



**Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi,**  
Ondokuz Mayıs University Journal of Women's and Family Studies

e-ISSN: 2791-6871, OKAD December 2022, 2 (2): 379-398



# **Çalışma Hayatında Duyguların Cinsiyet Kalıp Yargıları**

## Gender Stereotypes of Emotions in Working Life

**Fatma YILDIRIM<sup>1</sup>, Hasan GÜL<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun  
• [yazan.fatmayildirim@gmail.com](mailto:yazan.fatmayildirim@gmail.com) • ORCID > 0000-0002-3585-5370

<sup>2</sup>Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Samsun  
• [hasan.gul@omu.edu.tr](mailto:hasan.gul@omu.edu.tr) • ORCID > 0000-0002-3720-5451

### **Makale Bilgisi / Article Information**

**Makale Türü / Article Types:** Derleme Makalesi / Review Article

**Geliş Tarihi / Received:** 05 Mayıs / May 2022

**Kabul Tarihi / Accepted:** 10 Ekim / October 2022

**Yıl / Year:** 2022 | **Cilt – Volume:** 2 | **Sayı – Issue:** 2 | **Sayfa / Pages:** 379-398

**Atıf/Cite as:** Yıldırım, F. ve GÜL, H. "Çalışma Hayatında Duyguların Cinsiyet Kalıp Yargıları" *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi* 2(2), Aralık 2022: 379-398.

**Sorumlu Yazar / Corresponding Author:** Fatma YILDIRIM

## ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN CİNSİYET KALIP YARGILARI

### ÖZ:

Duygu kavramı İlk Çağ filozoflarından itibaren en çok düşünülen ve tartışılan konuların başında gelmektedir. Fakat duyguların bireyi zayıf veya güçsüz yapacağına dair genel önyargı, duyguların tanımlanmasını, anlaşılmasını ve benimsenmesini zorlaştırmıştır. Sosyal hayatta duygunun varlığı tartışma konusu olurken ve insanlar duygudan köşe bucak kaçarken, duyguların çalışma hayatında da benzer sorunlarla karşılaşması kaçınılmaz olmuştur. Nitekim günümüzde bile birçok örgütte duygularını işine karıştıran çalışanların, başarısız olacağına dair basmakalıp düşünceler bulunmaktadır. Üstelik çalışanlara “duygularının etkisiyle karar almalısın” tarzında yapılan dile kolay uyarılar herkes tarafından sorgulanmadan mutlak doğru kabul edilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında duyguların, hem varlığı hem yokluğu önemli bir konu olmuştur. Özellikle 1980’lerden sonra duygular, artan rekabet ve kadınların işgücüne daha çok katılımıyla daha fazla irdelenmeye başlanmıştır. Nitekim işletme içinde varlığı önemsenmiş gibi görünen duygu kavramı, bu sefer de cinsiyet kalıp yargılarının engeline takılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın amacı; duygunun tarihsel süreç içinde tanımlarını ve çıkış noktalarını ortaya koymak, buna bağlı olarak da çalışma hayatındaki duygu kalıp yargılarının nasıl farklılık gösterdiğini cinsiyetler bağlamında irdelemektir. Nitel araştırmada yöntemlerinden betimsel bir model kullanılarak yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre duygulara ait toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, çalışma hayatında da oldukça baskın faktörler olarak yorumlanmıştır. Bu engellerin aşılabilmesi için duyguların öneminin hem bireyler hem kurumlar tarafından daha çok bilinmesi ve farkındalığın oluşturulması gereklidir.

**Anahtar Sözcükler:** *Çalışma Hayatı, Duygular, Kadınlar, Kalıp Yargılar.*



## GENDER STEREOTYPES OF EMOTIONS IN WORKING LIFE ABSTRACT

The concept of emotion is among the most thought and discussed topics since Ancient philosophers. However, the general assumption that feelings will make the individual weak or powerless has made it difficult to define, understand and adopt them. While the influence of emotion in social life is a matter of debate and people carefully avoid it, it is inevitable that emotion confront similar problems even in working life. Even today, there are stereotypical thoughts in many organizations concerning the idea that employees whose feelings are involved in working life will

be unsuccessful. Moreover, such warnings to employees as do not make decisions under the influence of your emotions which is easy to say, are accepted such an absolute truth without being questioned by anyone. Both the existence and nonexistence of emotions in working life have been significant issue. Emotions began to be questioned more, especially with increasing competition and women's participation in the working life after the 1980's. However, emotions which seem to be considered important in the organizations are hindered by gender stereotypes. Therefore, the aim of the study is to reveal the definitions and origins of emotions in the historical process, and accordingly to examine how emotional stereotypes change in working life according to the gender. This study, which was carried out by using a descriptive model in qualitative research, gender stereotypes of emotions were interpreted as very dominant factors in working life. In order to overcome these barriers, the importance of emotions should be known more by both individuals and institutions, and it is necessary to create awareness regarding this issue.

**Keywords:** *Working Life, Emotions, Women, Gender Stereotypes.*



## GİRİŞ

Duygu, tarih boyunca bir dış etki gibi algılandığından; bireyi kırdığı, üzdüğü, yıpratmış, zayıf kıldığı inancı pekişmiş, insanlar tarafından zor sahiplenilmiştir (Konrad and Hendl, 2005: 130). Bu yüzden duygularını kullanmadan mantığını kullanan insanlar genellikle övgüye mazhar olurken (Tran, 1998) duygularıyla hareket eden insanlar; kendi denetimini sağlayamadığı, sağlıklı kararlar alamadığı düşüncesi ile yerilmiştir.

Günümüzde duyguların ve düşüncelerin artık aynı kaynaktan yani beyinden beslendiği bilinmektedir. Özellikle son yıllardaki teknolojik ilerlemeler sayesinde nörolojik alanda yapılan çalışmalarda, duygular üzerinde insan beyninin etken olduğunu ileri süren çok önemli bulgular açığa çıkarılmıştır (Keleş ve Çepni, 2006: 78). Bu bağlamda beyin; duygusal sistemin otomatik bir uzantısı olarak evrilmekte, akıl yürütme sürecine zorunlu olarak katılmaktadır (Cooper and Sawaf, 2000; Keskin vd., 2016). Dolayısıyla duygu ve mantık arasında bir çizgi çekmek, kavramların nörolojisine terstir (Kazaz, 2019: 41).

Esasında duyguların mantıktan uzak olduğu düşüncesi; duyguların kadınla mantığın veya aklın ise erkekle özdeş tutulmasına dayanmaktadır ki bu (Lloyd,1993) cinsiyet kalıp yargıları arasında en yaygın olanlarındandır. Nitekim hemen her toplumda duyguların cinsiyet klişeleri vardır ve bu klişelerin davranışlarla ve duygularla arasında önemli bir bağ ilişkisi bulunmaktadır (Brody and Hall, 2008: 396). Örneğin Diener ve Lucas (2004) altı kıtada kırk sekiz ülkede on

binden fazla yetişkinle yaptıkları çalışmanın sonucunda; mutluluk duygusunun kız çocukları, korkusuzluk duygusunun ise erkek çocukları için daha kabul edilebilir olduğunu bulgulamışlardır. Nitekim Plant ve arkadaşları toplam on dokuz duygu üzerinden yaptıkları çalışmada, on üç duygunun kadınlara özgü olduğu sonucuna varmışlardır. Bahsi geçen çalışmada kadınlara ait olan duygular; aşk, çekingenlik, huşu, mahcubiyet, mutluluk, korku, suçluluk, utanç, üzüntü, sempati, sıkıntı, şaşkınlık, tiksindir. Erkekler için olan duygular ise sadece üç tane olup aşağılama, gurur ve öfkedir. Bundan başka ilgi, keyif, kıskançlık duyguları cinsiyet ayrımı gözetmeyen duygulardır (Plant et al., 2000). Ayrıca Kavuncu'nun (1987) Türk toplum ve kültürü açısından uyarladığı bir çalışmaya göre kadınsılık özellikleri ağırbaşlı, anlayışlı, boyun eğen, cana yakın, çocukları seven, ciddi, duyarlı, fedakâr, gönül alan, hassas, sevecen, nazik, merhametli, namuslu, sadık, sıkılgan, tatlı dilli, yumuşak olarak sıralanmıştır. Aynı çalışmada erkeksilik ise cömert, duygularını gizleyen, gözü pek, güçlü, kendine güvenen, mantıklı, otoriter, risk almaktan çekinmeyen, sorumluluk sahibi olarak tanımlanmıştır. Görülmektedir ki duygulara ait klişeler de diğer cinsiyet kalıp yargıları gibi toplum içinde kadınların ve erkeklerin hem algılanan hem öngörülen özellikleri hakkında bir dizi ortak beklenti yansımasıdır (Fisher and Manstead, 2008). Bu bağlamda yapılan birçok çalışmada verilen yanıtların, son derece insani ve kişisel olan duygular konusunda da toplumsal cinsiyet klişelerinin baskın çıktığı görülmekte, kadınların erkeklerden daha duygusal olduğu inancı kırılmamaktadır (DePretis et al., 2021; Knights and Surman, 2008). Hatta Shields (2013) duyguların cinsiyetlere göre kalıp yargılar içine sokulmasını, duyguların manasında pazarlık etmek olarak ifade etmiştir.

