



## Gelir Getiren Bir İşte Çalışan ve Çalışmayan Kadınlarda Duygusal Öz-Farkındalık Düzeylerinin İncelenmesi

Arkun Tatar\*, Hüdanur Özdemir, Behmen Çelikbaş  
Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi

### MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihi:

Başvuru

Revizyon

Kabul

**Anahtar Kelimeler:**  
duygusal öz-farkındalık,  
duygusal zeka, iş  
performansı, çalışan  
kadınlar, çalışmayan  
kadınlar, ev hanımı

### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışmada gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan kadınların duygusal öz-farkındalık düzeyleri karşılaştırılarak iş yaşamının duygusal öz-farkındalık üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

**Tasarım/Yöntem:** Araştırma iki çalışmadan oluşmaktadır. Birinci aşamada Duygusal Zeka Haritası'nın alt ölçeklerinden biri olan Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği Türkçe'ye çevrilmiş ve psikometrik özellikleri kapsamlı bir şekilde incelenmiştir (n=1551). Katılımcılardan 98'i 15 gün sonra gerçekleştirilen tekrar test çalışmasına, 102'si ise ayırt edici ve kriter bağıntılı geçerlik çalışmasına katılmıştır. Ölçeğin faktör yapısı açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile incelenmiştir. Ayrıca çevirisi yapılan ölçek için test-tekrar test güvenilirliği ile ayırt edici ve kriter bağıntılı geçerlik için korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

**Sonuçlar:** Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, ölçeğin temel psikometrik beklentileri karşıladığı ve geçerli bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Çalışmanın ikinci aşaması, gelir getiren bir işte çalışan 163 kadın ve gelir getiren bir işte çalışmayan 146 ev hanımı olmak üzere 19-73 yaş aralığındaki 309 katılımcı ile yürütülmüştür. Duygusal öz-farkındalık puanları, sosyodemografik değişkenler de analize dahil edilerek iki yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır.

**Özgün Değer:** İki grubun puanları karşılaştırıldığında, gelir getiren bir işte çalışan kadınların duygusal öz-farkındalık düzeylerinin çalışmayan kadınlara oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları alanyazındaki ilgili çalışmalar doğrultusunda tartışılmıştır.

## Examination of Emotional Self-Awareness Levels in Working and Non-Working Women in a Revenue-Generating Jobs

Arkun Tatar\*, Hüdanur Özdemir, Behmen Çelikbaş  
Fatih Sultan Mehmet Waqf University

### ARTICLE INFO

Article History:

Received

Revised

Accepted

**Keywords:**  
emotional self-awareness,  
emotional intelligence, job  
performance, working  
women, non-working  
women, housewife

### ABSTRACT

**Objectives:** The purpose of the present research was to evaluate the effects of working life on emotional self-awareness by making a comparison between working women and non-working in terms of their emotional self-awareness levels.

**Methods:** This research consists of two studies. In the first stage, Emotional Self-Awareness subscale of the Emotional Quotient Map was translated into Turkish and psychometric characteristics of the scale were investigated comprehensively (n=1551). Out of these participants, 98 people took place in the retest study, which was scheduled to be administered 15 days after the first application, and 102 people participated in the discriminant and criterion validity study. In order to examine the factor structure, explanatory and confirmatory factor analyses were performed. Additionally, correlation coefficient was calculated for the test-retest reliability and for discriminant and criterion validities.

**Results:** Results of these analyses suggest the scale has met the basic psychometric requirements and has a valid structure. The second part of the study was conducted with 146 women working in various revenue-generating jobs and 163 non-working women, a total of 309 participants between 19-73 ages. Two-way analyses of variance were carried out to compare emotional self-awareness scores in association with socio-demographic variables.

**Originality:** A comparison of the two groups' scores reveals that women working in revenue-generating jobs tend to be more emotionally self-aware than women who do not work. The findings were discussed in line with the related

\*Corresponding Author: E-mail: arkuntatar@yahoo.com ORCID: 0000-0002-2369-9040

literature.

## 1. Giriş

Duygusal öz-farkındalık, duyguları algılama, duygular arasında ayırım yapabilme ve duygusal deneyimlere ilişkin değerlendirmeler yapabilme gibi duygusal ve bilişsel süreçleri içermektedir (Bajgar, Ciarrochi, Lane ve Deane, 2005; Killian, 2012; Lane, Hsu, Locke, Ritenbaugh ve Stonnington, 2015). Olgu, özellikle duygusal zeka, duygudurum farkındalığı, psikolojik farkındalık, aleksitimi ve duygusal agnozi gibi olguları açıklama ve ölçmeye yönelik ortaya konulan işevuruk (operational) tanımlarda, hem fiziksel-zihinsel iyi oluş hem de kişiler-arası ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi açısından önemli bir beceri ve/veya özellik olarak değerlendirilmektedir (Bar-On, 2006; Mayer, Salovey, Caruso ve Cherkasskiy, 2011; Swinkels ve Giuliano, 1995; Taylor, Bagby, Ryan ve Parker, 1990; Taylor, Parker ve Bagby, 1999).

Ortaya konulduğu tarihten itibaren günümüze kadar geçen süreç içerisinde, gerek bilimsel çalışmalar gerekse bilimsel olmayan yayınlar aracılığıyla popüler hale gelen ve giderek artış gösteren yoğunlukta bir ilgiyle araştırılan duygusal zekayı kavramsallaştırmaya yönelik pek çok yaklaşım ortaya çıkmıştır (Fernández-Berrocal ve Extremera, 2006; Gayathri, ve Meenakshi, 2013; Petrides, Furnham ve Frederickson, 2004). Bunlar arasında beceri modeli (ability model) (Salovey, Mayer, 1990), kişilik özelliği (trait) yaklaşımı (Petrides, Furnham ve Frederickson, 2004) ve karma model (Bar-On, 2006; Bar-On, Tranel, Denburg ve Bechara, 2003; Boyatzis, Goleman ve Rhee, 1999) önemli olanlardır. Beceri modeline göre yapılan tanımlarda duygusal zeka, duyguları algılama (perceiving emotions), duyguları düşünceye yardımcı olarak kullanma (using emotions to facilitate thought), duyguları anlama (understanding emotions) ve duyguları yönetme (managing emotions) gibi bilişsel becerileri içerecek şekilde kavramsallaştırılmaktadır (Mayer, Caruso ve Salovey, 2016). Özellikle, duyguları algılama ve duyguları anlama becerilerinin, bilişsel-gelişimsel yaklaşımla farkındalığı açıklamak için önerilen "Duygusal Farkındalık Düzeyleri" modelinde tanımlanan duygusal öz-farkındalık ile ortak paydada bulunduğu anlaşılmaktadır (Lane, Hsu, Locke, Ritenbaugh ve Stonnington, 2015; Lane, Quinlan, Schwartz, Walker ve Zeitlin, 1990).

