

Araştırma Makalesi

Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Aleksitimiye Etkileri: Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi¹

Fatma YILDIRIM

*Sorumlu Yazar, Serbest Araştırmacı,
yazan.fatmayildirim@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3585-5370*

Hasan GÜL

*Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF
hasan.gul@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3720-5451*

Öz

Çalışmanın amacı bankacıların duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağrılık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğunu araştırılmasıdır. İlaveten bu araştırmanın bir diğer gayesi bankacıların duygusal zekâ, duygusal sağrılık, toplumsal cinsiyet düzeylerinin sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Bu açıdan araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Samsun il ve ilçelerinde görev yapan 263 kadın ve 248 erkek olmak üzere toplam 511 bankacıya ulaşılmıştır. Çalışmada hata payı % 5 olarak alınmış, analizler R-Project ve IBM SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Nihayetinde araştırma içinde yeni bir model oluşturulmuş ve bankacıların duygusal zekâ seviyelerinin, toplumsal cinsiyet algılarını ve duygusal sağrılık düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular, ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aleksitimi, Çalışma Hayatı, Duygusal Zekâ, Toplumsal Cinsiyet

Jel Sınıflandırma Kodları: G21, J16, M12, M54

The Effects of Emotional Intelligence on Gender Perception and Alexithymia: Examination in Terms of Various Variables²

Abstract

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. Moreover the other aim of this research is to reveal whether the emotional intelligence, gender perceptions, and alexithymia level of the bankers differ according to sociodemographic variants. 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. 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. Consequently, in this context, a new model was established and it was found that the level of emotional intelligence of the bankers has effects on gender perception and level of alexithymia. The results obtained were discussed and comments were made on them in light of the knowledge in the literature.

Keywords: Alexithymia, Emotional Intelligence, Gender, Working Life

Jel Classification Codes: G21, J16, M12, M54

¹ Ondokuz Mayıs Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı “Duygusal Zekânın Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Duygusal Sağrılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 30.11.2022 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 24.03.2023

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Yıldırım, F. ve Gül, H. (2023). Duygusal zekânın toplumsal cinsiyet algısı ve aleksitimiye etkileri: çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 267-301. doi: 10.18074/ckuiibfd.1212772.

1. Giriş

Antik Çağ döneminden itibaren tanımlanmaya çalışılan duygular (Ellsworth, 1994; Solomon, 2008; Hacızade, 2012) oldukça 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 çağlar boyunca duyguları araştırmak ve irdelemek insan davranışına hükmetmeyi kolaylaştıran bir durum gibi algılansa da (Kılıçaraslan, 2010); Hume (2009) duyguların herhangi bir kuram veya spekülasyon tarafından baskı altına alınamayacağını hatta değiştirilemeyeceğini iddia ederek insan üzerindeki tesirinden bahsetmektedir. Nitekim Aydınlanma Dönemi ile aklın, duygudan üstün olduğu inancı perçinleşmiş (Cevizci, 2002) bu dönemde akıl, adeta Güneş'e benzetilerek her durumun, ifadenin veya olayın merkezine konulmuştur. Ancak günümüzde nörobilimsel alanda yapılan çalışmalar, sinir hücreleriyle örülmüş insan beyni ile duyguların arasında önemli bir bağ olduğunu açığa çıkarmış (Keleş ve Çepni, 2006, s. 78) ve duygunun beyinle alakalı olduğu ispatlanmıştır (Epstein, 1998; Frith, 2007, Winter, 2018). Dolayısıyla insan beyninin anatomisinde duygulara sahip olma ve duyguları düzenleme yeteneği mevcuttur (Greenberg ve Bolger, 2001). Yani duygular, akıl yürütme sürecine otomatik olarak katılmaktadır (Cooper ve Sawaf, 2000; Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2016).

Duyguların, birey ve toplum hayatındaki rolü ve önemi sorgulanmaya 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 düşünülmeyle başlamış (Fisher ve Ashkanasy, 2000) hatta çalışanların duygularını işlerine karıştırmamaları gerektiği vurgulanmıştır. Bu bağlamda 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.

1980'lerden sonra çetrefilleşen rekabet ortamı, artan pazar payı, bilginin hızlı yayılması ve teknolojik gelişmeler gibi değişkenlerin etkisiyle örgüt içindeki duygular, günümüzde yenilik ve katma değer yaratmak için kıymetli bir kaynağı temsil etmeye başlamıştır. Yani kuruluşlar, etkin ve üretken bir işleyiş sürdürmek için kendilerine fayda sağlayacak birtakım duyguları, çalışanlarına teşvik etmeye adeta mecbur kalmışlardır (Küpers ve Weibler, 2008). Böylece aidiyet, doyum, hoşgörü, iyimserlik gibi duygular önemli birer sosyal "sermaye" haline gelmiştir (Töremen ve Çankaya, 2008). Dolayısıyla duygulara duygu değil de sanki ekonomik bir değeri olan bir "ürün" veya "hizmet" gibi muamele edilmeye başlanmıştır (Özgen, 2010, s.78).

1990’lardan sonra özellikle duygusal zekâ kavramının ortaya çıkmasıyla duygulara olan katı tutum kısmen de olsa kırılmıştır (Mayer, Caruso ve Salovey, 1999; Cobb ve Mayer, 2000). Duygunun kavram olarak tek başına kullanılmasından ziyade hemen 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 verimi artırdığı kabul edilmiştir.

Çalışma hayatı içinde bankacılık sektörüne bakıldığında; önemli bir hizmet sektörü olduğu, ekonomi piyasasının önlerinde yer aldığı bilinmektedir. 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, bu çalışmanın “cinsiyet” bağlamında Türkiye ortalamasına çok yakın bir örneklem ile değerlendirilmesine olanak sağlamıştır. Yine benzer şekilde Türkiye’de yükseköğretim kurumundan mezun bankacıların oranı % 78 (TBB, 2021) iken bu araştırmaya katılan bankacılardan lisans ve önlisans mezun olanların oranı % 79,4’tür. Dolayısıyla bu araştırmada “eğitim” bağlamında da Türkiye ortalamasıyla hemen hemen aynı oranda bir hedef kitle ile çalışılmıştır.

Bu çalışmanın 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. Özellikle bankalar hem bedeni hem ruhi anlamda emek tasarrufu yüksek olan faaliyet alanlarıdır. Bu nedenle araştırmanın örneklemini banka çalışanlarından oluşmaktadır.

Neticede çalışmanın iki açıdan önemli olduğu düşünülmektedir. Birincisi bu çalışma, teorik açıdan önemlidir. Nitekim duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve duygusal sağırlık değişkenlerin üçünün bir arada yapısal bir modele dâhil edildiği başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İkincisi ise aleksitimi kavramını, ulusal alanyazında ve işletme alanında yalnızca bankacılar özelinde inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Keza yerli veya yabancı alanyazın incelendiğinde aleksitimi hakkındaki çalışmaların daha çok çocuklar (Köse, 2019), ergenler (Taş ve Güneş, 2019), üniversite öğrencileri (Rad, Zargar ve Honarmand, 2014; Ergün, 2015; Gençiri, 2020), sağlık personeli (Aksoy ve Çoban, 2017; Zhang, Bai, Bian ve Wang, 2021) gibi örneklerle yapıldığı görülmüştür.