Toplumsal hayat içinde bireylerin hem kendi içlerindeki hem cinsiyetler bağlamındaki duygu hesaplaşmaları ve sorgulamaları devam ederken 1980'lerden sonra işletmelerde duygu kavramı; "itibar" kazanmaya, varlığı, yokluğu tartışılmaya başlanmıştır. Daha önceleri üzeri katı kurallarla çizili olan ve adı bile anılmayan duygular, özellikle hizmet sektörü içinde tartışılmaya başlanmıştır. Çünkü küreselleşmenin etkisiyle dünyada serbestleşme yaşanmış, ulusal ve uluslararası şirketlerdeki rekabet pazar ekonomisinin zorunlu bir şartı haline gelmiştir (Ovalı, 2014). Özellikle yoğun rekabet halindeki şirketler neo-liberal politikaların da etkisiyle avantaj elde etmek için, sahip olduğu tüm vasıflarını kâr ve verimlilik aracına dönüştürmek istemişler böylece çalışanların fiziksel yetilerinin yanında duygusal özelliklerinden de istifade etme yoluna gitmişlerdir. Bu bağlamda müşterileri memnun ederek daha hızlı ve fazla ürün pazarlanması için şirketler; personelden kendi duygularını içlerinden geldiği gibi değil, şirketin vizyonuna ve misyonuna göre kullanmalarını istemişlerdir. Bu açıdan günümüzde şirketlerin çoğu "duygularını kapının arkasında bırak" söylemini bırakmış gibi görünseler de tam manasıyla bu klişeden uzaklaşmamışlardır. Çünkü alt metinde anlatmak istedikleri "kapıdan içeri girerken şirketin amaca giden yolda işe yarayacak cesaret, empati, güven, neşe, keyif, mutluluk, rekabet, ümit gibi duyguları yanına al; diğer geri kalan bek-

lenti, can sıkıntısı, endişe, gücenme, hoşnutsuzluk, kaygı, merhamet, melankoli, utanç, üzüntü, yas gibi duyguları alma” şeklindedir. Böylece çalışma hayatında duygular işletmelere göre kategorize edilmeye başlanmış, aklın rehberliğinde ama sanki duygudan yanaymış gibi davranış modeli oluşturulmaya başlanmıştır. Oysa insanın ve sosyal bir etkileşimin var olduğu çalışma hayatından, duyguları rasyonel varlıklar olan örgütlere göre kalıba sokmak veya onları dışlamak neredeyse imkânsızdır. Çünkü duygu o kadar merkezi bir kavramdır ki kişi ya da kurum fark etmeksizin duyguyu önemsizleştirmeye çalışılırken bile yine duygunun kendisinden yardım alınmaktadır. Tüm bunlara rağmen hem günlük hayatta hem çalışma hayatında duygulara ve duyguların cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar kırılmamakta itinayla varlığını korumaya devam etmektedir.

Bu çalışmada duygunun tarihsel süreç içinde çeşitli tanımları yapıldıktan sonra çalışma hayatında duyguların mahiyeti ve varlığı irdelenecek daha sonra duygulara ait cinsiyetçi kalıp yargıların özellikle kadınlar üzerinde nasıl devam ettiği, nasıl öğrenilmiş bir algı klişesi oluşturduğu ve hatta nasıl kontrol mekanizması yarattığı ele alınacaktır.

## DUYGU KAVRAMININ ZAMANDA YOLCULUĞU

Duygu, zaman içinde bazen birbirine çok benzeyen bazen de hiç benzemeyen tanımlarla ortaya konulmuştur. Örneğin; Antik Yunan’da bazı düşünürler duygulardan öfkeyi, hastalıklı bir rüzgârın getirdiğine inanırken (Smith, 2018: 20) aynı dönemde Demokritos mutluluk ahlakını kurmuş ve bir insanın mutlu olabilmesi için duygularını yenmesi gerektiğini ileri sürmüştür (İlgaroğlu, 2019: 92). MÖ. 427-347 yılları arasında yaşayan Platon’a göre ise duygular bedene ait özelliklerdir bu yüzden onların ahlakla yönetilmesi gerekmektedir. Yine düşünce tarihinin en önemli filozoflarından biri olan Aristoteles’e göre; duygular bir çeşit hareket demektir, bedene aittir, çok değerlidir ancak tecrübe edilebilmesi için ruha ihtiyaç vardır. Ona göre ruhu harekete geçiren en belirleyici duygu ise coşkudur (Gökalp, 2019: 21). Örneğin 980-1037 yılları arasında yaşayan İbn Sina, duygulardan mutluluğu ön plana çıkarmış ve insanın mutlu olması yaşamın amacıdır demiştir (Gökalp, 2018: 114). 13. yüzyıl Anadolu’sunun mümtaz düşünürlerinden Mevlâna Celâleddin Rumi ise Mesnevi’sinde “bir duygu yoldayken, bağıını çözdüğünde öteki duyguların hepsi değişir. Bir duygu hissedilmeyecek şeyleri gördüğünde, gizlilik dünyasındaki şeyler bütün duygulara görünür olur” (Rumi, 1997) diyerek duyguların önemini vurgulamıştır.

Roma İmparatorluğu’nun Hıristiyanlığı kabul etmesiyle, duygular hakkındaki tartışmalara filozoflarla beraber din adamları katılmaya başlamış, insanları manevi-yata yönelttiği ölçüde hoş karşılanmıştır (Rosenwein and Cristiani, 2019: 23). Daha sonraki yüzyılda bilim ve düşünceyi birleştiren bir filozof Rene Descartes, duygu-

ların ruha ait olduğunu ileri sürmüştür. Hatta insan beyninde küçük bir guddenin (epifiz bezi) olduğunu ve ruhun bedenle bağlantısının o noktadan gerçekleştirildiğinden bahsetmiştir. “İyi idare edildiği takdirde, duyguları üzerinde mutlak bir hâkimiyet kuramayacak kadar aciz bir ruh yoktur” diyen Descartes iradenin duygu üzerindeki gücüne inandığını fakat bu iradenin terbiye ve gayret ile mümkün olabileceğini ifade etmiştir (Descartes, 2015).

Duygu kavramının modern algı temelleri 17. yüzyılın ortalarında deneysel bilimin doğmasına kadar uzanmaktadır. Bu dönemde asılan suçluların kadvralarını inceleyen Londralı anatomi uzmanı Thomas Willis, insanın içini kaplayan gerginliğin veya sevincin merkezinin beyin olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca duyguların mekanik bir süreç olduğunu iddia ederek; beden bu süreci anlaması ve algılaması için yeni sözcükler gerektiğini, bunun için de kullanılabilir en uygun kelimenin “emotion” olması gerektiğini önermiştir (Smith, 2018: 17). Etimolojik anlamda duygu kelimesi Latince “dışarıya” anlamı taşıyan “e” harfiyle hareket etmek, kıpırdatmak, çalkalamak anlamlarına gelen “movere” kelimesinin birleşiminden türemiştir (Sheets Johnstone, 1999: 273). Böylece ağaçların sallanmasından, insanların yanaklarının kızarmasına kadar bedenlerin ve nesnelerin tüm hareketlerini, kıpırdamalarını betimlerken kullanılan bir kavram emotion olmuştur (Smith, 2018: 17). Kavram zamanla bireyin kendisini, ruhsal ve fiziksel olarak ortaya koymasını sağlayan olguları ifade ederek (Manz, 2009: 15) içinde olanı dışarı doğru hareket ettiren anlamında yorumlanmıştır (Tarhan, 2006: 56).

18. yüzyıla gelindiğinde insanlar, geleceğin ancak bilim yoluyla inşa edileceğine dair inançla beslenmeye başlamıştır (Baktemur, 2019: 1). Diderot, Hume, Kant, Locke, Montesquieu, Newton, Rousseau, Voltaire dönemin önemli katalizörleri olmuşlardır. Bütün bu düşünürler, gerçek aydınlanmanın; hayatın bireysel, sosyal ve politik sorunlarının tümünün, ancak aklın genel ilkelerine uyulduğu takdirde tasdik edilip temellendirilebileceğini savunmuşlardır (Cevizci, 2002: 20-21). Bu açıdan Fransız İhtilali ile başlayan değişim süreciyle bilimde, endüstride, dinde, felsefede, ticarete, sanatta kısacası hayatın her alanında kapsayıcı bir dönüşüm meydana gelmiştir (Altuntaş, 2015; Kocaoğlu, 2018). Kuşkusuz rasyonalitenin her şeyden üstün tutulduğu bu dönemde, duygunun da önemli bir dinamik olduğunu iddia edenler olmuştur. Örneğin bazı kesimler tarafından Fransız Devrimi’nin duygusal bir devrim olduğu savunulmuştur. Öyle ki saltanatın baskıcı rejimi, yerini eşitlik ve iyimserlik duygularına bırakmıştır (Rosenwein and Cristiani, 2019: 64). O dönemin en önemli isimlerden biri de İskoç filozof David Hume olmuş ve insanın mutlak bilgiye erişmesinin ancak duyulardan edinilen girdilerin yorumlanması yani deney ve gözlemler yoluyla mümkün olabileceğini savunmuştur (Akdemir, 2020: 424). Hume; duygulara o kadar çok önem vermiştir ki aynı dönemde yaşamış olmasına rağmen, çağdaşlarının aksine ahlakın ve davranışların duygunun görev alanına girdiğini ileri sürmüştür (Kırılı, 2013: 103). Özellikle insanların duygu deneyimlerini araştıran Hume, duyguların hüküm verici bir özelliğe sahip

olduğunu savunmuştur. Ayrıca “duygular, hiçbir felsefi kuram veya spekülasyon tarafından ne baskı altına alınabilir ne de değiştirilebilir” şeklindeki ifadesiyle de duyguların insan üzerindeki etkisini açıkça vurgulamıştır (Hume, 2009: 155).

