların lisansüstü çalışanlara göre daha düşük puana sahip oldukları saptandığından lisansüstü mezunların lise mezunlarına oranla duygularını değerlendirmede daha başarılı olduğu görülmektedir.

Duygusal zekâ seviyeleri çalışanların eğitim seviyesine göre farklılık göstermesi lise, lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerindeki grupların farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Lise eğitim düzeyindeki çalışanlar ile lisans eğitim seviyesinde olan farklılık (ortalama fark: -,24498; Sig.: ,005), lise eğitim seviyesinde olan grup ile lisansüstü seviyesindeki grup arasındaki farklılık ise (ortalama fark: -,25676; Sig.: ,037) olduğu görülmektedir. Nitekim Tablo 7.40'ta lise mezunu olan çalışanların ortalamasının 3,5174, lisans mezunlarının ortalamasının 3,7623, lisansüstü çalışanların ise 3,7741 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla lisans mezunu çalışanların, lise mezunlarına göre daha yüksek ortalamaya sahip olduklarından duygusal zekâ seviyelerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Benzer şekilde lisansüstü mezunların da duygusal zekâlarının, lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

İlaveten çalışanların eğitim seviyeleri ile *toplumsal cinsiyet algısı* değerlendirilmesindeki farklılığın lise ve lisans mezunu olan çalışan gruplarından olduğu görülmektedir. Buna göre fark; lise ile lisans mezunları (ortalama fark: -,36462^{*}; Sig.: ,002) arasındadır. Tablo 7.40'taki verilere göre lise mezun çalışanların toplumsal cinsiyet algısı ortalaması 3,7159 iken lisans mezunu olanların 4,0805'tir. Bu bağlamda lisans mezunu olanların, lise mezunlarına göre daha yüksek toplumsal cinsiyet algısına sahip olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 7.43. Fark analizleri özet kabul/ret durumu

Faktörler	Duygusal Zekâ Seviyesi	Toplumsal Cinsiyet Algısı	Duygusal Sağrılık Düzeyi
Banka Yapısı	Ret	Ret	Ret
Mesleki Deneyim	Ret	Ret	Ret
Yönetici Pozisyon	Ret	Ret	Ret
Cinsiyet	Kabul	Kabul	Kısmen Kabul
Yaş	Kabul	Ret	Ret
Medeni Durum	Ret	Ret	Ret
Çocuk	Ret	Kabul	Kabul
Eğitim	Kabul	Kabul	Ret

Tablo 7.43'te araştırmaya katılanların fark analiz özet tablosu yer almaktadır. Çalışmada “demografik faktörler” bağlamında toplam 24 hipotez kurulmuştur. Buna göre modeldeki bağımsız ve bağımlı değişkenler üzerinde 8 faktörden 4 tanesi farklılık meydana getirebilmektedir. Bunlar cinsiyet, yaş, çocuk ve eğitimidir. Bununla birlikte diğer 4 faktör yani banka yapısı, mesleki deneyim, yönetici olma durumu ve medeni durum değişkenler üzerinde bir farklılık meydana getirmemektedir.

7.6.6. Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasındaki neden sonuç ilişkilerini neden-sonuç bağlamında değil ilişkinin yönünü ve şiddetini gösteren ve söz konusu iki değişkenin birlikte değişiminin bir ölçüsüdür. Bir başka ifadeyle korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemeye yardım eden yöntemdir (Özdamar, 1999: 407; Pallant, 2002). Bu bağlamda korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişmektedir. Ayrıca korelasyonun büyüklüğü (0-1) iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü gösterirken; (+) işareti değişkenlerin aynı yönde artış ve/veya azalış, (-) işareti ise zıt yönlerde artış ve/veya azalış gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Şayet iki değişken arasında hiç ilişki bulunmuyorsa o zaman korelasyon katsayısı sıfır (0) ya da sıfıra yakın çıkmaktadır. Eğer iki değişken birbiriyle yüzde yüz oranında ilişkili ise korelasyon maksimum bir (1) değeri almaktadır. Nitekim korelasyon katsayısı yorumlanırken iki değişken arasında hesaplanan korelasyon (r) değeri (Keleş, 2021: 157):

- $r < 0.20$ ve sıfıra yakın değer ilişkinin olmadığı ya da çok zayıf ilişkiyi,
- 0.20 - 0.39 arasında ise zayıf ilişkiyi,
- 0.40 - 0.59 arasında ise orta düzeyde ilişkiyi
- 0.60 - 0.79 arasında ise yüksek düzeyde ilişkiyi ve
- 0.80 - 1.0 ise çok yüksek ilişkiyi işaret etmektedir.

Bu bağlamda çalışmada; bankacıların duygusal zekâ seviyeleri, duygusal sağrılık düzeyleri ve toplumsal cinsiyet algıları arasındaki ilişkilerin yönünü ve şiddetini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7.44. Korelasyon analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	1								
2. Duyguların Kullanımı	,208**	1							
3. Duyguların Değerlendirilmesi	,324**	,388**	1						
4. Duygusal Zekâ	,789**	,577**	,790**	1					
5. Duyguları Tanımlamada Zorluk	-,227**	-,115**	-,394**	-,358**	1				
6. Duyguları İfade Etmede Zorluk	-,234**	-,135**	-,455**	-,398**	,626**	1			
7. Dışsal Odaklı Düşünce	-,124**	-,132**	-,141**	-,176**	-,016	,084	1		
8. Duygusal Sağırlık	-,279**	-,172**	-,479**	-,445**	,864**	,827**	,372**	1	
9. Toplumsal Cinsiyet Algısı	,342**	,251**	,312**	,419**	-,196**	-,228**	-,167**	-,272**	1

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir.

Tablo 7.44'te korelasyon analizi için duygusal zekâ ve alt değişkenleri, duygusal sağırlık ve alt değişkenleri ile toplumsal cinsiyet algısını temsil eden ölçeklerin Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu değişkenler grubu arasında düşük, orta, yüksek seviyede, pozitif/negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 7.45. Korelasyon analizi özet tablosu

Değişken 1	Değişken 2	Şiddeti	Yönü	Korelasyon Anlamlı
Duygusal Zekâ	TCA	Orta	Aynı	% 41,9
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	TCA	Zayıf	Aynı	% 32,4
Duyguların Kullanımı	TCA	Zayıf	Aynı	% 25,1
Duyguların Değerlendirilmesi	TCA	Zayıf	Aynı	% 31,2
Duygusal Zekâ	DS	Orta	Ters	% 44,5
İyimserlik /Ruh Halinin Düzenlenmesi	DTZ	Zayıf	Ters	% 22,7
İyimserlik /Ruh Halinin Düzenlenmesi	DİZ	Zayıf	Ters	% 23,4
İyimserlik /Ruh Halinin Düzenlenmesi	DOD	Çok zayıf	Ters	% 12,4
Duyguların Kullanımı	DTZ	Çok zayıf	Ters	% 11,5
Duyguların Kullanımı	DİZ	Çok zayıf	Ters	% 13,5
Duyguların Kullanımı	DOD	Çok zayıf	Ters	% 13,2
Duyguların Değerlendirilmesi	DTZ	Zayıf	Ters	% 39,4
Duyguların Değerlendirilmesi	DİZ	Orta	Ters	% 45,5
Duyguların Değerlendirilmesi	DOD	Çok zayıf	Ters	% 14,1
Toplumsal Cinsiyet Algısı	DS	Zayıf	Ters	% 27,2
Toplumsal Cinsiyet Algısı	DTZ	Çok Zayıf	Ters	% 19,6
Toplumsal Cinsiyet Algısı	DİZ	Zayıf	Ters	% 22,8
Toplumsal Cinsiyet Algısı	DOD	Çok zayıf	Ters	% 16,7
Duygusal Sağırılık	TCA	Zayıf	Ters	% 27,2
Duyguları Tanımlamada Zorluk	TCA	Çok Zayıf	Ters	% 19,6
Duyguları İfade Etmede Zorluk	TCA	Zayıf	Ters	% 22,8
Dışsal Odaklı Düşünce	TCA	Çok zayıf	Ters	% 16,7

Tablo 7.44 ve Tablo 7.45'te değişkenler arasındaki korelasyonlar ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır. Buna göre;

Duygusal zekâ ile toplumsal cinsiyet algısı arasında orta düzeyde ve aynı yönde % 41,9'luk anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= ,419$; $p<,01$). Çalışanların iyimserlik / ruh halini düzenlemeleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasında aynı yönde zayıf düzeyde % 32,4'lük anlamlı bir ilişki vardır ($r= ,324$; $p<,01$). Duyguların kullanımı ile toplumsal cinsiyet algısı arasında aynı yönde (pozitif) ve zayıf düzeyde % 25,1'lik anlamlı bir ilişki vardır ($r= ,251$; $p<,01$). Duyguların değerlendirilmesi ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da aynı yönde ve zayıf düzeyde % 31,2'lik anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r= ,312$; $p<,01$). Duygusal zekâ ile duygusal sağırlık arasında orta düzeyde ve ters yönde (negatif) % 44,5'lik anlamlı bir ilişkinin bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r= -,445$; $p<,01$). Duygusal zekânın iyimserlik / ruh halini düzenlenme alt boyutu ile duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorlanma arasında zayıf düzeyde ve ters yönde % 22,7 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -,227$; $p<,01$). İyimserlik / ruh halini düzenlenme alt boyutu ile duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları ifade etmede zorlanma arasında zayıf düzeyde ve ters yönde % 23,4 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -,234$; $p<,01$). Ayrıca iyimserlik / ruh halini düzenlenme ile duygusal sağırlığın alt boyutu olan dışsal odaklı düşünce arasında çok zayıf düzeyde ve ters yönde % 12,4 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir ($r= -,124$; $p<,01$). Duyguların kullanımı ile duyguları tanımlamada zorluk arasında çok zayıf düzeyde ve ters yönde % 11,5 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -,115$; $p<,01$). Duyguların kullanımı ile duyguları ifade etmede zorluk arasında çok zayıf düzeyde ve ters yönde % 13,5 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ($r= -,135$; $p<,01$). Duyguların kullanımı ile dışsal odaklı düşünce arasında çok zayıf düzeyde ve ters yönde % 13,2 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir ($r= -,132$; $p<,01$). Duyguların değerlendirilmesi ile duyguları tanımlamada zorlanma arasında ters yönde ve ortaya yakın zayıf düzeyde % 39,4 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -,394$; $p<,01$). Duyguların değerlendirilmesi ile duyguları ifade etmede zorlanma arasında ters yönde ve orta düzeyde % 45,5 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -,455$; $p<,01$). Duyguların değerlendirilmesi ile dışsal odaklı düşünce arasında ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 14,1 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= -,141$; $p<,01$).

Toplumsal cinsiyet algısı ile duygusal sağırılık seviyesi arasında ters yönde ve zayıf düzeyde % 27,2 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -,272$; $p <,01$). Toplumsal cinsiyet algısı ile duyguları tanımlamada zorlanma arasında ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 19,6 oranında anlamlı bir ilişki çıkmıştır ($r = -,196$; $p <,01$). Toplumsal cinsiyet algısı ile duyguları ifade etmede zorlanma arasında ters yönde ve zayıf düzeyde % 22,8 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ($r = -,228$; $p <,01$). Toplumsal cinsiyet algıları ile dışsal odaklı düşünme arasında ters yönde çok zayıf düzeyde % 16,7 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -.16,7$ $p <.01$).

Duygusal sağırılık ile toplumsal cinsiyet algısı arasında zayıf düzeyde ve ters yönde % 27,2 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -,272$; $p <,01$). Duyguları tanımlamada zorlanma ile toplumsal cinsiyet algısı arasında ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 19,6 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır ($r = -,196$; $p <,01$). Duyguları ifade etmede zorlanma ile toplumsal cinsiyet algısı arasında ters yönde ve zayıf düzeyde % 22,8 düzeyinde anlamlı bir ilişki görülmüştür ($r = -,228$; $p <,01$). Dışsal odaklı düşünce ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 16,7 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ($r = -,167$; $p <,01$).

7.6.7. Regresyon Analizleri

Genel anlamda regresyon analizi bir değişken üzerinde başka bir değişkenin veya değişkenlerin etkisinin olup olmadığını araştırmak için kullanılan bir analiz tekniğidir (Büyüköztürk, 2020). Ayrıca regresyon analizi bağımsız değişken ya da değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak veya ileriye yönelik tahminlerde bulunmaya çalışmak için de kullanılmaktadır (Güçlü, 2020).

Araştırma modeli doğrultusunda ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Bu bağlamda birden fazla bağımsız değişkenin olduğu (duygusal zekânın alt boyutları) durumlarda çoklu, bir bağımsız değişkenin olduğu durumlarda ise basit regresyon analizi kullanılmaktadır.

7.6.7.1. Duygusal Zekâ ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki Regresyon Analizi

Y bağımlı ve X1, X2, Xn bağımsız değişkenler olmak üzere, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini bir model olarak ortaya koyan matematiksel yöntem regresyon analizi adı verilmektedir (Özdamar, 1999: 423). Bu bağlamda oluşturulan model doğrultusunda duygusal zekâ ile ilgili değişkenlerin çalışanların toplumsal cinsiyet algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla bir regresyon modeli kurulmuştur.

Regresyon modeli $Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \dots + \beta_n.X_n$ şeklinde kurulmaktadır. Bu açıdan aşağıdaki hipotezleri test etmek için bir regresyon modeli kurulmuştur.

“**H₁**: Çalışanların duygusal zekâlarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{1a}**: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{1b}**: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{1c}**: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

Model-1: $Y_1 = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$ şeklindedir.

Modelde kullanılan $Y_1 =$ Toplumsal Cinsiyet Algısı bağımlı değişkenini, $\beta_0 =$ Sabit Katsayıyı ($\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots$ değerlerinin sıfır olduğu durumda Y'nin beklenen değeridir), $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ ise değişkenlere ait parametrelerde bir birimlik değişmeye karşılık Y'deki ortalama değişme oranını göstermektedir. Ayrıca $X_1 =$ İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi bağımsız değişkenini, $X_2 =$ Duyguları Kullanma bağımsız değişkenini ve $X_3 =$ Duyguların Değerlendirilmesi bağımsız değişkenini ifade etmektedir.

Kurulan model doğrultusunda Tablo 7.46'da toplumsal cinsiyet algısı üzerinde duygusal zekâ boyutlarının etkileri ile ilgili çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo'daki F değeri 36,193 olup modelin anlamlılığını göstermektedir. Duygusal zekâ alt boyutları ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki regresyon

analizinde görüldüğü üzere R değeri 0,420'dir. R değeri duygusal zekâ ile toplumsal cinsiyet değişkeni arasındaki korelasyon değerini, R^2 ise bu korelasyon değerinin karesini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle R^2 değeri (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R^2 değeri 0,176 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre modeldeki duygusal zekâ ile ilgili bağımsız değişkenlerin tamamı toplumsal cinsiyet algısının % 17,6'sını açıklayabilmektedirler. Modelde çoklu bağlantı problemi ($VIF < 5$) ve otokorelasyon problemi yoktur.

Tablo 7.46. Duygusal zekânın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi

Model-1 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	1,825	,216		8,465**	,000	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	,262	,044	,258	6,023**	,000	1,128
Duyguların Kullanımı	,142	,048	,128	2,921*	,004	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	,187	,047	,179	3,941**	,000	1,270
R			,420			
R^2			,176			
$R^2_{düz}$,172			
F			36,193			
Bağımlı Değişken: Toplumsal Cinsiyet Algısı (TCA)						

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 7.46'da yer alan p (Sig.) değeri bağımsız değişkenlerin sıfırdan farklı bir değer alıp almadığını yani bağımlı değişken üzerinde etkisinin (artı veya eksi yönde) anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Üç değer de anlamlıdır ($p < 0,01$ ve $p < 0,05$). Nitekim bağımsız değişkenlerden duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi, duyguları kullanma ve duyguların değerlendirilmesi değişkenlerinin Sig. değeri sırasıyla ,000; ,004 ve ,000 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla modeldeki bağımsız değişkenlerden duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi, duyguları kullanma ve duyguların değerlendirilmesi değişkenlerinin hepsinin ile bağımlı değişken olan toplumsal cinsiyet algısına etki ettiği bulgulanmıştır.

Dolayısıyla regresyon analizi sonucunda model varsayımlarının sağlandığı görülmüştür. Nitekim yapılan regresyon analizinde duygusal zekânın ve duygusal zekânın alt boyutlarından her biri, toplumsal cinsiyet algısına etkide bulunmaktadır. Dolayısıyla kurulan modelin anlamlı olduğu ve **H₁**, **H_{1a}**, **H_{1b}**, **H_{1c}** hipotezlerinin kabul edildiği bulgulanmıştır.

7.6.7.2. Duygusal Zekâ ile Duygusal Sağırılık Arasındaki Regresyon Analizi

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekâ ile ilgili değişkenlerin çalışanların duygusal sağırılıkları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ikinci regresyon modeli kurulmuştur. “**H₂**: Çalışanların duygusal zekâlarının duygusal sağırılık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kurulan ikinci regresyon modeli;

Model-2: $Y_2 = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$ şeklindedir.

Tablo 7.47. Duygusal zekânın duygusal sağırılık üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi

Model-2 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	3,828	,138		27,685**	,000	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	-,096	,028	-,141	-3,448**	,001	1,128
Duyguların Kullanımı	,022	,031	,029	,701	,031	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	-,311	,030	-,444	-10,232**	,000	1,270
R			,497			
R ²			,247			
R ² _{düz}			,243			
F			55,423			
Bağımlı Değişken: Duygusal Sağırılık (DS)						

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7.47’de duygusal zekâ alt boyutlarının duygusal sağırılık üzerindeki etkileri ile ilgili çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo’daki F değeri 55,423 olup modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca R değeri ,497’dir. Modelde R² değeri ise ,247 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu bulguya göre modeldeki duygusal zekâ ile ilgili bağımsız değişkenlerin tamamı duygusal sağırılığın % 24.7’sini açıklayabilmektedir.

Modeldeki bağımsız değişkenlerin Sig. değerleri sırasıyla iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi için ,001; duyguların kullanımı için ,031 ve duyguların değerlendirilmesi için ,000 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değerleri (β) ise iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi için -,141; duyguların kullanımı için ,029 ve duyguların değerlendirilmesi için -,444'tür. Ayrıca regresyon analizi sonucunda model varsayımlarının sağlandığı, modelde çoklu bağlantı probleminin ($VIF < 5$) ve otokorelasyon probleminin olmadığı görülmektedir. Modelde duyguların değerlendirilmesi değişkeni, diğer iki değişkene göre baskın yordayıcı değişkendir.

Analiz sonuçlarına göre duygusal zekânın alt boyutlarından iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ile duyguların değerlendirilmesi bağımlı değişken olan duygusal sağırlığı anlamlı olarak etkilerken duyguların kullanımı modele bir katkı sağlamamaktadır. Dolayısıyla “**H₂**: Çalışanların duygusal zekâlarının duygusal sağırlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezinin kısmen kabul edildiği görülmektedir.

Nitekim araştırma modeli kapsamında duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik üçüncü regresyon modeli kurulmuştur.

“**H_{2a}**: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{2d}**: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{2g}**: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezlerini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeli;

Model-3: $Y_3 = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$ şeklindedir.

Tablo 7.48'de duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerini inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7.48'e göre F değeri 34,384; R değeri ,411 ve R² değeri ,169'dur. Ayrıca söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değerleri (β) iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi için -,116; duyguların kullanımı için ,056 ve duyguların değerlendirilmesi için -,378'dir. Kurulan modelde çoklu bağlantı problemi (VIF<5) ve otokorelasyon problemi yoktur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişkenlerin tamamı duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutunun % 16,9'unu açıklayabilmektedirler.

Tablo 7.48. Duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi

Model-3 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	3,743	,215		17,430**	,000	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	-,118	,043	-,116	-2,708	,007	1,128
Duyguların Kullanımı	,061	,048	,056	1,266	,206	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	-,391	,047	-,378	-8,288**	,000	1,270
R			,411			
R ²			,169			
R ² _{düz}			,164			
F			34,384			

Bağımlı Değişken: Duygusal Sağırlığın Duyguları Tanımlamada Zorluk (DTZ) Alt Boyutu

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Modeldeki bağımsız değişkenlerden sadece duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi alt boyutu, bağımlı değişken olan duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutuna anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı modele katkı sağlamamaktadır.

Dolayısıyla “**H_{2g}**: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilirken **H_{2a}** ve **H_{2d}** hipotezleri reddedilmiştir.

Daha sonra araştırma modeli kapsamında duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları ifade zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik dördüncü regresyon modeli kurulmuştur.

“**H_{2b}**: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{2e}**: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{2h}**: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezlerini test etmek amacıyla kurulan dördüncü regresyon modeli;

Model-4: $Y_4 = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$ şeklindedir.

Tablo 7.49. Duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları ifadede zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi

Model-4 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	4,078	,200		20,417**	,000	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	-,099	,040	-,102	-2,456	,014	1,128
Duyguların Kullanımı	,061	,045	,058	1,361	,174	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	-,441	,044	-,444	-10,042**	,000	1,270
R			,467			
R ²			,218			
R ² _{düz}			,214			
F			47,179			

Bağımlı Değişken: Duygusal Sağırlığın Duyguları İfade Etmede Zorluk (DİEZ) Alt Boyutu

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7.49’da duygusal zekânın, duygusal sağırlığın duyguları ifadede zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerini ele alan çoklu regresyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

Modelin F değeri 47,179 olup kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere R değeri ,467 ve R² değeri ,218 olarak bulunmuştur. Söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değerleri (β) ise iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi için -,102; duyguların kullanımı için ,058 ve duyguların değerlendirilmesi için ise -,444’tür. Ayrıca kurulan modelde çoklu bağlantı problemi (VIF<5) ve otokorelasyon problemi bulunmamaktadır. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişkenlerin tamamı, duygusal sağırlığın duyguları ifade etmede zorluk alt boyutunun % 21,8’ini açıklayabilmektedir.

Modelde bağımsız değişkenlerden duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların değerlendirilmesinin, bağımlı değişken olan duyguları ifade etmede zorluk alt boyutunu anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Dolayısıyla duyguların değerlendirilmesi modele katkı sağlarken diğer iki bağımsız değişkenin modele katkı sağladığı bulgulanmıştır. Neticede “**H_{2h}**: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezinin kabul edilirken, diğer iki hipotez ise reddedilmiştir.

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekânın duygusal sağırlığın dışsal odaklı düşünce alt boyutu üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik beşinci regresyon modeli kurulmuştur.

“**H_{2c}**: Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{2f}**: Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{2i}**: Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezlerini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeli;

Model-5: $Y_5 = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$ şeklindedir.

