



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2021 Cilt-Sayı: 14(1) ss: 18-28

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2021 Vol-Issue: 14(1) pp: 18-28

<http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.670466

Geliş Tarihi / Received: 05.01.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 29.09.2020

Yayın Tarihi / Published: 03.01.2021

Araştırma Makalesi
Research Article

ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL SERMAYE SEVİYELERİ CİNSİYETE GÖRE FARKLILAŞIR MI?*

Mazlum ÇELİK¹
Gamze AY²

Öz

İş hayatı başladıktan sonra çocukluktan erişkinliğe kadar kişisel ve sosyal olarak kazanılan yetkinliklerin önemli olduğu görülmektedir. Örgütler sahip olduğu insan kaynağının yetkinlikleriyle açık sistem yapılarında kaliteli bir örgütsel iletişim ağı elde ederek rekabet üstünlüğü elde edebilir. Bireylerin sosyal ve duygusal yetkinliklerini ifade eden duygusal zekâ temelli duygusal sermaye, örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için örgütlerde geliştirilmesi, ağlarını genişletebilmesi ve insan gücü yeteneğinin kullanılabilmesi açısından dikkate alınmalıdır. Çalışanların yetkinliklerini ifade eden duygusal sermayenin araştırılmasının ve geliştirilmesinin kurumlar açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada çalışanların cinsiyet değişkeni açısından duygusal sermayelerinde farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Veriler kamu, özel ve sağlık sektörü çalışanlarından elde edilmek üzere anket yöntemi ile toplanmıştır. 619 çalışandan toplanan veriler araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışanların duygusal sermaye seviyelerini belirlemek amacıyla Newman, Purse,, Smith & Broderick (2015) tarafından geliştirilen 30 maddeli ölçek kullanılmıştır. Likert tipi ölçekle toplanan veriler SPSS ve Amos paket programları ile analiz edilmiştir. Yapılan T-testi sonucu cinsiyet değişkeni açısından araştırma grubunun duygusal sermayesinde anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen hipotez yeterli kanıtla doğrulanmıştır. Duygusal sermaye ile ilgili ulusal ve uluslararası yazında sınırlı bilgiye ulaşılmıştır. Araştırmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler : Duygusal Sermaye, Cinsiyet, Yetkinlikler

Jel Sınıflandırması : M10.

* Bu makale Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İşletme bölümünde, Prof. Dr. Mazlum Çelik danışmanlığında doktorasını tamamlayan Gamze AY tarafından hazırlanan “Duygusal sermayenin işten ayrılma niyeti ve özdeşleşme üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisi” isimli tezden üretilmiştir. Ayrıca makale, Kosova Prizren’de düzenlenen “XVI. European Conference on Social and Behavioral Sciences” isimli kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü, mazlum.celik@hku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5021-3256

² Öğr. Gör. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, drgamzeay@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1299-8552

Atıf/Citation (APA6):

Çelik, M. & Ay, G. (2021). Çalışanların duygusal sermaye seviyeleri cinsiyete göre farklılaşır mı?. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 18-28. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.670466>.

ARE EMPLOYEE EMOTIONAL CAPITAL LEVELS DIFFERENTIATED BY GENDER?

Abstract

It is observed that the competencies acquired personally and socially from childhood to adulthood after the start of business life are important. Organizations can achieve a competitive advantage by obtaining a quality organizational communication network in open system structures with the competencies of its human resources. Emotional intelligence-based emotional capital, which expresses the social and emotional competencies of individuals, should be taken into consideration in terms of developing organizations in organizations, expanding their networks and using manpower skills to sustain their existence. It is considered that research and development of emotional capital, which expresses the competencies of employees, is important for institutions. In this study, it was investigated whether there is a difference in the emotional capital of the employees in terms of gender variable. The data were collected through survey method to be obtained from public, private and health sector employees. Data collected from 619 employees were included in the study. In order to determine the emotional capital levels of the employees, the 30-item emotional capital scale developed by Newman, Purse,, Smith & Broderick (2015) was used. Data collected with Likert type scale were analyzed with SPSS and Amos package programs. As a result of the T-test, a significant difference was found in the emotional capital of the research group in terms of gender variable. The hypothesis determined within the scope of the research has been confirmed with sufficient evidence.

Keywords : Emotional Capital, Gender, Competencies

Jel Classifications : M10.

GİRİŞ

Thomson (1999, xv), yirmi birinci yüzyıldaki iş yönetimi bilgi ve duyguları, değişim için itici güç haline getirdiğinden, gelecekte işlerin başarısının bilgi ve duygulara bağlı olacağını savunmaktadır. Başarılı işletmeler entelektüel temel bileşenlerini bütün çalışanlarının katılımlarından yararlanarak ve bu katılımları destekleyerek yönetmektedir. Çalışanların kalplerini, zihinlerini, duygularını ve bilgilerini alışılmışın dışında hizmet ve performans sergileyebilecek şekilde kullanabilmek zordur (Strydom, 2004: 96). Duygusal sermaye çalışmaları ile, iş dünyasında başarıya yalnızca teknik yetenekler ve entelektüel kapasite ile ulaşılabileceği düşüncesi değişmeye başlamıştır (Newman, 2008).

Tarihsel olarak şirket yaşamını oluşturan faktörler ve erkekleri zirveye taşıyan etmenler erkeksi kimlikle uyumlu olduğundan işte erkeklerin baskınlığıyla karşılaşabilmektedir. Ancak, günümüz yöneticileri için yeni yeterlilik ve referans kaynağına gereklilik duyulmaktadır. Yöneticiler de kendi kariyerlerini güvence altına almak için yeni değer olan “yumuşak” iletişim becerileri ve tutku temelli yeterliliklerin performansını dikkate almak zorunda kalmaktadırlar. Duygu sahnenin tam ortasına yerleşmektedir. Buradan hareketle, işte üst rütbelerde kadın çalışanlardaki düşük sayının değişeceği düşünülmektedir (Fineman, 2009:153).

