

Çalışanların Duygusal Sermayelerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi^a

Alper Tutcu^{b, c}, Mazlum Çelik^d

Özet

Günümüzde çalışanların duygusal yeterlilikleri bir sermaye unsuru olarak işletme verimliliği ve devamlılığı için önemli roller üstlenmeye başlamıştır. Söz konusu yeterliliklerin kavramsal karşılığı “Duygusal Sermaye” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, özel sektör ve kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin duygusal sermayelerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye’nin Gaziantep ilinde öğretmenlik yapan 168’i devlet, 432’si özel sektör olmak üzere toplam 600 eğitimci ile anket çalışması yapılmış ve elde edilen veriler SPSS-23 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Öğretmenlerin duygusal sermayelerini ölçmek üzere, Newman ve Purse (2007) tarafından geliştirilen, Newman ve arkadaşları (2015) tarafından 30 maddeye indirgenen Duygusal Sermaye Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal sermaye alt boyutlarından bazılarının demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş grubu, çalışılan kurum ve pozisyona göre anlamlı olarak farklılaştığı; ancak medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve gelir durumu bakımından anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Duygusal Yeterlilikler
Duygusal Sermaye
Duygusal Beceriler
Demografik Değişkenler

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 14.02.2019
Kabul Tarihi: 24.04.2020
Doi: 10.18026/cbayarsos.527279

Examining The Emotional Capital Of Employees In Terms Of Demographic Variables

Abstract

Today, emotional competencies of employees have started to play important roles as a form of capital in company efficiency and effectiveness. The conceptual meaning of these competencies is evaluated as “Emotional Capital”. In this study, the topic that whether or not emotional capitals of teachers working in private sector and public sector differentiate according to demographic features were investigated. In context to the research, a survey was conducted in Gaziantep city of Turkey with 600 educator in total, 168 of them work in public sector and 432 work in private sector, and gathered data was analysed via SPSS-23 program. Emotional Capital Inventory developed by Newman and Purse (2007) and reduced to 30 items by Newman et al. (2015) was used to measure emotional capital. As the result of the study, some factors of emotional capital inventory differentiated in terms of gender, age group, establishment type and position variables; however any factor of emotional capital inventory did not differentiate in terms of marital status, educational status, professional experience and income level variables.

Keywords

Emotional Competencies
Emotional Capital
Emotional Skills
Demographic Variables

About Article

Received: 14.02.2019
Accepted: 24.04.2020
Doi: 10.18026/cbayarsos.527279

^a Bu çalışma, Dr. Alper Tutcu tarafından Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanmış olan “Duygusal Sermayenin İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Duyuşsal İyilik Algısının Aracılık Etkisi” isimli doktora tezinden türetilmiştir.

^b İletişim Yazarı: alpertutcu@hotmail.com

^c Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 27000 Şahinbey Gaziantep ORCID: 0000-0003-0430-3693

^d Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 27000 Şahinbey Gaziantep ORCID: 0000-0001-5021-3256

Giriş

21. yüzyıl yönetim yaklaşımı, insan unsurunu daha fazla ön plana alarak, bireyi ve ilişkilerini özel bir sermaye yapısı ile değerlendirmeye başlamıştır. Özellikle hizmet sektörü gibi emek yoğun sisteme dâhil işletmelerde insan ve insanın ürettiği duygular çok daha önemli bir hale gelmiş ve dolayısıyla bu yönde araştırmalar da artmıştır. İnsanı duygularından arındırmak, onu bu içsel yapısı olmadan değerlendirmek mümkün olmamaktadır. Yapılan bilimsel çalışmalar göstermektedir ki, duygular en akılcı kararların özünde gözetilmekte ve değerlendirilmektedir. Baş döndüren bir hızla gelişen teknoloji tüm sosyal yapıları yeniden örgütleyerek dünyayı bir ağ toplumuna dönüştürürken, bu dönüşümle birlikte geçmişte duygu temeline dayanmayan sermaye algısı yerini insani unsurları içinde barındıran duygusal sermayeye bırakmaktadır. Artık duygusal sermaye örgütler için göz ardı edilemeyecek güçlü bir kaynaktır.

Bu araştırmanın amacı, Gaziantep ilinde kamu sektörü ve özel sektörde görev yapan öğretmenlerin duygusal sermaye düzeylerinin, demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının ortaya konması şeklinde belirlenmiştir. Zira hizmet sektöründe çalışanlar vazifelerini icra ederken duyguları ön planda olmakta ve bu nedenle öğretmenlik mesleği gibi duyguların yoğun olduğu bir meslekte öğretmenlerin duygusal birikimlerinin demografik özellikleri doğrultusunda farklılaşp farklılaşmaması durumunun incelenmesi, eğitim kurumlarının öğretmenlere ne şekilde davranmaları gerektiği hususunda eğitim sektörüne fayda sağlayacaktır. Duygusal sermaye kavramının yeni bir kavram olması araştırmanın önemini daha da arttırmaktadır. Dünya genelinde bu konuda yapılan çalışmalar gün geçtikçe artarken, Türkçe literatürde ise henüz çok yenidir. Bu nedenle, araştırmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma ölçeğinin Türkçe geçerliliğinin yapılarak yerleşik kültüre uygun yeni bir ölçme aracının kazandırılması da önemli artılar arasında görülmektedir. Ayrıca duygusal yeterliliklerin bir sermaye olarak dikkat çekmesi ve işletmelerin bu değerli kaynağı kişisel özelliklere göre değerlendirmesine zemin oluşturması açısından katkılar sağlayacağı da düşünülmektedir.