19. yüzyılda duyguya yönelik çağdaş çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda dikkat çeken isimlerden biri Charles Darwin'dir. Ona göre duygular; tıpkı insanlar gibi, bir evrim süreci içinde gelişmekte hem insanlarda hem hayvanlarda korku, mutsuzluk, öfke, üzüntü gibi evrensel duygular bulunmaktadır (Demirtaş Madran, 2008: 302). Fakat insanlarda yüz kaslarından ve deri hareketlerinden gelen geribildirimler, beyin tarafından başka duyguymuş gibi yorumlanabilmektedir. Bu durum da değişik ya da farklı duyguların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Özellikle yüz kızarmasının insan türünün benzersiz özelliğinden biri olduğunu savunmuş, insanın tamamen kontrolünün dışında olması ve kolayca taklit edilememesi sebebiyle önemli bir durum olduğunu ileri sürmüştür. Nitekim bu noktada bazı araştırmacılar yüzün kızarmasının evrimsel bir süreç olmadığını, baskının olduğu durumlarda tehlikeye karşı uyarmak için yüzün bu şekilde kızarmasının radar görevi olduğunu ileri sürmüşlerdir (Winter, 2018: 205).

Aynı dönem Amerikalı psikolog William James'in, “Duygu nedir?” adlı çalışması ses getirmiştir. Duyguların hislerden oluştuğunu ileri sürerek; duygunun, sinir sisteminin bir fonksiyonu olduğundan bahsetmiştir. Yani ona göre duygular, bireyde bu fizyolojik değişimlerden kaynaklanan farkındalıklardır. Dolayısıyla süreç kademeli olarak işlemektedir. Öncelikle dış uyarıcıların algılanması bedensel ve fizyolojik bir takım süreçlerin başlamasına neden olmakta, ardından bireyde bedensel değişimler fark edilmekte, daha sonra duygular oluşmaktadır. Örneğin bir insanın karşısına vahşi bir hayvan çıktığında kalp atışı hızlanmakta, terleme başlamakta ve kişi korkmaktadır. Diğer bir deyişle korku duygusu vücuttaki bu fizyolojik değişimlerin birey tarafından fark edildiğinde ortaya çıkmaktadır. Yani duyguların meydana gelmesi için birey tarafından fark edilmesi gerekmektedir. Örneğin bir kişi önce üzülmesi için ağlamamakta ağladığı için üzülmemektedir (James, 1884: 190).

20. yüzyıla gelindiğinde duyguların incelenmesinin hatta popüler olmasının en önemli sebeplerinden biri duygusal zekâya yönelik yapılan araştırmaların artmasıdır. Duygusal zekâ kısaca bir bireyin duygularını bilgece kullanma yetisidir (Goleman, 2003). Bu bağlamda duygusal zekâ ile ilgili çalışmalar yapanlar, öncelikle duygu kavramını ele almış ve tanımlamışlardır. Nitekim Cooper ve Sawaf (2000: 12) duyguyu, dünyayı yorumlayan yargılar ve inançlar olarak yorumlarken; Salovey ve Mayer (1990: 185) bireylerin hem kişisel hem sosyal uyumlarını etkileyen tepkileri olarak ifade etmişlerdir. Goleman'a (2003) göre ise duygu, herhangi bir his ve bu hisse özel düşüncelerdir. Yani herhangi bir zihnin, his, tutku çalkantısı veya hareketi, kuvvetli ya da uyarılmış herhangi bir durumudur. Ayrıca duygular insanların neşeli veya neşesiz zamanlarından kendi algılarıyla ortaya çıkarlar ve

istek uyandırır. Bilinç fonksiyonlarıyla hareket ettiklerinden, gözle görülmeyen ihtiyaçlarla beslenirler. Bu bağlamda duygular kendiliğinden ortaya çıkar, bireylerde farklılık yaratır, dikkat yönünü değiştirir ve düşünce biçimini etkilerler. Böylece kişinin hayatında meydana gelen zorluklarda mücadele etmesine, ruhsal açıdan güçlenip gelişmesine de katkıda bulunurlar (Mayer et al., 2004).

Ayrıca alanyazında duygu için yapılan diğer tanımlara baktığımızda yine farklı tanımlarla karşılaşılsa da bakış açılarının birbirine benzediği görülmektedir. Örneğin duygular; bir bireyin içinde bulunduğu ortamı algılamasıyla ortaya çıkan ve iç dünyasını harekete geçiren bedensel, davranışsal ve bilişsel özellikleri içeren süreçlerdir (Koçak, 2002). Bireyin bedensel hareket gücünü artıran ya da azaltan ayrıca bu hareketlere engel olan etkileşimler, tasarımlardır. Diğer bir ifadeyle bazı biyolojik, deneysel ya da bilişsel durumların eş zamanlı meydana çıkmasıyla oluşan reaksiyonlardır. Bu yüzden duyguların hem psikolojik hem de fiziksel evreleri bulunmaktadır (Beceran, 2012). Duygu; insanların hem iç hem dış dünyadan etkilenmesi neticesinde hoşlanma ya da acı duyma biçiminde beliren tepkileridir. Yani bireylerin temel ihtiyaçları ve oluşturduğu davranışlarla ilgilidir. Bu yüzden esasen duyguları irdelemek, insan davranışına hâkim olmayı da kolaylaştırmaktadır (Kılıçaraslan, 2010: 7). Çünkü duygular basit bir şekilde tepkisel olarak ortaya çıkarırken pek fazla kontrol seçeneği sunmazlar, yani olagelirler (Titrek, 2007: 47-53). Bu yüzden kavram olarak içinde değişik ruh hallerini ve hisleri de barındırmaktadır (Çakar ve Arbak, 2004: 27). Bu bağlamda duygu, bireydeki eylemlerinin göstergeleri ile bedenleri arasındaki ilişkilere bağlı bir yapı taşıdır (Ahmed, 2004: 239).

Görüldüğü gibi duygu, çağlar boyunca insanlara tanımı ve kaynağı hususunda anlam karmaşası yaşatsa da aslında hem bireysel olarak anlaşılabilen hem de kültürel olarak aktarılabilen bir olgudur. Bu açıdan duygular, bir çeşit “yansıtma” biçimi olabilmektedir. Fakat bu yansıtma; dünyadaki nesne ve olayların doğrudan yansıtması şeklinde değil, onun insan üzerindeki tesirinin yorumu şeklindedir (Hacıoğlu, 2012). Bu bağlamda Izard ve arkadaşları (2000); insan hafızasında, belirli duyguları kolayca harekete geçiren sembollerin veya ipuçlarının saklanabildiğini böylece duygularla davranışlar arasında bu ipuçlarının etkin yönetimi, kullanımı, düzenleme, uygun kategorize etme şeklinde uyum olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu yüzden hiçbir duygunun tamamen olumlu ya da tamamen olumsuz sayılamayacağını çünkü duygu değerlendirilmesinin çevreye etkisiyle ölçülebileceği görüşünü savunmuşlardır. Örneğin olumsuz bir duygu olarak tezahür edilen hatta Lerner’e (1999) göre işlerin yolunda gitmediğini gösteren bir işaret olan öfke; bazı durumlarda olumlu bir güdüleyici olabilmektedir (Koç vd., 2020: 73).

Dolayısıyla duygular, bireysel olduğu kadar toplumsal oluşum içinde de duygu sinyallerinin kodlanması ve bu kodların nasıl ve ne şekilde çözüldüğüyle yakından ilişkilidir. Keza Spinoza’nın da dediği gibi insanlar için toplumda uyum içinde



yaşamalarına neden olan her şey iyi, uyumsuzluğuna neden olan her şey kötüdür (Spinoza, 2021: 9).