Duygusal yetkinlikler bireyler için çok önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Duygusal yetkinlikler sosyal, ekonomik ve kişisel performansı arttırabileceğinden, kişisel, mesleki ve örgütsel gelişim için yararlı olan bireye özgü bir kaynak kümesi ya da duygusal yetkinlikler olarak görülmekte ve duygusal sermaye olarak tanımlanmaktadır (Gendron, Kouremenou & Rusu, 2016: 64). Duygusal yetkinlikler küçük yaşlardan itibaren öğrenildiği için, alanyazında duygusal sermayenin kadınlar ve erkekler açısından farklılaştığı düşünülmektedir. Bu çalışma duygusal sermaye konusundaki cinsiyetçi açıklamaların Türkiye’de ilk defa test edilmesi nedeniyle önemlidir. Araştırmacılar için yeni bir araştırma alanı yaratması, uygulayıcılar için de kadınların hizmet sektöründe daha başarılı olabilecek duygusal yetkinliklere sahip olduklarına yönelik önyargıların sorgulanması açısından araştırma bulguları önemlidir ve literatüre katkı sağlayacaktır.

İnsanların çocukluk döneminden itibaren öğrendiği, geliştirdiği duygularını örgüt ortamında kullanmaları doğaldır. Araştırmalarda aklın kurallarına dayanan kararların alınmasında duyguların varlığından söz edilmektedir. Duygular; insanların davranışlarında, işte, okulda ve dahil olmak üzere sosyal yaşam, özel hayat, evlilik hayatı gibi birçok alandaki yaşantısında yer almaktadır. Duygular, performans artırmadaki etkisinden dolayı sermaye olarak değerlendirilmektedir (Gendron, 2002, 2004). Bu çalışmada ekonomik olmayan yetkinlik temelli duygusal sermaye kavramı cinsiyet açısından incelenmiştir. Bu çalışmada çalışanların cinsiyet değişkeni açısından duygusal sermayelerinde farklılaşma olup olmadığı araştırılmıştır. Farklı kurumlarda çalışan 619 çalışandan toplanan veriler araştırmaya dâhil edilmiştir. Likert tipi ölçekle toplanan veriler SPSS ve AMOS paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan T-testi sonucu cinsiyet değişkeni açısından araştırma grubunun duygusal sermaye boyutlarında anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: DUYGUSAL SERMAYE

Newman (2008), insanları üzen, kızdıran, sevindiren şeylerin aynı şekilde müşterilerini ve meslektaşlarını da kızdırdığını, üzdüğünü ve mutlu kıldığını ifade etmektedir. Duygular insanların davranışlarını, ilişkilerini, en önemli kararlarını ve hatta ekonomilerini şekillendirir. Duygu tarafından şekillenen bir ekonomide başarı, duygusal tüketici ve iş arkadaşlarının ilgisini çekmekten gelmektedir (Newman, 2008: 3). Duygusal sermaye, duygusal zekânın bir bileşeni olarak kullanılmaktadır (Zembylas, 2007: 456). Duygusal yetkinlikleri öğrenmek için belli bir duygusal zekâ seviyesi gereklidir ve bu yetkinlikler artırılabilir. Bu fikir, duygusal zekâ ile duygusal yetkinlikler arasında bir ayrım yapılarak, kişisel ve sosyal iki tür duygusal yetkinliğe bölünmüştür (Gendron, 2017: 48).

Bireyler, hayatları boyunca ailede, eğitim kurumlarında ya da iş yerlerinde yaşanan tecrübelerle ilgili olarak geliştirilebilecek ya da engellenebilecek bir duygusal potansiyel ile doğmaktadırlar. Duygusal sermaye, organizasyonda yer alanların duygusal yetkinliklerini uygulamak amacıyla duygusal bilgilerini kullandıklarında üretilmektedir. Duygusal sermaye, çalışan seviyesinde işe olan düşkünlük, tutku ve iş performansı ile sadakat seviyesiyle, organizasyona olan bağlılıkla, sorumluluk almaya gönüllülükle kendisini göstermektedir. (Candea & Candea, 2010: 183).

Duygusal sermaye insanın potansiyelini artırır ve beşeri, sosyal ve kültürel sermayelere enerji veren itici bir güçtür. Duygusal sermaye beşeri sermayenin oluşumuna, birikmesine ve bireylerin yararına kullanılmasına imkan sağlar. Ayrıca bugünün karmaşık ve rekabetçi küresel iş piyasasında firmaların ve kuruluşların bilgi yönetiminde önemli bir yere sahiptir (Gendron, 2004: 30). Duygusal sermaye, kendisini işçi seviyesinde işe olan düşkünlük ve tutku, iş performansı, sadakat seviyesiyle, organizasyona olan bağlılıkla, sorumluluk almaya uygunlukla gösteren kolektif duygusal enerjinin kaynağıdır. Organizasyonun duygusal enerjisi, organizasyonun üyelerinin iç ve dış ilişkilerinde ve çalışma ortamındaki organizasyon davranışında kendisini gösteren bir duygusal sermaye ölçütüdür (Candea & Candea, 2010:183).