2. Literatür Araştırması

2.1. Duygusal Zekâ

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 ve 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 yayımladıkları "Duygusal Zekâ" başlıklı makalelerinde açıkça duygusal zekânın tanımını yapmış, kavramın bilimsel bir teori olarak literatüre geçmesini sağlamışlardır (Bastian, Burns ve Nettelbeck, 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 ve 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 ve 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 (Goleman, 2003; Goleman, 2007). Cooper ve Sawaf (2000) ise duygusal zekâyı, insanların duyguların gücünü kullanarak her şeyi hızlı algılama ve kullanma yeteneği olarak tanımlamışlardır. Bu bağlamda 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 (Weisinger, 1998, s. 10). Nitekim çalışma hayatında duygusal zekâ hususunda bir örgüt içinde duygular ne kadar zenginse, duygusal zekânın da o kadar yüksek olduğu kabul edilmektedir (Demir, 2010, s. 200; Jorfi, Yaccob, Shah ve Rezaian, 2012).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Çalışma Hayatı

Toplumsal cinsiyet, cinsiyetin zıttı değil; kadın ve erkeğin ayrımlaşarak toplumsallaştırılmasıdır (Dökmen, 2009; Berktaş, 2009; Walby, 2011; Ecevit, 2011). Diğer bir ifadeyle 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, s. 11). Bununla beraber “algı” kelimesi irdelendiğinde anlam olarak, bir insanın duyu organları aracılığıyla taşınan duysal verileri örgütleyip zihinsel olarak yorumlaması anlamındadır ki bu bir öğrenme yöntemidir. Yani bireye biyolojik yollarla değil kuşaktan kuşağa kültürel ve sembolik bilgilerle aktarılmaktadır (Butler ve Markman, 2012). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet algısı; toplumsal yapının açıklanması, irdelenmesi, sorgulanması ve hatta dönüştürülmesi için kullanılan genel bir kavramdır (Lot, 1997). Nihayetinde kültürü etkileyen her faktör toplumsal cinsiyet algısından da etkilenmektedir (Gölgeli, 2020). 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. Fine’a (2016) göre çocuklar, ebeveynleri ve toplum tarafından yarı yarıya değiştirilmiş bir dünyaya gözlerini açmakta ve kadınlar da zamanla eşitsizliklerin çoğuna kendiliğinden razı olmaktadır (Bauman, 1999; Türk, 2007). Nitekim günümüzde kadınların çalışma hayatına katılımı artmaya başlasa da (Tallichet ve Willits, 1986), kadınların eğitim düzeyleri erkeklerinkine yaklaşırsa da (Ecevit, 1998), kariyer güdeleri ve mesleki bağlılıkları artsa da, çalıştıkları sektörler genişlese de piyasadaki ikincil konumları değişmemektedir. Örneğin 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).

Her sektörde olduğu gibi “bankacılık” sektöründe de kadınların işgücüne katılması 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) görülmektedir (TBB, 2021). Sektörde kadınların istihdam oranı yüksek olmasına rağmen kariyer fırsatları ve üst düzey yönetici sayısının oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Bunun sebepleri arasında kadınların toplumsal rollerinin erkeklere oranla daha belirleyici olması ve kadınların yaşanan olumsuzlukları normal kabul etmesidir (Karataş, 2013).

2.3. Duygusal Sağırlık (Aleksitimi)

Aleksitimi terimi Yunanca’dan türetilmiş olup “duygular için kelime yokluğu” anlamına gelmektedir. Birçok araştırmacı psikosomatik bozukluklara sahip

hastalarla yaptıkları çalışmalarında aleksitimi kavramına ilişkin birtakım özelliklerin farkına varıp inceleseler de (Hoppe, 1977; Taylor, Bagby ve Parker, 1997; Taylor, 2000) aleksitimi kavram olarak ilk kez 1972’de Sifneos tarafından kullanılmıştır. 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 bağlı olduğu araştırılmaya başlanmıştır. Aleksitimi Türkçe’ye “duygular için söz yokluğu”, “duygular için söz yitimi”, “duygulara karşı dilsiz olma”, “duygulara karşı sağır olma” ve “duygusal sağırlık” şeklinde çevrilmiştir (Koçak, 2002, s. 186).

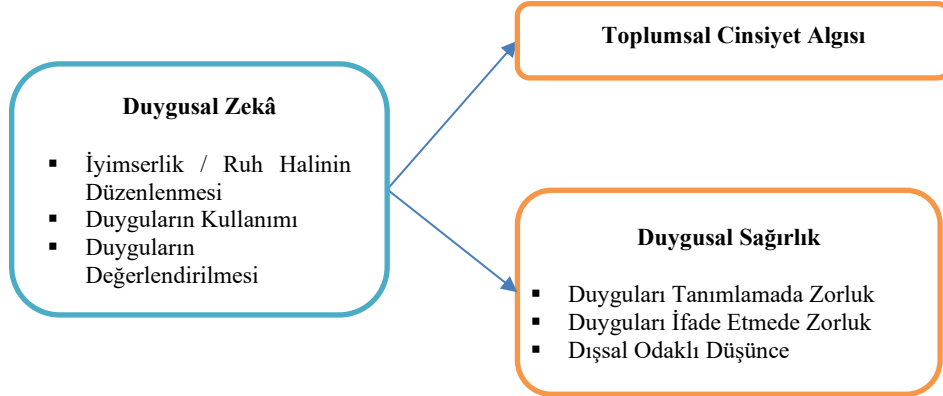
Türkiye’de aleksitimi kavramının literatüre girmesini sağlayan ise Dereboy (1990) olmuştur. Duygu teorisyenlerinin çoğu, aleksitimik bireylerin duyguları değerlendirmede ve söze dökmede zorluk yaşadıklarını (Salovey ve Mayer, 1990) kabul ederek aleksitiminin de duyguları tanımada ve tanımlamada zorluk çeken insanları açıklayan bir kişilik özelliği olduğu konusunda mutabık kalmışlardır (Taylor vd.,1997).

Daha sonra yapılan bazı çalışmalarda bireylerin yaşadıkları travma sonrası aleksitimi seviyesinde artış olabileceğinden, aleksitiminin psikolojik açıdan önemine dikkat çekilmiştir (Fukunishi vd., 1996). Örneğin Lesser (1985, s. 690) aleksitiminin fiziksel semptomlarla ilişkili olmakla birlikte, ağır travma gözlemlendiğini ileri sürmüştür. Dolayısıyla aleksitiminin, zamanla her popülasyonda görülebileceği (Koçak, 2002) ve birçok tıbbi, psikiyatrik hastalığa da eşlik edebileceği fark edilmiştir (Sifneos, Apfel-Savitz ve Frankel, 1977).