Duygusal Sermaye

Duygular fertlerin sadece davranışlarını ve ilişkilerini değil, aynı zamanda bütün iktisadi faaliyetleri ve bunlara ilişkin kararlarını etkiler niteliktedir (Newman, 2009). 20. yüzyılın başlarında ABD’de kent sosyolojisi alanında araştırmalar yapmış bir ekol olan Şikago Okulu’na göre, iktisat bilimi kapsamında yorumlanamayacak bir insan davranışı mevcut değildir (Gendron, 2004). Dolayısıyla, insanın her yaptığı şey ekonomik bir değer içermektedir. Bu iki kavram bu denli birbiriyle bütünleşmişken, insana ait duyguların ekonomiden soyutlanması mümkün değildir.

Gendron (2004) duygusal sermayeyi, insan sermayesinin oluşumu noktasında katalizör görevi üstlenmekte olan, yani değişime yol açan önemli bir güç şeklinde ifade etmiştir. Froyum’a (2010) göre duygusal sermaye ise, kişinin sahip olduğu duyguları işlemlerini sağlamakta olan ve duygularını yönetmek suretiyle bunları sosyal avantajlara dönüştüren alışkanlıklar ve beceriler bütünüdür.

Duygusal sermaye terimini ilk kullanan, yas konusunda psikoloji ve teolojiyi harmanlayan bir çalışmayı sunan Jackson (1959) olmasına karşın, genel kabule göre kavramı daha sosyolojik

temeller üzerinde teorileştiren ilk araştırmacı Nowotny (1981) olmuştur (Cottingham, 2013). Kavramla ilgili önemli çalışmalardan birini gerçekleştiren Cahill (1999), duygusal sermayeyi meslek türleri üzerinden incelemiş ve her meslek grubunun kendine has bir duygusal sermaye yapısına ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Buna örnek olarak, cenaze hizmetlerinde çalışanların ölümlerle aynı ortamda bulunma konusunda uzmanlaşmaları gerektiğini savunmuştur. Ayrıca bu işte çalışan personelin çocuklarının da ölümlerle vakit geçirme konusunda alışkanlık kazandıklarını ve mesleklerini bu yönde seçmeleri konusunda diğer çocuklara göre daha avantajlı olduklarını ortaya koymuştur. Farklı meslek gruplarından da örnekler veren Cahill, yüksek bina inşaatlarında çalışan işçilerin yükseklik korkusuna karşı daha cesaretli iken, uçaklarda görevli hosteslerin uçak içerisinde çalışma konusunda daha rahat olduklarını belirtmiştir. Hilger (2010) ise duygusal sermaye kavramını, bir organizasyondaki duygusal koşulların etkilenmesi ve yayılmasını sağlayan duygu kaynaklarını kapsayan bir sermaye türü şeklinde ifade etmiştir.

Duygusal sermaye kavramının oluşumu hususunda diğer pek çok teorinin etkisinin bulunduğu kabul görmeye beraber, birçok araştırmacı kavramın sosyal sermaye teorisinden türetilmek suretiyle ortaya çıktığını ileri sürmektedir (Nowotny, 1981; Reay, 2000; Zembylas, 2007; Bourdieu, 1990). Bazı yazarlar ise duygusal sermayeyi, diğer sermaye türlerini tamamlayan özel bir sermaye türü şeklinde nitelendirmektedir (Coleman, 1994). Nowotny'ye (1981) göre duygusal sermaye, sosyal sermayenin bir formu şeklinde geliştirilmiştir (Reay, 2000). Zembylas (2007) da duygusal sermaye kavramının, Bourdieu'nun sosyal sermaye teorisi özümsemeden yorumlanamayacağını belirtmiştir. Özellikle Bourdieu'nun sosyal sermaye kuramı ile yeniden yorumlanan sermaye kavramı, duygusal sermayenin ortaya çıkışında da önemli bir etkidir. Bourdieu, sosyal sermaye kuramı içerisinde duygusal sermayeden açık bir biçimde bahsetmemiş olmasına rağmen, birçok sosyolog onun çalışmalarından faydalanarak teorik temellerini attığı duygusal sermaye konusunda araştırmalar yapmışlardır.

Duygusal sermayenin ortaya çıkmasında etkili bir diğer teori duygusal emek teorisidir. Hochschild (1983'ten akt. Direkçi, 2015) sosyal norm yapıları vasıtasıyla ortaya çıkan duyguları analiz etmiş ve bireyin örgüt kuralları çerçevesinde duygularını şekillendirilmesinde duygu yönetiminin önemine değinmiştir. Andrew (2015) ise bu iki kavramı birbiriyle ilişki içerisinde ancak farklı kavramlar olarak tanımlamış ve duygusal emeğin günlük performansları ifade ettiğini belirtmiştir. Buna karşın duygusal sermayeyi ise bu performanslarla kalıcı hale gelen yetenek ve eğilimler bütünü olarak açıklamıştır.

Gendron (2004) duygusal sermaye ve duygusal zekâ kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğunu belirterek, bireylerin en akılcı kararlarında dahi duyguların önemli bir yeri olduğunu belirtmiştir. Goleman (2010) duygusal zekâ ile duygusal yeterliliği iki farklı kavram olarak ele almış, duygusal yeterlilikleri kişisel ve sosyal alt başlıklarıyla bölümlendirmiştir. Gendron (2007) ise bahsi geçen bu yeterlilikler setini duygusal sermaye olarak tanımlamıştır.