Froyum (2010), duyguları işleyen ve bunların yönetimini sosyal faydaya dönüştüren yetenekleri duygusal sermaye olarak; Cottingham (2013), bir bireyin durumlar arası, duygusal temelli bilgisi; duygularını yönetme ve hissetme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. (Cottingham, 2013: 48). Duygusal sermaye ayrıca “bir kişinin doğasında bulunan, kişisel, sosyal, profesyonel ve örgütsel gelişimi için yararlı olan kaynaklar” olarak tanımlanmaktadır (Gendron, 2004: 10; Ay ve Çelik, 2017:630). Duygusal sermaye, küçük grup ağları ve karşılıklılık normuyla aynı zamanda sosyal sermayenin güçlü bir parçasıdır; paylaşılan güven, emniyet ve karşılıklılıkla, katılımı ve bağlılığı teşvik eden ve cinsiyete dayalı bir bilgidir (Reid, 2009: 618). Literatürde bir dizi çalışmada duygusal sermaye araştırılmıştır: Elicegui-Reyes, Barrera-Martínez & Romero-Fernández (2017) teorik olarak, duygusal sermayenin sadece yetenekleri çekmek ve elde tutmak için değil, aynı zamanda ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarda rekabet edebilirliği ve dolayısıyla sürdürülebilirliğini sağlamak için önemli bir faktör olarak görmüştür. Duygusal sermaye, çalışanın performansını etkileyen önemli bir değişkendir (Widarni, 2017: 145). Martins & Martins (2019), yeni bilgileri yaratma ve paylaşma konusunda daha iyi bir kapasiteye sahip olmanızı sağlamak için duyguları ve somut olmayan faktörleri beslemenin önemini araştırdı ve manevi/ruhsal ve duygusal

sermayelerin kurumsal performansı iyileştirmede rol oynadığını belirtti. Walsh (2019), evli çiftlerin birlikte yaptıkları faaliyetlerin her bir çift üyenin zihinsel sağlığındaki gelişmelerle ilişkili olup olmadığını araştırdı. Daha fazla duygusal sermayeye sahip eşler, değişen yaşam taleplerine rağmen günlük olarak daha iyi genel ruh hallerine sahip olduğunu belirtmiştir. Toplam duygusal sermayenin toplam bireysel yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkisi olmuştur (Eyel & Durmaz, 2019).

I.I. Duygusal Sermayenin Boyutları

Tüm yöneticiler kendilerini belirli noktalarda geliştirmek zorundadırlar. Bu gelişim kültürün empoze ettiği hareket etme biçimlerine ve bunların sonuçlarına göre değişiklik gösterir; fakat bu değişim kaçınılmaz bir gerçektir. Bir gerçek ya da sağduyu olarak gözlemlenebilen duygunun yönetimdeki önemi hem kadın hem de erkeklere hitap etmektedir. Ancak ortada gerçek bir “gerçek” yoktur, yalnızca “gerçek rejimleri” vardır. Bu rejimler de doğru olarak işlev görmekte, onları doğru yapan prosedürlere sahip olmakta ve kimin dediği doğru olarak kabul ediliyorsa ona göre işleyen bir sistem halini almaktadır (Fineman, 2009:154).

Newman’ın duygusal sermaye modeli, etkili liderleri karakterize eden yetkinlikleri açıklamaktadır: (Newman, 2008: 11-12).

a. *Öz-bilinç*: kendi duygularınızı anlama ve hislerinizle iletişimde kalma kapasitenizdir. Buna öz farkındalık da denebilir. Öz farkındalık ise kişisel fikirleriniz, tavırlarınız ve kararlarınız karşısında hislerinizin ve duygularınızın verdiği tepkileri tanıyabilmektir. Bu yeterlilikler kümesi liderliğinizin devamını ve otantik ve açık bir biçimde iletişimin devamlılığını sağlar.

b. *Öz yönetim*: kişinin kendi duygularını yönetebilme kapasitesine ve kişisel performansını yönetebilecek özgüvene sahip olmasıdır. Özdenetimi, özgüveni ve başkalarına bağlı olmamayı ve sorumluluk alabilmeyi kapsar. Özdenetim, duyguları iyi kontrol edebilme kapasitesi ve rasyonel olarak düşünebilme anına kadar hareketleri kısıtlayabilme becerisidir. Bireyin, kendisini kabul etmesi, sevmesi ve kendisine saygı duymasındadır.

c. *Sosyal farkındalık*: başkalarının tecrübelerini dikkate alabilme yeteneğidir. Bu alan empati, anlama ve başkalarının hisleri ve düşüncelerini dikkate almayı kapsar. Bu beceriler bir iş içerisindeki duygusal boyutları kavramanızı ve üretken sonuçlar almak için başkalarını etkileyebilme kapasitenizi artırmayı sağlar.

d. *Sosyal beceriler*: diğerleri ile etkileşim kurup anlaşabilmeyi sağlayan insani becerilerdir. Bu alandaki en temel beceri pozitif beklentilerle karakterize olan karşılıklı tatmin edici ilişkiler içerisinde olabilmeyi sağlayan ilişki becerileridir. Bu yeterlilik alanı empati ile birlikte iş için gerekli olan ilişkileri kurmak için esastır.

e. *Uyumluluk*: yeni ve zor durumlarda ortaya çıkan zorluklara karşı uyum sağlayabilme yeteneğidir. Esneklik, düşünceler ve değişen durumlara karşı davranışları kapsar. Esneklik duygularınızı değiştirip ayarlayabilme kapasitenizdir.

I.II. Cinsiyet ve Duygusal Sermaye Araştırmaları

Duygusal yetkinlikler öğrenildiğinden duygusal sermaye erkekler ve kadınlar arasında farklılık göstermektedir. Ebeveynlerin tutumları, çocuklarının cinsiyetine göre farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Örneğin çocuğunun öfkesine tanık olan bir anne kızına “kibar ol” der iken oğluna ise “kendini savun” demektedir. Küçük yaşlardan itibaren erkekler ve kızlar; ailelerinin, okulların ve toplumun beklentilerine uygun (kızlar ve erkekler için toplum tarafından beklenen cinsiyet rolleri uyarınca), farklı ilgi alanları, tavırlar ve duygusal yetkinliklere sahip olacak şekilde yetiştirilmektedir. Sonuç olarak, tecrübeler sonucu gelişen farklı duygusal yetkinlikler bireysel kişilik üzerinde büyük bir etki oluşturmaktadır ve eğitimsel ve mesleki alanda, okulda, işte, evde vb. farklı alanlarda farklı sonuçlar doğurabilmektedir (Gendron, 2004:11-12). Sosyal ve ekonomik değişimler, aile yapısındaki değişimler, toplumdaki değişimler, medyanın kalıplaşmış cinsiyet rolleri ve beklentileri empoze etme gücü, müfredat, pedagoji ve eğitimdeki değişiklikler gibi birçok

sebep ten dolayı bireylerin duygusal sermaye edinimleri, duygusal yetkinliklerin öğrenilmesinin yolları da değişmiştir (Gendron, 2007: 403)