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Literatüre özgün bilgiler kazandırmak noktasından hareketle araştırmaya yön vermek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve kurulan hipotezler hakkında doğru bilgiler elde edebilmek amacıyla teorik bir model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Çalışmada banka çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin aleksitimik seviyelerini ve toplumsal cinsiyet algılarını “etkileyeceği” öngörüsünden hareket edilmiş, araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Ayrıca araştırmada üç ana değişkene bağlı olarak toplam 5 temel hipotez kurulmuştur:

H₁:Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin, duygularını kullanabilmelerinin ve duygularını değerlendirebilmelerinin toplumsal cinsiyet algıları üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₂:Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin, duygularını kullanabilmelerinin ve duygularını değerlendirebilmelerinin duygusal sağırlık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

H₃:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3g}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{3h}:Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H4:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H4a:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H4b:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H4c:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H4d:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H4e:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H4f:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H4g:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H4h:Çalışanların toplumsal cinsiyet algıları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

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

H5a:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri çalışılan banka yapısına göre farklılık göstermektedir.

H5b:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H5c:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri yönetim pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H5d:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H5e:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H5f:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H5g:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

H5h:Çalışanların duygusal sağrlık seviyeleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021 yılında Samsun il ve ilçelerinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarının kadın-erkek tüm çalışanları oluşturmaktadır. Samsun il ve ilçelerinde mevduat, kalkınma ve yatırım banka sayısı 17, şube sayısı 132'dir. Ayrıca Türkiye Bankalar Birliği 2021 verilerine göre Samsun'da toplam 2523 banka çalışanı bulunmaktadır (TBB, 2021). Dolayısıyla çalışma %95 güven

aralığında yapılmış, $\alpha = 0,05$ ve yanılma payı (d) = ± 4 olmak üzere $n = 485$ olarak tespit edilmiştir. Söz konusu evren üzerinde araştırma yapabilmek amacıyla öncelikle Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (12/12/2020 tarih 2020/23 sayılı) etik onayı alınmıştır.

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 yaklaşık 5 ayda tamamlanmıştır.

Neticede araştırma grubu (örneklemi) 263 kadın (% 51,5) ve 248 erkek (% 48,5) olmak üzere toplam 511 bankacıdan oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle katılımcılara Sosyodemografik Bilgi Formu yöneltilmiştir. Bu formula katılımcıların çalıştıkları kurumların yapısı, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları, eğitim düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir. Akabinde katılımcılara Austin, Saklofske, Huang ve McKenney (2004) tarafından yeniden düzenlenen Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ), Bagby, Parker ve Taylor (1994) tarafından geliştirilen Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20) ve Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) ölçekleri yöneltilmiştir. Ölçeklerde toplam 73 ifade bulunmaktadır. Çalışmaya katılan bankacılar toplam 81 soruya yanıt vermiştir.

3.3.1. 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, Tok ve Saltukoğlu tarafından yapılmıştır. 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*

alt boyutu 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ikinci alt boyutu olan *Duyguların Kullanımı* 6 ifadeden, son boyutu olan *Duyguların Değerlendirilmesi* ise 10 ifadeden oluşmaktadır.

3.3.2. Toronto Aleksitimi Ölçeği (TAÖ-20)

Ölçeğin ilk formu Taylor, Ryan ve Bagby tarafından 1985 yılında 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. Ölçeğin ters yönlü (reverse) maddeleri 4, 5, 10, 18 ve 19'dur. Söz konusu ölçek Güleç, Köse, Çitak, Evren, Borckardt ve Sayar (2009) tarafından 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 sınırdaki aleksitimik, 61 ve üzerinde puan alan kişiler ise aleksitimik olarak kabul edilmektedir. Ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır. *Duyguları Tanımlamada Zorluk* boyutunu ölçmeyi amaçlayan 1, 3, 6, 7, 9, 13, 14 olmak üzere toplam 7 madde bulunmaktadır. *Duyguları İfade Etmede Zorluk* alt boyutunu ölçmeyi amaçlayan 2, 4, 11, 12, 17 olmak üzere toplam 5 madde bulunmaktadır. *Dışsal Odaklı Düşünce* alt boyutu ise 5, 8, 10, 15, 16, 18, 19, 20 olmak üzere toplam 8 madde ile ölçülmektedir.

3.3.3. Toplumsal Cinsiyet Algı Ölçeği

Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen 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 bu ölçeğin maddeleri, 10'u olumlu, 15'i olumsuz olarak yazılmıştır. 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.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada analizlere başlamadan önce öncelikle veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik normallik testi yapılmış buna göre hangi analizlerin yapılması gerektiği belirlenmiştir. Bu bağlamda mevcut çalışmada 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 ileri sürülebilmekte (Tabachnick ve Fidell, 2013; Erbay ve Beydoğan, 2017; Akdoğan ve Uşun, 2017) hatta -2.00 ile +2,00 arasında olmasını bile normal dağılım olarak kabul edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2020).

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet algısı, duygusal sağırılık, duygusal zekâ ve alt boyutlarının hiçbirinin çarpıklık ve basıklık değerleri -1.5 ile +1.5 sınırlarının dışında olmadığından kullanılan veri setinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca analiz aşamasında duygusal zekâ, duygusal sağırılık ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeklerinin genel ve alt boyut ortalama skor puanları alınmış ve analizler bu skor puanları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Normallik testi özet tablosu

	Ortalama	SS	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	3,8305	0,66138	0,437	-1,328	1,283
Duyguların Kullanımı	3,4329	0,61012	0,372	-0,451	0,249
Duyguların Değerlendirilmesi	3,8002	0,64568	0,417	-0,462	0,113
Duygusal Zekâ	3,7363	0,4821	0,232	-0,413	-0,33
Duyguları Tanımlamada Zorluk	2,0165	0,66773	0,446	0,456	-0,339
Duyguları İfade Etmede Zorluk	2,2337	0,64044	0,41	0,233	0,273
Dışsal Odaklı Düşünce	2,9421	0,53307	0,284	0,011	0,699
Duygusal Sağırılık	2,3526	0,45169	0,204	0,043	-0,343
Toplumsal Cinsiyet Algısı	4,0251	0,67334	0,453	-0,671	-0,094

Tablo 1’de normallik testlerinin özet tablosu verilmiş olup değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir.

4. Bulgular

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında toplam 511 banka çalışanının yanıtları kullanılmış olup örneklem grubunun demografik değişkenleri kapsamında istatistiksel dağılımına

bakılmıştır. Katılımcıların demografik bulgularına yönelik frekans analizi sonuçlarına göre katılımcıların;

- % 42,1'i kamu, % 57,9'u özel banka çalışanıdır.
- % 48,50'si erkek, % 51,50'si ise kadındır.
- % 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.
- % 9,4'ü lise, % 7,4'ü önlisans, % 72'si lisans ve % 11,2'si ise lisansüstü eğitime sahiptir.
- % 41,9'unun bir idari görevi bulunurken % 58,1'inin herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır.
- % 8'inin 0-5 yıl, % 25,4'ünün 6-10 yıl, % 37,2'sinin 10-15 yıl ve % 29,4'ünün ise 16 yıl ve üzeri bir mesleki deneyime sahip oldukları anlaşılmaktadır.
- % 19,4'ü bekâr, % 80,6'sı evlidir.
- % 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.

4.2. Faktör Analizleri

Çalışma için daha önceden güvenilirlik-geçerlilik çalışması yapılmış olan ölçeklerin açılımlayıcı 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, $p < 0,05$).