Tablo 7.50. Duygusal zekânın duygusal sağırlığın dışsal odaklı düşünce alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi

Model-5 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	3,697	,185		19,989**	,000	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	-,064	,037	-,079	-1,709	,088	1,128
Duyguların Kullanımı	-,073	,042	-,083	-1,745	,082	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	-,069	,041	-,083	-1,692	,091	1,270
R			,180			
R ²			,033			
R ² _{düz}			,027			
F			5,677			

Bağımlı Değişken: Duygusal Sağırlığın Dışsal Odaklı Düşünce (DOD) Alt Boyutu

Tablo 7.50’de duygusal zekânın duygusal sağırlığın dışsal odaklı dūřünce alt boyutu üzerindeki etkilerinin ele alındığı çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Modelin anlamlılığını gōsteren F değeri 5,677; R değeri ,180 ve R² değeri ,033 olarak bulunmuştur. Sōz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değerleri (β) ise iyimserlik / ruh halinin dūzenlenmesi için -,079; duyguların kullanımı için -,083 ve duyguların değerlendirilmesi için -,083’tur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişkenlerin tamamının duygusal sağırlığın dışsal odaklı dūřünce alt boyutunun yalnızca % 3,3’ünü açıklayabilmektedir. Modelde bağımsız değişkenler, bağımlı değişken olan duygusal sağırlığın dışsal odaklı dūřünce alt boyutuna katkıda bulunmadığından H_{2c} , H_{2f} ve H_{2i} hipotezlerinin reddedilmiştir.

7.6.7.3. Duygusal Sağırlık ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki Regresyon Analizi

Araştırma modeli kapsamında duygusal sağırlığın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkisini belirlemeye yōnelik yeni bir regresyon modeli kurulmuştur. Bu bağlamda Tablo 7.51’de duygusal sağırlığın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerine yōnelik çoklu regresyon analizinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7.51. Duygusal sağırlığın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerine yōnelik regresyon analizi

Model-6 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	5,168	,188		27,469**	,000	
Duyguları Tanımlamada Zorluk	-,106	,055	-,105	-1,924	,055	1,656
Duyguları İfade Etmede Zorluk	-,156	,058	-,148	-2,701	,007	1,667
Dıřsal Odaklı Dūřünce	-,197	,054	-,156	-3,639**	,000	1,015
R			,284			
R ²			,080			
R ² _{düz}			,075			
F			14,792			

Bağımlı Değişken: Toplumsal Cinsiyet Algısı (TCA)

** Deđer 0,01 dūzeyinde anlamlıdır. * Deđer 0,05 dūzeyinde anlamlıdır.

“**H₄**: Çalışanların duygusal sağrlık seviyelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{4a}**: Çalışanların duygularını tanımlamada zorlanmalarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{4b}**: Çalışanların duygularını ifade etmede zorlanmalarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.”

“**H_{4c}**: Çalışanların dışsal odaklı düşüncelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezlerini test etmek amacıyla kurulan altıncı regresyon modeli;

Model-6: $Y_6 = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$ şeklindedir.

Tablo 7.51'deki F değeri 14,792 olup modelin anlamlılığını göstermektedir. Modelin R değeri ,284'tür. Modelde R² değeri ise ,080 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişkenlerin tamamı toplumsal cinsiyet algısının % 8'ini açıklayabilmektedir.

Ayrıca söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değerleri (β) ise duyguları tanımada zorluk için -,105; duyguları ifadede zorluk için ,007 ve dışsal odaklı düşünce için -,156 olarak bulunmuştur. Söz konusu modelde çoklu bağlantı (VIF<5) ve otokorelasyon problemi yoktur.

Sonuç olarak modeldeki bağımsız değişkenlerden dışsal odaklı düşünce, toplumsal cinsiyet algısını anlamlı olarak etkilerken diğer iki değişken modele katkı sağlamamaktadır. Bu bağlamda **H_{4a}**, **H_{4b}** hipotezleri reddedilmekte **H_{4c}** hipotezi ise kabul edilmektedir. Dolayısıyla “**H₄**: Çalışanların duygusal sağrlık seviyelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezi de kısmen kabul edilmektedir.

7.6.7.4. Toplumsal Cinsiyet Algısı ile Duygusal Sağrlık Arasındaki Regresyon Analizi

Araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının duygusal sağrlık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yeni bir regresyon modeli kurulmuştur.

H₃: “Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları duygusal sağrlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kurulan yedinci regresyon modeli;

Model-7: $Y_7 = \beta_0 + \beta_1.X_1$ şeklindedir.

Tablo 7.52. Toplumsal cinsiyet algısının duygusal sağrlık üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu

Model-7 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	3,087	,117		26,438**	,000
Toplumsal Cinsiyet Algısı	-,182	,029	-,272	-6,337**	,000
R			,272		
R ²			,074		
R ² _{düz}			,072		
F			40,558		

Bağımlı Değişken: Duygusal Sağrlık (DS)

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır. * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7.52’de toplumsal cinsiyet algısı ile duygusal sağrlık arasındaki ilişkileri inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo’daki F değeri 40,558 olup model anlamlıdır. Söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değeri (β), -272’dir. Kurulan modelin R değeri ,272 ve R² değeri ,074 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken duygusal sağrlığın % 7,2’sini açıklayabilmektedir. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken olan toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken olan duygusal sağrlığı anlamlı olarak etkilemektedir. Böylece “**H₃**: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları duygusal sağrlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

İlaveten araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının, duygusal sağrlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorluğa olan etkisini belirlemeye yönelik yeni bir regresyon modeli kurulmuştur.

“**H_{3a}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kurulan sekizinci regresyon modeli;

Model-8: $Y_8 = \beta_0 + \beta_1.X_1$ şeklindedir.

Tablo 7.53. Toplumsal cinsiyet algısının duyguları tanımlamada zorluk üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu

Model-8 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	2,798	,176		15,907**	,000
Toplumsal Cinsiyet Algısı	-,194	,043	-,196	-4,505**	,000
R			,196		
R ²			,038		
R ² _{düz}			,036		
F			20,294		

Bağımlı Değişken: Duyguları Tanımlamada Zorluk (DTZ)

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7.53'te toplumsal cinsiyet algısı ile duyguları tanımlamada zorluk üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo'daki F değeri 20,294 olup model anlamlıdır. Söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değeri (β) ise $-,196$ 'dır. Kurulan modelin R değeri $,196$ ve R^2 değeri $,038$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken duyguları tanımlamada zorluğun % 3,8'ini açıklayabilmektedir. Kısaca modeldeki bağımsız değişken olan toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken olan duyguları tanımlamada zorluğu anlamlı olarak etkilemektedir.

Neticede "**H_{3a}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır." hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Daha sonra araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının duyguları ifade etmede zorluğa olan etkilerini belirlemeye yönelik yeni bir regresyon modeli kurulmuştur.

"**H_{3b}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır." hipotezini test etmek amacıyla kurulan dokuzuncu regresyon modeli;

Model-9: $Y_9 = \beta_0 + \beta_1.X_1$ şeklindedir.

Tablo 7.54. Toplumsal cinsiyet algısının duyguları ifade etmede zorluk üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu

Model-9 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	3,105	,168		18,532**	,000
Toplumsal Cinsiyet Algısı	-,216	,041	-,228	-5,272**	,000
R			,228		
R ²			,052		
R ² _{düz}			,050		
F			27,790		

Bağımlı Değişken: Duyguları İfade Etmede Zorluk (DİEZ)

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7.54’te toplumsal cinsiyet algısının duygusal sağrılığın alt boyutu olan duyguları ifade etmede zorluk üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo’daki F değeri 27,790 olup model anlamlıdır. Kurulan modelin R değeri ,228 ve R² değeri ,052 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken duyguları ifade etmede zorluğun % 5,2’sini açıklayabilmektedir. Söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değeri (β) ise ,-.228’dir.

Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken toplumsal cinsiyet algısının, bağımlı değişken olan duyguları ifade etmede zorluğu anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle “**H_{3b}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır” hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Benzer şekilde araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının dışsal odaklı düşünce üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yeni bir regresyon modeli kurulmuştur. “**H_{3c}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kurulan onuncu regresyon modeli;

Model-10: $Y_{10} = \beta_0 + \beta_1.X_1$ şeklindedir.

Tablo 7.55. Toplumsal cinsiyet algısının dışsal odaklı düşünce üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucu

Model-10 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	3,474	,141		24,603**	,000
Toplumsal Cinsiyet Algısı	-,132	,035	-,167	-3,818**	,000
R			,167		
R ²			,028		
R ² _{düz.}			,026		
F			14,581		

Bağımlı Değişken: Dışsal Odaklı Düşünce (DOD)

** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7.55'te toplumsal cinsiyet algısının dışsal odaklı düşünce üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo'daki F değeri 14,581 olup model anlamlıdır. Ayrıca söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değeri (β) ise $-,167$ 'dir. Kurulan modelin R değeri $,167$ ve R^2 değeri $,028$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken dışsal odaklı düşüncenin yalnızca % 2,8'sini açıklayabilmektedir. Neticede modeldeki bağımsız değişken olan toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken dışsal odaklı düşünceyi anlamlı olarak yordamaktadır.

Böylece "**H_{3c}**: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7.56. Hipotezlerin kabul/ret durumu

Hipotez	Durum
H₁: Çalışanların duygusal zekâlarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{1a} : Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{1b} : Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{1c} : Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır	Kabul
H₂: Çalışanların duygusal zekâlarının duygusal sağrlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kısmen Kabul
H _{2a} : Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{2b} : Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{2c} : Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{2d} : Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{2e} : Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{2f} : Çalışanların duygularını kullanabilmelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{2g} : Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{2h} : Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{2i} : Çalışanların duygularını değerlendirebilmelerinin dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H₃: Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygusal sağrlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{3a} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını tanımlamada zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{3b} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının duygularını ifade etmede zorlanmaları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H _{3c} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının dışsal odaklı düşünceleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H₄: Çalışanların duygusal sağrlık seviyelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kısmen Kabul

Tablo 7.56. (devamı)

Hipotez	Durum
H _{4a} : Çalışanların duygularını tanımlamada zorlanmalarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{4b} : Çalışanların duygularını ifade etmede zorlanmalarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Ret
H _{4c} : Çalışanların dışsal odaklı düşüncelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.	Kabul
H₅: Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H _{5a} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{5b} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{5c} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{5d} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H _{5e} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H _{5f} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{5g} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{5h} : Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H₆: Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H _{6a} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{6b} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{6c} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{6d} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H _{6e} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{6f} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{6g} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H _{6h} : Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H₇: Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H _{7a} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.	Ret

Tablo 7.56. (devamı)

Hipotez	Durum
H _{7b} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{7c} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{7d} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H _{7e} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{7f} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
H _{7g} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H _{7h} : Çalışanların duygusal sağırılık seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	Ret

Tablo 7.56’da araştırmanın kabul edilen, kısmen kabul edilen ve reddedilen hipotezlerine dair özet bilgiler yer almaktadır. Araştırmada toplam 49 hipotez ileri sürülmüş olup; 18 hipotez kabul edilmiş, 6 hipotez kısmen kabul edilmiş, 25 hipotez ise reddedilmiştir.

8. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde bankalar, gerek dünyada gerek Türkiye’de finansal sektörün çoğunluğunu oluşturduğundan ekonomik hayatın da en önemli aktörlerinden biridir. Nitekim Türkiye’de toplam 57 banka faaliyet göstermekte ve 185,248 personel görev yapmaktadır (TBB, 2021). Özellikle son dönemde her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de dijital bir dönüşüm yaşansa da çalışanların insanlarla olan teması devam etmektedir. Nitekim son yıllarda Covid-19 pandemisinin de etkisiyle bankalarda e-bankacılık hizmetleri daha da hızlanmış böylece zaten var olan müşteriye memnun etme, elde tutma, yeni müşteriler bulma gayreti artarken çalışanlardan beklentiler de çoğalmıştır. Bu bağlamda çalışmada Samsun il ve ilçesinde görev yapan banka personelinin duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırlık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların toplumsal cinsiyet algıları ile duygusal sağırlık seviyeleri arasındaki etkileşimleri bulgulanmıştır. İlaveten bankacıların duygusal zekâ seviyesi, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırlık seviyelerinin; hangi sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Öncelikle tezin içinde sıklıkla kullanılan duygusal zekâ seviyesi ve duygusal sağırlık düzeyi ifadelerinde “düşük ya da yüksek” şeklindeki değerlendirmeler bahsi geçen örneklem gruplarını “yermek ya da methetmek” kastıyla değil istatistiksel alandaki ölçüm farklılıklarını açıklamak maksadıyla kullanılmıştır. İkinci önemli husus da araştırma içinde sıklıkla kullanılan toplumsal cinsiyet algı ifadesidir. Bilindiği gibi toplum içinde var olan tüm genellemeler yani kalıp yargılar, toplumsal roller, yaşanan duygular, seçilen meslekler hepsi sonunda toplumsal cinsiyet algısını sosyal yaşam içinde kendiliğinden şekillendirmektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet algısı ne kadar soyut bir kavram olursa olsun, toplumsal süreç içinde bilinçsiz davranış formlarının cinsiyetler bazında doğal olmayan algı türlerinin pekiştirilmesiyle oluşturulmaktadır. Bu yüzden toplumsal cinsiyet algısının olumlu ya da olumsuz, pozitif veya negatif olması toplumsal cinsiyet algısını algılayanlar açısından da görecelidir. Çalışma içinde katılımcıların toplumsal cinsiyet algı puanının yüksek olması, katılımcıların toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve rollerini algısal düzeyde ihlaline; düşük çıkması ise toplumsal cinsiyet kalıp yargılarında algısal düzeyde ısrarcı olduklarına işarettir denilebilir.

Bununla birlikte özellikle yurtiçi literatür taramalarında toplumsal cinsiyet algısı başlığı altındaki çalışmalar fazla olsa da çoğu çalışmada içerik olarak daha çok toplumsal cinsiyetin farklı boyutlarından bahsedilmektedir. Nitekim “toplumsal cinsiyet algısı” başlıklı çalışmalarının bazılarında; toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ya da eşitsizliği gibi kavramlarla sanki birebir eş anlamlı bir kavrammış gibi bahsedildiği görülmüştür. Esasen bu anlam karışıklığının sebebi; toplumsal cinsiyet algısının genel olduğu kadar psikolojik ve soyut bir kavram olmasıyla da alakalıdır. Nitekim bu algı, toplumsal cinsiyete dayalı bir algı olduğundan bünyesinde; sebep, süreç ve sonucu birarada bulundurmaktadır. Bu noktada Garcia-Gonzalez ve arkadaşları (2019) kadınların liderlik pozisyonları hakkındaki çalışmalarında, benzer bir konuya dikkat çekmişler, yapılan araştırmalarda cinsiyet eşitsizliklerine dair kapsamlı kanıtların olduğunu hatta ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından bile bu kanıtların rapor edildiğini ancak toplumsal cinsiyet eşitliği “algılarına” ilişkin verilerin oldukça az olduğunu ifade etmişlerdir.

Dolayısıyla bu çalışmada toplumsal cinsiyet algısı; toplumsal cinsiyetle ilgili diğer kavramlar ışığında ancak farklı bir başlık altında irdelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği için örneklem, sadece kadın ya da sadece erkek katılımcılardan seçilmemiş, toplumsal cinsiyet algısının cinsiyetler bağlamında da karşılaştırılması yapılmıştır.

TBB (2021) verilere göre Türkiye’de bankacılık sektöründe % 50,4 kadın ve % 49,6 erkek çalışan görev yapmaktadır. Buna noktada bu araştırmaya katılan banka çalışanlarının % 51,50’sinin kadın ve % 48,50’sinin erkek kitlesinden oluşması, çalışmanın “cinsiyet” bağlamında Türkiye ortalamasına çok yakın bir örneklem ile değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.

Yine benzer şekilde Türkiye Bankalar Birliği’nden alınan verilere göre Türkiye’de yükseköğretim kurumundan mezun bankacıların oranı % 78 (TBB, 2021) iken bu araştırmaya katılan bankacılardan lisans ve önlisans mezun olanların yani yükseköğretim mezun toplamı % 79,4’tür. Dolayısıyla araştırmada cinsiyette olduğu gibi “eğitim” bağlamında da Türkiye ortalamasıyla hemen hemen aynı oranda bir hedef kitle ile çalışılmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle katılımcılara Sosyodemografik Bilgi Formu yöneltilmiştir. Bu formla katılımcıların çalıştıkları kurumların yapısı, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları, eğitim düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir. Akabinde katılımcılara Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ), Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20) ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) ölçekleri yöneltilmiştir. Ölçeklerde toplam 73 ifade bulunmaktadır.

Neticede çalışmaya katılan bankacılar Sosyodemografik Bilgi Formu ile beraber toplam 81 soruya yanıt vermiştir. Ayrıca tez kapsamında duygusal zekâ, duygusal sağırlık ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeklerinin genel ve alt boyut ortalama skor puanları alınmış ve analizler bu skor puanları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Analiz aşamasında sırasıyla duygusal zekâ (DZ) ve duygusal zekânın alt boyutları olan iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi (İRHD), duyguların kullanımı (DK) ve duyguların değerlendirilmesi (DD) ilaveten duygusal sağırlık (DS) ve duygusal sağırlığın alt boyutları olan duyguları tanımlamada zorluk (DTZ), duyguları ifade etmede zorluk (DİEZ), dışsal odaklı düşünce (DOD) ve son olarak tek boyutlu toplumsal cinsiyet algısı (TCA) puanları kullanılmıştır.

Verilerin bulguları R-Project ve IBM SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Bu bağlamda % 95 güven aralığında yapılan çalışmada; TBB (2021) verilerine istinaden Samsun'da 2523 banka personeli olduğundan alfa = 0,05 ve yanılma payı (d) = ± 4 olmak üzere n = 485 olarak tespit edilmiştir.

Dolayısıyla çalışmada yeterli örneklem sayısına ulaşabilmek için Samsun il ve ilçelerde faaliyet gösteren TBB (2021) verilerine göre 132 banka şubesinden hemen her şube ziyaret edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda İlkadım'da 43, Atakum'da 12, Bafra'da 11, Canik'te 9, Çarşamba'da 8, Havza'da 2, Tekkeköy'de 7 olmak üzere 7 ilçede faaliyet gösteren 92 şubeden toplam 511 banka çalışanından alınan veriler kullanılmıştır.

Çalışmanın amaçlarından biri de duygusal zekâ seviyesinin, toplumsal cinsiyet algısının ve duygusal sağırlık düzeyinin çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması olduğundan banka çalışanlarına demografik birtakım sorular yöneltilmiştir. Buna göre katılımcılara; çalıştıkları

kurumların özel mi kamu mu olduğu, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları ve eğitim düzeyleri hakkında sorular yönetilmiştir.

Buna göre araştırmaya katılanların % 42,1'i kamu, % 57,9'u özel banka çalışanıdır. Araştırmaya katılan banka çalışanlarının % 48,50'si erkek, % 51,50'si ise kadındır. Katılımcıların % 6,7'sinin 18-29, % 56,2'sinin 30-39, % 31,1'inin 40-49 ve % 6,1'inin ise 50-59 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu katılımcıların % 9,4'ü lise, % 7,4'ü önlisans, % 72'si lisans ve % 11,2'si ise lisansüstü eğitime sahip bulunmaktadır. Banka çalışanlarının % 41,9'u yönetici iken % 58,1'i yönetici değildir. Katılımcıların % 8'inin 0-5 yıl, % 25,4'ünün 6-10 yıl, % 37,2'sinin 11-15 yıl ve % 29,4'ünün ise 16 yıl ve üzeri bir mesleki deneyime sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcı banka görevlilerinin % 19,4'ü bekârken % 80,6'sı evlidir. Çalışanların % 24,3'ü çocuk sahibi değilken, % 38,7'sinin bir, % 31,5'inin iki ve % 5,5'inin ise 3 ve daha fazla çocuğu bulunmaktadır.

Genel olarak çalışmadaki sosyo-demografik bilgiler doğrultusunda çıkan bulgular şu şekilde maddelendirilebilir:

- Çalışanların görev yaptığı “banka yapısı” duygusal zekâya etki etmemektedir.
- Çalışanların görev yaptığı “banka yapısı” toplumsal cinsiyet algısına etki etmemektedir.
- Çalışanların görev yaptığı “banka yapısı” duygusal sağırılığa etki etmemektedir.
- Çalışanların “mesleki tecrübeleri” duygusal zekâya etki etmemektedir.
- Çalışanların “mesleki tecrübeleri” toplumsal cinsiyet algısına etki etmemektedir.
- Çalışanların “mesleki tecrübeleri” duygusal sağırılık düzeyine etki etmemektedir.
- Çalışanların “yönetici olup olmamaları” duygusal zekâ seviyesine etki etmemektedir.

- Çalışanların “yönetici olup olmamaları” toplumsal cinsiyet algısına etki etmemektedir.
- Çalışanların “yönetici olup olmamaları” duygusal sağrlık düzeyine etki etmemektedir.
- Çalışanların “evli ya da bekâr” olmaları duygusal zekâ seviyesine etki etmemektedir.
- Çalışanların “evli ya da bekâr” olmaları toplumsal cinsiyet algısına etki etmemektedir.
- Çalışanların “evli ya da bekâr” olmaları duygusal sağrlığa etki etmemektedir.
- Çalışanların “cinsiyetleri” duygusal zekâ düzeyine etki etmektedir.
- Çalışanların “cinsiyetleri” toplumsal cinsiyet algısına etki etmektedir.
- Çalışanların “cinsiyetleri” duygusal sağrlığa kısmen etki etmektedir.
- Çalışanların “yaşı” duygusal zekâ düzeyine etki etmektedir.
- Çalışanların “yaşı” toplumsal cinsiyet algısına etki etmemektedir.
- Çalışanların “yaşı” duygusal sağrlık seviyesine etki etmemektedir.
- Çalışanların “çocuk sahibi olup olmamaları” duygusal zekâyâ etki etmemektedir.
- Çalışanların “çocuk sahibi olup olmamaları” toplumsal cinsiyet algısını etkilemektedir.
- Çalışanların “çocuk sahibi olup olmamaları” duygusal sağrlığı etkilemektedir.
- Çalışanların “eğitim” durumu duygusal zekâ düzeyine etki etmektedir.
- Çalışanların “eğitim” durumu toplumsal cinsiyet algısına etki etmektedir.
- Çalışanların “eğitim” durumu duygusal sağrlık seviyesine etki etmemektedir.

Öncelikle demografik bilgiler sırasıyla irdelendiğinde yapılan testler neticesinde araştırmaya katılan banka çalışanlarının *yönetici pozisyonunda olup olmamasının* “duygusal zekâ seviyesinde etkisinin olmadığı” görülmüştür. Ancak literatürde yer alan duygusal zekâ ve liderlik ile ilgili diğer araştırmalarda, duygusal zekâ düzeylerinin liderlik ile önemli ölçüde ilişkili olduğu bulguların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Örneğin George (2000) insanlarda duyguların, özellikle liderlik sürecinde önemli bir rol oynadığını ve duygusal zekânın liderlikte etkili olduğunu vurgulamaktadır. Yine benzer şekilde Acar (2002) yöneticinin duygusal zekâsı ile insana yönelik liderlik davranışları arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. İlâveten Çakar ve Arbak (2004), Dulewicz ve arkadaşları (2005), Şahin (2006), Erkuş ve Günlü (2008), Doğan ve Şahin (2009) yaptıkları çalışmalarda duygusal zekâ ve boyutlarıyla dönüşümcü liderlik boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulgulamışlardır.