Nowotny (1981) duygusal sermayeyi kadınlar için erkeklere göre daha zor elde edilebilen bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Nowotny (1981) duygusal sermayenin zor durumlarda geliştiğini, yani imkânlardan değil kısıtlamalar sonucu ortaya çıktığını ifade etmiştir. Duygusal sermayenin özgün bir tanımını sağlayan kadınların, özel hayatlarında mevki kaybetmesi bir eleştiri noktası olmuş, Nowotny (1981), Bourdieu'nun sosyal teorisini belirgin bir feminist bakış açısıyla analiz etmiştir. Ne yazık ki Hochschild (1979; 1983) ile aynı çağda ilerleyen Nowotny'nin çalışması, duygu literatüründe ve kamusal alanda pek dikkat çekmemiştir. Bourdieu (2004) nun Fransa'daki "maskülen ve feminen toplum arasındaki keskin ayrılık" iddiasındaki gibi, Nowotny duygusal sermayeyi, toplumsal ve kişisel farklılıklar şeklinde ele almıştır. Ona göre, kadının ailedeki bireysel düzeydeki rolü, kadına erkeklere göre daha fazla duygusal sermaye sağlamaktadır (Cottingham, 2013: 48; Ay & Çelik, 2017: 631). Colley (2003)'e göre, ataerkil toplumlarda kadınlara yapılan baskı, onların kaynaklarının sermaye olarak kullanılmasını engellemesi nedeniyle duygusal sermaye tam olarak ekonomik bir metafor olarak görülememekte, bunun yerine gücün eşitsizliğini ve sosyal ilişki setlerini açıklamaktadır.

Duygusal sermaye üzerine yapılan ilk çalışmalar; duygu temelli kaynakların cinsiyetler arasında nasıl değişim gösterdiği, sermaye ve duygusal pratik arasındaki ilişki (tecrübeler ve yönetim gibi), birden fazla sosyalleşme kaynağının sonucu olarak sermayenin kararlı veya değişken doğası gibi konularda uygun şekilde kavramsallaştırılamamıştır (Cottingham, 2013: 56-57). Başkalarının duygularıyla uyum sağlamak, özellikle gerektiği şekilde kadını olarak onaylanmak orta sınıf genç kadınlar için öylesine önemli bir gereklilik haline gelmiştir ki bu onların sosyalliklerinin odak noktası olmuştur. Brown (2005:155), "İyi bir genç kadın kibar, ilgili olur. Söz dinler, başkalarını incitmez, belaya bulaşmaz veya rezalet çıkartmaz. Öfkesini açıkça belli etmez ya da her istediğini açıkça dile getirmez. Böbürlenmez veya ilgi beklemez." şeklinde kadın rolünü açıklamaktadır. Kadınlar genç yaşlarda yetişkinlerin ve erkeklerin kendilerinden duygusal uyumluluk beklediklerini ve onlarla uyumlu olmanın onay almalarını sağladığını öğrenmektedirler (Froyum, 2010:40).

Duygusal yetkinliklerin eğitim yolu ile geliştirilebilmesinden dolayı kız ve erkek çocuklarının sosyal ve kişisel duygusal yetkinlikler bakımından eşit olarak donatılması gerektiğine inanılmaktadır. (Gendron, 2004: 27). Bunların dışında iş piyasasında duygusal yetkinlikleri kullanabilme becerisinin işe alım süreçleri, ücretlendirme ve terfilerde etkisinin olmasının duygusal sermayenin cinsiyetçi bir paradigmayla görülmesinin önüne geçecek ve her iki cins bu yeteneği geliştirme konusunda gayret gösterecektir (Gendron, 2004: 27). Yukarıda yapılan teorik açıklamalar sonrasında bu araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₀: Çalışanların cinsiyetlerine göre duygusal sermayelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma yoktur.

H₁: Çalışanların cinsiyetlerine göre duygusal sermayelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma vardır.