Duygusal zekâ (DZ) ve duygusal zekânın alt boyutları olan iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi (İRHD), duyguların kullanımı (DK) ve duyguların değerlendirilmesine (DD) faktör analizi uygulanmıştır. İlaveten 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). Nihayetinde toplamda 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.

4.3. Güvenirlilik Analizleri

Çalışmada ölçeklerin güvenirliliğinin ölçülmesinde literatürde en çok kullanılan güvenirlilik yöntemlerinden biri olan Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. 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, s. 784).

Bu bağlamda Duygusal Zekâ Ölçeği'nin güvenirliliği 0,768; Duygusal Sağırlık Ölçeği'nin güvenirliliği 0,729 ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nin güvenirliliği ise 0,918 olarak bulunmuştur. Netice itibariyle Duygusal Zekâ ve Duygusal Sağırlık Ölçeklerinin oldukça güvenilir; Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'nin ise yüksek güvenirlilik değerlerine sahip olduğu bulgulanmıştır.

4.4. Fark Analizleri

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 parametrik testlerden olan Anova testi kullanılmıştır. Daha sonra karşılaştırmada çıkan farklar post hoc testi ile incelenmiştir. Fark analizleri bağlamında öncelikle katılımcıların, çalıştıkları kurumların özel ya da kamu olup olmadığı, mesleki deneyim süreleri, yönetici olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, varsa çocuk sayıları ve eğitim düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir. Nitekim katılımcıların, araştırmada kullanılan değişkenlere verdikleri cevaplara göre şekillenen ortalama, standart sapma ve standart hata ortalamalarından oluşan tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Kısaca bulgular şu şekilde sıralanabilir:

“**Banka yapısı**” duygusal zekâya ($F=3,231$; $p=0,073$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=0,578$; $p=0,447$) ve duygusal sağırlığa ($F=0,169$; $p=0,673$) etki etmemektedir. Dolayısıyla **H_{3a}**, **H_{4a}**, **H_{5a}** hipotezleri reddedilmiştir.

“**Mesleki tecrübe**” duygusal zekâya ($F=1,884$; $p=0,131$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=,941$; $p=0,421$) ve duygusal sağırlık ($F=1,079$; $p=0,358$) düzeyine etki etmemektedir. Bu bağlamda **H_{3b}**, **H_{4b}**, **H_{5b}** hipotezleri reddedilmiştir.

“**Yönetici olup olmamak**” duygusal zekâya ($F=2,021$; $p=0,156$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=0,270$; $p=0,604$) ve duygusal sağırlık düzeyine ($F=0,012$; $p=0,914$) etki etmemektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda H_{3c} , H_{4c} , H_{5c} hipotezleri reddedilmiştir.

“**Cinsiyet**” duygusal zekâya ($F=8,777$; $p=0,003$) ve toplumsal cinsiyet algısına ($F=29,619$; $p<0,001$) etki etmekte, duygusal sağırlığa kısmen etki etmektedir. Duygusal zekânın anlamlılık değeri $0,003$ 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 kadınların duygusal zekâ (Ort.= $3,8267$) puanlarının, erkeklere (Ort.= $3,6405$) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu ($t=4,443$; $p=0,003$) bulgulanmıştır. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının anlamlılık değeri $,000$ 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 (Ort.= $4,2902$), erkeklerin toplumsal cinsiyet algısından (Ort.= $3,7440$) yüksektir. Duygusal Sağırlık Ölçeği'nin duyguları ifade etmede zorluk alt boyutu puanlarının çalışanın cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,183$; $p=0,023$). Bu bağlamda erkek çalışanlar (Ort.= $2,2984$) kadınlara (Ort.= $2,1726$) oranla duygularını ifade etmede daha çok zorlanırken kadınlar erkeklere oranla duygularını daha rahat ifade etmektedirler. Bu bulgular doğrultusunda H_{3a} ve H_{4a} kabul H_{5a} kısmen kabul edilmiştir.

“**Yaş**” duygusal zekâ düzeyine ($F=2,741$; $p=0,043$) etki ederken; toplumsal cinsiyet algısına ($F=,045$; $p=0,987$) ve duygusal sağırlık ($F=1,720$; $p=0,162$) seviyesine etki etmemektedir. Bu bağlamda H_{3e} kabul edilirken H_{4e} ve H_{5e} reddedilmiştir.

“**Evli ya da bekâr olmak**” duygusal zekâya ($F=2,722$; $P=0,100$), toplumsal cinsiyet algısına ($F=,000$; $P=0,984$) ve duygusal sağırlığa ($F=0,017$; $P=0,896$) etki etmemektedir. H_{3f} , H_{4f} , H_{5f} hipotezleri reddedilmiştir

“**Çocuk sahibi olup olmamak**” duygusal zekâya ($F=1,748$; $p=,156$) etki etmezken; toplumsal cinsiyet algısını ($F=3,480$; $p=0,016$) ve duygusal sağırlığı ($F=2,806$; $p=0,039$) etkilemektedir. H_{3g} reddedilmiş H_{4g} , H_{5g} kabul edilmiştir.

“**Eğitim**” duygusal zekâ düzeyine ($F=3,897$; $p=0,009$) ve toplumsal cinsiyet algısına ($F=5,450$; $p=0,001$) etki ederken; duygusal sağırlık seviyesine ($F=2,177$; $p=0,090$) etki etmemektedir. Bu bağlamda H_{3h} ve H_{4h} kabul edilmiş H_{5h} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2. Fark analizleri özet kabul / ret durumu

Faktörler	Duygusal Zekâ	Toplumsal Cinsiyet	Duygusal Sağırlık
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 2’de araştırmaya katılanların fark analiz özet tablosu yer almaktadır. Çalışmada “demografik faktörler” bağlamında toplam 24 hipotez kurulmuş olup bunlardan 16 hipotez reddedilmiş, 7 hipotez kabul edilmiş, 1 hipotez de kısmen kabul edilmiştir. Özetle modeldeki bağımsız ve bağımlı değişkenler üzerinde 8 faktörden 4 tanesi farklılık meydana getirebilmektedir. Bunlar cinsiyet, yaş, çocuk ve eğitimidir.

4.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemeye yarayan yöntemdir (Pallant, 2002). Tablo 3’te araştırma bağlamında hesaplanan korelasyon analizi tablosu gösterilmiştir. Neticede duygusal zekâ ve alt değişkenleri, duygusal sağırlık ve alt değişkenleri ile toplumsal cinsiyet algısını temsil eden ölçeklerin hesaplanan Pearson korelasyon katsayılarına istinaden değişkenler grubu arasında düşük, orta, yüksek seviyede, pozitif/negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 3. Korelasyon analizi

Değişkenler	1	2	3
1. Duygusal Zekâ	1		
2. Duygusal Sağırlık	-0,445**	1	
3. Toplumsal Cinsiyet Algısı	0,419**	-0,272**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir.

- Duygusal zekâ ile duygusal sağırlık arasında orta düzeyde ve negatif % 44,5’lik anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur ($r = -0,445$; $p < 0,01$).
- Duygusal zekâ ile toplumsal cinsiyet algısı arasında orta düzeyde ve aynı yönde % 41,9’luk anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,419$; $p < 0,01$).

- Duygusal sağırılık ile toplumsal cinsiyet algısı arasında zayıf düzeyde ve ters yönde % 27,2 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,272$; $p < 0,01$).