Ancak bu çalışmada farklı olarak, duygusal zekânın yönetici olup olmama durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bunun birinci sebebi; bankada görev yapan ister müdür ister müdür yardımcısı olsun tüm yöneticilerin, kendi iş akış süreçlerinde genel müdürlük ya da bölge müdürlüğü gibi kendilerinden daha üst merkeze hesap verme mecburiyetlerinin olmasından kaynaklandığı varsayılmaktadır. Nitekim banka yöneticileri, şube içinde aldıkları kararlarda her daim kendilerine has bir strateji uygulayamamaktadır. Bu sonucun ikinci sebebi ise şube yöneticilerinin, yönetici olmayanlarla birlikte ve benzer koşullarda çalışıp yakın sorunlarla uğraşmaları olabilir.

Zira çalışmanın bu neticesi, aslında lider ve yönetici arasındaki anlamsal farkın da bir çeşit göstergesi niteliğindedir. Nitekim yönetici mevcut sistemi sürdüren ve sorunlara sistem içinde çözüm üreten kişi iken (Tunçer, 2011) lider bir vizyona sahip olan ve bu vizyona erişmek için gereken değişimi yaratacak stratejiler geliştirebilen hatta örgüt içinde birtakım önemli değişiklikler yapabilen kişidir (Kaya, 2002).

Çalışma bu bulgularını destekler nitelikte Babaoğlu (2010) okul yöneticilerinin duygusal zekâ puanlarının müdür ya da müdür yardımcısı olmasına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Yıldız ve arkadaşları (2022) okul yöneticileriyle yaptıkları çalışmanın analiz sonuçlarına göre, yöneticilerinin sürdürümcü liderlik stili puanlarını yordamadığını bulgulamışlardır.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin katılımcı banka çalışanlarının *cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini* araştırmak için öncelikle ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamalarından oluşan tanımlayıcı istatistiklerine bakılmış daha sonra iki farklı grubun anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Çıkan bulgular neticesinde cinsiyet faktörü; duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet algısında ve duygusal sağırlık değişkeninde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Öncelikle cinsiyet faktörünün, duygusal zekâ ölçeğinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ve ankete katılan *kadın bankacıların duygusal zekâ seviyeleri, erkek bankacılardan anlamlı olarak yüksek* olduğu bulunmuştur.

İsmen (2004), Meshkat ve Nejati (2017) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyetin duygusal zekâ düzeyinde herhangi bir fark yaratmadığı; hatta Ahmad ve arkadaşları (2009) Pakistan'da 160 kişiyle yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek duygusal zekâyâ sahip olduğu sonucuna varsalar da literatürdeki diğer araştırmalarda örneğin Mayer ve Geher'in (1996), Bastian ve arkadaşları (2005), Extremera ve arkadaşları (2006), Erdoğan (2008), Fernandez-Berrocal ve arkadaşları (2012), Musonda (2017) çıkan sonuçların bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Yine Rahim ve Malik (2010) Pakistan'da 144'ü erkek, 52'si kadın olmak üzere toplam 196 bankacı ile yaptıkları çalışmada, kadınların erkek meslektaşlarına göre duygusal olarak daha zeki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Esasen birçok çalışmaların bulgularına göre kadınların erkeklere oranla duygusal açıdan daha zeki çıkmaları; kadınların iletişimde daha kuvvetli olduğu, iyimser ruh hallerini uzun süre koruyabildiği, duygularını daha rahat kullanıp daha kolay değerlendirdiği gibi konularda da detaylı ve farklı çalışmalar yapılmasına vesile olmuştur. Örneğin Brody ve Hall (1993) kadınların sözlü olmayan şifreleri çözmede daha yetenekli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ayrıca duygusal zekâ konuyla birlikte irdelenen bir diğer önemli faktör de empati konusudur. Bu bağlamda Ahmad ve arkadaşları (2009), Fernandez-Berrocal ve arkadaşları (2012) her zaman geçerli bir kural olmasa da birçok çalışmada kadınların erkeklere oranla daha empatik olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fakat bu durumun Goleman'a göre (2019) sebebi; kadınların kendilerini başkalarının yerine koymakta zorlansalar bile bu konuda

gayret sarf etmeleri, erkeklerin ise empatiyi sanki güçsüzlük işareti olarak idrak ettiklerinden empati duygularını göstermekten çekinmelerinden kaynaklanmaktadır.

Bu bağlamda duygusal zekâ seviyesi, cinsiyete göre farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır. Nitekim kadınların duygusal zekâlarının daha yüksek olması hem toplum tarafından kabul gören bir inanç olduğu kadar akademik çalışmalarla da desteklenen bir durumdur. Zira bu çalışmada ve yapılan diğer çalışmalarda kadınların erkeklerden duygusal açıdan daha zeki olmasının temelinde; erkeklerin ve kadınların duygularını kullanma, değerlendirme hususunda geleneksel toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının etkisinde kalarak öz kontrol mekanizmalarını bu yönde kullanmalarıyla alakalı olabileceği düşünülmektedir.

İlaveten cinsiyet faktörü; duygusal zekâda olduğu gibi toplumsal cinsiyet algısında da anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bağlamda bakıldığında araştırmaya katılanlar arasında *kadınların toplumsal cinsiyet algıları da erkek bankacıardan anlamlı olarak “oldukça” yüksek* bulgulanmıştır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet algılarının, cinsiyete göre farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır.

Aslında çalışmada dikkat çeken önemli husus, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyetler bağlamında algısal farklılaşmanın günümüzde hâlâ var olduğu sorunsalıdır. Nitekim Marçal (2018) “Adam Smith’in Yemeğini Pişiren Kimdi?” başlıklı eserinde tarihsel süreç ve algısal düzlem içinde, bir eşitlikten bahsederken bile kadınların erkeklere kıyas edildiğinden yakınmaktadır. Nitekim çalışma verilerine istinaden kadınların, erkeklere göre toplumsal cinsiyet algılarının daha eşitlikçi düzeyde olduğu ileri sürülebilmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının, kadınlarda daha yüksek olması kadınların, cinsiyetler arasında algısal düzeyde daha az ayrımcılık gözettiği manasına da gelmektedir. Benzer şekilde Altuntaş ve Altınova (2015), Esen ve arkadaşları (2017), Ünal ve arkadaşları (2017), Direk ve Irmak (2017) yaptıkları çalışmalarda bu çalışmayı destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır.

Araştırmanın verilerine karşı açıdan bakıldığında, erkeklerin toplumsal cinsiyet algısının kadınlardan daha düşük seviyede olduğu da bulgulanmıştır. Bu durum erkeklerin, kadınlara oranla toplumsal cinsiyeti kalıp yargıları konusunda daha az destekleyici olduğunu göstermektedir. Bu sonuç sadece toplumsal düzeyde değil aynı zamanda kurumsal yapı içinde de birtakım örgütsel eşitsizliklere de sebebiyet

verebilmektedir. Örneğin cinsiyet algılarının farklı olması, kadınların banka içinde üst düzey pozisyonlara yükselişini etkileyebilmektedir. Özellikle kadınların duyguyu erkeklerin akli temsil ettiği şeklindeki kalıpyargılar yüzünden (Lloyd, 1993; Marçal, 2018) kadınların mantıktan dolayısıyla iyi yöneticilik yapmaktan uzak olduğu fikri kabul görmektedir. Nitekim Güler (2020) Türkiye’de bankalarda kadın çalışanların erkek çalışanlardan fazla olduğu halde kadın üst düzey yönetici sayısının kamu bankalarında hiç olmadığını ve toplam bankalar arasında ise sadece % 18 oranında üst düzey kadın bankacı olduğunu bulgulamıştır.

Diğer bir bulgu da duygusal sağırlık (aleksitimi) düzeylerinin duyguları ifade etmede zorluk alt boyutu açısından katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğiğidir. Buna göre erkek bankacılar, kadın bankacılara göre duygularını ifade etmede daha çok zorlanmakta ve kısmen de olsa duygusal sağırlık göstermektedirler. Yapılan birçok çalışma bu çalışmayı destekler nitelikte olup, aleksitimin çoğunlukla cinsiyetler arasında farklılık gösterdiği yönünde bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin Salminen ve arkadaşları (1999) Finlandiya’da 1285 katılımcıyla yaptıkları çalışmada belirgin bir cinsiyet farkı olduğunu, erkeklerin kadınlardan neredeyse iki kat daha aleksitimik olduğunu bulgulamışlardır. Benzer bir şekilde Dereboy (1990) çalışmasında aleksitimik özelliklerin, erkeklerde kadınlara göre biraz daha çok görülme eğilimi gösterdiğine dikkat çekmektedir. Hatta Jongen ve arkadaşları (2014) aleksitiminin genel popülasyonda normal dağılım gösteren ve erkeklerde anlamlı olarak daha yüksek düzeylerde olan bir kişilik özelliği olduğu fikrini savunmaktadırlar.

Veriler neticesinde katılımcıların *yaş aralıklarına* göre tanımlayıcı istatistiklere ve varyansların homojenlik testlerine bakılmıştır. Daha sonra yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında kullanılan parametrik testlerden olan varyans analizi Anova yapılmıştır. Buna göre çalışanların yaşının, duygusal zekâ seviyelerinde etkili olduğu fakat duygusal sağırlık seviyelerinde bir farklılık yaratmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca toplumsal cinsiyet algılarının yaş ile değişmediği de çıkan bir diğer sonuçtur. Bu netice; toplumsal cinsiyet algısının bireylerin hayatlarında ne kadar önemli bir yer tuttuğunun da ispatıdır ki yaşın artmasıyla insan deneyimleri ne kadar artarsa artsın, cinsiyete dair kalıp yargıların kırılmasının zor bir yanılsama olduğunu göstermektedir.

Bundan başka verilere göre *duygusal zekâ seviyeleri ve alt boyutu olan duyguların değerlendirilmesi banka çalışanlarının yaşlarına göre farklılık göstermektedir*. Bu bağlamda bu farklılığın, hangi yaş grubundan kaynaklandığını test etmek için Post Hoc Testi yapılmıştır. Farklılığın hem duygusal zekâ seviyeleri hem de duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların değerlendirilmesi değişkenlerinde 18-29 ile 30-39 yaş aralığındaki çalışanlarda olduğu bulgulanmıştır.

Bu bağlamda veriler incelendiğinde 18-29 yaş grubuna giren banka çalışanlarının duygusal zekâ puanlarının ortalaması 3,5123 iken 30-39 yaş ortalaması 3,7584'tür. Dolayısıyla 30-39 yaş grubundaki çalışanların duygusal zekâlarının 18-29 yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Duygusal zekâ alt boyutu olan duyguların değerlendirilmesi açısından irdelendiğinde 18-29 yaş grubuna giren banka çalışanlarının puanlarının ortalaması 3,5033 iken 30-39 yaş grubuna girenlerin ortalaması 3,8448 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 30-39 yaş grubundaki çalışanların kendilerinin ve diğerlerinin duygularını 18-29 yaş grubundaki çalışanlara göre daha iyi değerlendirdiklerini ileri sürmek mümkündür.

Dolayısıyla bu çalışmanın sonucu ilerleyen yaşın, duygusal zekâda ve duyguları değerlendirmede önemli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda İsmen (2004) yaş ilerledikçe erkeklerin, kadınlarla olan duygusal zekâ farklılıklarını kapattıklarını ifade etmektedir. Benzer şekilde Goleman'a (2003) göre duygusal zekâ geliştirilebilir bir faktördür ve yaşam boyu gelişmeye devam edebilmektedir.

Çalışma yaş aralığı 18 yaşından başlayıp 60 ve üzeri yaşı kapsadığından çalışmanın geniş yaş aralığında yapıldığı bu hususta da diğer çalışmalardan kısmen de olsa ayrıldığı söylenebilmektedir. Nitekim Shipley ve arkadaşları (2010) yaşın duygusal zekâyı değiştirmede etkin bir faktör olmadığını bulgulamışlardır. Ancak örneklemelerinin sadece 19-29 yaş aralığındaki lisans öğrencileriyle sınırlı olduğunu eğer daha geniş yaş aralığında çalışılırsa daha güçlü sonuçlar elde edilebileceğini de belirtmişlerdir. Bu bağlamda Derksen ve arkadaşları (2002) 19 ile 84 yaş aralığında toplam 873 denekten oluşan bir çalışmada duygusal zekâ ve yaş arasındaki ilişkiyi incelediklerinde duygusal zekânın 35-44 yaş aralığında zirve yaptığını ve daha sonra yıllar geçtikçe azaldığını bulgulamışlardır. Dolayısıyla bu çalışma, çıkan bulguları destekler nitelikte olup, duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların değerlendirilmesinde neden diğer yaş aralıklarında değil de özellikle 30-39 yaş aralığında anlamlı düzeyde farklı çıktığını açıklayabilmektedir.

Dolayısıyla duygusal zekâ yaşa göre farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır. Bu bağlamda insan hayatında ilerleyen yaşın; daha erken yaşlara göre daha iyimser olma, ruh halinin düzenlenmesi, duyguların kullanımı ve değerlendirilmesi hususunda önemli bir etken olduğu söylenebilir. Nitekim kabul edilen yaygın toplumsal inanışa göre duyguların farkında olmak aslında hayatın aşamaları üzerinde düşünce sahibi olmaktır. Bu düşünce sahipliği, aslında bir çeşit duygusal farkındalıktır. Çünkü duygusal farkındalıkta birey hayatındaki, içten ve dıştan gelen ipuçlarını fark edebilmektedir (Koole, 2009; Turliuc and Bujor, 2013).

Araştırmaya katılanların çocuk sahibi olup olmamaların duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırlık seviyelerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini araştırmak için önce tanımlayıcı istatistiklere ve varyansların homojenlik testlerine bakılmış ardından anova testi yapılmıştır. Bu bağlamda çocuk faktörünün *duygusal sağırlık, duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorluk ve toplumsal cinsiyet algısında* etken iken duygusal zekâ seviyesinde bir etken olmadığı bulgulanmıştır.

Bu noktada duygusal sağırlığın çocuk sayısına göre farklılık göstermesi benzer şekilde çocuk sahibi olmayan grup ile 1 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,14324; Sig.: ,033) kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla çocuğu olmayan grubun, 1 çocuğu olan katılımcılara göre duygusal sağırlık seviyesinin daha yüksek olduğu ileri sürülebilmektedir.

Duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutu verileri detaylı incelendiğinde, kendi içinde iki farklı sonuçla daha karşılaşılmıştır. Yani çalışanların çocuk sayısına göre farklılık göstermesi çocuk sahibi olmayan grup ile 1 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,23986; Sig.: ,010) ve çocuk sahibi olmayan grup ile 2 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,23933; Sig.: ,015) kaynaklandığı görülmüştür. Dolayısıyla çocuğu olmayan katılımcıların; bir ve iki çocuğu olanlara göre duygularını tanımlamada zorluk yaşadığı aksine bir veya iki çocuğu olanların da duygularını daha kolay tanımladığı bulgulanmıştır. Bu durum çocuk faktörünün, bireyleri duygularını tanıma manasında istemli veya istemsiz içsel bir yolculuğa çıkardığını göstermektedir. Nitekim idari pozisyon, mesleki deneyim, yaş ve hatta eğitimin dahi etkilemediği aleksitiminin çocuk sahibi olma değişkeninden etkilenmesi, irdelenmesi gereken önemli bir konudur.

Nitekim yapılan literatür taramasında aleksitimi ile çocuk konusunda; çocuk sahibi olma veya çocuk sayısına göre farklılık göstermesi hususuna pek fazla değinilmediğini daha ziyade, katılımcıların kendi çocukluk travmalarına ya da engelli çocuk sahibi olup olmama durumlarına değinildiği görülmüştür. Nitekim çocuk sahibi olma demografik değişkenini ele alan çalışmalarda ise çoğunlukla çocuk sahibi olma ya da olmama şeklinde incelenmiştir. Örneğin Ergün (2015) toplam 160 psikoloji öğrencisiyle yaptığı çalışmada çocuk sahibi olmayan üniversite öğrencilerinin duygusal sağırılık ölçeğinin alt boyutları olan duyguları tanıma ve tanımlamada zorluk puanlarına bakmıştır. Örneklem içinde sadece 5 kişinin çocuğu olsa da çocuk sahibi olan üniversite öğrencilerinin puanlarının yüksek ve bu yüksekliğin anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bir diğer çalışmada İzgi (2020) 383 kadınla yaptığı çalışmada çocuk sahibi olma ve aleksitimi ile bedenselleştirme arasında bir ilişki saptanmadığını belirtmiştir.

Demografik değişkenlerden çocuk faktörünün etkili olduğu bir diğer konu da toplumsal cinsiyet algısıdır. Nitekim toplumsal cinsiyet algısının çocuk sayısına göre farklılık göstermesi 1 çocuğu olan grup ile 3 ve üzeri çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla verilere göre; 1 çocuğu olan gruptaki çalışanların 3 ve üzerinde çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları saptanmıştır.

Çalışma bulgularını destekler nitelikte Özmete ve Zubaroglu (2016) çocuk sahibi olma durumuna göre erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını incelenmiş; çocuğu bulunmayan erkeklerin, kadın cinsiyet rolleri açısından çocuğu bulunanlardan anlamlı olarak daha yüksek puanlar aldıklarını bu yüzden toplumsal cinsiyet açısından daha eşitlikçi tutumlara sahip olduklarını ileri sürmüştür. Benzer şekilde Kodan (2013) 1 veya 2 çocuğu olan bireyler ile 3-4-5 çocuğu olanlar arasında toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında anlamlı bir fark olduğunu bulgulamıştır. Bu farkın 1 veya 2 çocuğu olanlar lehinde anlamlı olduğunu vurgulamıştır.

Dolayısıyla bu sonuçlar çocuk sayısı arttıkça, toplumsal cinsiyet rollerini daha geleneksel algılandığına dair bilgi sunsa da bu araştırmada katılımcıların sadece % 5,5'inin 3 ve daha fazla çocuğu bulunduğundan; farklı sonuçlar çıkarmak için değişik alanlarda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmada kullanılan son demografik faktör olan eğitimin; çalışanların duygusal zekâ seviyesi ve toplumsal cinsiyet algısı üzerinde etkili olduğu ancak duygusal sağrlık düzeyinde etkili olmadığı bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan bankacıların eğitim düzeylerinin; duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağrlık seviyelerinde göre değişkenlik gösterip göstermediğini araştırmak için önce tanımlayıcı istatistiklere ve varyansların homojenlik testlerine bakılmış ardından anova testine başvurulmuştur. Neticede duyguların kullanımının, duyguların değerlendirilmesinin, duygusal zekânın ve toplumsal cinsiyet algısının yani toplamda dört değişkenin katılımcıların *eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği* sonucuna ulaşılmıştır.

Duygusal zekânın alt boyutu olan *duyguların kullanımındaki eğitim farkının* lise ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerindeki farklılıktan kaynaklı olduğu bulgulanmıştır. Nitekim tanımlayıcı istatistikler göre; lise mezunu olan çalışanların ortalaması 3,0750; lisans mezunu olanların 3,4641 ve lisansüstü mezunu olanların ise 3,5509'dur. Öncelikle lise mezunu olanların lisans mezunu çalışanlara oranla daha az puan ortalamasına dolayısıyla lise mezunlarının duygularını kullanırken daha çok zorlandıkları bulgulanmıştır. Benzer şekilde yine lise mezunu çalışanların lisansüstü çalışanlara göre de daha düşük puana sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle lise mezunları ile lisansüstü mezunları arasında karşılaştırma yapıldığında, lisansüstü mezunların lise mezunlarına oranla duygularını kullanmakta daha avantajlı oldukları bulgulanmıştır.

Duygusal zekânın alt boyutu olan *duyguların değerlendirilmesinde* de benzer sonuç elde edilmiş; lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanların lise mezunlarına göre daha yüksek puana sahip olduklarından duygularını değerlendirmede daha başarılı oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerinin duygusal zekâ seviyelerindeki değişkenlik farklarının aynı şekilde lise, lisans ve yüksek lisans eğitim grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda lisans ve yüksek lisans mezunu çalışanların lise mezunlarına göre daha yüksek puana sahip olduklarından duygusal zekâ seviyelerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Kısaca duygusal zekânın ve alt boyutları olan duyguların kullanımı ile duyguların değerlendirilmesinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterebileceği sonucuna varılmıştır. Buna göre eğitim seviyesi arttıkça duygusal zekâ, duyguların kullanımı ve duyguların değerlendirilmesinin aynı yönde artış gösterdiği görülmektedir.

Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmış ve sonuçları literatürle desteklenmiştir. Weisinger (1998), Tuğrul (1999), Gürbüz ve Yüksel (2008), Vural ve Kocabaş (2011), Delice ve Günbeyi (2013), Goleman (2017), Yanıkkerrem ve arkadaşları (2020), Edara (2021) eğitimin duygusal zekâ üzerinde etkili olduğunu dolayısıyla geliştirilebileceğini bulgulamışlardır.

Çalışmada ayrıca *toplumsal cinsiyet algısının* da katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Post Hoc Testinde yapılan çoklu karşılaştırmaya göre; çalışanların eğitim seviyeleri ile toplumsal cinsiyet algısı değerlendirilmesindeki farklılığın lise ve lisans mezunu olan çalışan gruplarından kaynaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda lisans mezunu çalışanların lise mezunlarına göre daha yüksek puana sahip olduklarından, lisans mezunu olanların daha yüksek toplumsal cinsiyet algısına sahip olduğu bulgulanmıştır. Böylece çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir hipotezi doğrulanmıştır. Çalışma bulguları literatürdeki çeşitli çalışmalarla desteklenmekte ve örtüşmektedir. Nitekim Altuntaş ve Altınova (2015) erkek üniversite mezunlarının diğer çalışmadaki örneklemelere göre daha yüksek puana sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Gönenç ve arkadaşları (2018) toplumsal cinsiyet dersi alan öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği puan ortalamalarının, toplumsal cinsiyet dersi almayan öğrencilere göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Ünal ve arkadaşları (2017) toplumsal cinsiyet dersi alan öğrencilerin, Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği puan ortalamalarının almayanlara göre daha yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Demografik bulguların ardından “Duygusal Zekâ”, “Duygusal Sağırlık” ve “Toplumsal Cinsiyet Algısı” ölçeklerinin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Her bir ana ölçek ve alt boyutlarının ayrı ayrı Cronbach’s alfa katsayılarına bakılmış ve ölçeklerin güvenilir olduğu görülmüştür. Bu bağlamda daha önceden güvenirlik-geçerlilik çalışması yapılmış olan ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi ile kontrolleri

yapılmış ve ölçeklerin yapı geçerliliği sağlanmıştır. Ölçek çalışmasında kullanılan örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür (KMO>0,7). Ayrıca ölçeklerde yer alan maddeler arasında önemli bir ilişkinin olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir (Bartlett's Test of Sphericity, $p<0,05$). Daha sonra verilerin normallik testlerine bakılmıştır. Çalışmanın verileri normal dağıldığından ölçekler arasındaki korelasyon için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon analizi neden-sonuç ilişkisi kurulmadan, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri test etmek ve ilişki varsa yönünü ve derecesini ölçmek amacıyla yapılmaktadır.

Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre;

- Duygusal zekâ ile toplumsal cinsiyet algısı arasında orta düzeyde ve aynı yönde % 41,9'luk anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekâ düzeyi arttıkça toplumsal cinsiyet algısının da yükseldiği söylenebilmektedir.
- Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemeleri ile toplumsal cinsiyet algısı arasında aynı yönde zayıf düzeyde % 32,4'lik anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenleme seviyeleri arttıkça toplumsal cinsiyet algılarının da arttığı ileri sürülebilmektedir.
- Duyguların kullanımı ile toplumsal cinsiyet algısı arasında aynı yönde (pozitif) ve zayıf düzeyde % 25,1'lik anlamlı bir ilişki vardır. Duyguları kullanma seviyesi arttıkça toplumsal cinsiyet algısı da yükselmektedir.
- Duyguların değerlendirilmesi ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da aynı yönde ve zayıf düzeyde % 31,2'lik anlamlı bir ilişki görülmüştür. Duyguların değerlendirmesi arttıkça toplumsal cinsiyet algısının da artacağı anlaşılmaktadır.
- Duygusal zekâ ile duygusal sağırlık arasında orta düzeyde ve ters yönde (negatif) % 44,5'lik anlamlı bir ilişkinin bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Duygusal zekâ düzeyi yükseldikçe aleksitimi düzeyi azalmaktadır.
- Duygusal zekânın iyimserlik/ruh halini düzenlenme alt boyutu ile duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorlanma arasında zayıf düzeyde ve ters yönde % 22,7 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre bireylerin iyimserlik / ruh halini düzenlenme düzeyleri arttıkça duyguları tanımlamaları daha kolay olmaktadır.
- İyimserlik/ruh halini düzenlenme alt boyutu ile duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları ifade etmede zorlanma arasında zayıf düzeyde ve

ters yönde % 23,4 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre iyimserlik/ruh halini düzenlenme düzeyi azaldıkça duyguların ifade edilebilmesinin zorlaşacağı anlaşılmaktadır.

- İyimserlik / ruh halini düzenlenme ile duygusal sağırlığın alt boyutu olan dışsal odaklı düşünce arasında çok zayıf düzeyde ve ters yönde % 12,4 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. İyimserlik / ruh halini düzenlenme düzeyleri azaldıkça dışsal odaklı düşünce eğilimlerinin arttığını ileri sürmek mümkün görülmektedir.
- Duyguların kullanımı ile duyguları tanımlamada zorluk arasında çok zayıf düzeyde ters yönde % 11,5 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre duyguların kullanımı arttıkça duyguları tanımlamada zorluğun azalacağı görülmektedir.
- Duyguların kullanımı ile duyguları ifade etmede zorluk arasında çok zayıf düzeyde ve ters yönde % 13,5 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Yani duyguların kullanımı arttıkça duyguları ifade etmede zorluğun azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.
- Duyguların kullanımı ile dışsal odaklı düşünce arasında çok zayıf düzeyde ve ters yönde % 13,2 düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla duyguların kullanımı arttıkça dışsal odaklı düşünme azalmaktadır.
- Duyguların değerlendirilmesi ile duyguları tanımlamada zorlanma arasında ters yönde ve ortaya yakın zayıf düzeyde % 39,4 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre duyguların değerlendirilmesi arttıkça duyguları tanımlamada zorlanma düzeyini azaltmaktadır.
- Duyguların değerlendirilmesi ile duyguları ifade etmede zorlanma arasında ters yönde ve orta düzeyde % 45,5 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duyguların değerlendirilmesi arttıkça duyguları ifade etmede zorluk azalacaktır.
- Duyguların değerlendirilmesi ile dışsal odaklı düşünce arasında ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 14,1 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duyguların değerlendirilmesi yükseldikçe dışsal odaklı düşünce azalabilecektir.

- Toplumsal cinsiyet algısı ile duygusal sağırılık seviyesi arasında ters yönde ve zayıf düzeyde % 27,2 oranında anlamlı bir ilişki vardır. Toplumsal cinsiyet algısı arttıkça duygusal sağırılık seviyesinin azalacağını ileri sürmek mümkün görülmektedir.
- Toplumsal cinsiyet algısı ile duyguları tanımlamada zorlanma arasında ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 19,6 oranında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Böylece toplumsal cinsiyet algısı yükseldikçe duyguları tanımlamada zorlanmanın azalacağı saptanmıştır.
- Toplumsal cinsiyet algısı ile duyguları ifade etmede zorlanma arasında ters yönde ve zayıf düzeyde % 22,8 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Yani toplumsal cinsiyet algısı arttıkça duyguları ifadede zorlanmanın azalacağı anlaşılmaktadır.
- Toplumsal cinsiyet algıları ile dışsal odaklı düşünme arasında ters yönde çok zayıf düzeyde % 16,7 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Toplumsal cinsiyet algısı arttıkça dışsal odaklı düşünme azalacak veya dışsal odaklı düşünme arttıkça toplumsal cinsiyet algısı azalacaktır şeklinde ifade edilebilmektedir.
- Duygusal sağırılık ile toplumsal cinsiyet algısı arasında zayıf düzeyde ve ters yönde % 27,2 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal sağırılık seviyesi arttıkça toplumsal cinsiyet algısının azalacağı saptanmıştır.
- Duyguları tanımlamada zorlanma ile toplumsal cinsiyet algısı arasında ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 19,6 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Duyguları tanımlamada zorlanma arttıkça toplumsal cinsiyet algısının azalacağı söylenebilmektedir.
- Duyguları ifade etmede zorlanma ile toplumsal cinsiyet algısı arasında ters yönde ve zayıf düzeyde % 22,8 düzeyinde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Duyguları ifade etmede zorlanma arttıkça toplumsal cinsiyet algısının azalacağı görülmektedir.
- Dışsal odaklı düşünce ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da ters yönde ve çok zayıf düzeyde % 16,7 oranında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Buna göre dışsal odaklı düşünce arttıkça toplumsal cinsiyet algısının azalacağı söylenebilmektedir.

Pearson Korelasyon Analizi yapıldıktan sonra araştırmada; bağımsız değişkenini oluşturan duygusal zekânın bağımlı değişkenler olan toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırlık üzerindeki etkilerini belirlemek için *çoklu regresyon analizine* yer verilmiştir. Nitekim Regresyon analizi bağımsız değişkenin veya değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için kullanıldığından; model kapsamında toplam 10 farklı regresyon modeli kurulmuştur.

Çalışmada duygusal zekâ ile ilgili değişkenlerin çalışanların toplumsal cinsiyet algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla *birinci regresyon modeli* kurulmuştur. Birinci modelin F değeri 36,193 olup modelin anlamlılığını göstermekte olup modelde R^2 değeri 0,176'dır. Buna göre modeldeki duygusal zekâ ile iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi, duyguların kullanımı ve duyguların değerlendirilmesinden oluşan bağımsız değişkenlerin tamamı toplumsal cinsiyet algısının % 17,6'sını açıklamaktadır. Bu bağlamda duygusal zekâ ve alt boyutlarından her biri, toplumsal cinsiyet algısına etkide bulunmaktadır.

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekâ ile ilgili alt değişkenlerin çalışanların duygusal sağırlıkları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik *ikinci regresyon modeli* kurulmuştur. İkinci modelde R^2 ,247 olarak bulunmuştur. Modeldeki duygusal zekâ ile iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi, duyguların kullanımı ve duyguların değerlendirilmesinden oluşan bağımsız değişkenlerin tamamı duygusal sağırlığın % 24,7'sini açıklayabilmektedir. Dolayısıyla duygusal zekânın alt boyutlarından iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ile duyguların değerlendirilmesi, duygusal sağırlığı anlamlı olarak etkilerken duyguların kullanımı modele katkı sağlamamaktadır.

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik *üçüncü regresyon modeli* kurulmuştur. Verilere göre modeldeki bağımsız değişkenlerin tamamı duygusal sağırlığın duyguları tanımlamada zorluk alt boyutunun % 16,9'unu açıklayabilmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenlerden duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi alt boyutu, bağımlı değişken olan duyguları tanımada zorluğu anlamlı olarak yordarken iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı modele katkı sağlamamaktadır.

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekânın duygusal sağırlığın duyguları ifadede zorluk alt boyutu üzerindeki etkilerine yönelik *dördüncü regresyon modeli* kurulmuştur. Modelin F değeri 47,179 olup kurulan modelin anlamlı olduğu görölmektedir. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişkenlerin tamamı duygusal sağırlığın duyguları ifade etmede zorluk alt boyutunun % 21,8'ini açıklayabilmektedirler. Modelde bağımsız değişkenlerden duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi, bağımlı değişken olan duyguları ifade etmede zorluk alt boyutunu anlamlı olarak etkilediği görölmektedir. Diğer iki bağımsız değişken modele katkı sağlamamaktadır.

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekânın duygusal sağırlığın dışsal odaklı düşünce alt boyutu üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik *beşinci regresyon modeli* kurulmuştur. Modelin anlamlılığını gösteren F değeri 5,677; R değeri ,180 ve R^2 değeri ,033 olarak bulunmuştur. Böylece bağımsız değişkenlerin tamamının duygusal sağırlığın dışsal odaklı düşünce alt boyutunun % 3,3'ünü açıklayabildiği görölmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenler yani iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi, duyguların kullanımı ve duyguların değerlendirilmesi; bağımlı değişken olan duygusal sağırlığın dışsal odaklı düşünce alt boyutuna katkıda bulunmamaktadır.

Araştırma modeli kapsamında duygusal sağırlığın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik *altıncı regresyon modeli* kurulmuştur. Modelin F değeri 14,792 olup modelin anlamlılığını göstermektedir. Modelde R^2 değeri ise ,080 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişkenlerin tamamı toplumsal cinsiyet algısının % 8'ini açıklayabilmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenlerden dışsal odaklı düşünce, toplumsal cinsiyet algısını anlamlı olarak etkilerken diğer iki değişken modele katkı sağlamamaktadır.

Araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının duygusal sağırlık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik *yedinci regresyon modeli* kurulmuştur. Model anlamlı olup R^2 değeri ,074'tür. Bağımsız değişken duygusal sağırlığın % 7,2'sini açıklayabilmektedir. Modeldeki bağımsız değişken olan toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken olan duygusal sağırlığı anlamlı olarak yordamaktadır.

Araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının, duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorluğa olan etkisini belirlemeye yönelik *sekizinci regresyon modeli* kurulmuştur. Modelin F değeri 20,294 olup model

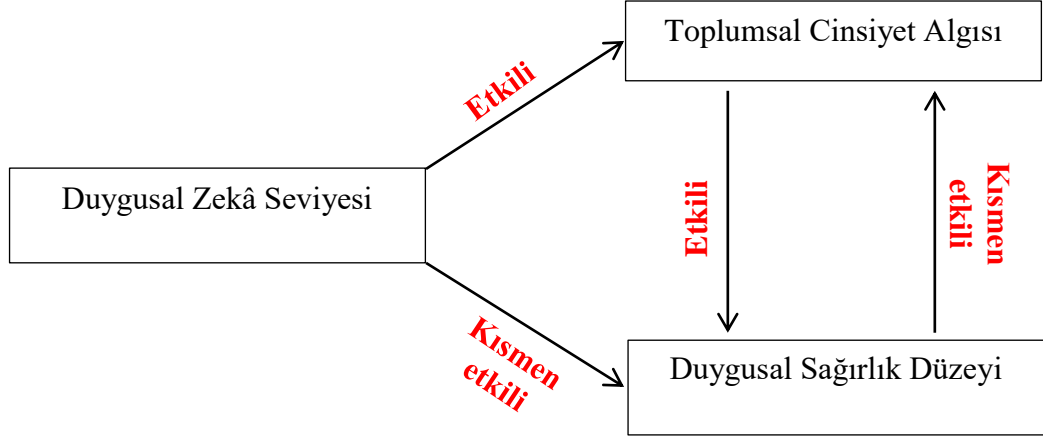
anlamlıdır. Modeldeki bağımsız değişken, duyguları tanımlamada zorluğun % 3,8'ini açıklayabilmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken olan duyguları tanımlamada zorluğu anlamlı olarak etkilemektedir.

Araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının duygusal sağlığın alt boyutu olan duyguları ifade etmede zorluk üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik *dokuzuncu regresyon modeli* kurulmuştur. Modelin F değeri 27,790, R^2 değeri ,052'dir. Modeldeki bağımsız değişken duyguları ifade etmede zorluğun % 5,2'sini açıklayabilmektedir. Neticede modeldeki bağımsız değişken toplumsal cinsiyet algısı, bağımlı değişken olan duyguları ifade etmede zorluğu anlamlı olarak etkilemektedir.

Araştırma modeli kapsamında toplumsal cinsiyet algısının dışsal odaklı düşünce üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla *onuncu regresyon modeli* kurulmuştur. Modelin F değeri 14,581 olup model anlamlıdır. İlaveten modeldeki bağımsız değişken dışsal odaklı düşüncenin % 2,8'sini açıklayabilmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı, dışsal odaklı düşüncüyü anlamlı olarak yordamaktadır. Regresyon analizleri neticesinde özetle;

1. Model kapsamında H_1 , H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.
2. Model kapsamında H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
3. Model kapsamında H_{2a} ve H_{2d} hipotezleri reddedilmiş H_{2g} kabul edilmiştir.
4. Model kapsamında H_{2b} ve H_{2e} hipotezleri reddedilmiş H_{2h} kabul edilmiştir.
5. Model kapsamında H_{2c} , H_{2f} ve H_{2i} hipotezleri reddedilmiştir.
6. Model kapsamında H_4 kısmen kabul, H_{4a} ve H_{4b} ret, H_{4c} hipotezi kabuldür.
7. Model kapsamında H_3 hipotezi kabul edilmiştir.
8. Model kapsamında H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir.
9. Model kapsamında H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.
10. Model kapsamında H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak araştırmanın tümüne bakıldığında 49 hipotez ileri sürülmüş olup; 18 hipotez kabul edilmiş, 6 hipotez kısmen kabul edilmiş, 25 hipotez ise reddedilmiştir.



Şekil 8.1. Araştırma modelinin etkisel şeması

Yapılan analizler sonunda Şekil 8.1’de araştırma modelinin etkisel şemasına yer verilmiştir. Araştırma modeline göre bağımsız ve bağımlı değişkenlere genel bakıldığında;

- Banka çalışanlarının duygusal zekâlarının toplumsal cinsiyet algıları üzerinde *pozitif ve anlamlı* düzeyde “etkisi” vardır.
- Banka çalışanlarının duygusal zekâlarının duygusal sağırılık seviyeleri üzerinde *negatif ve anlamlı* düzeyde “kısmen etkisi” vardır.
- Banka çalışanlarının toplumsal cinsiyet algılarının, duygusal sağırılık seviyeleri üzerinde *negatif ve anlamlı* düzeyde “etkisi” vardır.
- Banka çalışanlarının duygusal sağırılık seviyelerin, toplumsal cinsiyet algıları üzerinde *negatif ve anlamlı* düzeyde “kısmen etkisi” vardır.

Duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet algısında *pozitif ve anlamlı düzeyde etkilidir*. Bu bağlamda model kapsamında bireylerde duygusal zekâ seviyesi yükseldikçe toplumsal cinsiyet algısı da olumlu anlamda yükselmekte; duygusal zekâ seviyesi düştükçe toplumsal cinsiyet algısı da düşmektedir. Nitekim duygusal olarak zeki olmak, öncelikle bireylerin sadece kendi hayatlarını değil başkalarının hayatlarını da düşünebilme yeteneğine sahip olma yeteneği ile ilgilidir. Bu bağlamda bireylerin ilgileri, kaygıları, karmaşaları, seçimleri, vazgeçişleri bu doğrultuda şekillenmektedir. Dolayısıyla duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireylerin bankacılar da dâhil olmak üzere cinsiyetlendirilmiş çağrışımları kolayca fark edebilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca duygusal olarak zeki bir bireyde bilinçli

farkındalık düzeyi de yüksektir (Deniz vd., 2007) böylece çevresindeki kimse fark etmese bile toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının farkına varabilmekte ve algısını bilinç düzeyinde farklı yönler e çevirebilmektedir.

Duygusal zekânın duygusal sağırık düzeyi üzerinde *negatif ve anlamlı düzeyde kısmen etkili* olduğu görülmektedir. Bu bağlamda model kapsamında banka çalışanlarının duygusal zekâ seviyesi yükseldikçe duygusal sağırık düzeyi düşmesi; duygusal zekâ seviyesi düştükçe duygusal sağırık düzeyinin de artması beklenmektedir. Nitekim duygusal zekânın duyguları fark edebilme hali, aslında aleksitimik bireylerde görülmeyen özelliklerin başında gelmektedir. Duygulardan kaçmak, duyguların üzerinde düşünmemek, duygularını tanımlayamamak gibi özellikler de duygusal zekâ seviyesi yüksek olan kişilerde olmayan özelliklerdir. Bu bağlamda duygusal zekânın, duygusal sağırılığı negatif ve anlamlı düzeyde kısmen etkilemesi kaçınılmazdır. Araştırmada elde edilen bulgular alanyazın ile tutarlıdır. Aldaz, Aritzeta ve arkadaşları (2019) aleksitiminin, duygusal zekâ yerine daha güçlü bir açıklayıcı olduğu sonucuna varmışlardır. Gençiri (2020) çalışmasında aleksitimi seviyesi yükseldikçe duygusal zekânın ters yönde etkilendiğini saptamıştır. Ayrıca Parker (2001), Austin ve arkadaşları (2004), Austin ve arkadaşları (2005), Naghavi ve arkadaşları (2010), Köse (2019) aleksitimi ve duygusal zekâ arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma neticesinde ortaya çıkan diğer bulgu ise katımcıların toplumsal cinsiyet algısının duygusal sağırık seviyeleri üzerinde *negatif ve anlamlı düzeyde etkili* olduğudur. Bu bağlamda model kapsamında banka çalışanlarının toplumsal cinsiyet algısı yükseldikçe duygusal sağırık düzeyi düşmesi; toplumsal cinsiyet algısı düştükçe de duygusal sağırık düzeyinin de artması beklenmektedir. Bu bağlamda çalışmayı destekler nitelikte Ölçek (2020) toplumsal cinsiyet oluşumuna dair algılardaki geleneksel cinsiyet rollerinin kabulü arttıkça aleksitiminin de artış gösterdiğini bulgulamıştır. Ayrıca Levant ve arkadaşları (2009) geleneksel erkeklik ideolojisinin onaylanmasıyla aleksitimi arasında önemli bir ilişki olduğunu ifade etmişler; ilaveten erkeklerin geleneksel rollerin etkisiyle duygularını anlama, tanımlama, ifade etme becerisinden yoksun olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyetin özellikle duygular hususundaki kalıpyargıları, bireylerin duygularını tanıma ve ifade etme konusunda sınır çizmelerine neden olabilmektedir. Özellikle çocukluktan itibaren öğrenilen bu davranış kalıpları bireylerin yetişkin

olduklarında kişiliğine yansıyabilmektedir. Örneğin şefkat duygusunu hissettiği halde bunu ifade edemeyen erkekler olduğu gibi, öfke duygusunu hissettiği halde kendisine yakışmadığı için sessiz kalan kadınlar da vardır. Bu durum toplumsal cinsiyet algısının, duyguları yönetmesi halidir ki örgütler açısından da önem taşımaktadır. Nitekim çalışanların gerçek hislere yabancılaşması birtakım sıkıntılara sebep olabilmektedir (Sloan, 2008). Çünkü Rafaeli ve Worline'e (2001) göre duygular yönetildikçe, insanlar hem kendilerine hem yaptıkları işe yabancılaşmaktadır. Bu durum zamanla bir paradoksa yol açıp, birçok probleme neden olabilmektedir.

Çalışmada Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği'ne yanıt veren katılımcıların toplam puanları 2056,88 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırmada kullanılan ölçeğin madde sayısına (22) oranlandığında ortalama puan 93,49 olmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada 3 ifade çıkarıldığından alınabilecek en düşük puan 22, en yüksek puan ise 110'dur. Bu açıdan çıkan 93,49 puanı oldukça yüksek kabul edilmektedir. Böylece katılımcıların toplumsal cinsiyet algıları incelendiğinde aldıkları puanın, üst değere oldukça yakın olduğu söylenebilmektedir. Nitekim bankacıların toplumsal cinsiyet algıları eşitlikçi düzeydedir denilebilir.

Analizler neticesinde ortaya çıkan diğer bulgu ise; katılımcıların duygusal sağrlık seviyelerinin toplumsal cinsiyet algısının üzerinde *negatif ve anlamlı düzeyde kısmen etkili* olduğudur. Toronto Aleksitimi Ölçeği'ne göre 61 ve üzerinde puan alan kişiler aleksitimik birey olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda araştırmada katılımcıların duygusal sağrlık ölçeğine verdiği cevaplar hesaplanmış (1202,04/17) ve ortalama puan 70,70 olarak bulgulanmıştır. Bu konuda Franz ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmada bireylere aleksitimik denilebilmesi için ≥ 61 puanının kısıtlayıcı olduğunu bu yüzden yüksek aleksitimiklerin belirlenmesi için 66 puan ve üzerini önermişlerdir. Ancak bu çalışmada çıkan sonuç 66'dan bile yüksek olduğundan katılımcı "banka çalışanlarının aleksitimik bireyler" oldukları sonucuna varılmıştır.

Son yıllardaki araştırmalar, aleksitimik belirtilerin yalnızca klinik hastalarda değil normal popülasyonda da önemli oranda görüldüğünü ortaya koymaktadır. Jackson (1977), Lesser (1985), Fukunishi ve arkadaşları (1996), Tolmunen ve arkadaşları (2011) aleksitimik özelliklerin klinik olmayan vakalarda da görülebileceğini savunmaktadırlar. Bu bağlamda bu çalışmanın örnekleminin hem

linik olmayan vakalardan yani bankacılardan oluşması ayrıca bankacıların yüksek aleksitimi düzeyinde (ortalama 70,70) çıkması; aleksitimik özelliklerin klinik olmayan vakalarda da görülebileceğini desteklemektedir.

Aleksitimi ile ilgili klinik gözlemler neticesinde yapılan çalışmalarda, kavramın yapısına dair önemli bulgulara ulaşılsa da yine de bu konuda tam manasıyla net ve ortak bir görüş yakalanamamasının nedeni dünyada ne kadar çok insan varsa o kadar çok duygu ve buna bağlı olarak duyguyu idrak etme şeklinin de olmasıdır. Yapılan literatür taramalarında bankacılarla ilgili birçok çalışmaya rastlanılsa da tek meslek grubu bağlamında sadece bankacıların aleksitimik düzeylerini ölçen bugüne kadar bir çalışmaya rastlanılmadığından, çıkan araştırma sonuçlarıyla karşılaştırma yapılabilecek bir veri bulunamamıştır.

Bununla birlikte Hindistan’da Sengupta ve Giri (2009) bankacılık, sigortacılık, demiryolları ve çelik endüstrisinde görev yapan toplam 125 kişiyle bir çalışma yürütmüş, aleksitimi ve yönetim tarzı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Buna göre aleksitimik bireylerin daha fazla problem çözücü tarzda çalıştıklarını bulgulamışlardır. Bunun nedeni aleksitimik bireylerin robot tarzı mekanik bir çalışma şeklini benimsemiş olmalarıdır ki aleksitiminin dışsal odaklı düşünce alt boyutu ile örtüşmektedir. Aslında literatürdeki “yalancı normallik” denilen durum, zamanla banka çalışanlarının neredeyse kişilik yapısını oluşturmaya başladığı düşünülmektedir. Nitekim Hareli ve Rafaeli (2008) insanların kaçınılmaz olarak diğer insanların duygu ve ifadelerini fark ettiklerini böylece başkalarının duygularını çok kolay taklit edip o duygunun sosyal varlığını genişletebildiklerini ifade etmektedirler.