## ÖRGÜTLERDE DUYGULARIN VARLIĞI VE YOKLUĞU

Çalışma hayatında duyguların varlığı ya da yokluğu hususundaki tartışma temellerinin 18. yüzyıl Aydınlanma Felsefesi'ne dayandığı görülmektedir. O dönemde "akıl" tarafından konulan evrensel kurallara olan mutlak bağımlılık anlayışı (Cevizci, 2002: 26) örgütlere de sirayet etmiş ve bir yönetim paradigması olarak da benimsenmiştir. Dolayısıyla çalışma hayatının hedef yönelimli, maksatlı, mantıklı ve rasyonel olduğu kabul edilmiştir. Bu bağlamda tersi özelliğe sahip olan çalışanlar ve yöneticiler otomatik olarak dışlanmaya başlanmıştır (Seçer, 2005: 822). Bu dışlanan öğelerin başında da duygular yer almış; örgüt içinde duygularını bastıran veya kullanmayan insanların birçok hatanın, yanlış kararın önüne geçeceği düşünülmüştür (Weisinger, 1998: 135). Bu yüzden uzun yıllar boyunca birçok sektörde gerek yöneticiler gerekse çalışanlar tarafından işyerinde duyguların yerinin olmadığı algısı genel geçer bir kabul görmüştür. Bu kanıksama 20. yüzyılda Taylorizm ile adeta taçlandırılmıştır. Taylorizm emek süreçlerini yönlendirmeye ve kontrol etmeye dayalı bir sistemdir. Bu düzen içinde, işçiler denetlendiği ve kontrol altında tutulduğu sürece verimlilik sağlanabilmektedir (Arslantaş, 2021). Bu açıdan yönetim alanında dönüm noktası olarak kabul edilen ve çalışanlardan en yüksek verimi elde etmeyi amaçlayan, çalışana değil yapılan işe odaklanan Taylorizm, duygulara karşı olumsuz yargıların çoğalmasını çabuklaştırmıştır (Koroğlu ve Koç, 2017: 2).

1914 yılında Hanry Ford, kurduğu otomobil montaj hattındaki işçilerin çalışma süresini günlük sekiz saat olarak belirlemiş karşılığında beş dolar ücret vermesi başlayarak fordist üretim sisteminin temellerini atmıştır. Fordist üretim sisteminde hem üretimin artacağı hem de işçilere boş vakit kalacağı öngörülse de aynı doğrultuda tüketim de artmasını hedeflediğinden sadece ekonomik değil; kültürel, siyasal ve toplumsal alanda da yaşanan pek çok dönüşüme sebep olmuştur. (Eraydın, 1993; Saklı, 2013). Nitekim emekte ve malda standartlaşmanın ivme kazandığı bu dönem, beraberinde insan ve kültürü de standartlaştırmıştır. Nihayetinde işçiler, önce yaptıkları işe daha sonra kendilerine yabancılaşmışlardır (Selçuk, 2011). Dolayısıyla doğal olarak bu dönemde çalışanların duygularını yapılan işe dâhil etmeleri söz konusu bile olmadığından duyguları da önemsenmemiştir. 1980'lerden sonra ulusal ve uluslararası politikalar sebebiyle, başta hizmet sektöründe olmak üzere çalışma hayatında rekabetin ve kalitenin önemi artırmaya başlamıştır. Dolayısıyla kurumlar; müşteriye anlamaya, onları memnun etmeye, ihtiyaçları karşılamaya ihtimam gösterirken bir yandan da örgütün kültürünü korumaya, duygusal iklimini düzenlemeye, çalışanların uyumuna özen göstermeye çabalamışlardır. Nitekim bu süreçte örgüt içinde çalışanların duyguları, eskiden olduğu gibi gizli veya kapalı bir tema olarak kalsa da (Ashforth and Humphrey, 1993: 88) duygu

kavramının varlığı ve örgütsel başarıdaki rolü irdelenmeye başlanmıştır (Seçer, 2005: 814).

Esasında kamusal alanda duygu, 1983 yılından sonra Hochschild'ın “duygusal emek” kavramı ile birlikte önem kazanmıştır. Nitekim duygusal emek; örgüt tarafından çalışanlardan istenilen bazı duyguların gösterilmesine izin verilmesi, örgüt tarafından istenmeyen bazı duyguların gizlenmesini ifade etmektedir. Bu durumda duygu; şahsi bir kavram olmaktan çıkmış, örgüt içinde ekonomik bir değeri olan bir ürün ya da hizmet haline gelmiş, örgütsel kültürde üretilip yönetilmeye başlanmıştır (Hochschild, 1983; Fischer and Manstead, 2008: 2). Ayrıca duygusal emek, örgüt içindeki çalışanların kendi duygularını kurum politikalarıyla harmanlayıp, şirketin vizyon ve misyonlarıyla uyumlu hale getirip yönetmelerinin istenmesidir. Başka bir tanıma göre ise; çalışanın karşıdaki insanı anlamak için öncelikle onun davranışlarına, hareketlerine ve sözlerine göre kendi duygularına önem vermeden hatta kendi duygularını bastırarak gösterilen duygusal bir stratejidir (Basım ve Beğenirtaş, 2012: 80; Pini and Mayes, 2012: 73). Dolayısıyla duygusal emek kısaca duyguların piyasa için bir çeşit metaya dönüştürülmesi halidir (Delen, 2017: 47).

İlaveten küreselleşme ile artan tüketim ve satın alma hızı, duyguların da piyasa bir ürün gibi salınmasına sebep olmuştur. Bu bağlamda hizmet sektöründe özellikle duyguların “satın alma davranışı” üzerindeki etkisi üzerinde durulmaya başlanmıştır. Örneğin satış personelinin ruh hali ve satış anındaki mağazadaki atmosferinin; müşteriye olumlu mu olumsuz mu yansıtacağı, tüketicinin satın alma davranışından pozitif mi negatif mi etkileceği araştırmalara konu olmuştur (Mayer et al., 2004). Dolayısıyla örgütler, isteseler de duyguları görmezden gelememişlerdir. Dahası örgüt içindeki duygular; işletmeye katma değer yaratma, işletmeyi hedeflerine ulaştırma yolunda önemli bir kaynak olarak gördüğünden şirkete fayda sağlayacak bazı “seçilmiş” duygular çalışanlardan özellikle istenmeye başlanmıştır (Küpers and Weibler, 2008). Böylece bazı duygulara sosyal bir sermaye veya ekonomik bir değeri olan bir üründen gibi yaklaşılmıştır (Töremen ve Çankaya, 2008). Dolayısıyla örgütler duygulardan arınmış bölge gibi düşünülmemelidir. Özellikle günümüzde bilginin hızlı yayılması, teknolojik gelişmeler, çetin rekabet, hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti gibi değişkenler hem yöneticilerin hem de çalışanların duygularını çift taraflı etkilemeye başlamıştır (Rafaeli and Worline, 2001). Çünkü çalışanlar işyerlerinde algıladıkları bir adaletsizlik karşısında hüsrana uğrayabilir, aniden işten çıkarılma korkusu yaşayabilir, amirinin övgüsünden mutlu olabilir, bir değerlendirmenin sonucundan memnun kalabilir, çalışma arkadaşlarının başarısını kıskanabilir, hedef tutturmak için stres yaşayabilir, satış odaklı yapılan bazı davranışlarından utanabilir, zorlu bir proje beklentisiyle heyecan duyabilirler (Ashforth and Humphrey, 1995). Nitekim duygular sosyal yapılandırıcı işlevinde olup çalışanların duygusal ihtiyaçlarına gerekli özenin gösterilmesi örgütün performansı bile artırabilir (Huy, 1999).

## ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN CİNSİYET KALIP YARGILARI

Cinsiyet olgusu, bireylerin doğdukları andan itibaren sosyal hayatın oluşmasında ve düzenlenmesinde önemli bir etken olmasına rağmen (Çimen, 2012; Dökmen, 2009) toplumsal hayat içinde toplumun öğretileriyle yeniden yorumlandığında toplumun “bireyi” kadın ve erkek olarak algılayışıyla toplumsal cinsiyete dönüşmektedir. Böylece cinsiyet ayrımlaşarak toplumsallaşmaktadır. Nitekim insanlarda daha bebeklik dönemlerinde pembe ve mavi diye renklerde başlayan bu ayrım (Fine, 2016) tabiri caizse yetişkinlik dönemlerinde üzerine her geçen gün daha çok renk eklenerek koyulaşmaktadır. Böylece zamanla kadınların ve erkeklerin giyim tarzından meslek seçimine kadar farklılaşmalar olmaktadır (Giddens, 2005). Üstelik bu aktarımların çoğu aile içinde başladığından (Ecevit, 2003; Ecevit, 2011; Fine, 2016) toplumsal süreç içinde cinsiyetler arası görev paylaşımı doğal akışında yani kendiliğinden devam etmektedir. Çünkü insan, yapısı gereği gruplara yönelik şablon oluşturmaya ve çizilen sınırlar içinde kalıp yargılar oluşturmaya meyilli bir canlıdır. Dolayısıyla birey sergilediği tutum ve davranışların doğru olup olmadığını düşünmemekte, en risksiz ve kolay yolu seçerek toplum tarafından kabul görmüş algı, davranış, duygu ve tutumları kolayca kabul etmektedir (Dökmen, 2009). Bu bağlamda insanlar sosyal inançlarının onay görmemesine karşı dirençli olduğundan (Tausch et al., 2007) cinsiyet farklılıkları hakkındaki inançlar da toplum tarafından sürdürülebilir ve nesnel kanıtlar yerine, subjektif varsayımlar çerçevesinde kutuplaştırılmaktadır (Haines et al., 2016).