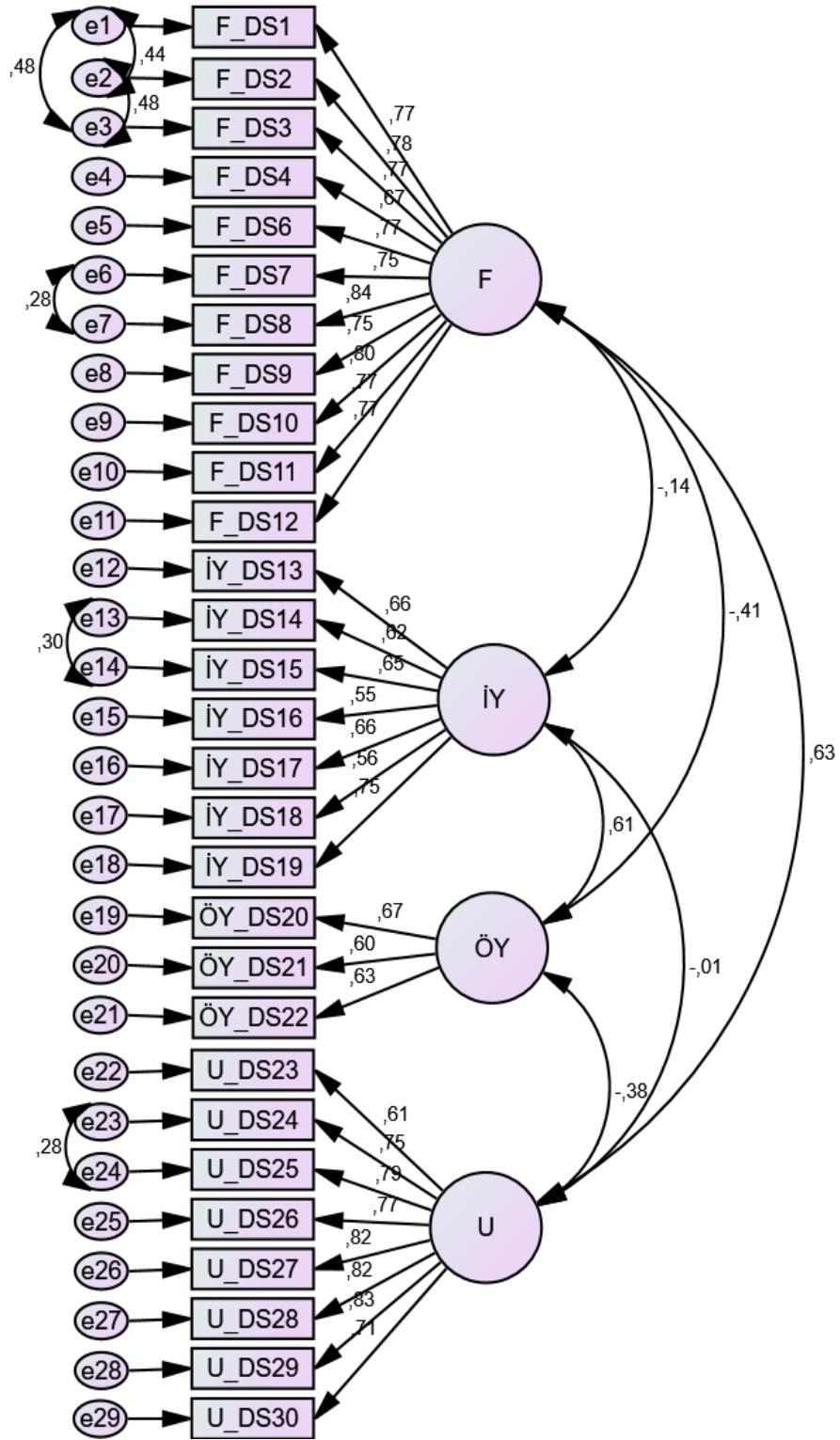
II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma evreninin tamamına ulaşmanın kısıtlılığında dolayı, evreni temsil edebilecek bir örneklem seçilmiştir. Araştırmada farklı sektörler arasında dengeyi sağlayabilmek amacıyla, tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kota örnekleme, araştırmanın örnekleme yöntemi olarak belirlenmiştir. Veriler kamu, özel ve sağlık sektörü çalışanlarından elde edilmek üzere anket yöntemi ile toplanmıştır. Kamu alanı için belediye çalışanları, sağlık alanı için tıp fakültesinde çalışan genel idari çalışanlar, özel sektör için tekstil fabrikası çalışanları araştırma grubunu oluşturmaktadır. Kota örnekleme yöntemine göre araştırma evreni sektörel farklılıklar açısından kategorilere ayrılmıştır. Kamusal alan olarak belirlenen belediyede çalışanları örneklem grubunda toplam 48.043 kamu personeli yer almaktadır. Özel sektör olarak Gaziantep organize sanayi bölgelerinden birinde çalışanlar belirlenmiştir. Gaziantep organize sanayi resmî web sitesinden (gaosb.org) elde edilen bilgiye göre bölgelerde ortalama olarak 26.000 çalışan istihdam edilmektedir. Sağlık Bakanlığı

verilerinden elde edilen bilgiye göre hekim, diş hekimi hemşire, ebe, eczacı dışında kalan diğer sağlık personel sayısı toplam 2.575 olarak bulunmuştur. Evrenin toplam 76.618 olduğu tespit edilmiştir. Mevcut ana kütleyi %95 güven aralığında temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğünün 384 olduğu tespit edilmiştir. Belirlenen kategorilere göre araştırma evrenindeki oranlar (kota) belirlenerek sektörlerdeki örneklem sayıları hesaplanmıştır. Araştırmada 1000'e yakın anket formu araştırma grubuna dağıtılmıştır. Ölçeklere verilen cevaplar incelenerek boş bırakılan ölçek sorularının yer aldığı anketler iptal edildikten sonra; 619 anketten elde edilen veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların duygusal sermaye seviyelerini belirlemek amacıyla Newman ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen 30 maddeli ölçek kullanılmıştır. Veriler "1=Kesinlikle beni ifade etmiyor", "2=Nadiren beni ifade ediyor", "3=Ara sıra beni ifade ediyor", "4=Çoğunlukla beni ifade ediyor", "5=Tamamen beni ifade ediyor" olmak üzere beşli likert ölçeği ile toplanmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği İngilizce-Türkçe-İngilizce tercüme yöntemiyle yapılmış ve ölçek: farkındalık, ilişki yönetimi, özyönetim ve uyumluluk olmak üzere 4 boyutta doğrulanmıştır.