Ayrıca bankacılık sektörü, çalışanlardan hızlı ve seri iş bitirmelerini bilhassa istemektedir. Dolayısıyla bankacıların bu tür çalışmalarından dolayı aleksitimik düzeyleri yükseldiği, aleksitimik düzeyleri yükseldikçe de sistem içinde istenen performans artışını gösterdiği tahmin edilmektedir. Fakat Aydemir ve Akdoğan (2022) aleksitimi ile iş performansı üzerinde yaptıkları çalışmada, aleksitimi düzeyi arttıkça örgüt içinde iş performansının azaldığını bulgulamışlardır. Bu bir çelişki gibi görünse de çalışmadaki örneklemin daha çok akademisyenlerden seçilmiş olması bu farklılığın sebebinin yüksek ihtimali olabilir. Keza bankaların günümüzde çok kâr ettiği bilinmektedir. Bu kârda banka personelin de yüksek performansının payı oldukça fazladır. Durum böyleyse bankacılar aleksitimik düzeyleri yüksekken nasıl

iş performansları da yüksek olabilmektedir? Bu noktada banka personelinin kendisinin de, duygulardan uzak çalışma ortamını adeta kanıksadığı ileri sürülebilir.

İlaveten bankacılık sektöründe rekabet üstünlüğü sağlamak için hem kaliteli hem az maliyetli hizmet sunulması her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu yüzden maliyeti azaltarak, kaliteyi ve hizmeti yakalamanın en hızlı yolu teknolojik avantajların doğru kullanılmasından geçmektedir (Işın, 2006; Azad, 2017). Bu noktada banka görevlileri, çoğunlukla bilgisayar başında oturmakta ve bankanın kendi sistemi üzerinden işlemlerini yürütmektedirler. Dolayısıyla bu durum bankacıların duygulardan uzaklaşmalarına hatta mekanik bir tutum sergilemelerine neden olabilmektedir. Bu bağlamda bu çalışmadan çıkan sonucu destekler nitelikte aleksitiminin bilgisayar başında vakit geçirmeyle doğru orantılı olduğunu ileri süren öğrenciler üzerine yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre (Tan ve Güneş, 2019; Yılmaz vd., 2020) internet bağımlılığı arttıkça; duyguları tanımada, duyguları söze dökmeye hatta duyguları ayırt etmede zorluk yaşanmaktadır.

Ayrıca yapılan bazı çalışmalarda aleksitimi ile stres hatta tükenmişlik arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgulandığından (Zhang, 2021; Yazıcı vd., 2022); bu çalışmada bankacıların yüksek aleksitimik bireyler çıkması, aslında onların hem kendileri hem de çevreleri için zor bir hayat geçirdiklerinin tahmini niteliğindedir. Nitekim çalışma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere içinde yer aldıkları büyük matematik içinde bankacılar, kendi duygularının farkındalığını değerlendirmede sorun yaşayabilmektedir. Örneğin Yıldız (2017) 130 bankacı ile yaptığı çalışmada çalışanlarının algıladıkları stres düzeyinin; anksiyeteyi, depresyonu, somatizasyonu hatta düşmanlık düzeyini artırdığını bulgulanmıştır. Hatta Mobing ile Mücadele Derneği'nin 2021 yılında 700 bankacı ile yaptığı anket sonuçlarına göre her dört bankacıdan birinin antidepresan kullandığı ve her üç bankacıdan birinin de iş stresinden kaynaklı psikolojik tedavi gördüğü bulgulanmıştır (MOBINGDER, 2021). Bu durum bankacıların gerek kendi içindeki gerek iş hayatındaki çatışmaları kolayca kabul etmediklerinin aslında nasıl mücadele içinde olduklarının da göstergesidir.

Günümüzde firmalar müşterilerine mal ya da hizmetten çok çalışanlarının mutluluklarını, gülümsemelerini satmaktadır (Horchschild, 1983; Özkaplan, 2009: 19). Dolayısıyla şirketler, çalışanların duygularını sermaye lehine bilinçli şekilde kontrol altına alarak zaten ağır bir maliyet içine girmektedirler. Nitekim Mestrovic'e

(1999) göre bir malı en iyi duygu satarken, bankacıların duygulardan uzak olması; tezat gibi algılansa da bu durum esasında Hochschild'in 1983'te bahsini ettiği duygusal emek kavramı ile birebir örtüşmektedir. Hatta çalışma sonuçlarından da anlaşılacağı gibi bankacılık sektöründe duyguların emeğe dönüşerek yok sayılmasının ötesinde bir durum söz konusu olup, neredeyse duyguların kendisi yok olma noktasına gelmiştir.

Yaşanan duygu kaosu sadece psikolojik değil örgütsel açıdan da uzun vadede problemlere neden olabilmektedir. Nitekim duygular elle tutulan nesnelere değildir. Bu yüzden kurumların, çalışanlardan can sıkıntısı, hüznün, üzüntü, yas gibi duyguları bırakmalarını istenirken örgütün devamı için gerekli olan bağlılık, fedakarlık, güven, işe devam, iş tatmini, sadakat gibi duyguları da yitirmeleri muhtemeldir. Neticesinde iş yerinde hile veya zimmet suçuna kadar uzanan sıkıntılarla yüz yüze kalınabilir. Bu durumun sebepleri arasında sektör içinde çok sayıda personelin olması, hepsinin farklı mizaçlarının olması, yüksek mevduatla ilgili çok sayıda işlemin yapılması gibi maddeler ileri sürülse de (Kaban, 2019); çalışanların perdesiz duygularına, görevine, kurumuna yabancılaşması da bu nedenlerden bir tanesi olabilir.

Nihayetinde duygularının farkında olan ve bu duyguları doğru ifade eden yani duygusal zekâlarını kullanan çalışanların varlığı, örgütsel bağlamda paha biçilmez bir değere sahiptir. Her geçen gün kurguları ve kuralları değişen işletmelerde; duygulardan kaçış, içinde yaşadığımız yüzyılın basmakalıp bir doktrini olsa da gelecek yüzyıllar için önemli bir miras kaybidir. Çünkü geleceğin örgütleri ancak duygulu bireylerle fark yaratabilir.

Yapılan çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sahada yer alan yönetici ve çalışanlar ile akademisyenlere aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Alanda çalışan uzmanlar duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve aleksitimi hakkında farklı karma araştırmalar yürüterek farklı sonuçlara ulaşabilirler.
- Bu çalışmanın örneklemini hem erkekler hem kadınlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda sadece erkeklerle veya sadece kadınlarla çalışmalar yürütülerek konuya farklı bir pencere açılabilir.
- Duygusal zekâ seviyesi ve toplumsal cinsiyet algısında cinsiyetler arasındaki farklılıklara başka çalışmalarla dikkat çekilebilir.

- Özellikle duygusal sağırılık (aleksitimi) hakkında yapılan çoğu araştırmanın klinik alanı kapsamaması ancak problemin normal popülasyonda da oldukça yüksek oranda gözlemlenmesi, aleksitiminin diğer sosyal bilimlerde ve sadece eğitim, psikoloji alanlarında değil işletme alanında da araştırmanın yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu çalışma klinik olmayan katılımcılarla yapıldığından, başka çalışmalara ilham olabilir.
- Aleksitimin klinik olmayan vakalarda farklı sektörlerde daha fazla çalışmalar yapılarak farklı çözüm yolları geliştirilebilir.
- Aleksitimi düzeyi demografik değişkenlerden çocuk sahibi olup olmama faktöründe değişkenlik göstermektedir. Bu durum oldukça dikkat çekicidir. Eğitimin bile etkilemediği aleksitimi üzerinde çocuk sahibi olmanın olumlu düzeyde etki göstermesi, başka açılardan irdelenenip farklı bir tartışma konuları yaratabilir.
- Çalışma Samsun il ve ilçelerinde yaşayan bankacılarla yapılmıştır. Farklı illerde benzer çalışmaların yapılarak bankalar kapsamında uygulamalar, politikalar, eğitimler yoluyla örgüt psikolojisi konusunda olumlu neticelere ulaşılabilir.
- Eğitim seviyesi yükseldikçe toplumsal cinsiyet algısının ve duygusal zekâ seviyesinin yükseldiği görülmüştür. Bu bağlamda okullarda ve üniversitelerde, toplumsal cinsiyet ve duygusal zekâ konularında eğitim programları düzenlenebilir.
- Kitle iletişim araçlarının desteğiyle duyguları tanıma, geliştirme ve toplumsal cinsiyet algısını olumluya çevirme hakkında kolektif öğrenmeyi sağlamak için programlar hazırlanabilir.

Sonuç olarak Samsun il ve ilçelerinde özel ve kamu ayırmaksızın toplam 511 banka personelinin duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırılık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı ile bu değişkenlerin hangi demografik faktörlerden hangisinden ne şekilde etkilendiği sorularına yanıt aranan bu araştırmanın, literatüre katkı sağlayacağı ve diğer uygulamalara farklı bir bakış açısı getireceği ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002). "Duygusal Zekâ ve Liderlik". *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 53-68.
- Acar, F. (2010). "Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları: Eşitsizlikler Mücadeleler Kazanımlar.". H. Durudoğan, F. Göksen, B. E. Oder ve D. Yüksekler (edt.), *Kadınların İnsan Haklarında Ulusalüstü Standartlar ve Denetim: Cedaw Örneği Bağlamında Bazı Gözlemler*. (s:197-206). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Acar Savran, G. (2004). *Beden Emek Tarihi: Diyalektik Bir Feminizm İçin*. İstanbul: Kanat Kitabevi.
- Adaçay, F. R. (2014). *Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma*. Bursa: Ekin.
- Adler, A. (2000). *İnsan Tabiatını Tanıma*. Ayla Yörükkan (çev.), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ahmad, S., Bangash, H. and Khan, S. A. (2009). "Emotional Intelligence and Gender Differences". *Sarhad J. Agric*, 25(1), 127-130.
- Akdoğdu, E. ve Uşun, S. (2017). "Sınıf Öğretmenliği Lisans Programının Öğretmen Adaylarının Görüşleri Doğrultusunda Bağlam, Girdi, Süreç ve Ürün (CIPP) Modeli ile Değerlendirilmesi". *İlköğretim Online*, 16, 826-847.
- Akgül, U. (2010). "Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı". A.Ü. *Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 1(24),133-164.
- Aksoy, M. ve Çoban, G.İ. (2017). "Hemşirelik Öğrencilerinin Aleksitimi Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (1), 45-51.
- Alan, B. D, Thomson, N. and Buchanan, M. (1975). "Word Length and The Structure of Short-Term Memory". *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 14(6), 575-589.
- Albus, J. S. (1991). "Outline For a Theory of Intelligence." *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, 21(3), 473-509.
- Aldaz, E., Aritzeta, A. and Galdona, N. (2019). "The Association between Alexithymia, Emotional Intelligence and Burnout Among Nursing Assistants Working in Nursing Home Settings: A Cross-Sectional Study". *Journal of Advanced Nursing*, 75(11), 2786-2796.
- Allison, S. T., Uhles, A. N., Asuncion, A. G., Beggan, J. K. and Mackie, D. M. (2006). "Self-Serving Outcome-Biases in Trait Judgments About The Self". *Current Research in Social Psychology*, 11, 202-214.
- Alpar, R. (2017). *Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altınova, H. H. ve Duyan, V. (2013). "Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması". *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Altunbaş, T. ve Özabacı, N. (2019). "Bir Duygusal Zekâ Programının İlkokul Öğrencilerinin Duygusal Eka, Atılgan, Saldırgan ve Çekingin Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 659-688.
- Altuntaş, O. ve Altınova, H. H. (2015). "Toplumsal Cinsiyet Algısı ile Sosyo-Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi". *Turkish Studies (Elektronik)*, 10(6), 83-100.
- Anastasi, A. (1992). "What Counselors Should Know About The Use And Interpretation of Psychological Tests." *Journal of Counseling & Development*, 70(5), 610-615.

- Arat, N. (2012). "David Hume'da Akıl-Doğa Diyalektiği: Akla Karşı Doğanın Savunulması." *İstanbul Üniversitesi Felsefe Arşivi Dergisi*, 20, 19-35.
- Arıcı, F. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algular ve Psikolojik İyi Oluş*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arıkan, S. (2003). "Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-20.
- Arslan, G. ve Küçükler, E. (2011). "Türkiye'de Toplam Kalite Yönetimi Modelinin Eğitimin Kamu Hizmeti Niteliğine ve Eğitim Öğretim Süreçlerine Uygunluğu". *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 202-224.
- Ashforth, B. E. and Humphrey, R. H. (1995). "Emotion in the Workplace: A Reappraisal". *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- Ashforth, B. E. and Humphrey, R.H. (1993). "Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity". *Academy of Management Review*, 18 (1), 88-115.
- Ashkanasy, N. M. (2003). "Emotions in Organizations: A Multi-Level Perspective". *Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Strategy*, 2, 9-54.
- Aslan, Z. ve Arı, G. S. (2018). "Kişilik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Banka Çalışanları Örneği." *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30,157-171.
- Austin, E. J., Saklofske, D. and Egan, E. (2005). "Personality, Wellbeing and Health Correlates of Trait Emotional Intelligence". *Personality and Individual Differences*, 38(3), 547-558.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H. S. and McKenney, D. (2004). "Measurement of Trait Emotional Intelligence: Testing and Cross-Validating A Modified Version of Schutte Et Al's (1998) Measure". *Personality and Individual Differences*, 36,555-562.
- Austrin, T. (1991). "Flexibility, Surveillance and Hype in New Zealand Financial Retailing." *Work, Employment and Society*, 5(2), 201-221.
- Avcı, Ö. (2019). *Duygusal Zekâ ve İletişim*. İstanbul: Beta.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2022) "Örgütsel Yaşamda Aleksitimi (Duygular İçin Söz Yokluğu) ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi." *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 17(65), 315-328.
- Aygün, Ş. ve Sarıtaş, A. (2022). "Örgüt Kültürü ve Toplumsal Cinsiyet Algısı İlişkisi: Ankara İli Kamu Çalışanları Örneği." *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(1), 183-200.
- Aygün, Ş., Tekin, S. ve Özdemir, R. (2021). "Farklı Meslek Grupları Bağlamında Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Dindarlık Düzeyi Arasındaki İlişki." *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 10(3), 2288-2309.
- Azad, T. (2017). "Stress Management in The Field of Banking Sector: A Review of The Literature." *SAARJ Journal on Banking & Insurance Research*, 6(3), 12-17.
- Babaoğlu, E. (2010). "Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.
- Bagby, R. M., Parker, J. D. A. and Taylor, G. J. (1994). "The Twenty-Item Toronto Alexithymia Scale-I Item Selection And Cross Validation of The Factor Structure". *Journal Of Psychosomatic Research*, 38, 23-32.
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012). "Kurumsal Açından Algı ve Algı Yönetimi". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 19-34.

- Balcı, E. (2018). "Bankacılık Sektöründe Kadın Müdür Temsiline İlişkin Karşılaştırmalı Bir Analiz: Sakarya Örneği". *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 7(2), 266-278.
- Balcı, M. ve Tuzak, M. (2017). "Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Nezihe Muhiddin Özelinde Türk Kadınlarının Siyasi Hakları İçin Mücadelesi". *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 43-51.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bandura, A. (1977). "Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: A Measure of Emotional Intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2006). "The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence (ESI)". *Psicothema*, 13-25.
- Barbulescu, R. ve Bidwell, M. (2013). "Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers". *Organization Science*, 24(3), 737-756.
- Barrett, L. F. and Bliss Moreau, E. (2009). "She's Emotional. He's Having A Bad Day: Attributional Explanations For Emotion Stereotypes". *Emotion*, 9(5), 649-658.
- Basım, N. ve Beğenirbaş, M. (2012). "Çalışma Yaşamında Duygusal Emek: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Bastian, V. A., Burns, N. R. and Nettelbeck, T. (2005). "Emotional Intelligence Predicts Life Skills, But Not As Well As Personality And Cognitive Abilities". *Personality And Individual Differences*, 39(6), 1135-1145.
- Başdoğan, T. (2015). *Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Başkan Sarıkaya, C. ., Koç, H., Hızlı Sayar, G. ve Ünübol, H. (2020). "Sigara İçen ve İçmeyen Bireylerde Duygu Durumunun Duygusal Şemalarla Olan İlişkisi". *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 391-406.
- Batigün, A. D. ve Büyükşahin, A. (2008). "Aleksitimi:Psikolojik Belirtiler ve Bağlanma Stilleri". *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 11(3),105-114.
- Bauman, Z. (1999). *Sosyolojik Düşünmek*. Abdullah Yılmaz (çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Baydur, H. ve Uçan, G. (2016). "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyetin Değerlendirilmesi". Derya Şaşman Kaylı ve Fatih Şahin (der.), *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri* (s.137-157). Ankara: Nika.
- Beceren, E. (2012). *Duygusal ve Sosyal Zekâmız*. İstanbul: Postiga Yayınları.
- Bem, S. L. (1983). "Gender Schema Theory and Its Implications for Child Development: Raising Gender-Aschematic Children in A Gender-Schematic Society. *Signs*". *Journal Of Women in Culture and Society*, 8(4), 598-616.
- Berktaş, F. (2009). *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Berktaş, F. (2016). "Feminist Teoride Açılımlar". Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner (ed). *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. (s. 2-23). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Bertay, A.C. ve Sınar, Ş. (2020). Türkiye Bankacılık Sektöründe Kadın İstihdamı Center of Excellence in Finance Araştırma Raporu, Sabancı Üniversitesi. Erişim: <https://cef.sabanciuniv.edu/uploads/studies/turkiye-bankacilik-sektorunde-kadin-istihdami.pdf>.
- Beşikci, B. ve Başfıncı, Ç. (2021). “Yabancı Dillere Yönelik Toplumsal Cinsiyet Algısı: Nitel Bir Araştırma.” *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 140-162.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet Bize Yüklenen Roller*. Kader Ay (çev.). İstanbul: Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Blakemore, S. J. (2008). “The Social Brain in Adolescence”. *Nature Reviews Neuroscience*, 9(4), 267-277.
- Bluhm, R. L., Osuch, E. A., Lanius, R. A., Boksman, K., Neufeld, R. W., Théberge, J. and Williamson, P. (2008). “Default Mode Network Connectivity: Effects Of Age, Sex, And Analytic Approach. *Neuroreport*”. 19(8), 887-891.
- Bora, A. (2014). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Boyatzis, R. E. (2008). “Competencies in the 21st Century”. *Journal of Management Development*. 2(1), 5-12.
- Bozdağ, M. (2006). *Ruhsal Zekâ*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation Of Work in The Twentieth Century*. New York: NYU Press
- Briton, N. J. and Hall, J. A. (1995). “Beliefs About Female and Male Nonverbal Communication”. *Sex Roles*, 32 (1-2), 79-90.
- Brody, L. R. and Hall, J. A. (1993). “Gender and Emotion”. M. Lewis and J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* (pp. 447-460). New York: Guilford.
- Brody, N. (2000). “History of Theories and Measurements of Intelligence.” R.J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence*. (pp:16-33). New York: Cambridge University.
- Buhrmester, D. (1990). “Intimacy of Friendship, İnterpersonal Competence, and Adjustment During Preadolescence And Adolescence”. *Child Development*, 61(4), 1101-1111.
- Bulagang, A. F., Weng, N. G., Mountstephens, J. and Teo, J. (2020). “A Review of Recent Approaches for Emotion Classification Using Electrocardiography and Electrodermography Signals”. *Informatics in Medicine Unlocked*, 20, 100363.
- Burkitt, I. (1997). “Social Relationships and Emotions”. *Sociology*, 31(1), 37-55.
- Buss, D. M. (1998). “Sexual Strategies Theory: Historical Origins and Current Status”. *Journal of Sex Research*, 35(1), 19-31.
- Butler, J. (1990). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*. Başak Ertürk (çev.), İstanbul: Metis.
- Butler, L. P. and Markman, E. M. (2012). “Preschoolers Use İntentional And Pedagogical Cues To Guide İnductive İnferences And Exploration”. *Child Development*, 83(4), 1416-1428.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

- Can, M. (2020). "Akıl, Birey ve Bireycilik Kavramlarının Aydınlanma Felsefesi Işığında Yeniden Yorumlanması." *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi (FLSF)*, 29,182-200.
- Carpender, M. K. and Addis, E. M. (2000). "Alexithymia, Gender, Responses to Depressive Symptoms", *Sex Roles*, 44(1), 9-10.
- Cesur Kılıçarslan T, Kılıçarslan., S. C. ve Işık, T. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve Efsaneden Gerçeğe Türkiye'de Kadın*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Cevzici, A. (2002). *Aydınlanma Felsefesi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Cherniss, C., Extein, M., Goleman, D. and Weissberg, R. P. (2006). "Emotional Intelligence: What Does The Research Really İndicate?". *Educational Psychologist*, 41(4),239-245.
- Çiğerci Ulukan, N. ve Özmen Yılmaz, D. (2016). "Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği". *Çalışma ve Toplum*, 48(1), 87-114.
- Cobb, C. D. and Mayer, J. D. (2000). "Emotional Intelligence: What the Research Says." *Educational Leadership*, 58(3), 14-18.
- Cole, P. M., Martin, S. E. and Dennis, T. A. (2004). "Emotion Regulation As A Scientific Construct: Methodological Challenges And Directions For Child Development Research". *Child Development*, 75(2), 317-333.
- Cole, G. (2015). "Emotional Management in The Workplace: Age and Experience As Key Influences." *Development and Learning in Organizations*, 29(4), 31-33.
- Connell, R. W. (1987). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. Cem Soydemir (çev.), İstanbul: Ayrıntı.
- Connell, R.W. (1996). "Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools." *Teachers College*, 98, 206-234.
- Cooper, R. K. and Sawaf, A. (2000). *Liderlikte Duygusal Zekâ: Yönetimde ve Organizasyonda Duygusal Zekâ*. (Zelal Bedriye Ayman, Banu Sancar (çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cosgrove, K. P., Mazure, C. M. and Staley, J. K. (2007). "Evolving Knowledge of Sex Differences in Brain Structure, Function, and Chemistry". *Biol Psychiatry*, 62, 55-847.
- Coşkun, A., Varışoğlu, Y., Uygur, E., Güney, G. ve Şahin, Ö.(2021). "Sağlık Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Lisans Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algılarının İncelenmesi". *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 288-301.
- Couch, J. V. and Sigler, J. N. (2001). "Gender Perception Of Professional Occupations". *Psychological Reports*, 88(3), 693-698.
- Cüceloğlu, D. (2012). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(3), 23-48.
- Çakmakçı, E. (2017) "Duygusal Emegın Otel Çalışanlarının Sosyal, Aile Ve Mesleki Yaşamlarına Etkileri," *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 175-198.
- Çeçen, H. (2015). *Panik Bozukluk Hastalarında Aleksitimi, Anksiyete Duyarlılığı, Sirkadiyen Tercihler ve Biyokimyasal Ölçümlerin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Psikiyatri Anabilim Dalı, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Çifçi, S., Saka, G. ve Akın, A. N. (2021). "Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Etkileyen Faktörler: Mardin Örneği." *Turkish Journal of Public Health*, 20(1), 1-13.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, G. (2019). *Toplum Dilbilimi Toplumsal Cinsiyet ve Dil*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Damasio, A. (1999). *Descartes' in Yanılgısı: Duygu, Akıl ve İnsan Beyni*. Bahar Atlamaz (çev.), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Dandrade, R. and Egan, M. (1974). "The Colors of Emotion 1." *American Ethnologist*, 1(1),49-63.
- Darwin, C. (1872). *The Expression of Emotions in Man and Animals*. London: John Murray.
- David, S. (2018). *Duygusal Çeviklik*. İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Davidson., Richard J. and Begley, S. (2018). *Beyninizin Duygusal Hayatı*. Barış Satılmış (çev.), İstanbul: Pegasus.
- Delen, M. G. (2017). *Emek Sürecinde Son Nokta Duygusal Emek ve Tinsel Emek*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Delice, M. ve Günbeyi, M. (2013). "Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Demir, M. (2010). "Örgütsel Çatışma Yönetiminde Duygusal Zekânın Etkisi: Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Algılamaları Üzerine Bir Araştırma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 99-211.
- Deniz, M. E., Erus, S. M. ve Büyükcebeci, A. (2017). "Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47): 17-31.
- Dereboy, F. İ. (1990). *Aleksitimi Özbildirim Ölçeklerinin Psikometrik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Derksen, J., Kramer, I. and Katzko, M. (2002). "Does a Self-Report Measure For Emotional Intelligence Assess Something Different Than General Intelligence?" *Personality And Individual Differences*, 32(1), 37-48.
- Descartes (2015). *Duygular ya da Ruh Halleri*. Çiğdem Dürüşken (çev.), İstanbul: Alfa Basım.
- Dhani, P. and Sharma, T. (2017). "Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT Employees: A Gender Study". *Procedia Computer Science*, (122),180-185.
- Diamond, L. M., and Aspinwall, L. G. (2003). "Emotion Regulation Across The Life Span: An Integrative Perspective Emphasizing Self-Regulation, Positive Affect, And Dyadic Processes". *Motivation and Emotion*, 27, 125-156.
- Diken, E. H. ve Aydoğdu, M. (2018). "Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Fen Başarıları (Genetik Konusunda) Arasındaki İlişki." *Online Science Education Journal*, 3(1), 1-13.
- Direk, N. ve Irmak, B. (2017). "Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerine Yönelik Tutumlar". *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 31(3), 121-128.
- Direk, Z. (2017). "Toplumsal Cinsiyet ve Bedenin Maddeleşmesi." Zeynep Direk (der.). *Cinsiyetli Olmak Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar*. (s: 67-85). İstanbul: Yapı Kredi.
- Dogutas, A. (2021). "Perspectives of Children on Gender Roles Shown on Television." *Open Journal of Social Sciences*, 9(9), 648-662.

- Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). “Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış”. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2009). “Ruhsallık, Duygusal Zekâ ve Dönüştürücü Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 67-88.
- Doğan, T., Totan, T. ve Sapmaz, F. (2009). “Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısı ve Sosyal Zekâ”. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (17), 235-247.
- Doğaner, M. (2020) *Duygusal Zekâ ve Vatandaşlık*. İstanbul: Çizgi Kitapevi.
- Doruk, S. K. ve Savaş, S. (2017). “Benzer Sektörde Faaliyet Gösteren Kurumların Kuruluş Tarihi Sıralamasının Kurum Kültüründe Ortaya Çıkan Yansımaları: Alfred Adler Üzerinden Coca Cola ve Pepsi Kurumları Üzerine Bir Değerlendirme”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (53), 103-137.
- Dowling, J. E. (2020). *Beyni Anlamak*. Filiz Bolat (çev.), İstanbul: Ketebe Yayınları.
- Dökmen, Ü. (2000). *Varolmak Gelişmek Uzlaşmak*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dökmen, Z. (2009). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi.
- Dulewicz, C., Young, M. and Dulewicz, V. (2005). “The Relevance Of Emotional Intelligence For Leadership Performance.” *Journal of General Management*, 30(3), 71-86.
- Dunbar, R. I. (1998). “The Social Brain Hypothesis. Evolutionary Anthropology: Issues, News, and Reviews: Issues”. *News, and Reviews*, 6(5), 1341-1347.
- Dunbar, R. I. and Shultz, S. (2007). “Evolution in The Social Brain.” *Science*, 317 (5843), 1344-1347.
- Durkheim, E. (2018). *Sosyolojik Yöntemin Kuralları*. Özcan Doğan (çev.), İstanbul: Doğu Batı Yayınları.
- Dünya Kalkınma Raporu (2012). <https://www.unicef.org/turkey/ara%C5%9Ft%C4%B1rma-ve-raporlar>.
- Eagleton, T. (1996). *İdeoloji*. M. Özcan (çev.), İstanbul: Ayrıntı.
- Ecevit, Y. (1998). “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”. Berktaç Fatmagül (der). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı.
- Ecevit, Y. (2003). “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir?”. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- Ecevit, Y. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç”. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkiner (edt.). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. (s.2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Edara, I. R. (2021). “Exploring the Relation between Emotional Intelligence, Subjective Wellness, and Psychological Distress: A Case Study of University Students in Taiwan”. *Behavioral Sciences*, 11(9), 124.
- Ekman, P. and Friesen, W. V. (1971). “Constants Across Cultures in the Face and Emotion”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17(2), 124.
- Ekşi, H. (2006). “Bilişsel Ahlak Gelişimi Kuramı: Kohlberg ve Sonrası”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 29-38.
- El-Belhî, E.Z. (2012). *Mesâlihu’l-Ebdân ve’l-Enfus*. Nail Okuyucu ve Zahit Tiryaki (çev.), İstanbul: Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı Yayınları.

- Ellsworth, P. C. (1994). "William James and Emotion: Is a Century of Fame Worth Century of Misunderstanding?". *Psychological Review*, 101(2), 222-229.
- Epözdemir, H. (2012). "Aleksitimi: Psikolojik Bir Semptom mu, Yoksa Bir Kişilik Özelliği mi?". *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 25-33.
- Epstein, S. (1998). *Constructive Thinking: The Key to Emotional Intelligence*. USA: Greenwood Publishing Group.
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö. (2017). "Eğitimcilerin Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları", *KEFAD*, 18(3), 246-260.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). "Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik". *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdem, M. ve İpek, Z. H. (2021). "Lise Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki." *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 321-368.
- Erdoğan, Z. B. ve Hepkul, A. (2013). *Genel İşletme*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1998), *Araştırma Dizaynı ve İstatistik Yöntemler*, Ankara: Emel Matbaası.
- Erdoğan, M. Y. (2008). "Duygusal Zekânın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 62-76.
- Ergün, E. (2015). *Üniversite Öğrencilerinde Aleksitimi Düzeylerinin Problem Çözme Becerileriyle İlişkisi*, Üsküdar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erkuş, A ve Günlü, E. (2008). "Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri." *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2),187-209.
- Ertürk, Y. (1996). "Alternatif Kalkınma Stratejileri: Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Eşitlik". *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 23(3), 341-356.
- Esen, E., Soylu, Y., Siyez, D. M. ve Demirgürz, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algısının Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *e-International Journal of Educational Research*, 8(1), 46-63.
- Eser, G. (2017). *Duygular Toplumsal Cinsiyet ve Stres*. İstanbul: Beta.
- Eşel, E. (2005). "Kadın ve Erkek Beyninin Farklılıkları". *Klinik Psikiyatri Bülteni*, 15(3),138-152.
- Extremera, N., Berrocal, P. F. and Salovey, P. (2006). "Spanish Version of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Version 2.0: Reliabilities, Age and Gender Differences." *Psicothema*, (18), 42-48.
- Fernandez-Berrocal, P. and Extremera, N. (2006). "Emotional Intelligence: A Theoretical And Empirical Review Of Its First 15 Years Of History". *Psicothema*, 18, 7-12.
- Fernandez-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R. and Extremera, N. (2012). "Gender Differences In Emotional Intelligence: The Mediating Effect Of Age". *Behavioral Psychology*, 20(1), 77-89.
- Fine, C. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması*. Kıvanç Tanrıyar (çev.). İstanbul:Sel Yayınları.
- Finken, D. (2015). *The Relationship Between Social Intelligence and Hearing Loss. Doctoral Dissertation*. Psychology Faculty. The Union for Experimenting Colleges and University. USA.

- Fischer, A. H. and Manstead, A. S. (2008). "Functions Of Emotion From An Organizational Perspective". N. M. Ashkenasy ve C. L. Cooper (Ed.) *Research Companion to Emotion in Organizations*, (pp. 605-616). Cheltenham, UK: Elgar.
- Fisher, C. D. and Ashkanasy, N. M. (2000): "Emotions in Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 21, 121-234.
- Franz, M., Popp, K., Schaefer, R., Sitte, W., Schneider, C., Hardt, J. Decker, O. and Braehler, E. (2008). "Alexithymia in The German General Population". *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43, 54-62.
- Frawley, W. and Smith, R. N. (2001). "A Processing Theory of Alexithymia". *Cognitive Systems Research*, 2(3), 189-206.
- Freyberger, H. (1977). "Supportive Psycho Therapeutic Techniques in Primary and Secondary Alexithymia". *Psychotherapy Psychosomatic*, 28, 337-342.
- Frith, C. D. (2007). "The Social Brain? Philosophical Transactions of the Royal Society". *Biological Sciences*, 362(1480), 671-678.
- Fukunishi, I., Hosaka, T., Aoki, T., Azekawa, T., Ota, A. and Miyaoka, H. (1996). "Criterion-Related Validity of Diagnostic Criteria for Alexithymia in a General Hospital Psychiatric Setting." *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(2), 82-85.
- Furnham, A. and Petrides, K. V. (2003). "Trait Emotional Intelligence and Happiness". *Social Behavior and Personality an International Journal*, 31(8),815-823.
- Garcia-Gonzalez, J., Forcén, P., and Jimenez-Sanchez, M. (2019). "Men And Women Differ In Their Perception Of Gender Bias In Research Institutions". *PloS One*, 14(12), e0225763.
- Gardner, H. (2006). *Çoklu Zekâ: Yeni Ufuklar*. Asiye Hekimoğlu Gül (çev.), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Gardner, H. E. (2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. UK: Hachette.
- Gausel, N. (2011). "The Importance of Emotions in Social Work: Thematic Directions From A National Conference". *European Journal of Social Work*, 14(2), 287-291.
- Gedizler, G. (2010). "İnsan Kaynakları Yönetiminde 'Duygusal Zekâ' Ölçüm ve Modelleri". *Journal of Yaşar University*, 5(18), 2970-2984.
- Gençiri, C. (2020). *Beliren Yetişkinlik Dönemindeki Bireylerde Sosyal Kaygı, Duygusal Zekâ ve Aleksitimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Gençoğlu, C. ve Yılmaz, M. (2012). *Duygusal Farkındalık*. Samsun: E-Yazı.
- George, J. M. (2000). "Emotions And Leadership: The Role of Emotional Intelligence." *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Ghiabi, B. and Besharat, M. A. (2011). Emotional Intelligence, Alexithymia, and Interpersonal Problems. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 98-102.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H. and Quan, T. N. (2020). "The Effect Of Emotional Intelligence On Turnover Intention And The Moderating Role Of Perceived Organizational Support: Evidence From The Banking Industry Of Vietnam". *Sustainability*, 12(5), 1-25.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Goleman, D. (1998). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.

- Goleman, D. (2001). "Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building". C. Cherniss and D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace*. (pp. 182-206). San Francisco CA: Jossey Bass.
- Goleman, D. (2003). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2007). *Sosyal Zekâ: İnsan İlişkileri Yeni Bilimi*. Osman Çetin Deniztekin (çev.). İstanbul: Varlık.
- Goleman, D. (2019). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. Haldan Balkara (çev.), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. and Boyatzis, R. (2018). *Sosyal Zekâ ve Liderliğin Biyolojisi*. İstanbul: Optimist Yayınları.
- Gong, G., He, Y. and Evans, A. C. (2011). "Brain Connectivity: Gender Makes A Difference". *The Neuroscientist*, 17(5), 575-591.
- Goshvarpour, A., Abbasi, A. and Goshvarpour, A. (2017). "An Accurate Emotion Recognition System Using ECG and GSR Signals and Matching Pursuit Method". *Biomedical Journal*, 40(6), 355-368.
- Gök, G. (2022). "Sağlık Personelinde Duygusal Zekâ Düzeyi ile Duygusal Emek Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 9(2), 120-128.
- Gökalp, N. (2018). "İbn Sina'ya Göre Duygu". *Journal of Analytic Divinity*. 2 (2),105-115.
- Gökalp, N. (2019). *Duygu Felsefesi*. Ankara: Atlas.
- Gölgeli, A. (2020). "İnsan Hakları, Kadın-Erkek Eşitliği ve Kadın Araştırmaları Merkezlerinin Görevi". İçinde A. Gölgeli, E. D. Şafak, E. T. Mazıcı, H. Argunşah, J. M. Kıyıcı, M. Khan, ve Z. Ö. Dinçer (Ed.), *Disiplinlerarası Bakış Açısı İle Kadın Erkek Eşitliği* (ss. 1-20). İstanbul: Efeakademi.
- Gönenç, İ. M., Topuz, Ş., Sezer, N. Y., Yılmaz, S. ve Duman, N. B. (2018). "Toplumsal Cinsiyet Dersinin Toplumsal Cinsiyet Algısına Etkisi". *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 22-29.
- Graziottin, A. (2004). "Similarities and Differences between Female and Male Sexual Functions And Dysfunctions". *JMHG*, 1, 71-76.
- Greenberg, L. S. (2004). "Emotion-Focused Therapy". *Clinical Psychology and Psychotherapy: An International Journal of Theory and Practice*, 11(1), 3-16.
- Greenberg, L. S. and Bolger, E. (2001). "An Emotion-Focused Approach to The Overregulation of Emotion and Emotional Pain." *Journal of Clinical Psychology*, 57(2), 197-211.
- Grossman, M. and Wood, W. (1993). "Sex Differences in Intensity Of Emotional Experience: A Social Role İnterpretation." *Journal Of Personality And Social Psychology*, 65(5), 1010-1022.
- Güçlü, İ. (2020). *Sosyal Bilimlerde Nicel Veri Analizi Örneklerle SPSS Uygulamaları ve Yorumlaması*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Gül, D. (2014). *Halkla İlişkiler Ajanslarında Toplumsal Cinsiyetçi Yaklaşımın Kültürü Bağlamında İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze.

- Gül, H., İnce, M. ve Korkmaz, O. (2014). "Çalışma Yaşamında Duygusal Zekâ ve Bireylerin Duygusal Zekâ Düzeylerini Kullanabilme Becerileri Üzerine Bir Araştırma". *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 30-49.
- Güleç, H., Köse, S., Güleç, M. Y., Çitak, S., Evren, C., Borckardt, J. ve Sayar, K. (2009). "Reliability and Factorial Validity of The Turkish Version of The 20-Item Toronto Alexithymia Scale (TAS-20)". *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 19(3), 214-220.
- Güler, H. N. (2020). "Bankacılık Üst Yönetimlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Profil Analizi". *Journal Of Orijinal Studies*, 1(2), 129-140.
- Güllüce, A. Ç. ve İşcan, Ö. F. (2010). "Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki." *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Gültekin, M. (2014). *Bilimsel Araştırmalarda Kadın ve Erkek Farklılıkları*. Bursa: Aile Akademisi Derneği.
- Güngör, M. (2009). "Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları". *Kamu-İş*, 11(1), 167-184.
- Gür, E. Y., Altınayak, S. Ö. ve Apay, S. E. (2019). "Duygusal Zekânın Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi." *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(2),35-42.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174- 190.
- Gürsoy, E. (2017). "Kadına İlişkin Namus Algısının Kadın Sağlığı Üzerinde Sınırlayıcı Gücü". Derya Altun ve Huriye Toker (edt). *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşımlar*. (s.79-101). Ankara: Nika.
- Güzel, S. (2001). "Kadın Yoksulluğu ile Mücadelede Dünya Bankası ve Mikro Kredi Uygulaması: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme." *Gender İktisadiyyati*, 8, 79-96.
- Hacızade, N. (2012). *Bilişsel Dilbilim Açısından Duyguların Dili*. Konya:Çizgi Yayınları.
- Hançer, M. ve Tanrısevdi, A. (2003). "Sosyal Zekâ Kavramının Bir Boyutu Olarak Empati ve Performans Üzerine Bir İnceleme". *CU Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2): 211-225.
- Hareli, S. and Rafaeli, A. (2008). "Emotion Cycles: On The Social Influence Of Emotion İn Organizations". *Research in Organizational Behavior*, 28, 35-59.
- Haviland, M. G., Warren, W. L. and Riggs, M. L. (2000). "An Observer Scale to Measure Alexithymia". *Psychosomatics*. 41(5), 385-392.
- Heiberg, A. N. (1980). "Alexithymic Characteristics and Somatic Illness" *Psychotherapy and Psychosomatics*. 34(4), 261-266.
- Heper, A. (2014). "Feminizm ve Hukuk", *Hukuk Kuramı*. 1(5), 11-27.
- Hines, S. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Akışkan mıdır? 21. Yüzyıl İçin Rehber*. Özge Çağlar (çev.), İstanbul: Hep Kitap.
- Hnativ, Z. (2019). "Transformation Process Of Modern Education: To Teach Something Another Way?." *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, 7, 89-96.
- Ho KC, Roessmann U, Straumfjord J. V. and Monroe, G. (1980). "Analysis of Brain Weight. II. Adult Brain Weight in Relation to Body Height, Weight, and Surface Area". *Arch Pathol Lab Med*. 104(12), 5-640.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Hearth: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.

- Hoppe, K. D. (1977). "Split Brains and Psychoanalysis". *The Psychoanalytic Quarterly*, 46(2), 220-244.
- Hoppe, K. D. and Bogen, J. E. (1977). "Alexithymia in Twelve Commissurotomized Patients". *Psychotherapy And Psychosomatics*, 28(1/4), 148-155.
- Hume, D. (2009). *İnsan Doğası Üzerine Bir İnceleme*. Ergün Baylan (çev.). Ankara: Bilgesu.
- Huy, Q. N. (1999). "Emotional Capability, Emotional İntelligence, And Radical Change". *Academy Of Management Review*, 24(2), 325-345.
- Insel, T. R. and Fernald, R. D. (2004). "How The Brain Processes Social." *Annu. Rev. Neurosci*, 27, 697-722.
- Ioannidou, F. and Konstantikaki, V. (2008). "Empathy and Emotional Intelligence: What Is It Really About?". *International Journal of Caring Sciences*, 1(3), 118-123.
- Işın, F. B. (2006). "Teknoloji Araçlarının Bankacılık Sektöründe Uygulanabilirliği ve Türkiye'deki Bu Doğrultudaki Bankacılık Uygulamalarının Değerlendirilmesi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 107-120.
- Izard, C. E., Schultz, D., Fine, S. E., Youngstrom, E. and Ackerman, B. P. (2000). "Temperament, Cognitive Ability, Emotion Knowledge, And Adaptive Social Behavior". *Imagination, Cognition and Personality*, 19(4), 305-330.
- İbn Haldun. (1997). *Mukaddime*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- İsmen, A. E. (2004). "Duygusal Zekâ ve Aile İşlevleri Arasındaki İlişki". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(11), 55-75.
- İzgi, Ş. (2020). *Aile İçi Şiddet, Çocukluk Çağı Travmaları, Aleksitimi ve Bedenselleştirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Işık Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Jackson M. (1977). "Psychopathology and "Pseudonormality" in Ulcerative Colitis". *Psychotherapy and Psychosomatics*. 28, 179-186.
- James, W. (1884). "What is an Emotion?" *Oxford University Press*, 9(34): 188-205.
- Jarvis, H., Kantor, P. and Cloke, J. (2012). *Kent ve Toplumsal Cinsiyet*. Yıldız Tümertürkan (çev.), İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Joel, D. (2021). "Beyond The Binary: Rethinking Sex and The Brain." *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 122, 165-175.
- Jongen, S., Axmacher, N., Kremers, N. A., Hoffmann, H., Limbrecht-Ecklundt, K., Traue, H. C. and Kessler, H. (2014). "An Investigation of Facial Emotion Recognition İmpairments İn Alexithymia and its Neural Correlates". *Behavioural Brain Research*, 271, 129-139.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J. and Hooper, G. S. (2002). "Workgroup Emotional İntelligence: Scale Development And Relationship To Team Process Effectiveness And Goal Focus". *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Jorfi, H., Yacob, H. F.B., Shah, I. M. and Rezaian, A. (2012). Role Of Gender in Emotional Intelligence: Relationship Among EI, Communication Effectiveness And Job Satisfaction (Case Study in Universities of Iran). *International Journal of Management*, 29(3), 199-210.
- Kaban, İ. (2019). "Türkiye'de İşlenen Bankacılık Zimmeti Suçlarının Analizi: Cinsiyet, Bölge ve Yıl Odaklı Sektörel Bir Değerlendirme". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1166-1182.
- Kabeer, N. (2003). *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and Millennium Development Goals: A Handbook for Policy-Makers and other Stakeholders*. Canada: International Development Research Centre.

- Kadın Komitesi Hak- İş. (2017). *Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik*, Ankara: Uçan Matbaa.
- Kahraman, L., Kahraman, A. B., Ozansoy, N., Akıllı, H., Kekillioğlu, A. ve Özcan, A. (2014). "Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Toplumal Cinsiyet Algısı Araştırması." *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 811-831.
- Kalan, G. Ö. (2010). "Reklamda Çocuğun Toplumal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: 'Kinder' Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme". *İletişim Fakültesi Dergisi*, 38, 75-89.
- Kandiyoti, D. (2011). "Türkiye'de Toplumal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları". Serpil Sancar (der.). *Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar*. (2. Cilt). (ss.41-60). İstanbul: Koç Üniversitesi.
- Karaismailoğlu, S. (2015). *Kadın Beyni Erkek Beyni*. Ankara: Elma Yayınları.
- Karaismailoğlu, D., Kulakaç, N. ve Çilingir, D. (2021). "Ameliyathane Hemşirelerinde Aleksitimi Düzeyi Ve İletişim Becerilerine Etkisi: Doğu Karadeniz Örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 81-87.
- Karataş, A. (2013). "Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 5(5), 1-16.
- Katyal, S. and Awasthi, E. (2005). "Gender Differences in Emotional Intelligence Among Adolescents of Chandigarh." *Journal of Human Ecology*, 17(2), 153-155.
- Kaya, Ç. (2002). *Liderler: Liderliğe Giden Yollar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kayıran Dikmen, M. (2004). "Teknolojik Değişim, Küreselleşme ve Emegin Vasfi Üzerine." *Toplum ve Hekim*, 19(3), 169-175.
- Kazaz, A. (2019). *Duygusal Zekâ ve Tüketim*. İstanbul: Literatürk Yayınları.
- Keillor, J. M., Barrett, A. M., Crucian, G. P., Kortenkamp, S. and Heilman, K. M. (2002). "Emotional Experience And Perception in The Absence Of Facial Feedback". *Journal of the International Neuropsychological Society*, 8, 130-135.
- Keleş, A. (2021). *Yöneticilerin Yenilikçilik Eğilimlerinin Çalışanların Örgütsel Muhalefet ve Çalışmaya Tutkunluk Davranışlarına Etkileri: Samsun Atakum Belediyesi Örneği*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Keleş, E. ve Çepni, S. (2006). "Beyin ve Öğrenme". *Journal of Turkish Science Education*, 3(2): 66-82.
- Keser, A. (2006). "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişisinin Araştırılması." *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Keskin, H., Akgün, A. E. ve Yılmaz, S. (2016). *Örgütlerde Duygusal Yetenekler*. Ankara: Nobel Akademik Yayın.
- Kestane, S. Ü.(2016). "Kişisel Satışta NLP Tekniğinin Kullanımı". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2),185-202.
- Ketenci, T. ve Topuz, M. (2013). "Aristoteles ve Augustinus'un İnsan Anlayışları Üzerine". *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, (20): 1-18.
- Kılıç, S. (2016). "Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı", *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılıç, S., Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). "Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(1): 209-230.