Bu durumda hemen her toplumda görülen kadınların ve erkeklerin cinsiyete dair farklılaşan nesnel olmayan inançlarının tümüne birden kalıp yargılar adı verilmektedir. Kalıp yargılar öylesine önemlidir ki; toplum içindeki sosyal grup üyelerinin nasıl ve ne şekilde nasıl davranabilecekleri hususunda yaşadığı topraklara itaatkâr bir bilgi akışı sağlasa da önyargılı beklentiler oluşturabilir, peşin hükümlü tutumları pekiştirebilir ve hatta ayrımcılığı bile teşvik edebilir (Ghavami and Peplau, 2013: 113). Nitekim Shields (2013) duygusal kalıp yargıların bilinçli oluşturulduğunu böylece insanların davranışlarını dengeleyip sosyal grupların organizasyonunu koruduğunu ifade etmiştir. Bu duruma da örnek olarak Amerikan İç Savaşı öncesinde siyah “kölelere” öfke duygusuna ait ifadelerin yasaklanmasını göstermiştir. Zira beyaz “efendilerin” güçlerini bu duygu yasaklama yoluyla koruduğunu iddia etmiştir. Bu durumda benzer şekilde kadın ve erkeklere ait duygu kalıp yargıların da bir tarafın diğer tarafa “gücünü” korumaya yönelik politik bir durum olduğunu savunmuştur. Bu bağlamda kadınlara “duygularıyla hareket eden” kalıp yargısı örtüstürüldüğünden “mantiğiyle hareket eden” tarafın güdümlü şekilde erkeklere kaldığını ifade etmiştir. Nitekim toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin tutumlar, son 30 senede önemli ölçüde değişse de (Haines et al., 2016

kadınların, erkeklerden daha duygusal olduğuna dair inanç onlarca senedir varlığını güçlü şekilde korumaya devam etmektedir (Ghavami and Peplau, 2013).

Kadınların duygusal erkeklerin mantıklı olduğu düşüncesi, sosyal yaşamda olduğu gibi çalışma hayatında da kadınları etkilemektedir. Nitekim 1980'lerden sonra yaşanan ekonomik gelişmelerin de etkisiyle ağırlaşan sosyal sorunlarla birlikte bireylerin istihdam imkânları daralmaya ve değişmeye başlamış, yoksulluğun önlenmesinde bütün sosyo-ekonomik unsurlar seferber edilmiştir. Bu husus doğal olarak önemli bir ekonomik unsur olan kadın işgücünün çalışma hayatına dâhil edilmesine ve kadınların işgücüne katılımlarını artırmaya yönelik politikaların hayata geçirilmesine neden olmuştur (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016; Karabıyık, 2012: 232). Ekonomik istikrarın sağlanması sürecinde ev dışı çalışma alanına katılan kadınlar, başta esnek çalışma saatleri ve sigortasız çalışma gibi birçok sıkıntılarla karşılaşmış olsa da işgücü piyasasında kadın çalışanların sayısı belirgin düzeyde artış göstermiştir. Tüm dünyada işgücünün kadınlaşması (Alarcon-Gonzales and McKinley, 1999; Şenses, 2004) olarak tanımlanan bu dönemde Hochschild duygusal emek kavramını ortaya atmış ve iş yaşamında az ya da çok herkesin duygusal emek gösterdiğini fakat bu gösterilen duygusal emeğin çoğunun kadınlardan beklendiğini vurgulayarak yaşanan toplumsal ayrımcılığın duygusal boyutuna dikkat çekmiştir. Buna örnek olarak da toplumsal kalıp yargılardan dolayı kadınların duyarlı, fedakâr, merhametli, sabırlı, sakin, sevecen, yardımsever kabul edildiğini ve bu yüzden finans, halkla ilişkiler, hemşirelik, hosteslik, öğretmenlik, pazarlama, sekreterlik gibi mesleklerde daha çok istihdam edildiğini ifade etmiştir (Hochschild, 1983; Güngör, 2009). Ayrıca duygusal emeği başka insanların duygularıyla uğraşmasıyla ilgili emek olarak tanımlayan James (1989); duygusal emeğin aldığı biçimler ve içerdiği becerilerin, aslında kadınları duygusal olarak “damgaladığını” ileri sürmüştür. Örneğin hemşirelerin; anne, doğal bakıcı ya da merhamet melekleri olarak temsil edildiğine dikkat çekmiştir. Hatta ona göre Florence Nightingale hemşirelikte doğal bir model olup hâlâ kadın imajını yansıtmaktadır (Gray, 2010). Oysa Nightingale çoğu kişi tarafından Kırım Savaşı sırasında yaptığı hemşirelik hizmetleriyle anılsa da aslında enfeksiyon, hastane planlaması, hastane yönetimi ve istatistiksel analizler üzerine de çok sayıda çalışması bulunan çok iyi bir yazardır (Matthews et al., 2020). Bu perspektiften bakıldığında bazı duygusal tutumların tamamen doğal bir olguymuş gibi tasvir edilmesi, aslında duygusal emeğin ekonomik, kültürel ve toplumsal cinsiyet açısından devalüasyonu ile ilgilidir (Gray, 2010).

Genellikle cinsiyet klişeleri dört temel madde üzerinde yoğunlaşmaktadır ki bunlar fiziksel özellikler, kişisel özellikler, rol davranışları ve mesleklerdir. Bu dört madde hem birbirleriyle ilişkili olup hem de birbirinden bağımsız hareket edebilmektedir. Bu bağlamda Hanyes ve arkadaşlarının (2016) kadın ve erkek tipi meslekler konusunda yaptıkları uzun soluklu çalışmada, meslek tiplerinin hem kadınlar hem erkekler arasında güçlü bir farklılaşma gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Örneğin bakıcılık, halkla ilişkiler, hemşirelik, öğretmenlik gibi meslekler daha çok kadınlara; hâkimlik, mühendislik, yöneticilik gibi meslekler de daha çok erkeklere özgü meslekler olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bu araştırmada 1983'te var olan kadın ve erkek tipi mesleklerin 2014 yılında da neredeyse aynı derecede korunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görüldüğü gibi aradan geçen yıllara rağmen cinsiyetlere ayrılmış mesleklere dair kalıp yargılar kırılmamıştır.

Nitekim mesleklerin cinsiyetlerle olan katı kuralları devam ederken aynı zamanda mesleklerin duygularla bağı da adeta kenetlenmiştir. Dolayısıyla kadınsı duygulara ait meslekler kadınlara, erkeksi duygulara ait meslekler de erkeklere uygun görülmüştür. Örneğin bir başkasının sıkıntısını sezebilmek, karşısındakiyle empati yapabilmek, merhametli olabilmek gibi “kadınsı” özelliklerinin; diyetisyenlik, halkla ilişkiler, hemşirelik, satış elemanı, sekreterlik ve öğretmenlik gibi bazı mesleklerde temel bir gereklilik olduğuna inanıldığından (Smith, 2018: 78) bu işler kadınlarla bağdaştırılmıştır. Böylece toplumsal mekanizmalarla süreç içinde üretilmiş olan bu algılar, yargılar, değerler hatta sonuçlar çalışma hayatına yeni başlayacak olan kadınların ve erkeklerin davranışlarına etki edecek şekilde nesilden nesile senelerce taşınmıştır. Üstelik kadınlar da kendi çalışacakları iş ve iş kollarını seçerken, kendi çalışma alanlarını kabul edilme şanslarının yüksek olduğunu düşündükleri ve erkeklerle rekabetin daha az olduğuna inandıkları mesleklerde sınırlandırmış (Ecevit, 1998: 277) yani kendilerine karşı önyargılı davranmışlardır (Dökmen, 2009: 119). Bir başka deyişle aslında kadınlar toplumun kendilerine biçtiği “duygulu” ya da “duygusal” özellikleri baştan kabul etmiş ve bu duygularını kullanabilecekleri mesleklere yönelmeye öncelik vermişlerdir.

Esasında kadınlar kadar erkekler de işyerinde duygusal normlara sahiplerdir fakat kadınların duygusal durumları daha fazla incelemeye tabi tutulmaktadır. Mesela kadınlar; erkeklere özgü duyguları ifade ettiklerinde kendi cinsiyetlerine yönelik tahakküm yaşağını ihlal ettikleri için eleştirilirken kadın tipi duyguları ifade ettiklerinde de bu sefer aşırı duygusal ve duygusal kontrolden yoksun olarak yargılanmaktadırlar. Bu çelişkili durum, nihayetinde kadınların yetkinliğini ve mesleki meşruiyetini sıkıntıya sokabilmektedir. Bu yüzden kadınlar işyerindeki duygularını erkeklere nazaran daha kısıtlı ya da sınırlı yaşamak zorunda kalabilmektedirler (Smith et al., 2016). Bu duruma belirgin örneklerden biri, iş hayatında birçok sorunun evrensel çözücüsü olarak kabul edilen empati duygusudur (Smith, 2018: 78; Vucinic et al., 2020: 3). Yapılan çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha empatik olduğu ileri sürülse de dikkate alınması gereken önemli bir gerçek de kadınların cinsiyet kalıp yargıları gereği empatik görünme eğilimidir (Goleman, 2019). Yani kadınlar daha empatik davranmak istemeseler bile, öyle görünmeyi kendilerine daha uygun bulduklarından empatik davranmayı tercih edebilmektedirler. Oysa duygularını saklayan, kısıtlayan insanlardan ziyade duygularını yaşadıkları olaylara ve durumlara göre doğru zamanda ve uygun şekilde yaşayan hem mutlu hem başarılı bir hayat sürmektedirler (David, 2018).