Duygu yönetimi de duygusal sermaye ile ilişkisi olan kavramlardandır. Cottingham (2016) duygu yönetimini, bireylerin ve grupların hissedilen ve ifade edilen duyguları, duygu normları veya his kuralları ile uyumlu hale getirmeye yönelik aktif çabaları şeklinde tanımlamaktadır. Bahsi geçen bu duygu yönetimi olgusunun birtakım toplumsal kazançlara dönüştürülmesi ise duygusal sermaye olarak adlandırılmıştır (Froyum, 2010)

Colley (2006) duygusal sermaye ile feminizm ilişkisine değinmiş ve ataerkil toplumsal yapılarda kadınlara yönelik gerçekleştirilen baskının, kadınların sahip olduğu kaynakların tamamıyla sermaye biçiminde kullanılabilmesinin önünde bir engel olduğunu, bu sebeple de duygusal sermayenin tam olarak ekonomik bir metafor şeklinde görülemediğini, ancak gücün eşitsizliğini ve sosyal ilişki setlerini açıklamakta olduğunu belirtmiştir. Hochschild (1983'ten akt. Colley, 2003) ise kadınların erkeklere kıyasla diğer sermaye yapılarına daha az sahip olmaları nedeniyle daha fazla duygusal sermaye edindiklerini belirtmiştir.

Newman ve arkadaşları, duygusal sermaye kavramının teorileştirilmesi konusunda önemli çalışmalara imza atarak bu konuda bir ölçme aracı olan Duygusal Sermaye Raporu'nu geliştirmişlerdir. Bu raporda çalışanların liderlik özelliklerini belirlemek için duygusal zekâ ölçümlerinden faydalanılmış ve Baron Duygusal Zekâ Model'inden 12, Goleman Duygusal Zekâ Model'inden 8 olmak üzere toplamda 20 duygusal ve sosyal yetkinlik kriterlerini yeniden düzenlenerek 10 faktör yapısına sahip olan Duygusal Sermaye Model'i geliştirilmiştir (Newman, 2008). Modele ilişkin boyutlar şu şekildedir;

- a. *Kendinin Farkında Olma (Self-Knowing)*: Birinin hisleri ile duygularının kişisel kanıları, tutumları ve yargıları nasıl etkilediğinin farkına varmak.
- b. *Kendinden Emin Olma (Self-Confidence)*: Kendine saygı duymak ve kendini beğenmek, kişisel yetenekler ve becerilerde kendinden emin olmak.
- c. *Kendine Güven (Self-Reliance)*: Kişinin kendisi için sorumluluk alması, önemli kararlar alması ve geliştirmesi hususunda kendine güvenmesi.
- d. *Açık ve Net Olmak (Straightforwardness)*: Açık mesajlar vermek, kişinin hislerini ve görüşlerini açık ve dürüst bir şekilde aktarması, başkalarının görüşlerine saygı gösterirken bu görüşleri zorlamak/sorgulamak konusunda rahat olmak.
- e. *Kendini Gerçekleştirme (Self-Actualisation)*: Kişinin duygusal enerji kaynağını yönetmesi, iş ve yaşam dengesini etkin bir düzeyde sürdürmesi ve iddialı kişisel ve profesyonel amaçlar belirlemede başarılı olmak.
- f. *İlişki Becerileri (Relationship Skills)*: Pozitif beklentilerle nitelenmiş, iş birliğine dayalı ve faydalı ilişkiler kurmak ve sürdürmek.
- g. *Empati (Empathy)*: Başka insanların düşüncelerini ve hislerini anlamak, başkalarıyla uyumlu duygusal bağlar oluşturmak.
- h. *Uyumluluk (Adaptability)*: Kişinin düşüncelerini, hislerini ve eylemlerini değişen koşullar ile uyumlu hale getirmesi, yeni fikirlere karşı açık, anlayışlı olması ve başkalarına karşı hoşgörülü olması.
- i. *Öz Denetim (Self-Control)*: Kişinin sabırlı kalabilmesi ve duygularını iyi bir şekilde yönetmesi, eylemlerini dizginlemesi ve stresli durumlarda kontrolü kaybetmeden sakin kalması.
- j. *İyimserlik (Optimism)*: Fırsatları sezmek, metanetli olmak, sıkıntılı durumlarda dahi nasıl başarılı olunabileceğine ilişkin ihtimallere odaklanmak.

Newman (2009) örgüt liderlerini "Duygusal Kapitalist" olarak nitelendirmiş ve onların başarılı bir örgüt kurabilmeleri hususunda fiziksel sermaye, entelektüel sermaye ve hatta insan sermayesi gibi geleneksel kaynaklardan ziyade örgütlerde bağlantısı bulunan herkesin kalplerindeki enerji, coşku ve bağlılıkla ilintili olarak duygusal sermayeye odaklanmaları

gerektiğini belirtmiştir. Ona göre bu liderlerin temel rolü, örgütlerde duygusal sermaye ile rekabet avantajı elde etmek üzere duygusal anlamda bir zenginlik yaratmaktır.

Önceki Çalışmalar

Literatürde duygusal sermaye ile ilgili sayılı çalışma yapılmış olmakla birlikte, bu çalışmalarda duygusal sermayenin cinsiyet, meslek ve eğitim konuları ile olan ilişkisinin araştırılmış olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde, duygu konusunda sosyolojik çalışmaların artması ile birlikte duygusal sermaye hususunda feminist ağırlıklı çalışmalarda da artış görülmüştür (Gillies, 2006). Nowotny (1981) tarafından gerçekleştirilen çalışmada duygusal sermaye konusu sadece kadınlara özel bir kaynak olarak incelenmiştir. Hochschild (1983) ise duygusal emek konusunda gerçekleştirdiği çalışmalar neticesinde, kadınların diğer sermaye türlerine daha az sahip olmasından ötürü, erkeklere göre duygusal sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür.

Meslek değişkeni açısından incelendiğinde, Cahill (1999) her meslek grubunun kendi yapısına has duygu çalışması barındırdığını ve bu sebeple her mesleğin farklı duygusal sermaye formlarından yararlanacak şekilde yapılandığını ifade etmiştir. Bundan ötürü, kişilerin sahip oldukları duygusal sermaye formlarına uygun olan meslekleri seçme yöneliminde olduklarını belirtmiştir. Ayrıca Cahill, çocukluk döneminde elde edilen tecrübelerin duygusal sermaye ile doğrudan ilişkili olduğunu belirtmekte ve bu tecrübelerin kişinin gelecekteki mesleki yaşamını etkilediğinden bahsetmektedir.