- Kılıçaraslan, F. (2010). *On Adımda Duygusal Zekâ*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıncı, B. (2007). "Aklın Cinsiyeti Var mı?" Zeynep Direk (der.). *Cinsiyetli Olmak Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar*. (s. 25-35). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Kihlstrom, J. F. and Cantor, N. (2011). "Social Intelligence", Robert J. Sternberg and Scott Barry Kaufman (Ed.), *The Cambridge Handbook of Intelligence*, (pp. 359-379). Cambridge: Cambridge University Press.
- Knuuttila, S. (2004). *Emotions in Ancient and Medieval Philosophy*. Oxford: Clarendon Press.
- Koçak, A. ve Kayıklık, H. (2019). "Duygular Bağlamında Din Duygusu ve Dinî Duygular". *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19(2), 685-713.
- Koçak, R. (2002). "Aleksitimi: Kuramsal Çerçeve Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1): 183-212.
- Kodan, S. (2013). *Evli Bireylerin Evlilik Kalitesi Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- KONDA. (2019). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Raporu: Hayat Tarzları 2018 Araştırması. Erişim:https://konda.com.tr/wpcontent/uploads/2019/11/KONDA_ToplumsalCinsiyetRaporu.pdf
- Konrad, S. ve Hendl, C. (2005). *Duygularla Güçlenmek*. Meral Taştan (çev.), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Koole, S. L. (2009). "The Psychology Of Emotion Regulation: An integrative Review". *Cognition and Emotion*, 23(1), 4-41.
- Koray, M. (2011). "Avrupa Birliği ve Türkiye’de ‘Cinsiyet’ Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 29, 13-53.
- Köknel, Ö. (2003). *Akl İle Düşünce Gücü*. İstanbul: Altın Kitaplar.
- Köroğlu, V. ve Koç, M. (2017). "Stratejik Yönetim Açısından Taylorizm Prensiplerinin Zamanımıza Yansımaları." *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1),1-18.
- Köse, S. (2019). *Çocuklarda Aleksitimi, Duygusal Zekâ ve Sosyal Anksiyete Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kregel, J. A. (2007). "The Natural Instability of Financial Markets". *Levy Economics Institute of Bard College*, 53, 1-30.
- Kring, A. M., Smith, D. A and Neale, J. M. (1994). "Individual Differences in Dispositional Expressiveness: Development and Validation of the Emotional Expressivity Scale". *Journal Of Personality and Social Psychology*, 66(5), 934.
- Krystal, H. (1979). "Alexithymia and Psychotherapy". *American Journal of Psychotherapy*, 33(1), 17-31.
- Kurt, Ş. K. (2021). "Duyguların Tarihsel Serüveni ve Tarihte Duygular". *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(40), 2821-2852.
- Küçük, Ö. (2021). "Etika'nın Sosyolojik Tahayyülü ve Spinoza'nın Sosyolojiye Etkileri Üzerine." *HUMANITAS-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 184-207.
- Küpers, W. and Weibler, J. (2008). "Emotions in Organisation: An integral Perspective." *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(3), 256-287.

- Larsen, J. K., Brand, N., Bermond, B. and Hijman, R. (2003). "Cognitive And Emotional Characteristics Of Alexithymia: A Review Of Neurobiological Studies". *Journal Of Psychosomatic Research*, 54(6), 533-541.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- LeDoux, J. E. (2000). "Emotion Circuits in The Brain". *Annual Review of Neuroscience*, 23(1), 155-184.
- Legg, S. and Hutter, M. (2007). "A Collection of Definitions of Intelligence." *Frontiers in Artificial Intelligence and Applications*, 157, 1-17.
- Lesser, I. M. (1985). "Alexithymia". *New England Journal of Medicine*, 312(11), 690-692.
- Levant, R. F., Hall, R. J., Williams, C. M. and Hasan, N. T. (2009). "Gender Differences in Alexithymia". *Psychology of Men & Masculinity* 10(3), 190.
- Levant, R. F., Richmond, K., Majors, R. G., Inclan, J. E., Rosello, J. M., Rowan, G., Heesacker, M. and Sellers, A. (2003). "A Multicultural Investigation of Masculinity Ideology And Alexithymia". *Psychology of Men and Masculinity*, 4, 91-99.
- Levin, H. M. and Rumberger, R. W. (1986). "Education and Training Needs for Using Computers in Small Businesses." *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 8(4), 423-434.
- Lindsey, L. L. (2016). *Gender Roles a Sociological Perspective*. USA: Routledge.
- Linnenbrink, E. A. (2006). "Emotion Research in Education: Theoretical and Methodological Perspectives on The İntegration of Affect, Motivation, and Cognition". *Educational Psychology Review*, 18(4), 307-314.
- Lloyd, G. (1993). *Erkek Akıl: Batı Felsefesinde Erkek ve Kadın*. Muttalip Özcan (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Lott, B. (1997). "Cataloging Gender Differences: Science or Politics?". In M. R. Walsh (Ed.). *Women, Men and Gender: Ongoing Debates*. (pp.19-23). New Heaven & London: Yale University Press.
- Lupton, D. (2002). *Duygusal Yaşantı*. Mustafa Cemal (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Magno, C. (2012). "Implicit Theories of Intelligence, Achievement Goal Orientation, and Academic Achievement of Engineering Students". *The International Journal of Research and Review*, (9), 32-43.
- Manstead, A. and Oatley, K. (2000). "*Gender And Emotion: Social Psychological Perspectives*". Cambridge :Cambridge University Press.
- Marçal, K. (2018). *Adam Smith'in Yemeğini Pişiren Kimdi? Ekonomide Kadının Görünmez Eli*. Ali Arda (çev.). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Mauss, I. B., Butler, E. A., Roberts, N. A. and Chu, A. (2010). "Emotion Control Values And Responding to An Anger Provocation in Asian-American and European-American Individuals". *Cognition and Emotion*, 24(6), 1026-1043.
- Mayer, J. D, Salovey, P., Caruso, D. R. and Cherkasskiy, L. (1997). "What is Emotional Intelligence-Emotional Development and Emotional Intelligence". *Educational Implications*, 3(31), 528-549.
- Mayer, J. D. and Geher, G. (1996). "Emotional Intelligence and the Identification of Emotion." *Intelligence*, 22, 89-113.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. and Salovey, P. (1999). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence." *Intelligence*, 27(4), 267-298.

- Mayer, J. D., Salovey, P. and Caruso, D. R. (2002). *The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*. Toronto, Ontario, Canada: Multi-Health Systems.
- Mayer, J. D., Salovey, P. and Caruso, D. R. (2004). "Emotional Intelligence: Theory, Findings and Implications". *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Mayer, J.D. and Salovey, P. (1997). "What is Emotional Intelligence?" P. Salovey and D.J. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*. (pp. 3-31). Nueva York: Basic Books.
- Mayer, J.D., Caruso, D.R. and Salovey, P. (2000). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards For An Intelligence". *Intelligence*, 27, 267-298.
- McCleskey, J. (2014), "Emotional Intelligence And Leadership: A Review Of The Progress, Controversy, And Criticism", *International Journal of Organizational Analysis*, 22(1),76-93.
- Mert, M. (2016). *Yatay Kesit Veri Analizi Bilgisayar Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Meshkat, M. and Nejati, R. (2017) "Does Emotional Intelligence Depend on Gender? A Study on Undergraduate English Majors of Three Iranian Universities." *SAGE Journal*, 7(3), 1- 8.
- Mestrovic, S. G. (1999). *Duyguötesi Toplum*. Abdullah Yılmaz, (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Metin, A. (2019). "Yüz İfadelerindeki Duygular: Derleme Çalışması". *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 2027-2055.
- Mitchel, J. and Oakley, A. (1998). *Kadın ve Eşitlik*. Fatmagül Berktaş (çev.), İstanbul: Pencere.
- MOBINGDER, (2021). (Mobing ile Mücadele Derneği). <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://mobbing.org.tr/resimler/bankacilik-mobbing-anketi%CC%87-sonuclari.pdf>
- Montero, C. S., Munezero, M. and Kakkonen, T. (2014). "Investigating The Role of Emotion-Based Features in Author Gender Classification of Text". *15th International Conference on Intelligent Text Processing and Computational Linguistics*, (pp. 98-114). Kathmandu, Nepal.
- Morris, J. A. and Feldman, D. C. (1996). "The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor". *The Academy of Management Review*, 21(4), 986-101.
- Mulligan, K. and Scherer, K. R. (2012). "Toward a Working Definition of Emotion". *Emotion Review*, 4(4), 345-357.
- Musonda, A. (2017). "Algebraic Competences And Emotional Intelligence Of First Year Bachelor of Science in Mathematics and Science Education Students at the Copperbelt University in Zambia". *Tuning Journal for Higher Education*, 5(1), 171-195.
- Naghavi, F., Redzuan, M., and Mansor, M. (2010). "The Relationship between Alexithymia and Emotional Intelligence." *Asian Social Science*. 6(11), 166.
- Nemiah, J. C. (1977). "Alexithymia: Theoretical Considerations". *Psychotherapy and Psychosomatics*, 28(1/4), 199-206.
- Nurol, B. (2015). "Beyaz Yakalılar Yönetilmeyi Neden Kabul Ederler? İşyerinde Tahakküme Gösterilen Rızanın Sosyolojik Bir Analizi". *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 11140.
- Oatley, K. (2004). *Emotions: A Brief History*. The USA: Blackwell Publishing.

- Ogungbamila, B. and Udegbe, I. B. (2014). "Gender Differences in The Effects Of Perception Of Organizational Injustice On Workplace Reactivity". *Europe's Journal of Psychology*, 10(1), 150-167.
- Oğuz, A. (2019). *Feminizm, Postkolonyal Feminizm ve Toplumsal Cinsiyet*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Oktay, B. ve Batigün, A. D. (2014). "Aleksitimi: Bağlanma, Benlik Algısı, Kişilerarası İlişki Tarzları ve Öfke". *Türk Psikoloji Yazıları*. 17(33), 1-31.
- Oral, L. ve Köse, S. (2011). "Hekimlerin Duygusal Emek Kullanımı ile İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 463-492.
- Ölçek, S. G. (2020). *Ebeveynden Algılanan Davranışsal ve Psikolojik Kontrolün ve Toplumsal Cinsiyet Rolüne İlişkin Alguların Aleksitimi ile İlişkisi* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Öner, N. (1969). "Mantığın Ana İlkeleri ve Bu İlkelerin Varlıkla Olan İlişkileri." *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 83-96.
- Örücü, E., Gizlier, Ö. ve Akın, F. (2021). "Duygusal Emegin İşe Tutkunlukla İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma." *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(3), 1-21.
- Özçatal, E. Ö. (2011). "Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet Ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özgen, I. (2010). *Turizm İşletmelerinde Duygusal Emek*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özkaplan, N. (2009). "Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş". *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-23.
- Özmete, E. ve Zubaroglu Yanardağ, M. (2016). "Erkeklerin Bakış Açısıyla Toplumsal Cinsiyet Rollerini: Kadın Ve Erkek Olmanın Değeri". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(1), 91-107.
- Özteke Kozan, H. İ., Kesici, Ş. ve Baloğlu, M. (2017). "Affedicilik ve Duyguları Yönetme Becerisi Arasındaki Çoklu İlişkinin İncelenmesi". *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(34), 193-215.
- Özturan, D. D., Kardeş, V. Ç., Özsoy, F., Sevindik, M., Gürgen, A., Vahapoğlu, F. ve Canakci, E. (2022). "Covid-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarında Travmatik Stres ve Aleksitimi Düzeylerinin Araştırılması: Ordu İli Örneği." *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 6(1), 58-64.
- Özyılmaz, F. Z ve Çınar, Ö. (2019). *Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. İstanbul: Hiperyayınları.
- Pala, A. (2008). "Öğretmen Adaylarının Empati Kurma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23), 13-23.
- Pallant, J. (2002). *SPSS Kullanma Kılavuzu SPSS İle Adım Adım Veri Analizi*. Sibel Balcı ve Berat Ahi (çev.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pandey, R., Mandal, M. K., Taylor, G. J. and Parker, J. D. (1996). "Cross-Cultural Alexithymia: Development And Validation Of A Hindi Translation Of The 20-İtem Toronto Alexithymia Scale". *Journal Of Clinical Psychology*, 52(2), 173-176.

- Parker, J. D., Taylor, G. J. and Bagby, R. M. (2001). "The Relationship Between Emotional Intelligence And Alexithymia". *Personality and Individual Differences*, 30(1), 107-115.
- Parkinson, B., Fischer, A. H. and Manstead, A. S. R. (2005). *Emotion in Social Relations. Cultural, Group, and Interpersonal Processes*. New York: Psychology Press.
- Pavlova, M. A., Wecker, M., Krombholz, K. and Sokolov, A. A. (2010). "Perception of Intentions And Actions: Gender Stereotype Susceptibility.". *Brain Research*, 1311, 81-85.
- Payne, W. L. (1986). *A study of Emotion: Developing Emotional Intelligence; Self-Integration; Relating to Fear, Pain and Desire (Theory, Structure of Reality, Problem-Solving, Contraction/Expansion, Tuning In/Coming Out/Letting Go)*. Doctoral Dissertation. The Union for Experimenting Colleges and University.
- Peltier, B. (2011). "Emotional Intelligence". *The Psychology of Executive Coaching*. (pp:245-274). New York: Routledge.
- Pençe, S. (2000). "Serebral Lateralizasyon". *Van Tıp Dergisi*, 7(3), 120-125.
- Penley, L. E. and Gould, S. (1988). "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Pixley, J. (2009). "Time Orientations and Emotion-Rules İn Finance." *Theory and Society*, 38(4), 383-400.
- Polatçı, S. ve Aydın, N. C. (2022). "Çalışanların Duygusal Zekâ ve Kişi-İş Uyumu Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi." *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(1), 48-63.
- Pool, L.D. (2017). "Developing Graduate Employability: The Careeredge Model and The Importance Of Emotional Intelligence." *Graduate Employability in Context*. (pp: 317-338). London: Palgrave Macmillan.
- Puffer, K. A. (2011). "Emotional Intelligence As A Salient Predictor For Collegians Career Decision Making". *Journal of Career Assessment*, 19(2), 130-150.
- Rad, B. K., Zargar, Y. and Honarmand, M. M. (2014). "Effectiveness of Emotional Intelligence Training on Alexithymia of Male Students". *Jentashapir Journal of Health Research*, 5(5), 1-14.
- Rafaeli, A., and Worline, M. (2001). "Individual Emotion in Work Organizations". *Social Science Information*, 40(1), 95-123.
- Rahim, S. H. and Malik, M. I. (2010). "Emotional Intelligence and Organizational Performance:(A Case Study of Banking Sector in Pakistan)". *International Journal of Business and Management*, 5(10), 191-210.
- Rashid, A., Bajwa, R. S. and Batool, I. (2016). "Effect of Emotional Intelligence on Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Bank Employees.". *Pakistan Journal of Social Sciences*, 36(1).140-151.
- Rathgeber, E., M. (1990). "WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice." *The Journal of Developing Area*, 24(4), 489-502.
- Raz, N., Dixon, F, Williamson, A. and Head D. (2001). "Age and Sex Differences in the Cerebellum and the Ventral Pons: a Prospective MR Study of Healthy Adults". *AJNR Am J Neuroradiol*, 22(6), 7- 1161.
- Reddlock, R. (2000). "Why Gender? Why Development" Connelly, Jane L. and Patricia Barriteau (ed.). (pp.24-54). *Theoretical Perspectives on Gender and Development*. Ottawa: IDRC.

- Reddy, W. M. (2001). *The Navigation Of Feeling: A Framework For The History Of Emotions*. Cambridge: Cambridge University Press,.
- Reisoğlu, İ., Gedik, N. ve Göktaş, Y. (2013). "Öğretmen Adaylarının Özsaygı ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Problemlı İnternet Kullanımıyla İlişkisi". *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 150-165.
- Robinson, M. D., Johnson, J. T. and Shields, S. A. (1998). "The Gender Heuristic and The Database: Factors Affecting The Perception of Gender-Related Differences in The Experience And Display of Emotions." *Basic and Applied Social Psychology*, 20(3), 206-219.
- Rogers, W. S. and Rogers, R. S. (2001). *The Psychology of Gender and Sexuality: An Introduction*. UK: McGraw-Hill Education.
- Rolls, E. T. (2000). "Precis of The Brain And Emotion". *Behavioral and Brain Sciences*, 23(2), 177-191.
- Romero, N., Markopoulos, P., Van Baren, J., De Ruyter, B., Ijsselsteijn, W. and Farshchian, B. (2007). "Connecting The Family With Awareness Systems." *Personal and Ubiquitous Computing*, 11(4), 299-312.
- Rosenwein, B. H. and Cristiani, R. (2019). *Duygular Tarihi Nedir? Kemal Özdil (çev.)*, İstanbul:İslık Yayınları.
- Ruesch, J. (1948). "The Infantile Personality; The Core Problem of Psychosomatic Medicine". *Psychosomatic Medicine*, 10,134-144
- Ruigrok, A. N., Salimi-Khorshidi, G., Lai, M. C., Baron-Cohen, S., Lombardo, M. V., Tait, R. J. and Suckling, J. (2014). "A Meta-Analysis of Sex Differences in Human Brain Structure". *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 39, 34-50.
- Rumi, M. C. (1997). *Konularına Göre Açıklamalı Mesnevî Tercümesi*, Şefik Can (çev.), 6 Cilt, İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Ryle, R. (2015). *Questioning Gender: A Sociological Exploration*. Los Angeles: Sage.
- Sadovyy, M., Sanchez-Gomez, M. and Bresó, E. (2021). "COVID-19: How The Stress Generated by The Pandemic May Affect Work Performance Through The Moderating Role of Emotional İntelligence." *Personality and Individual Differences*, 180, 110986.
- Saklı, A. R. (2013). "Fordizm'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
- Salminen, J. K., Saarijarvi, S., Aarela, E., Toikka, T. and Kauhanen, J. (1999). "Prevalence of Alexithymia and its Association With Sociodemographic Variables in The General Population Of Finland." *Psychosom Res*, 46, 75–82
- Salovey, P. and Mayer, J. D. (1990). "Emotional İntelligence". *University of New Hampshire Scholars*, 1,1-13.
- Sancar, S. (2011). "Türkiye'de Kadın Hareketinin Politiği: Tarihsel bağlam, Politik Gündem ve Özgünlükler. Serpil Sancar (der). *Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar*. (2 Cilt). (s.61-117). İstanbul: Koç Üniversitesi.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). "İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumuna Etkisinin İncelenmesi". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 63-69.
- Saraçlı, Ö., Atasay, N. ve Karahmet, E. (2012). "Yakın İlişkilerin Nörobiyolojisi." *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4),414-427.
- Sarıkaya, Ö., Gül, Y. ve Sinmez, E. (2017). "Lise Öğrencilerinde Aleksimiti ve Benlik Saygısının Duygusal Zekâ ile İlişkisi." *Sobider Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 88-100.

- Sartorius, M. (1999). *Kadınlarda Duygusal Zekâ. EQ'yu Daha İyi Kullanmanın Yolları*. Şebnem Can Erendor (çev.), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Saygılıgil, F. (2016). "Toplumsal Cinsiyet Kavramı." Feryal Saygılıgil (der.), *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. (s.8-16). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Sengupta, A. and Giri, V. (2009). "Alexithymia and Managerial Styles: Implications in Indian Organizations". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 71-77.
- Schilling, D. (2009). *Duygusal Zekâ Beceri Eğitimi Uygulamaya Yönelik Pratik Bir Model ve 50 Aktivite*. T Fikret Karahan, B Murat Yalçın, Müge Yılmaz, Mehmet E Sardoğan (çev.), Ankara: Maya Yayınları.
- Schulman, P. (1999). "Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity". *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 19(1), 31-37.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. and Dornheim, L. (1998). "Development And Validation of A Measure of Emotional Intelligence". *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Schutte, N. S. and Loi, N. M. (2014). "Connections Between Emotional Intelligence and Workplace Flourishing". *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139.
- Scott, B. K. (2007). "Gender in Modernism: New Geographie". Bonie Kime Scott (ed). *Complex Intersections*. (pp. 1-18), Urbana: University of Illinois Press.
- Seçer, H. Ş. (2005). "Çalışma Yaşamında Duygular Ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji Ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme." *In Journal of Social Policy Conferences*, 50, 813-834.
- Selçuk, G. (2011). "Fordist Birikim Rejimi ve Kitle Kültürü." *Journal of Yaşar University*, 6(24), 4130-4152
- Sevim, Ş. (2019). *Çocuk Eğitimi ve Aile*. İstanbul:Ekin Yayınları.
- Sheets Johnstone, M. (1999). "Emotion and Movement. A Beginning Empirical-Phenomenological Analysis of Their Relationship". *Journal of Consciousness Studies*, 6(11-12), 259-277.
- ShIPLEY, N.L. , Jackson, M.J. and Segrest, S.L. (2010), "The Effects Of Emotional Intelligence, Age, Work Experience, And Academic Performance". *Research in Higher Education Journal*, 9, 1-18.
- Sifneos, P. E. (1973). "The Prevalence Of Alexithymic'characteristics in Psychosomatic Patients". *Psychotherapy And Psychosomatics*, 22(2-6), 255-262.
- Sifneos, P. E., Apfel-Savitz, R., and Frankel, F. H. (1977). "The Phenomenon of Alexithymia". *Psychotherapy and Psychosomatics*. 28(1-4), 47-57.
- Singh, K. (2010). "Developing Human Capital by Linking Emotional Intelligence with Personal Competencies in Indian Business Organizations". *International Journal of Business Science and Applied Management*, 5(2), 30-42
- Sloan, M. M. (2008). "Emotion Management And Workplace Status: Consequences For Well-Being". *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(3), 236-255.
- Smith, C. A., and Lazarus, R. S. (1990). "Emotion and Adaptation". (Ed.). L. A. Pervin *Handbook of Personality: Theory and Research*, (pp. 609–637). New York: The Guilford Press.
- Smith, T. W. (2018). *Duygular Sözlüğü*. İstanbul: Kolektif Kitap.