Bu bağlamda çalışma hayatında yaşanan duygu kontrolleri, kadınların çalışma hayatında daha fazla stres duygusuyla yaşamalarına sebep olabilmektedir. Nitekim çalışanın kariyer gelişimi açısından işe ilk girdiği andan başlamak üzere kendi kişilik yapısından, işin kendisinden veya dış çevreden kaynaklanan stres merkezleri bulunmaktadır. Buna göre insanlar en çok çalışma ortamında stresle karşılaşmaktadır (Yüksel, 2014: 111). Ayrıca stres, çalışanların zihinsel sağlığına zarar vermektedir (Mackenzie and Kerr, 2013: 6). Son zamanlarda özellikle kadınların çoğunlukta olduğu hizmet sektöründeki müşteri memnuniyeti anlayışı da stresi fazlaca tetiklemektedir. Çalışanların müşteriyile insani yakınlık kurarak, onu anlaması ve onun isteklerini ondan evvel belirleyip uygun hizmet sunmak için yapmaları gereken davranışlar silsilesi olan müşteri memnuniyeti; çoğunlukla çalışanların memnuniyetsizliği ile sonuçlanmaktadır. Bu durum çalışanlar üzerinde baskı oluşturmakta, duygusal uyumsuzluk ve kendine yabancılaşma halleri görülebilmektedir (Ashforth and Humphrey, 1993). Bu çerçevede yapılan bazı çalışmalarda stresin insanların cinsiyetlerine göre farklılaşmadığını, esasında kişilik özelliklerine bağlı olduğu ileri sürülse de (Cam, 2011) bazı araştırmalar çalışan kadınların hem çalışmayan kadınlardan hem de erkeklerden daha fazla stres yaşadıklarını desteklemektedir (Miller et al., 2000: 271). Park ve arkadaşlarının (2015) yaptığı bir çalışmada kadın doktorların erkek meslektaşlarına göre daha yüksek stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Sebebi de bugünün ideal kadınlık profilinde en büyük stresin kadının iş hayatını, ev işlerini ve anneliği bir arada yürütmesinden kaynaklı olduğu ileri sürülmektedir. Keza kadınların maruz kaldığı çoklu roller, çoklu sorumluluklar, rol çatışması, vardiyalar, zaman baskısı yanında duyguların mülkiyetinin de kurumun elinde olması stresin oluşma riskini artırdığı muhakkaktır (Cam, 2011; Yüksel, 2014).

Toplumdaki cinsiyet kalıp yargılarına istinaden duygularını kontrol eden ve mantıklı olan tarafın erkekler olduğuna inanıldığından; çalışma hayatında lider olmak için gerekli olan duygularını dizginleme, mantıklı karar verme, sakin kalma yeteneklerinin de erkeklerde olduğuna dair yaygın bir inanç söz konusudur. Bu durumda kadınlar lider olduklarında ya da olmak istediklerinde yaşadıklarına ek olarak farklı bir duygusal sorunla daha karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla yetkin ve etkin olduklarını kanıtlama ihtiyacı duydukları için adeta erkeksi davranmak zorunda kalmaktadırlar. Bu yüzden işe ilk önce duygularını saklayarak başlamakta çevresine sanki duyguları yokmuş gibi göstermeye çalışmaktadır. Psikolog Brescoll (2016) lider rolündeki kadınların cinsiyetçi kalıp yargılarıyla olan mücadelesine “duygusal bir mayın tarlası” ifadesini kullanmaktadır. Brescoll bu çifte açmaz için Hillary Clinton tarafından seçim zamanı söylediği cümleyi dayanak göstermiştir. Çünkü Clinton, bir gazeteciye aslında hissettiklerini açıkça söylemek istediğini fakat dikkatli ve uyanık olmak zorunda olduğunu ifade etmiştir.

Nitekim cinsiyet klişelerinin kadınlar ve erkekler arasındaki algı farkını inceleyen çalışmalar, başarılı bir yöneticinin erkeksi kalıp algıların devam ettiğini

doğrular niteliktedir (Brenner et al,1989; Orser,1994; Tabassum and Nayak, 2021). Ayrıca araştırmalarda başarılı bir yöneticinin bağımsız, tahakküm sahibi, kendine güvenen hatta saldırgan gibi “erkeksi” özelliklerin taşınması gerektiği ön yargularıyla ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla duygu kelimesinin kendisi dahi çalışma hayatında iş süreçlerine müdahale edebilecek “kadınsı bir zayıflık” olarak görülmektedir (Orser, 1994). Üstelik Amerika’da 1975 ile 1983 yıllarını arasındaki süreçte kadın yöneticilere olan bakış açılarının ve önyargıların değişip değişmediği araştırılmış; buna göre sekiz yıl boyunca toplanan verilerin olumlu ya da olumsuz yönde değişmediği bulgulanmıştır (Dubno, 1985).

Nihayetinde iş yaşamında başarılı olmak isteyen kadınlar, diğer cinsiyet kalıp yargılarında olduğu gibi duygulara ait kalıp yargularla da ayrıca mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Bunun sonucunda kadınlar sosyal kimliklerinin değersizleşmesi sorunu ile karşı karşıya kalabilmekte ve bu çoğu zaman kadınlar açısından yıkıcı olabilmektedir (Tabassum and Nayak,2021).

## SONUÇ

Endüstrileşmeyle birlikte hemen her örgütte “duygularını işine karıştırma” söylemi yaygınlaşmıştır. Ayrıca birçok yönetici, işinde başarılı olmak isteyen personelin duygularıyla hareket etmeden mantıklı düşünmesi gerektiğini vurgulamış hatta bu konuda baskı yapmıştır. Oysa insanda duygu ve mantık iç içedir (Cooper and Sawaf, 2000). Dolayısıyla insanların mantıklı karar alabilmesi için yine duygulardan beslenmesi gerekmektedir (Greenberg and Bolger, 2001). Bu bağlamda yapılan birçok sinirbilim çalışmaları duygunun, beyinle alakalı olduğunu ispatlansa bile (Epstein, 1998; Winter, 2018; Rolls 2000; Frith, 2007) duyguların mantıksız olduğuna dair kanıksama (Baltaş, 2006; Yıldırım ve Gül, 2021) çalışma hayatında duygulardan uzak durulmasına sebep olmuştur.

Özellikle 1980 yılından sonra dünyadaki ekonomik değişimlerin etkisiyle rekabet piyasasında mevcudiyetini devam ettirmek isteyen örgütler, müşteri memnuniyeti konusuna odaklanmışlardır. Elbette müşteri işletmelerin geleceğini belirleyen önemli bir faktördür. Bununla beraber müşterilerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması da hizmet kalitesi için yadsınamaz bir tutumdur (Odabaşı, 2000). Ancak kaliteli hizmet sadece müşteri memnuniyetiyle değil, aynı zamanda örgütlerde çalışanların memnuniyeti ile de ölçülmektedir (Sözen, 2005).

Son yıllarda örgüt içinde her ne kadar duygulara önem verildiği vurgulansa da aslında burada bahsi geçen duygu, kişisel değil kurumsal bir duygudur. Yani çalışanlardan beklenen, kendi duygularını hissettiği ölçüde yaşaması değil, bu duygularını kurum politikalarının vizyon ve misyonlarıyla uyumlu hale getirmesidir. Diğer bir ifadeyle duygular, ekonomik değeri olan bir ürün haline gelmiştir (Özgen, 2010:

78). Günümüzde duygusal zekâ kavramının popüler olması ve eğitim fırsatlarının artması (Tallichet and Willits, 1986) diğer geleneksel kalıp yargularla birlikte çalışma hayatında duygunun yerinin sorgulanmasına da vesile olmuştur. Ancak duyguların işe karıştırılmaması konusundaki katı tutum hâlâ tam manasıyla kırılabilmiş değildir (Dökmen, 2009: 187). Oysa örgütlerde “yaşayan” duygusal bir hayat vardır ve bu insanlardan koparılamaz. Dolayısıyla insanlar, evlerinden işlerine giderken duygularını kapının eşliğinde bırakamazlar (Hearn and Parkin, 2007; Knights and Surman, 2008: 4). Nitekim örgütlerin en değerli sermayesi insan, insanın en değerli hazinesi de duygularıdır. Bu çifte sermayenin yani insanın ve duygunun gücü bilinip, önyargısız şekilde toplumun tüm kesimi tarafından kabul edildiğinde işletmenin hedefine giden yolda sadece daha kârlı değil aynı zamanda daha verimli adımlar da atılabilecektir.