Eğitim değişkeni göz önüne alındığında, Reay (2000) ebeveynlerin özellikle de annelerin çocukların eğitiminde oynadıkları rolün duygusal sermaye birikimi hususunda etkili olduğundan söz etmektedir. Gendron (2004) eğitim faaliyetleri neticesinde elde edilen duygusal sermayenin akademik başarı üzerinde önemli etkisi bulunduğunu belirtmektedir. Gendron ve arkadaşları (2016) eğitimde duygusal sermayenin oldukça önemli bir rolü bulunduğundan bahsederek, öğrenme sürecini duygusal sermayenin şekillendirdiğini belirtmiştir. Ayrıca duygusal sermayenin kişisel gelişim, büyüme ve yaşam boyu öğrenme, başkaları ile başarılı etkileşimler kurma gibi durumların kaynağı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Bu açıklamalar doğrultusunda duygusal sermaye ile ilgili çalışmaların sınırlı olduğu görülmüş ve bu konuda araştırma yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmanın problem cümlesi ise “Öğretmenlerin duygusal sermayeleri demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?” olarak tespit edilmiştir.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Gaziantep ilinde bulunan kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenler/eğitimciler oluşturmaktadır. Evrende yaklaşık 25.000 öğretmen bulunmaktadır. Çalışma evreninin tamamına ulaşma imkânı bulunmadığı için, araştırmanın yapılması için

örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 379 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu doğrultuda, tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışma evreni ile ilgili en doğru sonuçları elde edebilmek üzere; cinsiyet, eğitim durumu ve pozisyon değişkenleri ön planda tutularak hareket edilmiştir. Zira kadınların, lisans mezunu olanların ve eğitimci statüsünde bulunanların sektördeki sayısal oranı daha yüksektir. Anket toplam 700 öğretmene dağıtılmış, bu anketlerden 613'ü doldurulmuş, gözle yapılan ilk kontrollerin ardından 13 anket analiz sürecinden çıkarılmış, toplam 600 anket üzerinden araştırmanın analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılanların 420'si (%70) kadın, 180'i (%30) erkek; 155'i (%25,8) 18-26 yaş, 239'u (%39,8) 27-35 yaş, 138'i (%23) 36-44 yaş, 50'si (%8,3) 45-53 yaş, 18'i (%3,0) ise 54-63 yaş aralığındadır. Ayrıca araştırmaya katılanların 351'i (%58,5) evli, 228'i (%38) ise bekâr; 21 kişi (%3,5) ise "diğer" seçeneğini işaretlemiştir. Bunun yanı sıra 24'ü (%4) lise mezunu, 57'si (%9,5) ön lisans mezunu, 432'si (%72) lisans mezunu, 87'si (%14,5) ise lisansüstü mezundur ve 168'i (%28) kamu sektöründe, 432'si (%72) ise özel sektörde çalışmaktadır. 567'si (%94,5) eğitimci statüsünde, 26'sı (%4,3) yönetici statüsünde, 7'si (%1,2) ise üst düzey yönetici statüsünde çalışmakta; 255'i (%42,5) 1-5 yıl, 129'u (%21,5) 6-10 yıl, 151'i (%25,2) 11-20 yıl, 42'si (%7,0) 21-30 yıl, 23'ü (%3,8) ise 31-45 yıl arasında mesleki tecrübeye sahiptir. Gelir durumu açısından ise 2 kişi (%0,3) gelirin bulunmadığını, 60 kişi (%10,0) 500-1500 TL arasında, 250 kişi (%41,7) 1501-3000 TL arasında, 228 kişi (%38,0) 3001-4500 TL arasında, 33'ü (%5,5) 4501-6000 TL arasında, 27 kişi (%4,5) ise 6000 TL üzerinde aylık gelire sahip olduğunu belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veriler anket formu vasıtasıyla toplanmıştır. Anket, Duygusal Sermaye Ölçeği ve demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulardan oluşan Kişisel Bilgi Formu şeklinde iki bölümden meydana gelmiştir.

Duygusal Sermaye Ölçeği, Newman ve Purse (2007) tarafından 77 madde olarak geliştirilmiştir. Newman vd. (2015) tarafından yapılmış diğer bir çalışmada 30 maddeye indirgenmiştir. İngilizce olan ölçek uzman akademisyenlerle tartışılarak Türkçe'ye çevrilmiş, gerçekleştirilen pilot çalışmaların ardından, uzman görüşleriyle yapılan düzenlemeler neticesinde ölçeğin Türkçe versiyonu tamamlanmıştır. Orijinal ölçekte; kişisel farkındalık, sosyal farkındalık, ilişki yönetimi, özyönetim ve uyumluluk şeklinde 5 alt boyut bulunmaktadır. Ölçek, 5'li Likert ölçek yapısına göre hazırlanmış ve katılımcılardan 1 ile 5 arasında bir değer vermeleri istenmiştir. Yapılan pilot çalışma neticesinde; kişisel ve sosyal farkındalık, uyumluluk, ilişki yönetimi, özyönetim ve mesafelilik şeklinde 5 alt boyut saptanmıştır. Ölçeğe ilişkin gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; pilot çalışma ile uyumlu olarak kişisel ve sosyal farkındalık, uyumluluk, ilişki yönetimi, özyönetim ve mesafelilik şeklinde 5 alt boyut tespit edilmiştir.