İki olgunun birbirinden ayrıştığı noktalar incelendiğinde, duygusal zekanın sadece duygusal farkındalığı değil, aynı zamanda duygusal deneyimlerden elde edilen bilgileri düşüncelere ve davranışlara yön vermek üzere kullanabilme becerilerini de kapsadığı görülmektedir (Mayer, Salovey, Caruso ve Sitarenios, 2003). Diğer bir ifadeyle, duygusal öz-farkındalık kişinin kendi duygularını ve diğer insanların duygularını yönetebilmesinin önkoşulu olarak değerlendirilmektir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2002; Papadogiannis, Logan ve Sitarenios, 2009).

Diğer taraftan, kişilik yaklaşımıyla ortaya konulan ve karma model olarak da nitelendirilen duygusal-sosyal zeka modelinde "duygusal öz-farkındalık" (emotional self-awareness) ayrı bir boyut olarak ele alınmaktadır (Palmer, Manocha, Gignac ve Stough, 2003). Modelde ortaya konulan diğer boyutlara (girişkenlik, öz-saygı, bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, eşduyum, sosyal sorumluluk, kişilerarası ilişkiler, stres tolerasyonu, dürtü kontrolü, gerçeklik değerlendirmesi, esneklik, problem çözme, iyimserlik, mutluluk) kıyasla duygusal öz-farkındalığın, duygusal zeka düzeyini belirlemede daha etkili bir rol oynadığı bildirilmiştir (Bar-On, 2006).

Endüstri psikolojisi bağlamında, duygusal zekanın bireysel performans ve organizasyon açısından önemini vurgulamak üzere Cooper ve Sawaf (1997) tarafından önerilen "köşetaşı" (cornerstone) modelinde duygusal zindelik (emotional fitness), duygusal okuryazarlık (emotional literacy), duygusal derinlik (emotional depth) ve duygusal simya (emotional alchemy) olmak üzere dört köşetaşı, diğer bir ifadeyle dört temel duygusal zeka boyutu tanımlanmıştır. Araştırmacılar, bu model kapsamında beş bölümden (mevcut çevre, duygusal okuryazarlık, duygusal zeka becerileri, değer ve inançlar ile ürün / çıktı) ve 21 alt ölçekten (yaşam olayları, iş baskısı, bireysel baskılar, duygusal öz-farkındalık, duyguları ifade etme, başkalarının duygularına yönelik farkındalık, amaca uygun davranma, yaratıcılık, esneklik, kişilerarası ilişkiler, yapıcı hoşnutsuzluk (constructive discontent), merhamet, bakış açısı, önsezi, güven, kişisel güç, kişilik bütünlüğü, genel sağlık, yaşam kalitesi, ilişki zeka (relationship quotient) ve ideal performans) oluşan Duygusal Zeka Haritası'nı (Emotional Quotient Map) geliştirmişlerdir (Aslan ve Özata, 2006). Modelde tanımlanan duygusal okuryazarlık boyutu, diğer duygusal

zeka modellerindeki duygusal farkındalık tanımlarına paralel olarak, kişinin kendi duygularına yönelik farkındalığının önemi üzeri durmaktadır (Cooper ve Sawaf, 1997).

Alanyazında, duygusal zeka kapsamında değerlendirilen beceri ve/veya kişilik özellikleri ile iş performansının ilişkilendirildiği pek çok çalışma bulunmaktadır (Abraham, 1999; Boyatzis, 2009; Bratton, Dodd ve Brown, 2011; Carmeli, 2003; Cote ve Miners, 2006 Goleman, 2001; Joseph, Jin, Newman, ve O'boyle, 2015; Lopes, Grewal, Kadis, Gall ve Salovey, 2006). Bu çalışmalarda, duygusal öz-farkındalığın, duygusal zekanın diğer bileşenlerine oranla iş performansı ile ilişkisi açısından ön plana çıktığı bildirilmektedir (Hopkins ve Yonker, 2015). Bununla birlikte söz konusu çalışmalarda, genellikle duygusal becerilerin çalışma yaşamındaki rolü üzerinde durulmaktadır. Ayrıca duygusal farkındalığın, somatoform bozukluklar (Subic-Wrana, Beutel, Knebel ve Lane 2010), depresyon (Barchard, Bajgar, Leaf ve Lane, 2010), travma sonrası stres bozukluğu (Boden, Bonn-Miller, Kashdan, Alvarez ve Gross, 2012) şizofreni (Frajo-Apor, Pardeller, Kemmler, Welte ve Hofer, 2016) ve aleksitimi (Lane, Hsu, Locke, Ritenbaugh ve Stonnington 2015; Tatar, Saltukoğlu, Alioğlu, Çimen, Güven ve Ay, 2017; Taylor, Parker ve Bagby, 1999) gibi psikolojik bozukluklar ile ilişkisi çeşitli çalışma bulgularına yansımıştır.