Bu noktada günümüzde duyguların varlığının ya da yokluğunun tartışılıyor olması çok kıymetlidir. Bu beyin fırtınası her insana kendi içindeki duyguyu sorgulatırken çıkan yorumlamaların çalışma hayatına da sirayet etmesine dolayısıyla bazı toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yavaş da olsa kırılmasına imkân sağlamaktadır.

### **Yazar Katkı Oranları:**

Çalışmanın Tasarlanması: FY (%70), HG (%30)

Veri Toplanması: FY (%70), HG (%30)

Veri Analizi: FY (%70), HG (%30)

Makalenin Yazımı: FY (%70), HG (%30)

Makalenin Gönderimi ve Revizyonu: FY (%70), HG (%30)

### **KAYNAKLAR**

- Alarcon-Gonzalez, D. & McKinley, T. (1999). The adverse effects of structural adjustment on working women in Mexico. *Latin American Perspectives*, 26 (3), 103-117.
- Akdemir, F. (2020). David Hume'da ahlak-siyaset ilişkisi: Duygu temelli ahlaktan fayda temelli siyasete geçiş. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Güz (30), 451-472.
- Ahmed, S. (2004). *Duyguların kültürel politikası*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Altuntaş, E. O. (2015). Aydınlanma döneminden günümüze bilimsel bilginin temelindeki ana sorunsal: İdealizm-materyalizm tartışması ve diyalektik yöntem. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 12(47), 27-43.
- Arslantaş, H. (2021). Gözetimin insan odaklı boyutu: Gizli müşteri gözetimleri. *Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (8), 64-76.
- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-116.
- Baktemur, Z. (2019). Aydınlanma çağı filozoflarına göre kadın: Schopenhauer, Kant ve Rousseau örneği. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (18), 1-12.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal zekâ*. İstanbul: Remzi Kitapevi.



- Basım, N. & Beğenirtaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Beceren, E. (2012). *Duygusal ve sosyal zekâmız*. İstanbul: Postiga Yayınları.
- Brenner, O. C., Tomkiewicz, J. & Schein, V. E. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisited. *Academy Of Management Journal*, 32(3), 662-669.
- Brescoll, V. L. (2011). Who takes the floor and why: Gender, power, and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 56(4), 622-641.
- Brody, L. R. & Hall, J. A. (2008). Gender and emotion in context. *Handbook of Emotions*, 3, 395-408.
- Koç, B. Şanlı, A. G., & Temli, D. G. (2020). Profesyonel sürücüler ile profesyonel olmayan sürücülerin sürücü öfke düzeylerinin karşılaştırılması. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 72-82.
- Cam, E. (2011). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 8(1),1-10.
- Cevizci, A. (2002). *Aydınlanma felsefesi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (2000). *Liderlikte duygusal zekâ: Yönetimde ve organizasyonda duygusal zekâ*. Zelay Bedriye Ayman ve Banu Sancar (çev.). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Çakar, U. & Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (3), 23-48.
- Çimen, L. K. (2012). Bir faktör olarak eğitimin kadının aile içi kararlara katılımı üzerine etkisi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports and Science Education*, 1 (2), 78-90.
- David, S. (2018). *Duygusal çeviklik*. Zeliha Babayiğit (çev.), İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Delen, M. G. (2017). *Emek sürecinde son nokta duygusal emek ve tinsel emek*. İstanbul: Türkmen.
- Demirtaş Madran, A. (2008). Duygusal ve cinsel kıskançlık açısından temel cinsiyet farklılıkları: Evrimsel yaklaşım ve süregelen tartışmalar. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 19(3), 300-309.
- DePrezis, R., Sonnentag, T. L., Wadian, T. W. & Saeed, Z. (2021). Effects of emotion-related stereotype messages on young women's experience and expression of emotion. *SN Social Sciences*, 1(7), 1-13.
- Descartes, R. (2015). *Duygular ya da ruh halleri*. Çiğdem Dürüşken (çev.), İstanbul: Alfa.
- Diener, M. L. & Lucas, R. E. (2004). Adults' desires for children's emotions across 48 countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35, 525-547.
- Dökmen, Z. (2009). *Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi.
- Ecevit, Y. (1998). "Türkiye'de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi". *75 yılda kadınlar ve erkekler*. İstanbul: Türk Tarih Vakfı Yayını.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? bu ilişki nasıl çatışabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkiner (ed.). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. (s.2-29). Eşişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Epstein, S. (1998). *Constructive Thinking: The Key to Emotional Intelligence*. USA: Greenwood Publishing.
- Eraydın, A. (1992). Post-fordizm ve değişen mekânsal öncelikler. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları.
- Dubno, P. (1985). Attitudes toward women executives: A longitudinal approach. *Academy of Management Journal*, 28(1), 235-239.
- Fine, C. (2016). *Toplumsal cinsiyet yanılması*. (çev.). Kıvanç Tanrıyar, İstanbul: Sel Yayınları.
- Frith, C. D. (2007). The social brain? philosophical transactions of the royal society. *Biological Sciences*, 362(1480), 671-678.
- Fischer, A. H. & 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.
- Ghavami, N. & Peplau, L. A. (2013). An intersectional analysis of gender and ethnic stereotypes: Testing three hypotheses. *Psychology of Women Quarterly*, 37(1), 113-127.
- Giddens, . (2005). *Sosyoloji*. haz. Cemal Güzel. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Goleman, D. (2003). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2019). *İşbaşında duygusal zekâ*. Haldan Balkara (çev.), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökâl, N. (2018). İbn Sina'ya göre duygu. *Journal of Analytic Divinity*, 2(2), 105-115.
- Gökâl, N. (2019). *Duygu felsefesi*. Ankara: Atlas Yayınları.
- Gray, B. (2010). Emotional labour, gender and professional stereotypes of emotional and physical contact, and personal perspectives on the emotional labour of nursing. *Journal of Gender Studies*, 19(4), 349-360.

- 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.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı: Süreci ve sonuçları. *Kamu-İş*, 1(1), 167-184.
- Hacızade, N. (2012). *Bilişsel dilbilim açısından duyguların dili*. Konya: Çizgi Yayınları.
- Haines, E. L., Deaux, K. & Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing... Or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983-2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353-363.
- Hearn, J. & Parkin, W. (2007). "The emotionality of organization violations: gender and relations in practice". In *Gendering Emotions in Organizations: Management, Work and Organisations* (pp. 161-182). UK: Macmillan Education.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed hearth: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hume, D. (2009). *İnsan doğası üzerine bir inceleme*. Ergün Baylan (çev.). Ankara: Bilgesu Yayınları.
- Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy Of Management Review*, 24(2), 325-345.
- Hüseyinli, N. & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk bakımının kadın işgücü üzerinde etkileri ve hukuki düzenlemeler. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 16(34), 108-137.
- İlgaroğlu, M.C. (2019). *Ahlaki felsefesi açısından duygu değer ilişkisi*. İstanbul: Hiper yayın.
- Izard, C. E., Schultz, D., Fine, S. E., Youngstrom, E. & Ackerman, B. P. (2000). Temperament, cognitive ability, emotion knowledge, and adaptive social behavior. *Imagination, Cognition and Personality*, 19(4), 305-330.
- James, W. (1884). What is an emotion? *Oxford University Press*, 9(34), 188-205.
- James, N. (1989). Emotional labour: Skill and work in the social regulation of feelings. *The Sociological Review*, 37(1), 15-42.
- Karabıyık, I. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Kavuncu, N. (1987). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Türk toplumuna uyarlama çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Kazaz, A. (2019). *Duygusal zekâ ve tüketim*. İstanbul: Literatürk Yayınları.
- Keleş, E. & Çepni, S. (2006). Beyin ve öğrenme. *Journal of Turkish Science Education*, 3(2),66-82.
- Keskin, H., Akgün, A. E. & Yılmaz, S. (2016). *Örgütlerde duygusal yetenekler*. Ankara: Nobel.
- Kılıçaraslan, F. (2010). *On adımda duygusal zekâ*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kırlı, Ö. (2013). John Locke ve David Hume'un epistemolojisi ve beşeri olanın izahı. *UluslararasıYönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 99-114.
- Knights, D. & Surman, E. (2008). Addressing the gender gap in studies of emotion. *Gender, Work and Organization*, 15(1), 1-8.
- Kocaoğlu, M. (2018). Aydınlanmayı yeniden düşünmek: Horkheimer ve Adorno. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(03), 159-179.
- Koç, B. Şanlı, A. G. & Temli, D. G. (2020). Profesyonel sürücüler ile profesyonel olmayan sürücülerin sürücü öfke düzeylerinin karşılaştırılması. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 72-82.
- Koçak, R. (2002). Aleksitimi: Kuramsal çerçeve tedavi yaklaşımları ve ilgili araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 183-212.
- Konrad, S. & Hendl, C. (2005). *Duygularla güçlenmek*. Meral Taştan (çev.), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Köroğlu, V. ve Koç, M. (2017). Stratejik yönetim açısından Taylorizm prensiplerinin zamanımıza yansımaları. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-18.
- Küpers, W. & Weibler, J. (2008). Emotions in organisation: An integral perspective. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(3), 256-287.
- Mackenzie, S.H. & Kerr, J. H. (2013). Stress and emotions at work: An adventure tourism guide's experiences. *Tourism Management*, 36, 3-14.
- Manz, C. C. (2009). *Duyguları yönetmenin gücü duygusal disiplin*. Nelda Bayraktar (çev.), İstanbul: Arıtan Yayınları.
- Matthews, J. H., Whitehead, P. B., Ward, C., Kyner, M. & Crowder, T. (2020). Florence Nightingale: visionary for the role of clinical nurse specialist. *Online J Issues Nurs*, 25(2), 1-21.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: theory, findings and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Miller, K., Greyling, M., Cooper, C., Lu, L., Sparks, K. & Spector, P. E. (2000). Occupational stress and gender : A cross-cultural study. *Stress Medicine*, 16(5), 271-278.