4.6. Regresyon Analizleri

Çalışmada duygusal zekâ ile ilgili değişkenlerin çalışanların toplumsal cinsiyet algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla birinci regresyon modeli kurulmuştur. Buna göre tablo 4'te F değeri 36,193 olup modelin anlamlılığını göstermektedir. R^2 değeri ise (belirlilik veya tanımlayıcılık katsayısı) bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür. Tabloya göre R^2 değeri 0,176'dır. 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. Tabloda yer alan p (P) değeri bağımsız değişkenlerin sıfırdan farklı bir değer alıp almadığını yani bağımlı değişken üzerinde etkisinin (artı veya eksi yönde) anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda 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 P değerleri 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. Bu bağlamda kurulan modelin anlamlı olduğu ve H_1 hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Tablo 4. **Duygusal zekânın toplumsal cinsiyet algısı üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi**

Model-1	Standartlanmamış		Standartlanmış	t	p	VIF
	Katsayılar		Katsayılar			
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	1,825	0,216		8,465**	<0,001	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	0,262	0,044	0,258	6,023**	<0,001	1,128
Duyguların Kullanımı	0,142	0,048	0,128	2,921*	0,004	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	0,187	0,047	0,179	3,941**	<0,001	1,270
R^2			0,176			
F			36,193			

Bağımlı Değişken: Toplumsal Cinsiyet Algısı (TCA)

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

Araştırma modeli kapsamında duygusal zekâ ile ilgili alt değişkenlerin çalışanların duygusal sağlıkları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ikinci regresyon modeli kurulmuş, bu model Tablo 5’te gösterilmiştir. İlgili tabloda duygusal zekâ alt boyutlarının duygusal sağrlık üzerindeki etkileri ile ilgili çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5’teki F değeri 55,423 olup modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Modelde R² değeri ise 247 olarak belirlenmiştir. Bu bulguya göre modeldeki duygusal zekâ ile ilgili bağımsız değişkenlerin tamamı duygusal sağrlığın % 24.7’sini açıklayabilmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenlerin P değerleri sırasıyla iyimserlik / ruh halinin düzenlenmesi için, 0,001; duyguların kullanımı için, 0,031 ve duyguların değerlendirilmesi için, <0,001 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5. Duygusal zekânın duygusal sağrlık üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi

Model-2 Bağımsız Değişkenler	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	p	VIF
	B	Std. Hata	Beta			
Sabit Katsayı	3,828	0,138		27,685**	<0,001	
İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi	-0,096	0,028	-0,141	-3,448**	0,001	1,128
Duyguların Kullanımı	0,022	0,031	0,029	0,701	0,031	1,187
Duyguların Değerlendirilmesi	-0,311	0,030	-0,444	10,232**	<0,001	1,270
R ²			0,247			
F			55,423			

Bağımlı Değişken: Duygusal Sağrlık (DS)

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

Söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değerleri (β) ise iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi için -0,141; duyguların kullanımı için, 0,029 ve duyguların değerlendirilmesi için -0,444’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 sağrlığı anlamlı olarak etkilerken duyguların kullanımı modele bir katkı sağlamamaktadır. Dolayısıyla “Çalışanların iyimserlik/ruh halini düzenlemelerinin, duygularını kullanabilmelerinin ve duygularını değerlendirebilmelerinin duygusal

sağırılık seviyeleri üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” şeklindeki H_2 hipotezinin kısmen kabul edildiği anlaşılmaktadır.

5. Sonuç ve Tartışma

Günümüzde bankalar, gerek dünyada gerek Türkiye’de finansal sektörün çoğunluğunu oluşturduğundan ekonomik hayatın da en önemli aktörlerinden biridir. 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 sağırılık düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığı, etkisi varsa ne yönde ve hangi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İlâveten bankacıların duygusal zekâ seviyesi, toplumsal cinsiyet algısı ve duygusal sağırılık seviyelerinin; hangi sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle demografik bilgiler sırasıyla irdelendiğinde 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; çoğunlukla duygusal zekâ düzeylerinin, liderlikle önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. 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, Young ve Dulewicz (2005), Erkuş ve Günlü (2008), Doğan ve Şahin (2009) yaptıkları çalışmalarda duygusal zekâ ve boyutlarıyla dönüşümcü liderlik boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulgulamışlardır.

Nitekim bu araştırmada 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. Keza banka yöneticileri, şube içinde aldıkları kararlarda her daim kendilerine has bir strateji uygulayamamaktadır. Bu sonucun ikinci sebebinin ise; şube yöneticilerinin, yönetici olmayanlarla birlikte ve benzer koşullarda çalışıp yakın sorunlarla uğraşmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada “cinsiyet faktörünün”, duygusal zekâ ölçeğinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ve kadın bankacıların duygusal zekâ seviyeleri, erkek bankacılardan

anlamli olarak yu'ksek oldu'gu bulgulanmıştır. İsmen (2004), Meshkat ve Nejati (2017) gibi araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyetin duygusal zekâ d'zeyinde herhangi bir fark yaratmadı'ğı; hatta Ahmad, Bangash ve Khan (2009) Pakistan'da 160 kişiyle yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara kıyasla daha yu'ksek duygusal zekâya sahip oldu'gu sonucuna varsalar da literat'rdaki diğer araştırmalarda 'rne'ğin Mayer ve Geher'in (1996), Bastian ve arkadaşları (2005), Extremera, Berrocal ve Salovey (2006), Erdo'đdu (2008), Fernandez-Berrocal, Cabello, Castillo ve Extremera (2012), Musonda (2017) ıkan sonuçların bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte oldu'gu g'ru'lmektedir. Benzer şekilde Rahim ve Malik (2010) Pakistan'da 144'ü erkek, 52'si kadın olmak 'zere toplam 196 bankacı ile yaptıkları çalışmada, kadınların erkek meslektaşlarına g'ore duygusal olarak daha zeki oldu'gu sonucuna ulaşmışlardır. Bu ba'ğlamda duygusal zekâ seviyesi, cinsiyete g'ore farklılık g'ostermektedir hipotezi do'ğrulanmıştır. Nitekim bu çalışmada ve yapılan diğer çalışmalarda kadınların erkeklerden duygusal açıdan daha zeki olmasının temelinde; erkeklerin ve kadınların duygularını kullanma, de'ğerlendirme hususunda geleneksel toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının etkisinde kalarak 'z kontrol mekanizmalarını bu y'nde kullanmalarıyla alakalı olabilece'ği d'uşun'lmektedir.