Duygusal zekanın bireyin sosyal ortamlarda bulunmasına bağlı olarak zaman içerisinde gelişim gösterdiği, bu bağlamda da iş ortamının söz konusu becerilerin gelişimi açısından kişinin hayatında önemli bir yer teşkil ettiği belirtilmektedir (Dulewicz ve Higgs, 2004; Höpfl ve Linstead, 1997). Buna karşın, çalışma yaşamı ile bireylerin duygusal öz-farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalar olduğu dikkat çekmemektedir. Bu çalışmada, iş hayatının, bir işte çalışıyor olmanın duygusal öz-farkındalık açısından etkisini ve önemini göstermek amacıyla çalışan bir grubun ve karşılaştırma amacıyla da çalışmayan bir grubun (kontrol grubunun) alınması planlanmıştır. Bu doğrultuda gelir getirecek bir işte çalışan-çalışmayan karşılaştırmasını sağlamak için en uygun ve kolay örnekleme yönteminin de bir işte çalışan ve çalışmayan (ev kadınlarının) kadınların alınmasının olduğu düşünülmüştür. Böylece çalışan kadınlarla çalışmayan kadınların duygusal öz-farkındalık düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bu amacın gerçekleştirilebilmesi amacıyla önce duygusal zekanın bileşenlerinden biri olarak tanımlanan duygusal okuryazarlığın alt boyutu olarak ele alınan Duygusal Öz-Farkındalık (Emotional Self-Awareness) (Cooper ve Sawaf, 1997) ölçüm aracının Türkçe formunun sağlanması (Türkçe'ye çevrilmesi) planlanmıştır. Daha sonra da gelir getirecek bir işte çalışmayan kadınların gelir getirecek bir işte çalışan kadınlarla duygusal öz-farkındalık düzeyleri açısından karşılaştırma işlemlerinin yürütülmesi düşünülmüştür.

## 2. Yöntem

Bu araştırma iki çalışmadan oluşmuştur. Birinci çalışmada Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği Türkçe'ye çevrilmiştir. İkinci çalışmada ise duygusal öz farkındalık düzeyleri açısından gelir getiren bir işte çalışan kadınların, gelir getiren bir işte çalışmayan kadınlarla karşılaştırılması yapılmıştır.

### 2.1. Birinci Çalışma

Çalışmanın bu kısmına, Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği (Cooper ve Sawaf, 1997) maddelerinin, çalışmanın yazarları tarafından, ilgili çeviri önerisi (Brislin, 1970; 1986) doğrultusunda ölçek çeviri ve ters çeviri işlemlerinin yapılmasıyla başlanmıştır. Özgün ve çeviri form eşdeğerlilikleri sağlanarak uygulama aşamasına geçilmiştir. Çalışmaya 18-75 yaşları arasında (ort. = 28,30; ss = 10,59 yıl) 868 kadın (%56), 683 erkek (%44) olmak üzere toplam 1551 kişi katılmıştır. Bu katılımcıların farklı kişiler olmak koşuluyla 98'i 15 gün sonra yürütülen tekrar test çalışmasına, 102'si de kriter bağıntılı geçerlik çalışmasına katılmışlardır.

Genel uygulamada sosyodemografik soru formu ile birlikte Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, hiç uygun değil (0) ile tamamen uygun (3) arasında dördümlük likert tipi değerlendirme içeren 11 maddeden oluşmaktadır (Cooper ve Sawaf, 1997). Kriter bağıntılı geçerlik çalışmasında ise Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği ile birlikte kesinlikle katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5) arasında beşli likert tipi 33 maddeden oluşan Asıl Form Schutte Duygusal Zeka Ölçeği (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim, 1998; Tatar,

Tok, Bender ve Saltukoğlu, 2017); kesinlikle katılıyorum (0) ve kesinlikle katılmıyorum (2) olacak şekilde dört seçeneqli cevaplama ile uygulanan 60 maddeli Empati Ölçeği (Baron-Cohen ve Wheelwright, 2004; Bora ve Baysan, 2009) ve hiçbir zaman (1) ve her zaman (5) arasında beşli likert tipi 28 maddeden oluşan A Aleksitimi Ölçeği-28 (Tatar, Saltukoğlu, Alioğlu, Çimen, Güven ve Ay, 2017) uygulanmıştır.

Uygulama işlemi kolay örnekleme (convenience sampling) yöntemiyle ulaşılabilen kişilerle altı aylık bir dönem içerisinde İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar bireysel olarak yürütülmüş ve genel uygulamada bir kişilik uygulama yaklaşık beş dakika, kriter bağıntılı geçerlik çalışmasında ise bir kişilik uygulama yaklaşık bir saat sürmüştür

### *2.1.1 Birinci Çalışma Bulguları*

Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği verisine önce Varimax döndürme tekniği ile açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve örneklem yeterli değerlendirme olarak Kaiser-Meyer-Olkin = 0,85; anlamlı faktör çıkarılabilme değerlendirme olarak Bartlett Küresellik Testi Ki-kare (55) = 3119,59;  $p < 0,001$  değerleri hesaplanmıştır. Ölçek verisinin faktör analizine uygunluğu ve tek faktörlü yapıyla tüm varyansın %30,06'sının açıkladığı (özdeğer = 3,31) gözlenmiştir. AMOS programı 21.0 sürümü ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre de tek faktörlü yapı için İyi Uyum İndeksi (GFI) = 0,97, Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI) = 0,96, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) = 0,50, Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) = 0,49, Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (RMR) = 0,05, Kök Ortalama Kare Yaklaşımı Hatası (RMSEA) = 0,08, Ki-kare/Sd = 12,43 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek, Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı kadın grubunda 0,70, erkek grubunda 0,67 ve tüm grupta 0,69 olarak belirlenmiştir. Zamansal değişim için 15 gün arayla yürütülen test-tekrar test uygulamaları arasında Pearson korelasyon katsayısı da 0,77 olarak tespit edilmiştir. Ayırt edici ve kriter bağıntılı geçerlik çalışmaları kapsamında ise Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği ile Asıl Form Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği toplam puanı arasında 0,63, Empati Ölçeği kısa form toplam puanı arasında 0,40, uzun form toplam puanı arasında 0,36, A Aleksitimi Ölçeği-28 genel toplam puanı arasında -0,44 korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

## *2.2 İkinci Çalışma*

### *2.2.1 Katılımcılar*

Çalışmanın bu kısmına 19-73 yaşları arasında (ort. = 36,17; ss = 10,68 yıl) 309 kadın katılmıştır. Katılımcılar yaşlarına göre gruplandıklarında 101'i (%32,7) 29 ve altında, 91'i (%29,4) 30-39 yaş aralığında, 117'si de (%37,9) 40 ve üzerinde yer almıştır. Kadınların, 146'sının gelir getiren bir işte çalışmayan ev hanımı (%47,2), 163'ünün de gelir getiren bir işte çalışan (%52,8) olduğu görülmüştür. Katılımcılar, eğitim durumlarını 56'sı (%18,1) ilk okul, 35'i (%11,3) orta okul, 83'ü (%26,9) lise, 135'i (%43,7) üniversite mezunu ve gelir durumlarını 20'si (%6,5) kötü, 194'ü (%62,8) orta, 93'ü (%30,1) iyi olarak tanımlamıştır.