- Solomon, R. C. (2008). "The Philosophy of Emotions". (Eds.). Michael Lewis, Jeannette M. Haviland-Jones and Lisa Feldman Barrett. *Handbook Of Emotions*. (pp.3-17). New York: The Guildford Press.
- Soyugüzel, M. (2019). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Yediveren Yayınları.
- Spinoza, B. (2021). *Duyguların Gücü*. Ahmet Ceylan (çev.), Ankara: Gece Kitaplığı.
- Sriram, T. G., Chaturvedi, S. K., Gopinath, P. S. and Subbakrishna, D. K. (1987). "Assessment of Alexithymia: Psychometric Properties of The Toronto Alexithymia Scale (TAS)-A Preliminary Report". *Indian Journal of Psychiatry*, 29(2), 133-138.
- Stein, S. J. and Book, H. E. (2003). *Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı*. Müjde Işık (çev.), İstanbul: Özgür Yayınları.
- Sternberg, R. J. (1999). "The Theory of Successful Intelligence". *Review of General Psychology*, 3(4), 292-316.
- Sternberg, R. J. (2004). "Culture and Intelligence". *American Psychologist*, 59(5), 325.
- Şaban, A. (2001). *Çoklu Zekâ Teorisi ve Eğitimi*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Şahin, F. (2006). *Duygusal Zekânın Etkili Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Kayseri Askerlik Dairesi Başkanlığı'nda Çalışan Subay ve Astsubaylar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şahin, M. (2019). "Kültür Aktarımında Toplumsal Cinsiyetin Rolü". *Akademik Hassasiyetler*, 6(11), 233-249.
- Şaşıoğlu, M., Gülol, Ç. Ve Tosun, A. (2013). "Aleksitimi Kavramı". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* 5(4), 507-527.
- Şen, B. (2015). *Metaforlarla Duygusal Zekâ*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlik*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Şengül, A. (2009). "Hizmet İşletmelerinde Yüksek İlişki Kalitesine Ulaşılmasında Sınır Birim İşgörenlerinin Duygu İşçisi Olarak Değerlendirilmesi." *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1193-1211.
- Şenol, L. (2022). "Örgüt ve Duygusal Zekâ." Burcu Üzümlü (ed.), *Güncel Kavramlarla Örgütsel Davranış*. (s.91-107). İstanbul: Eğitim Yayınevi
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston, Pearson.
- Tallichet, S. E. and Willits, F. K. (1986). "Gender-Role Attitude Change of Young Women: Influential Factors From A Panel Study". *Social Psychology Quarterly*, 49(3), 219-227.
- Tan, A. (2021). "Bir Bilgi Kaynağı Olarak Duygu-Akıl İlişkisi." *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(6), 21-45.
- Tarhan, N. (2011). *Duyguların Psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taş, G. (2016). "Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri". *Akademik Hassasiyetler*, 3(5), 163-175.
- Taş, İ. ve Güneş, Z. (2019). "8-12 Yaş Arası Çocuklarda Bilgisayar Oyun Bağımlılığı, Aleksitimi, Sosyal Anksiyete, Yaş ve Cinsiyetin İncelenmesi". *Klinik Psikiyatri*, 22, 83-92.
- Tatar, A., Tok, S. ve Saltukoğlu, G. (2011). "Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi". *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 21(4), 325-338.

- Taylor, G. J. (1994). "The Alexithymia Construct: Conceptualization, Validation, and Relationship With Basic Dimensions Of Personality". *New Trends in Experimental and Clinical Psychiatry*, 10, 61-74.
- Taylor, G. J. (2000). "Recent Developments in Alexithymia Theory and Research", *The Canadian Journal of Psychiatry*, 45(2), 134-142.
- Taylor, G. J., Bagby, R. M. and Parker, J. D. (1991). "The Alexithymia Construct: A Potential Paradigm For Psychosomatic Medicine". *Psychosomatics*, 32(2), 153-164.
- Taylor, G. J., Bagby, R. M. and Parker, J. D. (1997). *Disorders Of Affect Regulation: Alexithymia In Medical And Psychiatric Illness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, G. J., Bagby, R. M. ve Parker, J. D. (1991). "The Alexithymia Construct: a Potential Paradigm for Psychosomatic Medicine". *Psychosomatics*, 32(2), 153-164.
- Taylor, G. J., Ryan, D. and Bagby, M. (1985). "Toward the Development of a New Self-Report Alexithymia Scale". *Psychotherapy and Psychosomatics*, 44(4), 191-199.
- TBB (2021). (Türkiye Bankalar Birliği). <https://verisistemi.tbb.org.tr/>
- TBB (2022). (Türkiye Bankalar Birliği). <https://verisistemi.tbb.org.tr/>
- TDK (2015). (Türk Dil Kurumu). <https://sozluk.gov.tr/>.
- Thomas, S. P. (2005). "Women's Anger, Aggression, And Violence." *Health Care For Women International*, 26(6), 504-522.
- Thorndike, E. L. (1923). *Education Psychology: Briefer Course*. England: Routledge.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya Duyguları Zekice Yönetme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Toksöz, G. (2018). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayıncılık.
- Tolmunen, T., Heliste, M., Lehto, S. M., Hintikka, J., Honkalampi, K. and Kauhanen, J. (2011). "Stability Of Alexithymia İn The General Population: An 11-Year Follow-Up". *Comprehensive Psychiatry*, 52(5), 536-541.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). "Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi". *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1), 33-47.
- Tran, V. (1998). "The Role Of The Emotional Climate in Learning Organisations. *The Learning Organization*". 5 (2), 99-103.
- TTK (2011). (Türk Ticaret Kanunu). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf>
- Tuğrul, C. (1999). "Duygusal Zekâ". *Klinik Psikiyatri*, (1), 12-20.
- Tunçer, P. (2011). "Örgütsel Değişim ve Liderlik". *Sayıştay Dergisi*, (80), 57-84.
- Turhan, M., ve Çetinsöz, B. C. (2019). "Duygusal Zekâ ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Turizm Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" *Electronic Journal of Social Sciences*, 18(69), 268-287.
- Turliuc, M. N. and Bujor, L. (2013). "Emotion Regulation Between Determinants And Consequences". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 848-852.
- Türk, B. (2007). "Eril Tahakkümü Yeniden Düşünmek: Pierre Bourdieu". *Sosyal Bilimlerde Açılımlar Konferansı*, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Türk, Ş. ve Artan, İ. (1992). "Bankacılık Sektöründe Kadın ve Erkek Yöneticilerin Başarı Atıfları, Mesleki Beklentileri ve Değer Sistemlerinin İncelenmesi". *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 25-37.

- Tyan, Y. S., Liao, J. R., Shen, C. Y., Lin, Y. C. and Weng, J. C. (2017). "Gender Differences in the Structural Connectome of the Teenage Brain Revealed by Generalized Q-Sampling MRI." *NeuroImage: Clinical*, 15, 376-382.
- Uysal, G. ve Mammadov, O. (2020). "Duygusal Zekâ ile Duygusal Emek Arasındaki İlişki: İşletmelerde Duygu Yönetimi." *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 33-40.
- Uzonwanne, F. C. (2014). "Gender and Age as Correlates of Self-Esteem among Bankers in Southwest Nigeria." *Journal of Research in Business and Management*, 2, 35-42.
- UNDP (2020). http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.
- UNDP (2021). https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.
- Ünal, F., Tarhan, S. ve Köksal, E. Ç. (2017). "Toplumsal Cinsiyet Algısını Yordamada Cinsiyet, Sınıf, Bölüm ve Toplumsal Cinsiyet Oluşumunun Rolü". *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 6(1), 227-236.
- Vatandaş, C. (2007). "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı". *Sosyoloji Konferansları*, 35, 29-56.
- Vural, D. E. ve Kocabaş, A. (2011). "7 Yaş Grubu Öğrenciler İçin Duygusal Zekâ Ölçeğinin Geliştirilmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 139-152.
- Walby, S. (2011). *The Future of Feminism*. Cambridge: Polity Press.
- Walker, R. E. and Foley, J. M. (1973). "Social Intelligence: Its History And Measurement." *Psychological Reports*, 33(3), 839-864.
- Walters, M. (2009). *Feminizm*. Hakan Gür (çev.), Ankara: Dost Yayınları.
- Warrier, U., John, M. and Warrier, S. (2021). "Leveraging Emotional Intelligence Competencies For Sustainable Development of Higher Education Institutions in The New Normal." *FIIB Business Review*, 10(1), 62-73.
- Weerdt, M. D. and Rossi, G. (2012). "The Bar-On Emotional Quotient Inventory- Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium", *Psychology- Selected Papers*, 9, 145-172.
- Weisinger, H. (1998). *İş Yaşamında Duygusal Zekâ*. Nurettin Süleymangil (çev.), İstanbul MNS Yayıncılık.
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory". *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.
- Wells, D. (2000). "Exploring Emotional Intelligence Correlates in Selected Populations at College Students". *Eric Processing and Reference Facility*, 1-12.
- Wharton, A. S. (2005). *The Sociology of Gender: an Introduction to Theory and Research*. Malden: Blackwell.
- Wilbourn, M. P. and Kee, D. W. (2010). "Henry The Nurse is a Doctor too: Implicitly Examining Children's Gender Stereotypes For Male and Female Occupational Roles". *Sex Roles*, 62(9), 670-683.
- Winter, E. (2018). *Akıllı Hissetmek Duygularımız Neden Düşündüğümüzden Daha Rasyoneldir?* Petek Onur (çev.), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Wollstonecraft, M. (2012). *Kadın Haklarının Gerçeklendirilmesi*. Deniz Hakyemez (çev.), İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Yanıkkerem, E., Topsakal, Ö. ve Boz, A. (2020). "Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutumlarının İncelenmesi". *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 164-171.

- Yardımcıoğlu, M. ve Büyükalvarcı, A. (2007). "Bankacılık Sektörü Pratiğinde Faaliyet Tabanlı Maliyet Sistemi." *Maliye Dergisi*, 153, 142-159.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuz, A. E. ve Babuşçu, Ş. (2017). "Türk Bankacılık Sektöründe Penetrasyon; İnternet Bankacılığı Ve Mobil Bankacılık Ürünlerindeki Penetrasyonun Analizi." *Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 24-57.
- Yavuz, G. ve Serdaroğlu, U. (2010). "Kalkınma ve Kadın veya Toplumsal Cinsiyet İlişkilendirilişinin Değişimindeki Kavşaklar." *Ekonomik Yaklaşım*, 19, 121-164.
- Yazıcı, H. G., Kahraman, F. ve Karabulut, E. (2022). "Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Aleksitimi ve Depresyon Düzeyleri: Kesitsel Bir Çalışma." *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 202-208.
- Yetiz, F. (2016). "Bankacılığın Doğuşu ve Türk Bankacılık Sistemi". *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 107-117.
- Yıldız, B. B., Çelikceken, T. S. ve Gülper, M. (2022). "Okul Yöneticilerinin Duygusal ve Sosyal Zekâları ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Yaşadıkça Eğitim*, 36(1), 233-251.
- Yıldız, F. (2006). *Hadisler Işığında Hz. Peygamber'in Duygusal Zekâsı*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul, Türkiye.
- Yıldız, N. (2015). "G-20 Küresel Sorunları Çözecek Bir Aktör Müdür?" *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 64-91.
- Yıldız, M. (2017). *Banka Çalışanlarında Stres Algısı ve Ruhsal Durum Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Işık Üniversitesi. İstanbul.
- Yılmaz, E. (2018). "Türk Bankacılık Sektöründe Krediler İle Mevduatlar Arasındaki Açığın Kaynağı Nedir?" *Vergi Dünyası Dergisi*, 38(445), 23-30.
- Yılmaz, M. T. (2011). "Cinsel Gelişim". M. Engin Deniz (ed.). *Erken Çocukluk Döneminde Gelişim Kitabı*. (s. 291-323). Ankara: Maya Akademi.
- Yılmaz, N., Kaya, Erdem, R. ve Alkan, A. (2020). "Üniversite Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı İle Duygu Sağırlığı İlişkisi". *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 5(13), 347-361.
- Yükselen, C. (2006). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Zammuner, V. L. (2000). "Men's And Women's Lay Theories Of Emotion." Agneta H. Fischer (ed.). *Gender and Emotion: Social Psychological Perspectives*. (pp. 24-48). New York: Cambridge University Press.
- Zeybek, H. (2018). "Dijital Bankacılık". *Mali Çözüm Dergisi*, 28, 79-107.
- Zeyneloğlu S. ve Terzioğlu F. (2011). "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özellikleri." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 409-420.
- Zhang, X., Bai, X., Bian, L. and Wang, M. (2021). "The Influence of Personality, Alexithymia and Work Engagement on Burnout Among Village Doctors in China: A Cross-Sectional Study." *BMC Public Health*, 21(1), 1-13.

EKLER

Ek 1. Araştırmada Kullanılan Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Web sayfası



<https://forms.gle/Fitdh64sZCS4fad88>

**DİLERSENİZ ANKETİN TAMAMINI
YUKARIDAKİ QR KODUNU OKUTARAK YA DA
YAZILI WEB ADRESİNİ KULLANARAK
ONLINE OLARAK DA YANITLAYABİLİRSİNİZ.**

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ İÇİN AKADEMİK ANKET ÇALIŞMASI

Değerli Katılımcı, bu araştırma gizlilik çerçevesinde yürütülmektedir. Anket sorularımızdan da anlaşıldığı üzere kimlik bilgileriniz ve çalıştığınız kurumun bilgileri de istenmemektedir. Verdiğiniz cevaplar başka bir çalışma, kurum veya kuruluşlar için kullanılmayacaktır. Bu araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yürütülen doktora çalışması için yapılmaktadır. Ardışık 3 anket olup cevaplanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Cevapların tutarlılığı araştırmanın analizini doğrudan etkileyeceği için kendi durumunuzu yansıtan yanıtlar vermeniz sonuçların doğru değerlendirilmesi açısından önemli olacaktır. Umuyoruz ki anketteki soruları yanıtlamak size de iyi gelecektir. Kıymetli zamanınızı ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

- **Çalıştığınız kurumun yapısı**
 Özel Kamu
- **Mesleki Deneyim**
 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri
- **Müdür ya da müdür yardımcısı/yönetmen pozisyonunda mısınız?**
 Evet Hayır
- **Cinsiyet**
 Kadın Erkek
- **Yaş aralığı**
 18-29 30-39 40-49 50-59 60 ve üzeri
- **Medeni Durum**
 Bekâr Evli
- **Varsa Çocuk Sayısı**
 1 2 3 ve üzeri
- **Eğitim Düzeyi**
 Lise Önlisans Lisans Lisansüstü

Ek 2. Araştırmada Kullanılan Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği

Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.					
2	Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.					
3	Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.					
4	Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.					
5	Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.					
6	Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.					
7	Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.					
8	İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.					
9	Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.					
10	Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım.					
11	İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.					
12	İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.					
13	Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.					
14	Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.					
15	Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.					
16	Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz.					
17	Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.					
18	Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.					

19	Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.					
20	Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.					
21	Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.					
22	İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.					
23	İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.					
24	Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.					
25	Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.					
26	Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.					
27	İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.					
28	Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.					

Ek 3. Araştırmada Kullanılan Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz.		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Evlilik, kadının çalışmasına engel olmaz.					
2	Kadın sadece ailesinin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmalıdır.					
3	Çalışan kadın da çocuklarına yeterince zaman ayırabilir.					
4	Kadınlar anne olduktan sonra çalışmamalıdır.					
5	Kadın siyasetçiler de başarılı olabilir.					
6	Kadınlar evlendikten sonra çalışmamalıdır.					
7	Çalışma hayatı kadının ev işlerini aksatmasına neden olamaz.					
8	Çalışan bir kadın hayattan daha çok zevk alır.					
9	Kadınlar erkekler tarafından her zaman korunmalıdır.					
10	Kocasız izin vermiyorsa kadın çalışmamalıdır.					
11	Kadınlar yönetici olabilir.					
12	Çalışan bir kadın kazandığı geliri eşine vermelidir.					
13	Çalışan bir kadın çocuklarına daha iyi anne olur.					
14	Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır.					
15	Kocasız kadın sahipsiz eve benzer.					
16	Bir ailenin gelirini erkekler sağlamalıdır.					
17	Kadınlar kendi başına ticarethane gibi yerler (kafe, market, emlakçı) açmamalıdır					
18	Kadınların birinci görevi ev işlerini üstlenmektir.					
19	Bir kadın kocasından fazla para kazanmamalıdır.					
20	Erkek her zaman evin reisi olmalıdır.					
21	Toplumun liderliği genellikle erkeklerin elinde olmalıdır.					
22	Kız çocuklarına da erkek çocuklar kadar özgürlük verilmelidir.					
23	Bir kadın kendi haklarına sahip olabilmesi için gerekirse kocasına karşı çıkabilmelidir					
24	Kadın kocasından yaş olarak daha küçük olmalıdır.					
25	Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir.					

Ek 4. Araştırmada Kullanılan Toronto Aleksitimi Ölçeği 20 (TAÖ)

Lütfen aşağıdaki maddelerin sizi ne ölçüde tanımladığı işaretliyiz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Ne hissettiğimi çoğu kez tam olarak bilemem.					
2	Bedenimde doktorların bile anlamadığı duyular oluyor.					
3	Keyfim kaçtığında, üzgün mü, korkmuş mu yoksa kızgın mı olduğumu bilemem.					
4	Bedenimdeki duyular çoğu kez kafamı karıştırır.					
5	Tam olarak tanımlayamadığım duygularım var.					
6	İçimde ne olup bittiğini bilmiyorum.					
7	Çoğu zaman neden öfkeli olduğumu bilmem.					
8	Duyularım için uygun kelimeleri bulmak benim için zordur					
9	Duyularımı kolayca tanımlayabilirim.					
10	İnsanlar hakkında ne hissettiğimi tanımlamak benim için zordur.					
11	İnsanlar duygularım hakkında daha çok konuşmamı isterler.					
12	İçimdeki duyguları yakın arkadaşlarıma bile açıklamak bana zor gelir.					
13	Sorunları yalnızca tanımlamaktansa onları çözümlenmeyi yeğlerim.					
14	Neden öyle sonuçlandığını anlamaya çalışmaksızın, işleri olurluna bırakmayı yeğlerim.					
15	İnsanların duygularını tanıması zorunludur.					
16	İnsanlarla, duygularından çok günlük uğraşları hakkında konuşmayı yeğlerim.					
17	Psikolojik dramalar yerine eğlence programları izlemeyi yeğlerim.					
18	Sessizlik anlarında bile kendimi birisine yakın hissedebilirim.					
19	Kişisel sorunlarımı çözerken duygularımı incelemeyi yararlı bulurum.					
20	Film ya da tiyatro oyunlarında gizli anlamlar aramak, onlardan alınacak hazı artırır.					

Ek 5. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
05.02.2020	1	2020/23

KARAR NO: 2020/23
Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora öğrencisi Fatma YILDIRIM' ın Prof. Dr. Hasan GÜL danışmanlığında "Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Duygusal Sağırlığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 2435 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora öğrencisi Fatma YILDIRIM' ın Prof. Dr. Hasan GÜL danışmanlığında "Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Duygusal Sağırlığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek 6. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Anket Uygulama İzni



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 72975315-044-E.21906
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Fatma
YILDIRIM)

12/12/2020

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : İşletme Ana Bilim Dalı Başkanlığı 08/12/2020 tarihli ve 47913381-622.03-E.121381 sayılı yazısı.

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı doktora öğrencisi Fatma YILDIRIM, Prof. Dr. Hasan GÜL danışmanlığında yürüttüğü “Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı Ve Duygusal Sağlığa Etkileri” konulu doktora tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmış olduğu ölçek çalışmasını Samsun il ve ilçelerinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarında uygulamak istemektedir.

İlgili öğrencinin dilekçesi, tez önerisi, ölçek formları ve Etik Kurul Kararını içeren başvuru verileri ilişikte sunulmuş olup, söz konusu çalışmanın online ve e-posta adreslerine ulaşılarak yapılabilmesi hususunda izin verilmesini arz ederim.

e-imzalıdır

Doç. Dr. Kadir Ersin TEMİZEL
Enstitü Müdürü V.

Ek:

- 1- Dilekçe (1 Sayfa)
- 2- Duygusal Sağırık Ölçeği (8 Sayfa)
- 3- Duygusal Zeka Ölçeği (14 Sayfa)
- 4- Tez Öneri Formu (5 Sayfa)
- 5- Toplumsal Cinsiyet Ölçeği (14 Sayfa)
- 6- Toronto Aleksitimi Ölçeği (3 Sayfa)
- 7- Etik Kurul Kararı (1 Sayfa)
- 8- Dağıtım Listesi (1 sayfa)

ÖZGEÇMİŞ

Fatma Yıldırım Samsun Mithatpaşa Süper Lisesi'ni bitirdikten sonra 2002'de Ege Üniversitesi İİBF Uluslararası İlişkiler Bölümünden (% 70 İngilizce eğitim programı) mezun oldu. 2005 yılında Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilimdalı Yüksek Lisans programını bitirdi. 10 yıl özel bir finans kurumunda çalıştı ve daha sonra ayrıldı. 2019 yılında OMÜ'de İşletme Anabilimdalı doktora programına başladı. İyi derecede İngilizce bilmektedir. Ayrıca yayımlanmış 3 tane hikaye ve masal kitabı vardır. Bu kitaplarla bugüne kadar on binden fazla çocuğun kalbine sevgiyle dokunmuştur. (10/06/2022)

ORCID ID : <https://orcid.org/0000-0002-3585-5370>

Yayımlar:

Dergi Makalesi:

1. Yıldırım, F. ve Gül, H. (2021). "Toplumsal Cinsiyete Duygusal Bakış". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(41), 578-590.
2. Yıldırım, F. ve Gül, H. (2021). "Uluslararası Kalkınma Politikaları ve Kadınların Güçlendirilmesi Üzerine Bir Değerlendirme". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 679-695.

Konferans Bildirisi:

1. Yıldırım, F. ve Gül, Hasan. (2022). "İşletme Hastalıkları: Örgütsel Körlük ve Örgütsel Sessizlik". *9. Uluslararası GAP Zirvesi Bilimsel Araştırmalar Kongresi*. 1-3 Temmuz 2022, Adıyaman (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).
2. Yıldırım, F. ve Gül, Hasan. (2022). "Beyin Çalışmalarında Cinsiyet İllüzyonları". *Ege Zirvesi 5. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. 21-22 Mayıs 2022, İzmir (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).
3. Yıldırım, F. ve Gül, Hasan. (2021). "Kadın Girişimciliği ve Toplumsal Cinsiyet". *Uluslararası 1. Eğitim, Ekonomi, İdari ve Sosyal Bilimler Kongresi*. 15-16 Temmuz 2021, Mardin (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).
4. Yıldırım, F. ve Gül, Hasan. (2021). "Abiline Paradoksu ve Örgütlerde Duygu Yönetimi". *1. Eğitim, Ekonomi, İdari ve Sosyal Bilimler Kongresi*. 15-16 Temmuz 2021, Mardin (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).
5. Yıldırım, F. ve Gül, Hasan. (2021). "Yengeç Sepeti Sendromu'nda Duygusal Zekâ Etkisi". *4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. 20-25 Nisan 2021, Kıbrıs Doğu Akdeniz Üniversitesi (Sözlü Sunum, Tam Metin Bildiri).