İlaveten bu çalışmada "cinsiyet fakt'ru" duygusal zekâda oldu'gu gibi toplumsal cinsiyet algısında da anlamli bir farklılık g'ostermektedir. Bu ba'ğlamda bakıldı'ğında kadın bankacıların, toplumsal cinsiyet algıları da erkek bankacılardan anlamli olarak "oldukça" yu'ksek bulgulanmıştır. Nitekim alışma verilerine istinaden kadınların, erkeklere g'ore toplumsal cinsiyet algılarının daha eşitlikçi d'zeyde oldu'gu ileri s'ur'lebilmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet algısının, kadınlarda daha yu'ksek olması kadınların, cinsiyetler arasında algısal d'zeyde daha az ayrımcılık g'ozetti'ği manasına da gelmektedir. Bir diğer deyişle erkeklerin toplumsal cinsiyet algısının kadınlardan daha d'uşuk seviyede oldu'gu bulgulanmıştır. Bu durum erkeklerin, kadınlara oranla toplumsal cinsiyeti kalıp yargıları konusunda daha az destekleyici oldu'gu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç sadece toplumsal d'zeyde de'ğil aynı zamanda kurumsal yapı içinde de birtakım 'rg'utsel eşitsizliklere de sebebiyet verebilmektedir. 'rne'ğin cinsiyet algılarının farklı olması, kadınların banka içinde 'st d'zey pozisyonlara y'ukselişini etkileyebilmektedir. 'zellikle kadınların duyguyu erkeklerin akli temsil etti'ği şeklindeki kalıp yargılar y'z'nden (Lloyd, 1993; Maral, 2018) kadınların mantıktan dolayısıyla iyi y'neticilik yapmaktan uzak oldu'gu fikri kabul g'ormektedir. Nitekim G'uler (2020) T'urkiye'de bankalarda kadın çalışanların erkek çalışanlardan fazla oldu'gu halde kadın 'st d'zey y'netici sayısının kamu bankalarında hiç olmadığını ve toplam bankalar arasında ise sadece % 18 oranında 'st d'zey kadın bankacı oldu'ğunu bulgulanmıştır.

Dolayısıyla çalışmada bankacılarda toplumsal cinsiyet algıları, cinsiyete g'ore farklılık g'ostermektedir hipotezi do'ğrulanmıştır. Fakat bu çalışmadan çıkan esas 'nemli sonuç, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyetler ba'ğlamında algısal farklılaşmanın g'un'umuzde hâla var oldu'gu sorunsalıdır. Nitekim Maral (2018)

tarihsel süreç ve algısal düzlem içinde, bir eşitlikten bahsederken bile kadınların erkeklere kıyas edildiğinden yakınmaktadır.

Bu çalışmada “cinsiyetler” bağlamındaki diğer bir bulgu da katılımcıların; duygusal sağırlık (aleksitimi) düzeylerinin, duyguları ifade etmede zorluk alt boyutu açısından cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğidir. 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, Saarijarvi, Aarela ve Toikka (1999) Finlandiya’da 1285 katılımcıyla yaptıkları çalışmada belirgin bir cinsiyet farkı olduğunu, erkeklerin kadınlardan neredeyse iki kat daha aleksitimik olduğunu bulgulamışlardır. 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.

Bu çalışmada katılımcıların “yaşlarının” artmasının, duygusal zekâ düzeylerinde olumlu düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Buna göre 30-39 yaş grubundaki çalışanların duygusal zekâlarının 18-29 yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın sonucu ilerleyen yaşın, duygusal zekâda ve duyguları değerlendirmede önemli olduğunu göstermektedir. Nitekim Goleman’a (2003) göre duygusal zekâ geliştirilebilir bir faktördür ve yaşam boyu gelişmeye devam edebilmektedir. Kabul edilen yaygın toplumsal inanışa göre duyguların farkında olmak aslında hayatın aşamaları üzerinde düşünce sahibi olmaktır. Aslında bu düşünce sahipliği, aslında bir çeşit duygusal farkındalıktır (Koole, 2009; Turliuc ve Bujor, 2013).

Çalışmadan çıkan bir diğer sonuç ise; bankacıların yaşlarının, toplumsal cinsiyet algılarını etkilemediğidir. Diğer bir deyişle katılımcıların yaşların artması, toplumsal cinsiyet algılarında herhangi bir artışa sebep olmamaktadır. 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.

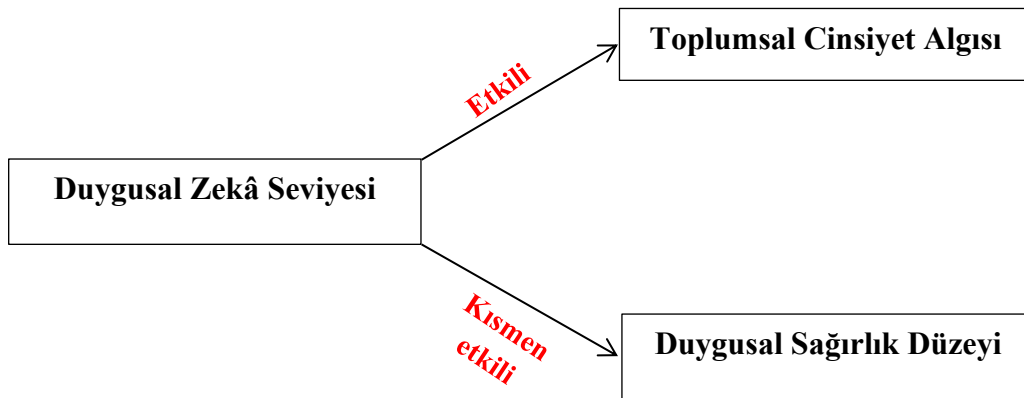
Çalışmada “çocuk faktörü” katılımcıların duygusal sağırlık düzeyinde ve duygusal sağırlığın alt boyutu olan duyguları tanımlamada zorluk üzerinde bir etken olarak bulgulanmıştır. Bu noktada duygusal sağırlığın çocuk sayısına göre farklılık göstermesi benzer şekilde çocuk sahibi olmayan grup ile 1 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,14324; P: ,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; P: ,010) ve çocuk sahibi olmayan grup ile 2 çocuğu olan grup arasındaki farklılıktan (ortalama fark: -,23933; P: ,015) kaynaklandığı görülmüştür. Dolayısıyla çocuğu olmayan katılımcıların; 1 ve 2 çocuğu olanlara göre duygularını tanımlamada zorluk yaşarken, 1 veya 2 çocuğu olanların da duygularını daha kolay tanımladığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla bu netice; çocuk faktörünün, bireyleri duygularını tanıma manasında istemli veya istemsiz içsel bir yolculuğa çıkardığını göstermektedir. Çünkü idari pozisyon, mesleki deneyim, yaş ve hatta eğitimin dahi etkilemediği aleksitiminin çocuk sahibi olma değişkeninden etkilenmesi, irdelenmesi gereken önemli bir konu olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmada “çocuk faktörünün” etkili olduğu bir diğer konu da toplumsal cinsiyet algısıdır. Nitekim 1 çocuğu olan gruptaki çalışanların 3 ve üzerinde çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek toplumsal cinsiyet algısına sahip oldukları saptanmıştır. Dolayısıyla bu sonuçlar çocuk sayısı arttıkça toplumsal cinsiyet rollerinin daha geleneksel algılandığına dair bilgi sunsa da, yine de bu araştırmada katılımcıların sadece % 5,5’inin 3 ve daha fazla çocuğu bulunduğundan; farklı sonuçlar çıkarmak için değişik alanlarda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmadan çıkan bir diğer sonuç ise; “eğitim faktörünün” banka çalışanlarının duygusal zekâ seviyeleri ve toplumsal cinsiyet algıları üzerinde etkili olurken duygusal sağırılık düzeylerinde etkili olmadığıdır. Böylece duygusal zekânın ve toplumsal cinsiyet algısının eğitim ile pozitif anlamda geliştirilebileceği öngörülmektedir.