### *2.2.2 Araç-gereç*

Uygulamada sosyodemografik soru formu ile birlikte Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği (Cooper ve Sawaf, 1997) uygulanmıştır.

### *2.2.3 Uygulama*

Uygulama işlemi kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen kişilerle üç aylık bir dönem içerisinde İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, gelir getirmeyen (dernek, yardım kuruluşları vb.) ve/veya üç yıldan kısa süreyle bir işte çalışıyor olmak dışlama kriteri olarak alınmıştır. Çalışan kadın grubunu oluşturanların çalıştıkları işte çalışma sürelerinin 3-45 yıl arasında (ort. = 7,54; ss = 7,61 yıl) olduğu belirlenmiştir. Uygulamalar bireysel olarak yürütülmüş ve bir kişilik uygulama yaklaşık beş dakika sürmüştür.

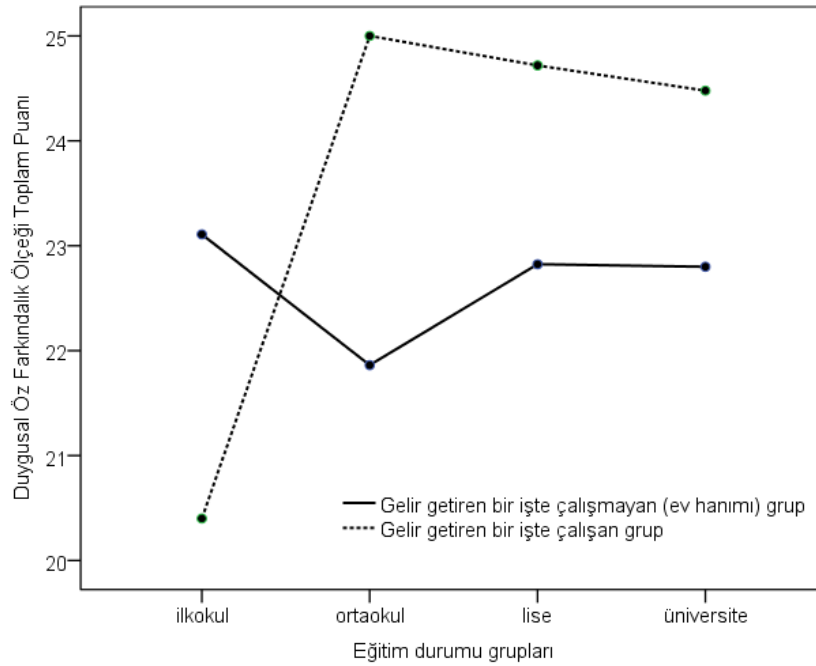
#### 2.2.4. Verilerin Analizi

İkinci çalışmada önce Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği'nin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Verilerin analizi için daha sonra Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği toplam puanı sosyo-demografik değişkenler açısından tek ve iki yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İki yönlü varyans analizi karşılaştırmalarında, değişkenlerden birincisi olarak bir işte çalışıyor olma-olmama, diğer değişken olarak da sırayla diğer sosyo-demografik değişkenler alınmıştır.

#### 2.2.5. İkinci Çalışma Bulguları

Çalışmanın bu kısmında Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği'nin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,65 olarak hesaplanmıştır. Varyans analizi sonucuna göre de temel karşılaştırma grubu olarak alınan gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan kadınların Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır;  $F(1,307)=9,01$ ;  $p<0,01$ . Bu sonuca göre gelir getiren bir işte çalışan kadınların duygusal farkındalık puan ortalamaları daha yüksektir.

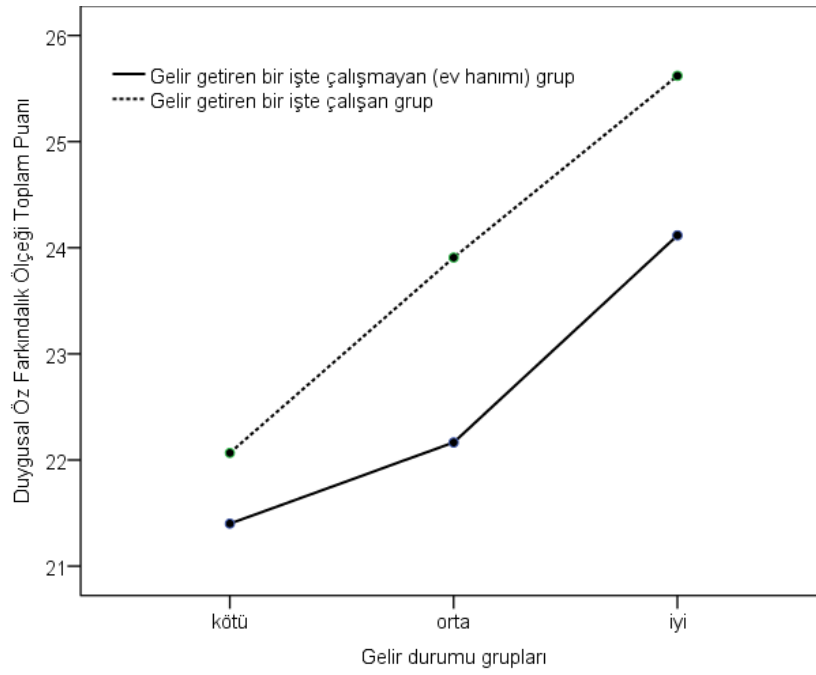
Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile eğitim durumu birlikte ele alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır;  $F(7,301)=2,61$ ;  $p<0,05$ ; kısmi eta-kare=0,057. Ancak eğitim durumu grupları (ilk okul, orta okul, lise ve üniversite) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur;  $F(3,301)=1,64$ ;  $p>0,05$ ; kısmi eta-kare=0,016 ve gelir getirecek bir işte çalışıyor olma-olmama durumu ile eğitim durumu grupları arasında