- Lerner, H. (1999). *Öfke dansı*. Sinem Gül (çev.), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Odabaşı, Y. (2000). *Satış ve pazarlamada müşteri ilişkileri yönetimi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Orser, B. (1994). Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics: An International Perspective. *Women in Management Review*, 9(4), 11-19.
- Ovalı, S. (2014). Küresel rekabet gücü açısından Türkiye'nin konumu üzerine bir değerlendirme. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(3), 17-36.
- Özgen, İ. (2010). *Turizm işletmelerinde duygusal emek*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Park, K. H., Kim, D. H., Kim, S. K., Yi, Y. H., Jeong, J. H., Chae, Hwang, J. & Roh, H. (2015). The relationships between empathy, stress and social support among medical students. *International Journal Of Medical Education*, 6(6), 103-108.
- Pini, B. & Mayes, R. (2012). Gender emotions and fly-in fly-out work. *Australian Journal of Social Issues*, 47(1), 71-86.
- Plant, E. A., Hyde, J. S., Keltner, D. & Devine, P. G. (2000). The gender stereotyping of emotions. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 81-92.
- Rafaeli, A. & Worline, M. (2001). "Individual emotion in work organizations". *Social Science Information*, 40(1), 95-123.
- Rolls, E. T. (2000). Precis of the brain and emotion. *Behavioral And Brain Sciences*, 23(2), 177-191.
- Rosenwein, B. H. & Cristiani, R. (2019). *Duygular tarihi nedir?* Kemal Özdil (çev.), İstanbul: Isık Yayınları.
- Rumi, M. C. (1997). *Konularına göre açıklamalı Mesnevî tercümesi* (6 Cilt). Şefik Can (çev.). İstanbul: Ötügen.
- Saklı, A. R. (2013). Fordizm'den esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence imagination. *Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Selçuk, G. (2011). Fordist birikim rejimi ve kitle kültürü. *Journal of Yaşar University*, 6(24), 4130-4152.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834.
- Sheets Johnstone, M. (1999). Emotion and movement. A beginning empirical-phenomenological analysis of their relationship. *Journal of Consciousness Studies*, 6(11-12), 259-277.
- Shields, S. A. (2013). Gender and emotion: What we think we know, what we need to know, and why it matters. *Psychology of Women Quarterly*, 37(4), 423-435.
- Smith, J. S., Brescoll, V. L. & Thomas, E. L. (2016). "Constrained by emotion: women, leadership and expressing emotion" in *Handbook on well-being of working women*. (pp. 209-224). Springer, Dordrecht.
- Smith, T. W. (2018). *Duygular sözlüğü*. İstanbul: Kolektif Kitap.
- Sözen, S. (2005). Kamuda hizmet kalitesi: kolluk hizmetleri örneği. *Polis Bilimleri Dergisi*, 7(3), 1-15.
- Spinoza, B. (2021). *Duyguların gücü*. Ahmet Ceylan (çev.), Ankara: Gece Kitaplığı.
- Şenses, F. (2004). Neoliberal küreselleşme kalkınma için bir fırsat mı, engel mi? *Kalkınma ve Küreselleşme*, 1, 13-54.
- Tallichet, S. E. & Willits, F. K. (1986). "Gender-Role Attitude Change Of Young Women: Influential Factors From A Panel Study". *Social Psychology Quarterly*, 49(3), 219-227.
- Tarhan, N. (2006). *Duyguların psikolojisi ve duygusal zekâ*. İstanbul: Timaş.
- Tausch, N., Kenworthy, J. B. & Hewstone, M. (2007). The confirmability and disconfirmability of trait concepts revisited: does content matter?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 542-554.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya duyguları zekice yönetme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tran, V. (1998). The role of the emotional climate in learning organisations. *The Learning Organization*, 5(2), 99-103.
- Töremen, F. & Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1): 33-47.
- Vucinic, V., Stanimirovic, D., Gligorovic, M., Jablan, B. & Marinovic, M. (2020). Stress and empathy in teachers at general and special education schools. *International Journal of Disability Development and Education*, (1), 1-17.
- Weisinger, H. (1998). *İş yaşamında duygusal zekâ*. Nurettin Süleymangil (çev.). İstanbul: MNS.
- Winter, E. (2018). *Akıllı hissetmek duygularımız neden düşündüğümüzden daha rasyoneldir?* Peter Onur (çev). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, F. & Gül, H. (2021). Toplumsal cinsiyete duygusal bakış. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(41), 578-590.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: Durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.

## GENDER STEREOTYPES OF EMOTIONS IN WORKING LIFE

### EXTENDED ABSTRACT

Sometimes similar and sometimes different definitions have been made about emotion so far. However here is still no clear definition of emotion. Moreover, emotion is still thought to be about the heart, not the brain. Therefore, it is thought that emotional decision making is not related to the brain. Moreover, it is thought that people who make decisions under the influence of their emotions are far from the rationality. However, emotion and logic are controlled by the brain and develop together. So being logical also means being emotional. Despite all these processes, the statements similar to the expression "do not make decisions under the influence of your feelings, think logically" are still used in most organizations. It is even believed that employees who act on their emotions in their work will fail. Naturally, acceptance of emotions in working life has become more complicated due to this disdain. Although, the brain is known to be the center of emotions today, these assumptions have not changed. Therefore, in this study, the place of emotions in working life and the emotional states of both women and men in organizations will be evaluated in terms of emotional labor in the context of gender.

The importance of competition and quality has increased in working life since 1980. Therefore, companies have given importance to satisfying the customer. In this process emotions started to be examined more than ever before in the company. In fact, in this process organizations have started to control the emotions of their employees. The organizations seem to be about emotions but they valued only the emotions that benefited the company. Today prejudices about emotions have not been eliminated yet. This situation affects women significantly in working life as well as in normal life. This is particularly evident in professions and career steps. For example, it is considered natural for women to be teachers and nurses. Besides women are accepted by society as benevolent or compassionate; for example Florence Nightingale is a character known to everyone. However it is little known that she was a good writer who also worked on statistics, management and construction.

Another important point is that women themselves have adopted these "feminine feelings". For this reason women prefer jobs for their own feminine feelings. In other words, a lot of women also consider themselves as emotional. Women are also prejudiced against themselves. Another problem about emotions and women is that emotionality is seen as an obstacle for women to become leaders. Being a successful leader means acting logically. Therefore, women who want to be leaders do not talk about their feelings, and even hide their feelings. In addition, they act as if they are far from their emotions by appearing like men in workplaces. As a result,

this situation creates great stress for women in working life. In addition, women who work both at home and go out to work can be much more tired, exhausted, introvert and also sick. Therefore, they have more work and experience more stress. As a matter of fact, many studies have concluded that women are more stressed than men. As a result, the main reason for stress is both working at home and being under emotional pressure at work. The happiness and success of an individual is closely related to the ability to experience their emotions comfortably.

Today, with the popularity of the concept of emotional intelligence, the concept of emotion has begun to be investigated in detail. However, there is still a strict and negative attitude towards emotions. The basis of this situation is the acceptance of the idea that emotions belong to women and logic belongs to men. For this reason, these prejudices about emotions that have been known for many years can be destroyed not only by educating women but also by raising awareness of men.

As a result, emotions in working life go through a difficult process just like women. However, it is a fact that emotions belong to human. Therefore, perceiving emotions as a gendered phenomenon in the organization can lead to both individual and institutional problems. The fact that organizations surmise people like a business machine robot causes employees to dislike their jobs. Therefore, the motivation of the employees decreases. Furthermore, the most valuable capital of organizations is people and human's most precious treasure is also feelings. These important and invaluable capitals can get the business to gain strength only when combined in the correct way. For this reason, various trainings should be carried out continually within the organizations. All these stereotypes may be perceived as an easy or innocuous issue for today, but it is really important for future generations.

**Keywords:** *Working Life, Emotions, Women, Gender Stereotypes.*