Çalışmadaki değişkenlerin, katılımcıların demografik özellikleri bağlamında irdelenmesinin ardından araştırma modeli kapsamında ilgili değişkenlerin etkisel yönü Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırma modelinin etkisel şeması

Çalışma bulgularına göre duygusal zekânın, toplumsal cinsiyet algısında pozitif ve anlamlı düzeyde etkili olduğu görülmüştür. 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. Bu, beklenen bir sonuçtur. Zira duygusal olarak zeki olmak, öncelikle bireylerin sadece kendi hayatlarını değil başkalarının hayatlarını da düşünebilme yeteneğine sahip olma yeteneği ile ilgilidir. 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, Erus ve Büyükcebeci, 2017). Böylece çevresindeki kimse fark etmese bile toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının farkına varabilmekte ve algısını bilinç düzeyinde farklı yönler çevirebilmektedir.

Bu çalışmada duygusal zekânın duygusal sağrlık düzeyi üzerinde negatif ve anlamlı düzeyde kısmen etkili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla model kapsamında banka çalışanlarının duygusal zekâ seviyesi yükseldikçe duygusal sağrlık düzeyi düşmesi; duygusal zekâ seviyesi düştükçe duygusal sağrlık düzeyinin de artması beklenmektedir. Çünkü 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 sağrlığı negatif ve anlamlı düzeyde kısmen etkilemesi kaçınılmazdır. Araştırmada elde edilen bulgular alanyazın ile tutarlıdır. Gençiri (2020) çalışmasında aleksitimi seviyesi yükseldikçe duygusal zekânın ters yönde etkilendiğini saptamıştır. Ayrıca Austin ve arkadaşları (2004), Austin, Saklofske ve Egan, (2005), Naghavi, Redzuan ve Mansor (2010), Köse (2019) aleksitimi ve duygusal zekâ arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

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 klinik olmayan vakalardan yani bankacılar oluşması ayrıca bankacıların yüksek aleksitimi düzeyinde (ortalama 70,70) çıkması; aleksitimik özelliklerin klinik olmayan vakalarda da görülebileceği görüşünü desteklemektedir.

Alanyazında yalnızca bankacıların aleksitimik düzeylerini ölçen bugüne kadar bir çalışmaya rastlanılmadığından, çıkan bu 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. Literatürdeki “yalancı normallik” denilen bu durumun, zamanla banka çalışanlarının neredeyse kişilik yapısını oluşturmaya başladığı düşünülmektedir. Zira 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.

Aydemir ve Akdoğan (2022) aleksitimi ile iş performansı üzerinde yaptıkları çalışmada, aleksitimi düzeyi arttıkça örgüt içinde iş performansının azaldığını bulgulamışlardır. Nitekim bu durum, bankacılık sektörü açısından tezat teşkil ettiği düşünülmektedir. Keza bankaların günümüzde yüksek oranda kâr ettiği bilinmektedir. Bu kârda, banka personelin performansının payı yadsınamaz derecede yüksektir. Peki, bu araştırma sonuçlarına göre bankacıların yüksek aleksitimik seviyelerine (ortalama 70,70) rağmen bankaların bu denli kâr edebilmeleri nasıl açıklanabilir? İşte bu noktada bankacılığın kendi sistemi içinde var olan hızlı ve seri işlerin; personeli robot tarzı bir çalışmaya mecbur ettiğinden, banka çalışanların hissettiklerini performanslarına yansıtmaya bile mahal vermeden adeta duygusal manada sağırlığı içselleştirdikleri görülmektedir.

Bankacılarda yaşanan bu duygu kaosu yani çalışanların gerçek hislerine yabancılaşması sadece psikolojik değil örgütsel açıdan da uzun vadede problemlere neden olabilmektedir (Sloan, 2008). Hatta Rafaeli ve Worline'e (2001) göre duygular yönetildikçe, insanlar hem kendilerine hem yaptıkları işe yabancılaşmaktadır. Çünkü duygular elle tutulan veya birbirinden ayrılan nesnelere gibi olmadığından bir duygunun yoksunluğu ya da ertelenmişliği, diğer duyguya doğal olarak sirayet edecektir. Bu yüzden bankalar, mesai saatleri içinde çalışanlarından can sıkıntısı, hüznün, üzüntü, yas gibi duyguları bırakmaları hususunda talepkâr veya ısrarcı olurken, onların işletmenin devamı için gerekli olan bağlılık, fedakârlık, güven, iş tatmini, sadakat gibi duygularını da eş zamanlı yitirmelerini göze almaları gerekmektedir. Bu tutumun sonucunda bankalarda zaten var olan iş yerinde hile, zimmet hatta dolandırıcılık suçlarında artışla yüz yüze kalılabilmektedir.

Sonuç olarak duygularının farkında olan ve bu duyguları doğru ifade eden, 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 insani bir miras kayıbdır. Nitekim geleceğin örgütleri ancak duygularından kaçmayan, duygularını doğru tanımlayan ve ifade edebilen bireylerle fark yaratabilir.

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

- Duygusal zekâ, toplumsal cinsiyet ve aleksitimi araştırmalarına farklı demografik değişkenler eklenerek, farklı ve karşılaştırmalı sonuçlar bulgulanabilir.
- Özellikle duygusal sağırlık (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.
- 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 irdelenip 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 kollektif öğrenmeyi sağlamak için programlar hazırlanabilir.

Samsun il ve ilçelerinde özel ve kamu ayırmaksızın toplam 511 banka personelinin duygusal zekâ seviyelerinin; toplumsal cinsiyet algıları ve duygusal sağırlık 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.
- Ahmad, S., Bangash, H. and Khan, S. A. (2009). Emotional intelligence and gender differences. *Sarhad J. Agric*, 25(1), 127-130.
- Akdoğan, 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.

- Aksoy, M. ve Çoban, G.İ. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin aleksitimi düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (1), 45-51.
- Alpar, R. (2017). *Çok değişkenli istatistiksel 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.
- 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.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2022) Örgütsel yaşamda aleksitimi (Duygular için söz yokluğu) ve iş performansı üzerindeki etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 17(65), 315-328.
- 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.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 13-25.
- 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.
- Bauman, Z. (1999). *Sosyolojik düşünmek*. Abdullah Yılmaz (çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Berktaş, F. (2009). *Toplumsal cinsiyet çalışmaları*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi.
- Bertay, A.C. ve Sınar, Ş. (2020). Türkiye bankacılık sektöründe kadın istihdamı Center of Excellence in Finance araştırma raporu, Sabancı Üniversitesi. Erişim:<https://cef.sabanciuniv.edu/uploads/studies/turkiye-bankacilik-sektorunde-kadin-istihdami.pdf>
- Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: NYU Press