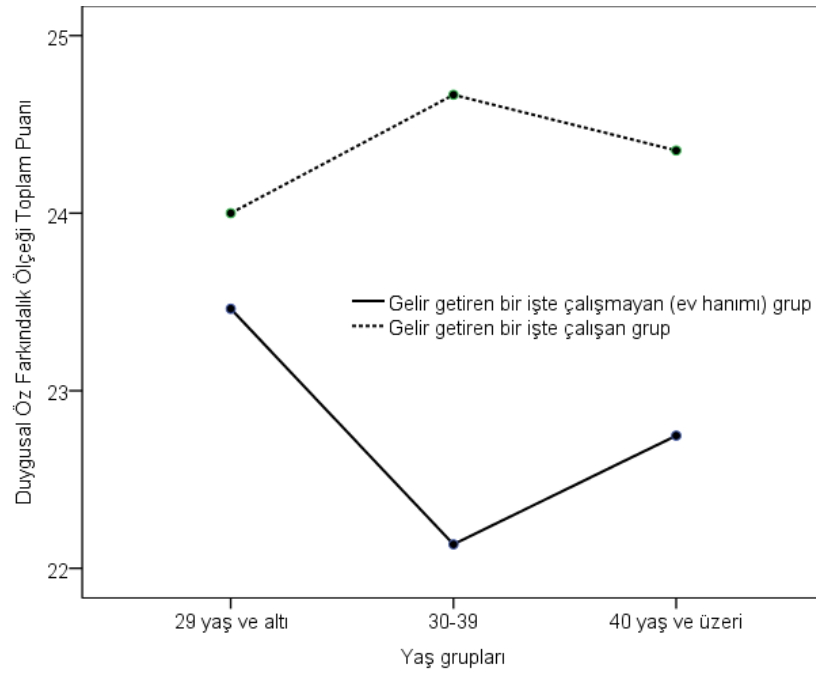
**Grafik 1** Eğitim durumu gruplarının Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği toplam puan ortalamaları açısından karşılaştırılması

istatistiksel olarak anlamlı etkileşim bulunamamıştır;  $F(3,301)=2,50$ ;  $p>0,05$ ; kısmi eta-kare=0,024 (Grafik 1).

Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile gelir durumu birlikte ele alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır;  $F(5,301)=4,69$ ;  $p<0,001$ ; kısmi eta-kare=0,072. Gelir durumu grupları (kötü, orta ve yüksek düzey) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır;  $F(2,301)=6,35$ ;  $p<0,01$ ; kısmi eta-kare=0,040. Hangi grubun hangi gruptan farklı olduğunu belirlemek için yapılan Tukey-b çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre ise gelir gruplarının her biri diğerinden farklılık göstermektedir ve gelir durumu düşük olanların duygusal farkındalık puanları daha düşük, gelir durumu yüksek olanların duygusal farkındalık puanları da daha yüksektir. Buna karşın gelir getirecek bir işte çalışıyor olma-olmama durumu ile gelir durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı etkileşim yoktur;  $F(2,301)=0,11$ ;  $p>0,05$ ; kısmi eta-kare=0,001 (Grafik 2).



**Grafik 2** Gelir durumu gruplarının Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği toplam puan ortalamaları açısından karşılaştırılması

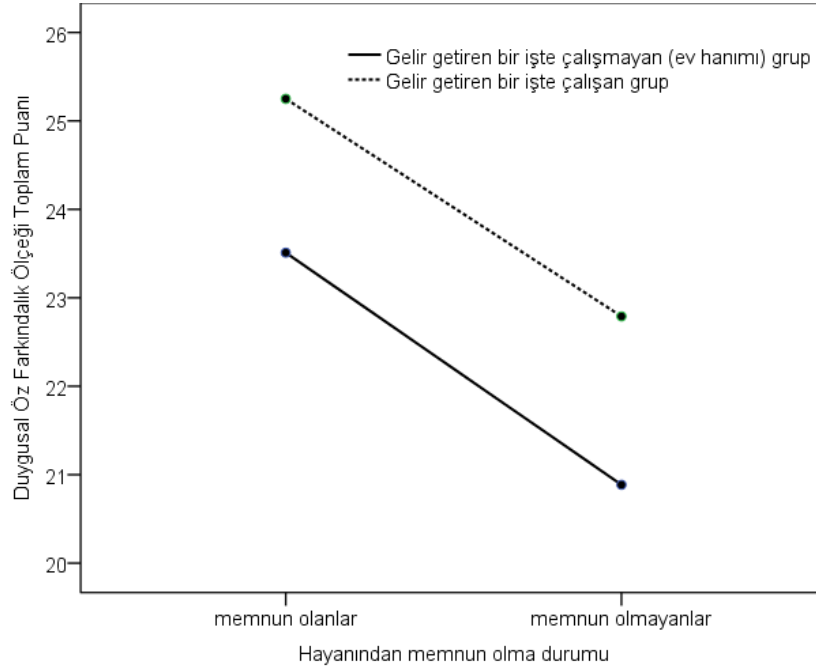


**Grafik 3** Yaş gruplarının Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği toplam puan ortalamaları açısından karşılaştırılması

Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile yaş grupları birlikte ele alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlı değildir;  $F(5,303)=2,17$ ;  $p>0,05$ ; kısmi eta-kare=0,035. Hem yaş grupları (29 yaş ve altı, 30-39 yaş, 40 yaş ve üzeri) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur;  $F(2,303)=0,11$ ;  $p>0,05$ ; kısmi eta-kare=0,001 hem de gelir getirecek bir işte çalışıyor olma-olmama durumu ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı etkileşim yoktur;  $F(2,303)=0,96$ ;  $p>0,05$ ; kısmi eta-kare=0,006 (Grafik 3).

Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile hayatından memnun olanlar ve olmayanlar birlikte ele alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır;  $F(3,304)=10,64$ ;  $p<0,001$ ; kısmi eta-kare=0,095. Hayattan

memnuniyet düzeyi grupları (hayatından memnun olanlar, olmayanlar) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır;  $F(1,304)=22,07$ ;  $p<0,001$ ; kısmi eta-kare=0,068 ancak gelir getirecek bir işte çalışıyor olma-olmama durumu ile hayatından memnuniyeti grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı etkileşim yoktur;  $F(1,304)=0,02$ ;  $p>0,05$ ; kısmi eta-kare=0,000 (Grafik 4).



**Grafik 4** Hayat memnuniyeti durumu gruplarının Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği toplam puan ortalamaları açısından karşılaştırılması

### 3. Tartışma ve Öneriler

Bireyin okul ya da iş yaşamında sosyal ortamlara girmesi ile beraber duygusal becerilerin arttığı ve zaman içerisinde gelişim gösterdiği bildirilmektedir (Dulewicz ve Higgs, 2004; Höpfl ve Linstead, 1997). Bu bağlamda bireyler kişiler arası ilişkilerde her an duygu yükü yüksek olan bir etkileşimle karşı karşıya kalmaktadırlar (Mayer, Salovey, Caruso ve Cherkasskiy, 2011). Özellikle iş ortamında bireyin karşılaştığı strese yol açabilecek durumlarda ya da çeşitli iletişim becerilerine ihtiyaç duyulduğunda öncelikle duygusal beceriler üzerinde durulmuştur (Hopkins ve Yonker, 2015). Çalışma ortamının yoğun kişiler arası ilişkiler içermesinden dolayı, çalışan bir bireyin duygusal öz farkındalık düzeyinin zamanla gelişim gösterdiği aktarılmaktadır (Dulewicz ve Higgs, 2004; Höpfl ve Linstead, 1997). Yukarıda sunulanlar doğrultusunda bu çalışmada, iş hayatının duygusal öz-farkındalık açısından etkisini ve önemini göstermek amacıyla çalışan kadınlarla, bir işte çalışmayan kadınların duygusal öz-farkındalık düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada ilk işlem olarak Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği Türkçe'ye çevrilmiş ve ikinci işlem olarak gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan kadınların duygusal öz farkındalık düzeyleri karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın birinci çalışma sonuçlarına göre, Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği'nin madde sayısı göz önünde bulundurulduğunda, iç tutarlılık güvenirlik katsayılarının, kadın grubunda, erkek grubunda ve tüm grupta yeterli düzeyde olduğu kabul edilebilir. Bu çalışmanın test-tekrar test uygulama sonuçlarının da aynı şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca ikinci çalışmada Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği'nin iç tutarlılık güvenirlik katsayısının da birinci çalışmada olduğu gibi kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği'nin ayırt edici ve kriter bağıntılı geçerlik çalışmaları kapsamında, duygusal zeka, empati ve aleksitimi gibi duygu odaklı yapılarla ilişkisi incelenmiştir. Kriter bağıntılı geçerlik çalışması sonuçlarına göre Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği'nden hem duygusal zeka hem de empati ölçümleri ile beklenen yönde ilişki sonuçları elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, duygusal zeka ile empati düzeyi artarken duygusal öz

farkındalık düzeyi de artmaktadır. Ayrıca ayırt edici geçerlik çalışmasında duygusal öz farkındalık ile aleksitimi arasında beklenen yönde negatif bir ilişki olduğu saptanmış ve duygusal öz farkındalık düzeyi artarken aleksitimi düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Ayırt edici ve kriter bağımlı geçerlik çalışma sonuçlarına ve faktör analizi sonuçlarına bakıldığında Duygusal Öz Farkındalık Ölçeği'nin, bu yapının ölçümünde yeterli bir varyans açıklama oranına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Duygusal öz farkındalığın ölçümünde, iç tutarlılık güvenirlik katsayıları, test-tekrar test sonuçları ve kriter bağımlı ve ayırt edici geçerlik sonuçları ölçeğin gerekli psikometrik özellikleri taşıdığını göstermiştir.

Araştırmanın ikinci çalışması olarak gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan kadınların duygusal öz farkındalık düzeyleri karşılaştırılmış ve gelir getiren bir işte çalışan kadınların duygusal öz farkındalık düzeylerinin, çalışmayan kadınların duygusal öz farkındalık düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alanyazında duygusal öz farkındalığı içerecek şekilde duygusal zekâ ve empati becerilerinin kişiler arası ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde başat bir rolünün olduğu bildirilmektedir (Bar-On, 2006; Mayer, Salovey, Caruso ve Cherkasskiy, 2011). Çalışma bulgularına bakıldığında, duygusal öz farkındalık düzeylerinin daha yüksek olmasında, iş ortamı ve diğer kişilerarası ilişkilerin yoğun olması, daha çok insanla etkileşim içerisinde olma ve bu bağlamda zihinsel-fiziksel aktivitenin yüksek olması gibi etkenlerden dolayı gelir getiren bir işte çalışan kadınların, daha yüksek düzeyde duygusal öz farkındalık düzeyi göstermiş olmalarının beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile, bir işte çalışıyor olma, sosyal olarak aktif olma, zihinsel ve fiziksel becerileri daha çok kullanmayı gerektiren bir ortam içerisinde yer alma gibi durumlarda, duygusal öz farkındalık düzeyinin yüksek olacağı yönünde bir çıkarımda bulunmak olası görünmektedir.

Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile eğitim durumu birlikte ele alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır ancak buna karşın eğitim grupları arasında farklılık gözlenmemiş ve anlamlı etkileşim de tespit edilememiştir. Buna karşın bu sonuçta hata oranı ( $p=0,060$ ) düşük düzeyde gerçekleşmiş ve ilk okul mezunlarında çalışan kadınların duygusal farkındalık düzeyleri çalışmayan kadınlardan düşük olarak gözlenirken, orta okul, lise ve üniversite mezunu olanlar içerisinde çalışan kadınların duygusal farkındalık düzeyleri çalışmayan kadınlardan daha yüksek olarak belirlenmiştir (Grafik 1). Genel olarak eğitim düzeyi arttıkça çalışan kadınların duygusal öz farkındalık düzeylerinin çalışmayan kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak eğitim düzeyi yükseldikçe kişilerarası ilişkilerin/etkileşimin de artış gösterdiği göz önünde bulundurulduğunda, ilkökul mezunu çalışan kadınların duygusal öz farkındalık düzeyinin, çalışmayan kadınlarınkinden düşük olmasının da anlamlı olabileceği söylenebilir.

Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile gelir durumu birlikte ele alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlı olmakla beraber gelir durumu gruplarının duygusal öz farkındalık düzeyleri arasında belirgin farklılıklar saptanmıştır. Çalışma bulgularına göre gelir durumu yükseldikçe duygusal öz farkındalık düzeyi de artmaktadır. Gelir getiren bir işte çalışan kadınların duygusal öz farkındalık düzeylerinin, gelir durumu kötü olan grupta, gelir durumu orta düzeyde olan grupta ve gelir düzeyi yüksek olan grupta, çalışmayan kadınların duygusal öz farkındalık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle gelir düzeyi artarken duygusal öz farkındalık düzeyi de artmaktadır. Bu doğrultuda gelir getiren bir işte çalışan kadınların da duygusal öz farkındalık düzeylerinin çalışmayan kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte gelir getiren bir işte çalışıyor olma-olmama durumu ile gelir durumu grupları arasında anlamlı bir etkileşim olmadığı görülmüştür (Grafik 2).

Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile yaş grupları birlikte alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ve duygusal öz farkındalık düzeyi yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle kadınların bir işte çalışıp çalışmamasından bağımsız olarak farklı yaş gruplarındaki kadınlarda duygusal öz farkındalık düzey farklılığı gözlenmemiştir (Grafik 3).

Gelir getiren bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile hayatından memnun olanlar ve olmayanlar birlikte ele alındığında ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır ve duygusal öz farkındalık düzeyleri hayat memnuniyeti açısından farklılık göstermektedir. Hayatından memnun olan grubun duygusal öz farkındalık düzeyi, hayatından memnun olmayan grubun duygusal öz farkındalık düzeyinden belirgin şekilde farklı ve yüksektir. Gelir getiren



bir işte çalışan ve çalışmayan gruplar ile hayat memnuniyeti grupları arasında anlamlı bir etkileşim yoktur ve hayatından memnun olup çalışan kadınların duygusal öz farkındalık düzeylerinin, hayatından memnun olup çalışmayan kadınlarınkinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde hayat memnuniyeti olmayan ancak çalışan kadınların duygusal öz farkındalık düzeyinin, hayat memnuniyeti olmayan ve çalışmayan kadınların duygusal öz farkındalık düzeyinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Grafik 4).

Çalışma genel olarak değerlendirildiğinde Duygusal Öz-Farkındalık Ölçeği'nin, duygusal zeka, empati ve aleksitimi ile olan ilişkisi beklenen yönde gerçekleşmiştir. Aynı zamandan ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarına bakıldığında güvenilir olduğu, faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ise yapı ve kapsam geçerliğini sağladığını görülmektedir. Diğer yandan bu çalışmanın temel amacı açısından bakıldığında çalışmada öngörüldüğü şekilde çalışan kadınların duygusal öz farkındalık düzeyleri, çalışmayan kadınlarınkinden yani ev hanımlarınınkinden daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışma modelinin çalışan-çalışmayan erkek örneklem gruplarında ve/veya çalışan kadın ve erkek örneklem gruplarında da benzer şekilde uygulanmasının çalışma-duygusal öz farkındalık ilişkisinin anlaşılmasına daha fazla katkı sağlayacağı görülmektedir. Benzer doğrultuda duygusal öz farkındalık açısından bir işte çalışmanın ve/veya iş yaşamının etkilerinin incelenebileceği bir başka çalışma modelinin ise meslek eğitimi almakta olan üniversite öğrencileri ile meslek profesyonellerinin karşılaştırmasının olabileceği düşünülmektedir. Ancak bu araştırma bulgularına öre bir işte çalışmanın sadece kadın grubunda duygusal öz farkındalığa etkileri ortaya konulmuş olsa da elde edilen sonuçların diğer gruplara genellenebilir olduğu görülmektedir.

#### 4. Araştırmanın Kısıtları

Bu çalışmada birinci çalışma katılımcı sayısı ile ikinci çalışma katılımcı sayılarının belirgin olarak farklı ve ikinci çalışma katılımcı sayısının düşük oluşu çalışmanın en önemli kısıtlılığı gibi görünmektedir. Çalışmada diğer bir kısıtlılık ise Türkçe'ye çevirisi yapılan ölçme aracının dilsel eşdeğerliliğinin incelenmesi amacıyla çift dilli bireyler üzerinde özgün formun ve Türkçe formun birlikte verilerek dilsel karşılaştırma çalışmasının yapılmamasıdır.