Duygusal Sermaye Ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek üzere Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. KMO değeri 0,890; p değeri 0,000 şeklinde bulunmuştur. Bu bağlamda ölçek faktör analizi için uygundur, örneklem büyüklüğü yeterlidir. AMOS-23 programı aracılığıyla yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi neticesi, ölçeğin beş boyutlu yapısını doğrulamıştır. Elde edilen Uyum İyiliği Değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Güvenilirlik Analizi (Cronbach Alfa) sonuçlarına göre güvenilirlik

değerleri; Kişisel ve sosyal farkındalık için 0,88; uyumluluk boyutu için 0,81; ilişki yönetimi için 0,70; özyönetim boyutu için 0,66; mesafelilik için ise 0,52 şeklindedir. Alfa değeri, 0 ile 1 arasında bir değer almakta olup, kabul edilebilir bir alfa değerinin en az 0,7 olması arzulanmaktadır. Ancak inceleme türü çalışmalarda bu değer 0,5'e kadar makul kabul edilebileceği bazı araştırmacılar tarafından öngörülmektedir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım 2015). Bu sebeple mesafelilik boyutu ölçekten çıkarılmamıştır. Ölçeğin toplam açıklanan varyansı %53,92'dir.

Tablo 1. Duygusal Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Değişken | χ^2 | sd | χ^2/sd | GFI | AGFI | CFI | TLI | RMSEA |
|------------------|----------|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kriter | | | ≤ 5 | $\geq 0,85$ | $\geq 0,80$ | $\geq 0,90$ | $\geq 0,90$ | $\leq 0,08$ |
| Duygusal Sermaye | 712,63 | 286 | 2,492 | 0,913 | 0,893 | 0,915 | 0,903 | 0,05 |

Kişisel Bilgi Formu'nde, araştırmaya katılan öğretmenlerin/öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek üzere; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan kurum, pozisyon, tecrübe ve gelir olmak üzere toplam 8 soru yöneltilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak 15 Eylül 2017 ile 15 Kasım 2017 tarihleri arasında Gaziantep ilinde çalışmakta olan 600 eğitim personelinden anket yöntemiyle gerekli veriler toplanmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan anket formu vasıtasıyla elde edilen verilerin analizinde SPSS-23 bilgisayar programından faydalanılmış ve tanımlayıcı istatistikler, frekans analizi, T-Testi, ANOVA Testi, Cronbach's Alpha güvenilirlik testi, keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, uygulanan anket vasıtasıyla elde edilen bulgular sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

Cinsiyete göre, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere Bağımsız T Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticeleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkeni Bağımsız T Testi Sonuçları

| Değişken | Ortalama | t | sd | p |
|-------------------------------|---------------|-------|-----|-------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Erkek: 4,1694 | -2,69 | 598 | 0,01* |
| | Kadın: 4,3229 | | | |
| Uyumluluk | Erkek: 3,8666 | -0,31 | 598 | 0,98 |
| | Kadın: 3,8687 | | | |
| İlişki Yönetimi | Erkek: 3,9230 | -0,50 | 598 | 0,62 |
| | Kadın: 3,9597 | | | |
| Özyönetim | Erkek: 3,3952 | 3,81 | 598 | 0,00* |
| | Kadın: 3,1198 | | | |
| Mesafelilik | Erkek: 3,2015 | 1,04 | 598 | 0,30 |
| | Kadın: 3,1044 | | | |

Bu sonuçlara göre, duygusal sermayenin kişisel ve sosyal farkındalık boyutu için verilmiş olan yanıtlar kadınlar lehine, özyönetim boyutuna verilmiş olan yanıtlar erkekler lehine anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, kadın öğretmenlerin kişisel ve sosyal farkındalıkları daha yüksek düzeydeyken, erkeklerin kendilerini yönetme anlamında kadınlara kıyasla daha başarılı oldukları söylenebilir. Uyumluluk, ilişki yönetimi ve mesafelilik boyutları bakımından ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Yaş grubuna göre, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere ANOVA Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticeleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Yaş Grubu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

| Değişken | | Kareler Top. | sd | Kareler Ort. | F | p |
|-------------------------------|---------------|--------------|-----|--------------|------|-------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Gruplar arası | 3,025 | 4 | 0,756 | 1,84 | 0,12 |
| | Gruplar içi | 244,645 | 595 | 0,411 | | |
| | Toplam | 247,67 | 599 | | | |
| Uyumluluk | Gruplar arası | 5,826 | 4 | 1,457 | 2,47 | 0,04* |
| | Gruplar içi | 350,447 | 595 | 0,589 | | |
| | Toplam | 356,273 | 599 | | | |
| İlişki Yönetimi | Gruplar arası | 4,082 | 4 | 1,02 | 1,64 | 0,16 |
| | Gruplar içi | 371,168 | 595 | 0,624 | | |
| | Toplam | 375,25 | 599 | | | |
| Özyönetim | Gruplar arası | 3,3 | 4 | 0,825 | 1,08 | 0,37 |
| | Gruplar içi | 454,578 | 595 | 0,764 | | |
| | Toplam | 457,878 | 599 | | | |
| Mesafelilik | Gruplar arası | 4,963 | 4 | 1,241 | 1,14 | 0,34 |
| | Gruplar içi | 650,221 | 595 | 1,093 | | |
| | Toplam | 655,185 | 599 | | | |