Ölçeğin geçerliliğini tespit etmek amacıyla keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. Faktör analizinin uygunluğunu test etmek için yapılan KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,936 olduğu tespit edilmiştir. KFA neticesinde, ölçeğin dört faktörlü yapısına ulaşılmıştır. Çapraz yüklenme nedeniyle bir madde ölçekten çıkarılmış, kalan 29 madde ve dört boyutlu ölçeğin açıkladığı toplam varyansın %61,250 olduğu tespit edilmiştir. Keşfedici faktör analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, dört boyut ve toplam 29 maddeden oluşan duygusal sermaye ölçeğine AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Şekil 1'de gösterilen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri: $\chi^2=1033,421$; $p<0,01$; $df=365$; $\chi^2/df= 2,83$; $RMSEA=0,5$; $CFI=0,93$; $IFI=0,93$ $TLI = 0,93$; $NFI = 0,91$; $IFI = 0,94$; $GFI = 0,90$; $AGFI = 0,88$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre dört faktörlü modelin veri ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. DFA sonucu elde edilen regresyon değerleri faktör yüklenimleri 0,55'in üzerindedir. Duygusal Sermaye ölçeğinin güvenilirlik analizi, Cronbach alfa değeri hesaplanarak yapılmıştır. Duygusal sermaye ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,875'dir. Ölçekteki maddeler arasındaki iç tutarlılık değeri kabul edilebilir bir değerdir.



Şekil 1. Duygusal Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

III. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışanların cinsiyetlerine göre duygusal sermaye boyutlarından ikisinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1: Cinsiyet Değişkeni Açısından Duygusal Sermaye Boyutları Farklılaşma

Duygusal Sermaye Boyutları	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata	t	p
Farkındalık	Erkek	394	3,6763	1,08858	,05484	-2,266	,020
	Kadın	218	3,8778	,98693	,06684		
İlişki Yönetimi	Erkek	394	3,5062	,97216	,04898	-,499	,618
	Kadın	218	3,5460	,89678	,06074		
Öz Yönetim	Erkek	394	3,3934	,98278	,04951	2,764	,008
	Kadın	218	3,1544	1,09559	,07420		
Uyumluluk	Erkek	394	3,4737	1,04794	,05279	-,972	,331
	Kadın	218	3,5573	,96646	,06546		

Duygusal sermayenin farkındalık boyutunu incelediğimizde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Tablo 1’de görüldüğü gibi kadın çalışanların farkındalık ortalaması (ort.=3,87) erkek çalışanların ortalamasından (ort.=3,67) daha yüksek çıkmıştır. Duygusal sermayenin öz yönetim boyutunu incelediğimizde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farkındalık boyutunun tersine erkek çalışanların öz yönetim ortalaması (ort.=3,39) kadın çalışanların ortalamasından (ort.=3,15) daha yüksek çıkmıştır. Duygusal sermayenin uyumluluk ve ilişki yönetimi boyutları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 1’deki değerler incelendiğinde araştırma grubunun duygusal sermayenin bazı boyutlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde farklılaşmalar tespit edilmiştir. Bu bulguya göre H_1 hipotezi istatistiksel açıdan kısmen desteklenmiştir.

Nowotny duygusal sermayeyi kadınlar için erkeklere göre daha zor bulunur bir kaynak olarak görmüştür. Nowotny duygusal sermayenin zıt durumlarda geliştiğini, yani imkânlardan değil kısıtlamalardan doğduğunu düşünmüştür. Özel sektörde kazanılan duygusal sermaye, kültürel ve ekonomik sermaye gibi diğer türlere direkt dönüştürülebilmekten mahrumdur. Duygusal sermayenin özel sektördeki değersizliğinin nedeni bunun genel olarak çocuklar ve kocalar için yapılan aile yatırımlarında kullanılmasıdır (Nowotny, 1981:148). Belli bir noktaya kadar Nowotny; Bourdieu’nun, kadınların eş ve anne olarak, asıl değerleri ait oldukları gruba sermaye taşıyıcı objeler olması düşüncesini doğrulamaktadır (Reay, 2004: 61). Kadınların taşıdığı bu roller kendisine daha fazla duygusal sermaye kazandırmaktadır. Bu kaynaktan elde edilen bilgiler hipotez sonucunu destekler niteliktedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Duygularda ve yetiştirme koşullarındaki cinsiyet farklılıklarının olma durumu düşünülerek duygusal yetkinlikleri ifade eden duygusal sermayede de farklılaşma sonucunun olabileceği düşünülmüştür. Araştırmayı temsil eden grubun cinsiyet değişkeni açısından duygusal sermaye düzeylerinde farklılaşma tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları aşağıdaki çalışmalarla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Duygular, güç ilişkileri çerçevesinde üretilmekte ve yürürlüğe konmaktadır. Böylece sınıf, ırk ve cinsiyet eşitsizliklerini yansıtmaktadır (Andrew, 2015: 653). Reay (2004) annelerin duygusal sermayelerini duygusal deneyimleriyle ilgili olduğunu düşünmektedir. (Cottingham, 2013:54).

Duygusal sermaye üzerine yapılan araştırmaların çoğu kadınların sermaye sahibi olup erkeklerin olmadığı ya da kadınların daha fazla sermaye sahibi olduğu gibi ideolojiler ortaya

koymuştur. Duygusal sermaye üzerine yapılan eski çalışmalarda; duygu temelli kaynakların cinsiyetler arasında nasıl değişim gösterdiği, sermaye ve duygusal pratik arasındaki ilişki (tecrübeler ve yönetim gibi), birden fazla sosyalleşme kaynağının sonucu olarak sermayenin kararlı veya değişken doğası gibi konularda uygun şekilde teorize edilmediği belirtilmektedir (Cottingham, 2013: 56-57).

Araştırma sonucuna göre duygusal sermayenin farkındalık boyutunda kadınların ortalamaları erkeklerin ortalamalarına göre daha yüksek bulunmuştur. Öz yönetim boyutunda erkeklerin ortalamaları kadınların ortalamalarından daha yüksektir. Farkındalık ve öz yönetim boyutlarındaki farklılaşma istatistiki olarak anlamlıdır. Duygusal sermayenin ilişki yönetimi ve uyumluluk alt boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yüksek statülü işler duygusal yansızlıkla karakterize edilebilecek olsa da cinsiyetlere göre ayrıştığı görülmektedir. İşverenler maskülen duygu yönetimine gereğinden fazla “profesyonellik” anlamı yüklemektedir (Lewis, 2005: 568).