- Butler, L. P. and Markman, E. M. (2012). Preschoolers use intentional and pedagogical cues to guide inductive inferences and exploration. *Child Development*, 83(4), 1416-1428.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cevizci, A. (2002). *Aydınlanma felsefesi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Cobb, C. D. and Mayer, J. D. (2000). Emotional intelligence: What the research says. *Educational Leadership*, 58(3), 14-18.
- Cooper, R. K. and Sawaf, A. (2000). *Liderlikte duygusal zekâ: Yönetimde ve organizasyonda duygusal zekâ*. (Zelal Bedriye Ayman, Banu Sancar (çev.)), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(3), 23-48.
- Demir, M. (2010). Örgütsel çatışma yönetiminde duygusal zekânın etkisi: Konaklama işletmelerinde işgörenlerin 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 iyi oluş ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 17-31.
- Dereboy, F. İ. (1990). *Aleksitimi öz bildirim ölçeklerinin psikometrik özellikleri üzerine bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- 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.
- 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. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner (edt.). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. (s.2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ellsworth, P. C. (1994). William James and Emotion: Is a century of fame worth century of misunderstanding?. *Psychological Review*, 101(2), 222-229.
- 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.
- Erdoğan, M, Y. (2008). Duygusal zekânın bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 62-76.
- Ergün, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinde aleksitimi düzeylerinin problem çözme becerileriyle ilişkisi*, 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.
- 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., 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.
- Fisher, C. D. and Ashkanasy, N. M. (2000): Emotions in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 121–234.
- 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.

- Gençiri, C. (2020). *Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerde sosyal kaygı, duygusal zekâ ve aleksitimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Goleman, D. (1998). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2003). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2007). *Sosyal zekâ: İnsan ilişkileri yeni bilimi*. Osman Çetin Deniztekin (çev.). İstanbul: Varlık.
- 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.
- 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.
- 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.
- Hacızade, N. (2012). *Bilişsel dilbilim açısından duyguların dili*. Konya:Çizgi Yayınları.
- Hareli, S. and Rafaeli, A. (2008). Emotion cycles: on the social influence of emotion in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 28, 35-59.
- Hoppe, K. D. (1977). Split brains and psychoanalysis. *The Psychoanalytic Quarterly*, 46 (2), 220-244.
- Hume, D. (2009). *İnsan doğası üzerine bir inceleme*. Ergün Baylan (çev.). Ankara: Bilgesu.
- İsmen, A. E. (2004). Duygusal zekâ ve aile işlevleri arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(11), 55-75.

- Jackson M. (1977). Psychopathology and "pseudonormality" in ulcerative colitis. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 28, 179-186.
- 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 impairments in alexithymia and its neural correlates. *Behavioural Brain Research*, 271, 129-139.
- Jorfi, H., Yaccob, 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.
- Karataş, A. (2013). Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı kariyer farklılaşması: Muğla ili örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(5), 1-16.
- Keleş, E. ve Çepni, S. (2006). Beyin ve öğrenme. *Journal of Turkish Science Education*, 3(2): 66-82.
- Keskin, H., Akgün, A. E. ve Yılmaz, S. (2016). *Örgütlerde duygusal yetenekler*. Ankara: Nobel Akademik Yayın.
- Kılıçaraslan, F. (2010). *On adımda duygusal zekâ*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koçak, R. (2002). Aleksitimi: Kuramsal çerçeve tedavi yaklaşımları ve ilgili araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1): 183-212.
- KONDA. (2019). Türkiye’de toplumsal cinsiyet raporu: Hayat tarzları 2018 araştırması. Erişim: https://konda.com.tr/wpcontent/uploads/2019/11/KONDA_ToplumsalCinsiyetRaporu.pdf
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23(1), 4-41.
- Köse, S. (2019). *Çocuklarda aleksitimi, duygusal zekâ ve sosyal anksiyete arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küpers, W. and Weibler, J. (2008). Emotions in organisation: An integral perspective. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(3), 256-287.
- Lesser, I. M. (1985). Alexithymia. *New England Journal of Medicine*, 312(11), 690-692.

- 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.
- Marçal, K. (2018). *Adam Smith'in yemeğini pişiren kimdi? ekonomide kadının görünmez eli*. Ali Arda (çev.). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- 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. 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.
- 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.
- 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.
- Özgen, I. (2010). *Turizm işletmelerinde duygusal emek*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pallant, J. (2002). *SPSS kullanma kılavuzu SPSS İle adım adım veri analizi*. Sibel Balcı ve Berat Ahi (çev.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 intelligence. *University of New Hampshire Scholars*, 1,1-13.
- Saygılıgil, F. (2016). Toplumsal cinsiyet kavramı. Feryal Saygılıgil (der.), *Toplumsal cinsiyet tartışmaları*. (s.8-16). Ankara: Dipnot Yayınları.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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, T. W. (2018). *Duygular sözlüğü*. İstanbul: Kollektif 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.
- 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.
- Taş, İ. ve Güneş, Z. (2019). 8–12 yaş arası çocuklarda bilgisayar oyun bağımlılığı, aleksitimi, sosyal anksiyete, yaş ve cinsiyetin incelenmesi. *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 incelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 21(4), 325-338.
- 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. (1997). *Disorders of affect regulation: Alexithymia in medical and psychiatric illness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- TBB (2021). (Türkiye Bankalar Birliği). <https://verisistemi.tbb.org.tr/>
- Tolmunen, T., Heliste, M., Lehto, S. M., Hintikka, J., Honkalampi, K. and Kauhanen, J. (2011). Stability of alexithymia in 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.
- Turluc, 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.
- Walby, S. (2011). *The future of feminism*. Cambridge: Polity Press.
- Weisinger, H. (1998). *İş yaşamında duygusal zekâ*. Nurettin Süleymangil (çev.), İstanbul MNS Yayıncılık.

Winter, E. (2018). *Akıllı hissetmek duygularımız neden düşündüğümüzden daha rasyoneldir?* Petek Onur (çev.), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

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.

Etik Beyanı: Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 05.02.2020 tarih ve 2020/23 sayılı karar ile onay alınmıştır. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Effects of Emotional Intelligence on Gender Perception and Alexithymia: Examination in Terms of Various Variables

Extended Abstract

1. Introduction

Emotional intelligence is a set of competencies that have important effects on individuals' thoughts, attitudes, and behaviors. 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. 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. Besides, both the effect of gender perceptions on alexithymia levels and the relationship between alexithymia levels and gender perception were examined. Furthermore, the other aim of this research is to reveal whether the emotional intelligence, gender perceptions, and alexithymia level of bankers differ according to sociodemographic variants.

2. Method

In this context, a new model was established, and it was found that the level of emotional intelligence of the bankers affects 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 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 the 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.

3. Results and Discussion

Consequently, in this context, a new model was established, and it was found that the level of emotional intelligence of the bankers affects gender perception and level of alexithymia. In addition, bank structure, professional experience, management, and marital status don't affect emotional intelligence, gender perception, and level of alexithymia. However, the gender of bankers affects emotional intelligence, gender perception, and partially affects the level of alexithymia. Moreover, the age of bankers affects emotional intelligence on the other hand age of bankers doesn't affect gender perception and level of alexithymia. On the contrary, having a child has an impact on gender perception and the level of alexithymia. Consequently, education affects both emotional intelligence and gender perception. As a result, it is thought that it will contribute to the literature since there is no national or international study in which emotional intelligence, gender and alexithymia variables

are included in a structural model together. In addition to that, this original study in the national literature examines the level of alexithymia only in the bankers.