Tabloda görülen sonuçlara göre, uyumluluk boyutu [$F(4,595) = 2,47; p < 0,05$] yaş grubuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre, farklılık 45-53 yaş grubu ile 54-63 yaş grubu arasındadır. Buna göre, 54-63 yaş grubundakiler ($\bar{x}=4,2629$), 45-53 yaş grubundakilere ($\bar{x}=3,6523$) kıyasla daha uyumludurlar. Kişisel ve sosyal farkındalık, ilişki yönetimi, özyönetim ve mesafelilik alt boyutlarında ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Medeni duruma göre bekarlar, evliler ve diğer seçeneğini işaretleyenler için, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere ANOVA Testi yapılmıştır. Analiz neticeleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Medeni Durum Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

| Değişken | | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ort. | F | p |
|----------------------------------|---------------|--------------------|-----|-----------------|------|-------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Gruplar arası | 0,856 | 2 | 0,428 | 1,04 | 0,36 |
| | Gruplar içi | 246,814 | 597 | 0,413 | | |
| | Toplam | 247,67 | 599 | | | |
| Uyumluluk | Gruplar arası | 2,337 | 2 | 1,169 | 1,97 | 0,14 |
| | Gruplar içi | 353,936 | 597 | 0,593 | | |
| | Toplam | 356,273 | 599 | | | |
| İlişki Yönetimi | Gruplar arası | 0,314 | 2 | 0,157 | 0,25 | 0,78 |
| | Gruplar içi | 374,936 | 597 | 0,628 | | |
| | Toplam | 375,25 | 599 | | | |
| Özyönetim | Gruplar arası | 4,755 | 2 | 2,377 | 3,13 | 0,04* |
| | Gruplar içi | 453,123 | 597 | 0,759 | | |
| | Toplam | 457,878 | 599 | | | |
| Mesafelilik | Gruplar arası | 0,309 | 2 | 0,154 | 0,14 | 0,87 |
| | Gruplar içi | 654,876 | 597 | 1,097 | | |
| | Toplam | 655,185 | 599 | | | |

Tabloda görülen sonuçlara göre, özyönetim boyutu [$F(2,597) = 3,13; p < 0,05$] medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ancak yapılan Tukey testi neticesinde, özyönetim alt boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kişisel ve sosyal farkındalık, uyumluluk, ilişki yönetimi ve mesafelilik alt boyutlarında da anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Eğitim durumuna göre, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere ANOVA Testi yapılmıştır. Analiz neticeleri Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

| Değişken | | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ort. | F | p |
|-------------------------------|---------------|-----------------|-----|--------------|------|------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Gruplar arası | 1,855 | 3 | 0,618 | 1,5 | 0,21 |
| | Gruplar içi | 245,815 | 596 | 0,412 | | |
| | Toplam | 247,67 | 599 | | | |
| Uyumluluk | Gruplar arası | 4,452 | 3 | 1,484 | 2,51 | 0,06 |
| | Gruplar içi | 351,821 | 596 | 0,59 | | |
| | Toplam | 356,273 | 599 | | | |
| İlişki Yönetimi | Gruplar arası | 4,241 | 3 | 1,414 | 2,27 | 0,08 |
| | Gruplar içi | 371,009 | 596 | 0,622 | | |
| | Toplam | 375,25 | 599 | | | |
| Özyönetim | Gruplar arası | 2,548 | 3 | 0,849 | 1,11 | 0,34 |
| | Gruplar içi | 455,329 | 596 | 0,764 | | |
| | Toplam | 457,878 | 599 | | | |
| Mesafelilik | Gruplar arası | 3,312 | 3 | 1,104 | 1,01 | 0,39 |
| | Gruplar içi | 651,873 | 596 | 1,094 | | |
| | Toplam | 655,185 | 599 | | | |

Tabloda görüldüğü üzere, herhangi bir alt boyut açısından eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışılan kuruma göre, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere Bağımsız T Testi gerçekleştirilmiştir. Analiz neticeleri Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Çalışılan Kurum Değişkeni Bağımsız T Testi Sonuçları

| Değişken | Ortalama | t | sd | p |
|-------------------------------|--------------|-------|-----|-------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Kamu: 4,2169 | -1,43 | 598 | 0,15 |
| | Özel: 4,3002 | | | |
| Uyumluluk | Kamu: 3,5804 | -5,85 | 598 | 0,00* |
| | Özel: 3,9800 | | | |
| İlişki Yönetimi | Kamu: 3,9530 | 0,08 | 598 | 0,93 |
| | Özel: 3,9470 | | | |
| Özyönetim | Kamu: 3,1018 | -1,76 | 598 | 0,08 |
| | Özel: 3,2415 | | | |
| Mesafelilik | Kamu: 3,1452 | 0,17 | 598 | 0,86 |
| | Özel: 3,1290 | | | |

Tabloda görüldüğü üzere, duygusal sermayenin uyumluluk boyutu için verilmiş olan yanıtlar özel sektörde çalışanlar lehine anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, özel sektörde çalışanların uyumluluk yeteneklerinin devlet sektöründe çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir. Kişisel ve sosyal farkındalık, ilişki yöntemi, özyönetim ve mesafelilik alt boyutlarında ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışılan pozisyona göre, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere ANOVA Testi yapılmıştır. Analiz neticeleri Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Çalışılan Pozisyon Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

| Değişken | | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|--------------------------------------|---------------|-----------------|-----|--------------------|------|-------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Gruplar arası | 1,584 | 2 | 0,792 | 1,92 | 0,15 |
| | Gruplar içi | 246,086 | 597 | 0,412 | | |
| | Toplam | 247,67 | 599 | | | |
| Uyumluluk | Gruplar arası | 0,528 | 2 | 0,264 | 0,44 | 0,64 |
| | Gruplar içi | 355,744 | 597 | 0,596 | | |
| | Toplam | 356,273 | 599 | | | |
| İlişki Yönetimi | Gruplar arası | 10,303 | 2 | 5,151 | 8,43 | 0,00* |
| | Gruplar içi | 364,947 | 597 | 0,611 | | |
| | Toplam | 375,25 | 599 | | | |
| Özyönetim | Gruplar arası | 2,554 | 2 | 1,277 | 1,68 | 0,19 |
| | Gruplar içi | 455,323 | 597 | 0,763 | | |
| | Toplam | 457,878 | 599 | | | |
| Mesafelilik | Gruplar arası | 2,976 | 2 | 1,488 | 1,36 | 0,26 |
| | Gruplar içi | 652,209 | 597 | 1,092 | | |
| | Toplam | 655,185 | 599 | | | |