Erkekler, duygusal bağımsızlık ve otorite gerektiren, başkaları için kurallar koyan işlere egemen iken; kadınlar, başkaları ile empati kurmak ve onları doğrulamak gibi duygusal sermayenin uyumla ilgili yönlerini gerektiren işlere egemen olmaktadır. Dahası denetçiler cinsiyete dayalı olarak farklı duygusal sermaye biçimlerini ödüllendirmekte ve cezalandırmaktadır. Pierce (1995), erkek avukat yardımcılarının kibarca tavır almasına rağmen, kadın avukat yardımcılarının meşgul, dost ve destekleyici olduğunu tespit etmiştir. Kadınlar, maskülen bir duygusal yapı sergilediklerinde, yöneticiler tarafından soğuk veya “iş birliği yapmayan” şeklinde değerlendirilmektedir (Froyum, 2010:40).

Duygusal yetkinlikler öğrenildiğinden duygusal sermaye erkekler ve kadınlar arasında farklılık göstermektedir. Eğer zihinsel fonksiyonlar alanındaki cinsel farklılıklar minimum düzeyde ise, kadınlar ve erkeklerdeki duygusal sermayeler arasındaki farklılıklara cinsiyet perspektifinden bakılmaktadır (Gendron, 2004),

Virkki (2007) kadın sosyal hizmet görevlileri ve hemşireler üzerinde Finlandiya’da yaptığı çalışmada duygusal sermaye kavramını kullanmıştır. Katılımcılar, duygusal olarak yeterli olabilmek için, hastaları çocuk gibi görmüş ve duygusal olarak yetersiz olarak karakterize etmiştir. Virkki (2007:278), bu çalışmasında duygusal sermayeyi kadınlara özgü bir sermaye olarak görmüş ve maskülen yapıda fiziksel üstünlüğün, duygusal üstünlükten daha büyük önem taşıdığını belirtmiştir. Ancak, duygusal sermayeyi sadece kadınlara indirgemek, alanı sınırlandırarak ve sağlıklı sonuçlar vermeyeceği ifade edilmiştir (Manion, 2007).

Yukarıda bahsedilen çalışma sonuçlarından farklı olarak Newman ve Purse (2007) çalışmasında farklı ülkelerden 3.240 kişiyle gerçekleştirdiği araştırma sonucuna göre erkekler ve kadınlar açısından farklılaşmanın çok düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Duygusal sermayenin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşması, literatürden elde edilen araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Duygusal sermaye konusu ve belirlenen değişkenlerle arasındaki ilişkiler özel, kamu ve sağlık alanlarında araştırılmıştır. Farklı örneklem gruplarıyla, farklı sektörlerde araştırmalar genişletilerek araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğine katkı sağlanabilir.

Erkekler ve kızların küçük yaşlardan itibaren ailede, okulda, çevrede edindiği farklı tecrübeler sayesinde güçlü duygusal yetkinlikler elde ederek güçlü duygusal sermayeye sahip bireyler gelişmektedir. Çok erken yaşlardan itibaren bütün bireylere cinsiyet ayrımı yapmaksızın duygusal yetkinliklerin kazandırabileceği içerikte eğitim müfredatları geliştirilmesi önerilebilir.

Araştırma zaman ve ekonomik kısıtlılıklar nedeniyle sadece tek bir ilde ve belirli zaman aralığında yapılmıştır. Uygulama farklı örneklem gruplarıyla çalışılabilir.

Araştırma grubunda yer alan çalışanlar anket formunu yanıtlarken sosyal beğenilirlilik etkisinde kalarak değerlendirme yapmış olabilirler. Bundan dolayı sonraki araştırmaya sosyal beğenilirlilik ölçeği eklenebilir.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (OHUIİBFD)'nde belirtilen etik ilkelere ve yayın politikasına uyularak yapıldığını beyan ederim.

Yazar Katkıları : 1. Yazarın katkı oranı %55, 2. yazarın katkı oranı %45.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür : Bu çalışma Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalında, Prof. Dr. Mazlum Çelik danışmanlığında 2018 yılında doktorasını tamamlayan Gamze AY tarafından hazırlanan "Duygusal sermayenin işten ayrılma niyeti ve özdeşleşme üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisi" isimli tezden uyarlanmıştır. Tez yazım sürecinde 15.11.2017 tarihinde Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nden etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca makale, Kosova Prizren'de düzenlenen "XVI. European Conference on Social and Behavioral Sciences" isimli kongrede sunulmuştur.

Ethics Statement : I declare that this study was conducted in accordance with the ethical principles and publication policy stated in the Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Ömer Halisdemir University (OHUIİBFD).

Author Contributions : 1st author's contribution rate:55%, 2nd author's contribution rate: 45%.

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the authors.

Acknowledgment : This study has been adapted from the dissertation titled "The effect of emotional capital on turnover intention and identification and the mediator effect of psychological resilience on this effect" prepared by Gamze AY, in the consultancy of Prof. Dr. Mazlum Çelik in the Department of Business Administration at Hasan Kalyoncu University in 2018. Ethics committee approval was obtained from Hasan Kalyoncu University on 15.11.2017 during the dissertation writing process. In addition, the article was presented at the congress named "XVI. European Conference on Social and Behavioral Sciences".