#### KAYNAKLAR

- Abraham, R. (1999). Emotional intelligence in organizations: a conceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125(2), 209-224.
- Aslan, Ş., & Özata, M. (2006). Sağlık yöneticilerinde duygusal zekâ boyutlarının Cooper Sawaf haritasıyla araştırılması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 197-222.
- Bajgar, J., Ciarrochi, J., Lane, R., & Deane, F. P. (2005). Developmental of The Levels of Emotional Awareness Scale for Children (LEAS-C). *British Journal of Developmental Psychology*, 23(4), 569-586.
- Barchard, K. A., Bajgar, J., Leaf, D. E., & Lane, R. D. (2010). Computer scoring of the Levels of Emotional Awareness Scale. *Behavior Research Methods*, 42(2), 586-595.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 (Suppl.), 13-25.
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2003). Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. *Brain*, 126(8), 1790-1800.
- Baron-Cohen, S., & Wheelwright, S. (2004). The empathy quotient: an investigation of adults with Asperger syndrome or high functioning autism and normal sex differences. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34(2), 163-175.
- Boden, M. T., Bonn-Miller, M. O., Kashdan, T. B., Alvarez, J., & Gross, J. J. (2012). The interactive effects of emotional clarity and cognitive reappraisal in posttraumatic stress disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 26(1), 233-238.
- Bora, E., & Baysan, L. (2009). Empati Ölçeği-Türkçe formunun üniversite öğrencilerinde psikometrik özellikleri. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 19(1), 39-47.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*, 99(6), 343-362.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: a comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 780-795.
- Bratton, V. K., Dodd, N. G., & Brown, F. W. (2011). The impact of emotional intelligence on accuracy of self-awareness and leadership performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(2), 127-149.

- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W. J. Lonner, J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research*. (pp. 137-164). Beverly Hills, CA: Sage.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: an examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: The Berkley Publishing Group.
- Cote, S., & Miners, C. T. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51(1), 1-28.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2004). Can emotional intelligence be developed? *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 95-111.
- Extremera, N., & Fernández-Berrocá, P. (2006). Emotional intelligence as predictor of mental, social, and physical health in university students. *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 45-51.
- Fernández-Berrocá, P., & Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: a theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18(Suppl.), 2-12.
- Frajo-Apor, B., Pardeller, S., Kemmler, G., Welte, A. S., & Hofer, A. (2016). Emotional intelligence deficits in schizophrenia: the impact of non-social cognition. *Schizophrenia Research*, 172(1), 131-136.
- Gayathri, N., & Meenakshi, K. (2013). A literature review of emotional intelligence. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 2(3), 42-51.
- Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In C. Cherniss and D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure and Improve EI in Individuals, Groups, and Organizations* (pp. 27-44). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hopkins, M. M., & Yonker, R. D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: abilities that make a difference. *Journal of Management Development*, 34(2), 226-244.
- Höpfl, H., & Linstead, S. (1997). Introduction: learning to feel and feeling to learn: emotion and learning in organizations. *Management Learning*, 28(1), 5-12.
- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298-342.
- Killian, K. D. (2012). Development and validation of the Emotional Self-Awareness Questionnaire: a measure of emotional intelligence. *Journal of Marital and Family Therapy*, 38(3), 502-514.
- Lane, R. D., Hsu, C. H., Locke, D. E. C., Ritenbaugh, C., & Stonnington, C. M. (2015). Role of theory of mind in emotional awareness and alexithymia: implications for conceptualization and measurement. *Consciousness and Cognition*, 33, 398-405.
- Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schwartz, G. E., Walker, P. A., & Zeitlin, S. B. (1990). The Levels of Emotional Awareness Scale: a cognitive-developmental measure of emotion. *Journal of Personality Assessment*, 55(1-2), 124-134.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18 (Suppl.), 132-138.
- Mayer, J. D. Salovey, P., Caruso, D. R., & Cherkasskiy, L. (2011). Emotional intelligence. In R. J. Sternberg and S. B. Kaufman, S. B. (Eds.), *The Cambridge Handbook of Intelligence* (pp. 528-549). New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Caruso D. R., Salovey, P. (2016) The ability model of emotional intelligence: principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2002). MSCEIT technical manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2. 0. *Emotion*, 3(1), 97-105.
- Moon, T. W., & Hur, W. M. (2011). Emotional intelligence, emotional exhaustion, and job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(8), 1087-1096.
- Palmer, B. R., Manocha, R., Gignac, G., & Stough, C. (2003). Examining the factor structure of the Bar-On Emotional Quotient Inventory with an Australian general population sample. *Personality and Individual Differences*, 35(5), 1191-1210.
- Papadogiannis, P. K., Logan, D., Sitarenios, G. (2009). An ability model of emotional intelligence: a rationale, description, and application of the Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). In J. Parker, D. Saklofske, and C. Stough (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence* (pp. 43-65). Boston: Springer.
- Petrides, K. V., Furnham, A., & Frederickson, N. (2004). Emotional intelligence. *Psychologist*, 17(10), 574-577.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Bobik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., Rhodes, E., & Wendorf, G. (2001). Emotional Intelligence and Interpersonal Relations. *The Journal of Social Psychology*, 141(4), 523-536.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Subic-Wrana, C., Beutel, M.E., Knebel, A., & Lane, R. D. (2010). Theory of mind and emotional awareness deficits in patients with somatoform disorders. *Psychosomatic Medicine*, 72(4), 404-411.
- Swinkels, A., & Giuliano, T. A. (1995). The measurement and conceptualization of mood awareness: monitoring and labeling one's mood states. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(9), 934-949.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., Alioğlu, S., Çimen, S., Güven, H., & Ay, Ç. E. (2017). Özellik yaklaşımıyla aleksitimiyi ölçme-I: A Aleksitimi Ölçeği madde seçimi ve faktör yapısının oluşturulması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 54(3), 216-224.
- Tatar, A., Tok, S., Bender, M. T. & Saltukoğlu, G. (2017). Asıl Form Schutte Duygusal Zeka Testinin Türkçeye çevirisi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(2), 139-146.
- Taylor, G. J., Bagby, R. M., Ryan, D. P., & Parker, J. D. (1990). Validation of the alexithymia construct: a measurement-based approach. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 35(4), 290-297.

Taylor, G. J., Parker, J. D., & Bagby, R. M. (1999). Emotional intelligence and the emotional brain: points of convergence and

implications for psychoanalysis. *Psychodynamic Psychiatry*, 27(3), 339-354.

### **How to Cite This Article:**

Tatar A., Özdemir, H., Çelikbaş, B. (2018). Gelir Getiren Bir İşte Çalışan ve Çalışmayan Kadınlarda Duygusal Öz-Farkındalık Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 3(1), 31-41. DOI: 10.25203/idd.414597