Tabloda görüldüğü üzere, ilişki yönetimi boyutu [$F(2,597) = 8,43$; $p < 0,05$] çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılık, üst düzey yöneticiler ile eğitimciler ve yöneticiler arasındadır. Buna göre, üst düzey yöneticiler ($\bar{x}=2,7429$), eğitimcilere ($\bar{x}=3,9624$) ve yöneticilere ($\bar{x}=3,9749$) kıyasla ilişki yönetimine daha az önem vermektedirler. Kişisel ve sosyal farkındalık, uyumluluk, özyönetim ve mesafelilik alt boyutlarında ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Mesleki tecrübeye göre, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere ANOVA Testi yapılmıştır. Analiz neticeleri Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8. Mesleki Tecrübe Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

| Değişken | | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|-------------------------------|---------------|-----------------|-----|--------------------|------|-------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Gruplar arası | 4,034 | 4 | 1,009 | 2,46 | 0,04* |
| | Gruplar içi | 243,635 | 595 | 0,409 | | |
| | Toplam | 247,67 | 599 | | | |
| Uyumluluk | Gruplar arası | 4,472 | 4 | 1,118 | 1,89 | 0,11 |
| | Gruplar içi | 351,8 | 595 | 0,591 | | |
| | Toplam | 356,273 | 599 | | | |
| İlişki Yönetimi | Gruplar arası | 3,292 | 4 | 0,823 | 1,32 | 0,26 |
| | Gruplar içi | 371,958 | 595 | 0,625 | | |
| | Toplam | 375,25 | 599 | | | |
| Özyönetim | Gruplar arası | 3,783 | 4 | 0,946 | 1,24 | 0,29 |
| | Gruplar içi | 454,094 | 595 | 0,763 | | |
| | Toplam | 457,878 | 599 | | | |
| Mesafelilik | Gruplar arası | 5,573 | 4 | 1,393 | 1,28 | 0,28 |
| | Gruplar içi | 649,611 | 595 | 1,092 | | |
| | Toplam | 655,185 | 599 | | | |

Tabloda görüldüğü üzere, kişisel ve sosyal farkındalık boyutu [$F(4,595) = 2,46; p < 0,05$] mesleki tecrübeye göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ancak yapılan Tukey testi neticesinde, kişisel ve sosyal farkındalık alt boyutunda aslında mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, uyumluluk, ilişki yönetimi, özyönetim ve mesafelilik alt boyutlarında da anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Gelir durumuna göre, duygusal sermaye alt boyutları için verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını saptamak üzere ANOVA Testi yapılmıştır. Analiz neticeleri Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9. Gelir Durumu Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

| Değişken | | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|-------------------------------|---------------|-----------------|-----|--------------------|------|-------|
| Kişisel ve Sosyal Farkındalık | Gruplar arası | 1,691 | 5 | 0,338 | 0,82 | 0,54 |
| | Gruplar içi | 245,979 | 594 | 0,414 | | |
| | Toplam | 247,67 | 599 | | | |
| Uyumluluk | Gruplar arası | 7,199 | 5 | 1,44 | 2,45 | 0,03* |
| | Gruplar içi | 349,074 | 594 | 0,588 | | |
| | Toplam | 356,273 | 599 | | | |
| İlişki Yönetimi | Gruplar arası | 6,736 | 5 | 1,347 | 2,17 | 0,06 |
| | Gruplar içi | 368,514 | 594 | 0,62 | | |
| | Toplam | 375,25 | 599 | | | |
| Özyönetim | Gruplar arası | 4,861 | 5 | 0,972 | 1,28 | 0,27 |
| | Gruplar içi | 453,016 | 594 | 0,763 | | |
| | Toplam | 457,878 | 599 | | | |
| Mesafelilik | Gruplar arası | 5,155 | 5 | 1,031 | 0,94 | 0,45 |
| | Gruplar içi | 650,03 | 594 | 1,094 | | |
| | Toplam | 655,185 | 599 | | | |

Tabloda görüldüğü üzere, uyumluluk boyutu [$F(5,594) = 2,45; p < 0,05$] gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ancak yapılan Tukey testi neticesinde, uyumluluk alt boyutunda aslında gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, uyumluluk, ilişki yönetimi, özyönetim ve mesafelilik alt boyutlarında da anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Gaziantep ilinde kamu sektörü ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin duygusal sermayelerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmış ve araştırma neticesinde literatüre katkı sağlayacak önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin duygusal sermayelerinin demografik değişkenlerine göre farklılaşma durumları, literatürde önceden gerçekleştirilmiş olan çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, duygusal sermayeye ilişkin henüz oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunması ve duygusal sermaye ile alt boyutlarının duygusal zekâ ve alt boyutlarıyla benzerlik göstermesinden ötürü duygusal zekâ literatüründe elde edilmiş olan neticelerden yararlanılmıştır.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgular çerçevesinde, cinsiyet değişkeni bakımından duygusal sermayenin kişisel ve sosyal farkındalık boyutu için verilmiş olan yanıtların kadınlar lehine, özyönetim boyutuna verilmiş olan yanıtların erkekler lehine farklılaşmakta olduğu tespit edilmiştir. Turan (2015) ve Güler (2006) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmalarda, çalışanların duygusal zekâlarının cinsiyet değişkeni çerçevesinde farklılaşmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Lakin Kızıl (2014) tarafınca yapılmış olan araştırmada, öğretmenlerin duygusal zekâlarının cinsiyet değişkeni çerçevesinde farklılaştığı ve kadın öğretmenlerin daha yüksek duygusal zekâyâ sahip oldukları bulgusuna rastlanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin duygusal sermayelerinin cinsiyet değişkeni çerçevesinde farklılaşıp farklılaşmadığı noktasında literatürde farklı sonuçların yer almakta olduğu söylenebilir. Çalışma neticesinde bu şekilde bir sonuca ulaşılmış olmasının sebebinin, örneklemin yapısından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Uyumluluk, ilişki yönetimi ve mesafelilik alt boyutlarına verilmiş olan yanıtlar, cinsiyet değişkeni çerçevesinde anlamlı şekilde farklılığa sahip değildir. Bu boyutlardaki benzerliklerin, öğretmenlerin aynı müfredatı izleyen eğitim fakültelerinden mezun olmalarından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında, her iki cinsiyete mensup olanların da günümüzdeki rekabetçi iş ortamı içerisinde çalışıyor olmaları da benzerliğin bir nedeni olabilir.