KAYNAKÇA

- Andrew, Y. (2015). 'I'm strong with in myself': Gender, class and emotional capital in childcare. *British Journal of Sociology of Education*, 36(5), 651–668. <https://doi.org/10.1080/01425692.2013.835711>
- Ay, G., & Çelik, M. (2017). İşletmelerde sermaye kavramına yeni bir yaklaşım: Duygusal sermaye. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(3), 628–645. <https://doi.org/10.21547/jss.279968>
- Bourdieu, P. (2004). The peasant and his body. *Ethnography*, 5(4), 579–599. <https://doi.org/10.1177/1466138104048829>
- Candea, D., & Candea, R. (2010). *Emotional Capital for Building Sustainable Business Performance*. In Proceedings of the 2nd European Conference on Intellectual Capital: ISCTE Lisbon University Institute Lisbon, Portugal: (p.180). Academic Conferences Limited.
- Colley, H. (2003). Children can wind you up. *Gender and Education Association Conference*. University of Sheffield. <http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/13235>
- Cottingham, M. D. (2013). *Men who care: How organizations and individuals negotiate masculinity, emotional capital, and emotion practice in nursing* (Doctoral dissertation). University of Akron. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=akron1372072810
- Eliceigui-Reyes, J. I., Barrena-Martínez, J., & Romero-Fernández, P. M. (2017). Emotional capital and sustainability in family businesses: Human resource management perspective and sustainability. In *CSR 2.0 and the new era of corporate citizenship* (pp. 231-250). IGI Global. doi: 10.4018/978-1-5225-1842-6.ch012
- Eyel, C. Ş., & Durmaz, İ. B. V. (2019). The Effect of Emotional Capital on Individual Innovativeness: A Research on Bahcesehir University Business Administration Undergraduate Students. *Procedia Computer Science*, 158, 680-687. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.103>
- Fineman, S. (Ed.). (2009). *The emotional organization: Passions and power*. John Wiley & Sons.
- Froyum, C. M. (2010). The reproduction of inequalities through emotional capital: The case of socializing low-income black girls. *Qualitative Sociology*, 33(1), 37–54. <http://doi.10.1007/s11133-009-9141-5>
- Gendron, B. (2002). Management, compétences et qualité en éducation: innovations pédagogiques en formation professionnelle, le cas des baccalauréats professionnels en France. International Conference, ADMEE, University of Lausanne, September, Switzerland.

- Gendron, B. (2004). *Why emotional capital matters in education and in labour? Toward an optimal exploitation of human capital and knowledge management*, in *Les Cahiers de la Maison des Sciences Economiques, serie rouge*, 113, Paris: Universite Pantheon- Sorbonne, p1-37.
- Gendron, B. (2007) Emotional Capital: A Crucial Capital for a Citizenship Society with Personal, Social and Economic Returns, in Ross, A. (ed) *Citizenship Education in Society*. London: CiCe, pp 401-416.
- Gendron, B., Kouremenou, E. S. & Rusu, C. (2016). Emotional capital development, positive psychology and mindful teaching: Which Links? *International Journal Of Emotional Education*, 8(1), 63-74.
- Gendron, B. (2017). Emotional capital: the set of emotional competencies as professional and vocational skills in emotional works and jobs. *Revista Española de Educación Comparada*, (29), 44-61. <http://doi.10.5944/reec.29.2017.17433>
- Gillies, V. (2006). Working class mothers and school life: Exploring the role of emotional capital. *Gender and Education*, 18(3), 281-293. <https://doi.org/10.1080/09540250600667876>
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49-50.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart*. Berkeley, CA: University of California Press.
- International Labour Organization (2001). Executive summary: The role of trade unions in promoting gender equality and protecting vulnerable workers: First report of the ILO-ICFTU survey*. Retrieved March, 31, 2006.
- Lewis, P. (2005). Suppression or expression an exploration of emotion management in a special care baby unit. *Work, Employment ve Society*, 19(3), 565-581. <https://doi.org/10.1177/0950017005055673>
- Martins, A., & Martins, I. (2019, September). Emotional and Spiritual Capitals: Linchpins for Organizational Sustainability. In *European Conference on Knowledge Management* (pp. 732-XXIII). Academic Conferences International Limited. <https://doi:10.34190/KM.19.033>
- Newman, M., & Purse, J. A. (2007). *Emotional capital report technical manual*. Roche Martin Institute.
- Newman, M. (2008). *Emotional capitalists: The new leaders*. John Wiley & Sons.
- Newman, M., Purse, J., Smith, K., & Broderick, J. (2015). Assessing emotional intelligence in leaders and organisations: reliability and validity of the emotional capital report (ECR). *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8. <https://doi.org/10.1017/orp.2015.5>
- Nowotny, H. (1981). Women in public life in Austria. *Access to power: Cross-National Studies of Women And Elites*, 147-156.
- Reay, D. (2000). A useful extension of bourdieu's conceptual framework? Emotional capital as a way of understanding mothers' involvement in their children's education? *The Sociological Review*, 48(4), 568-585. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.00233>
- Reay, D. (2004). Gendering Bourdieu's concepts of capitals? Emotional capital, women and social class. *The Sociological Review*, 52(2), 57-74. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.00524.x>
- Reid, C. (2009). Schooling responses to youth crime: Building emotional capital. *International Journal of Inclusive Education*, 13(6), 617-631. <https://doi.org/10.1080/13603110802094756>
- Strydom, L. (2004). *Internal marketing in a service organization* (Doctoral dissertation). Rand Afrikaans University, South Africa.
- Virkki, T. (2007). Emotional capital in caring work." *Functionality, Intentionality and Morality: Research on Emotions in Organizations*. , 265-285.
- Walsh, C. M. (2019). *Emotional capital and the benefits for personal well-being: how positive moments with you might help me too* (Doctoral dissertation). <http://dx.doi.org/10.26153/tsw/5439>
- Widarni, E. L. (2017). Relationship between Intellectual, Social and Emotional Capital: Its Impacts to Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(10), 145-150.
- Zembylas, M. (2007). Emotional capital and education: Theoretical insights from Bourdieu, *British Journal of Educational Studies*, 55(4), 443-463. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00390.x>