Katılımcıların duygusal sermayelerinin uyumluluk alt boyutu haricinde, yaş grubu değişkeni çerçevesinde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Turan (2015) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmada da, öğretmenlerin duygusal zekâlarının yaş grubu değişkeni çerçevesinde farklılaşmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Lakin Kızıl (2014) tarafınca yapılmış olan araştırmada, öğretmenlerin duygusal zekâlarının yaş grubu değişkeni çerçevesinde farklılaştığı, 51 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerin duygusal zekâ seviyelerinin 20-30 yaş grubunda yer alan öğretmenler ile 31-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin duygusal zekâ seviyelerinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında Güler (2006) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmada ise, öğretmenlerin duygusal zekâlarının yaş grubu değişkeni çerçevesinde farklılaştığı, fakat ileri düzey analizler sonucu bu farklılığın esasen

anlamli olmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin duygusal sermayelerinin yaş grubu değişkeni çerçevesinde farklılaşmakta olup olmadığı noktasında literatürde farklı sonuçlara rastlanmakta olduğu söylenebilir. Yaş grupları çerçevesinde verilmiş olan yanıtlar arasında genel olarak benzerlikler olmasının sebebinin, yaşı ne olursa olsun öğretmenlerin aynı eğitimleri almalarından dolayı benzer görüş ve düşüncelere sahip olmalarından kaynaklanmış olabileceği öngörülmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilmiş olan bulgular sonucu, katılımcıların duygusal sermayelerinin medeni durum değişkeni çerçevesinde anlamli biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Turan (2015) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmada, öğretmenlerin duygusal zekâlarının medeni durum değişkeni çerçevesinde farklılaştığı ve evli öğretmenlerin bekarlara kıyasla duygusal zekâlarının daha yüksek seviyede olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Bunun yanında Barut (2015) tarafınca yapılmış olan araştırmadaysa, evli çalışanların diğer çalışanlara kıyasla duygusal zekâlarının daha düşük düzeyde olduğu neticesi elde edilmiştir. Bu sonuçlar kapsamında, araştırmada elde edilmiş olan bulguların literatürdeki önceki araştırmaların sonuçlarıyla çelişmekte olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında bu şekilde bir sonuca ulaşılmış olmasının sebebinin, örneklemin yapısından kaynaklanabileceği öngörülmektedir.

Elde edilmiş olan bulgular kapsamında, araştırmaya katılanların duygusal sermayelerinin eğitim durumu değişkeni çerçevesinde anlamli şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Turan (2015) ve Kızıl (2014) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmalarda da, öğretmenlerin duygusal zekâlarının eğitim durumu değişkeni çerçevesinde farklılaşmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırma neticesinde elde edilen bulgunun, literatürdeki neticelerle paralellğe sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin çoğunluğunun üniversite mezunu olmasından ötürü, lisansüstü eğitimlerin bir fark oluşturmadığı görülmektedir.

Araştırma sonucuna göre, duygusal sermayenin sadece uyumluluk alt boyutu açısından özel sektör çalışanları lehine anlamli farklılığa rastlanmıştır. Diğer alt boyutlarda çalışılan kurum değişkeni çerçevesinde anlamli farklılığa rastlanmamıştır. Bu durumun sebebi, özel sektörde çalışmakta olanların çalışma ortamında daha rahat ve özerk biçimde hareket etmeleri olabilir.

Katılımcıların duygusal sermayelerinin yalnızca ilişki yönetimi alt boyutunda çalışılan pozisyon değişkenine göre ve üst yöneticiler lehine anlamli şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda, çalışılan pozisyon değişkeni çerçevesinde anlamli farklılığa rastlanmamıştır. Bu durumun sebebi, öğretmenlerin pozisyonları yükseldikçe duygu ve düşüncelerinde gerçekleşen değişim ve dönüşümler olabilir.

Araştırmaya katılanların duygusal sermayelerinin mesleki tecrübe değişkeni çerçevesinde anlamli biçimde farklılaşmadığı neticesine ulaşılmıştır. Turan (2015) ve Güler (2006) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmalarda da, öğretmenlerin duygusal zekâlarının mesleki tecrübe değişkeni çerçevesinde farklılaşmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Lakin Kızıl (2014) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmada, öğretmenlerin duygusal zekâlarının mesleki tecrübe değişkeni çerçevesinde farklılaştığı ve 0-5 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin 21 yıl ve üzerinde tecrübeye sahip olanların duygusal zekâ düzeylerinden daha yüksek olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin duygusal sermayelerinin mesleki tecrübe değişkeni çerçevesinde farklılaşmakta olup olmadığı noktasında literatürde farklı sonuçlar bulunmakta olduğu söylenebilir. Araştırmada bu şekilde bir sonuca rastlanmış olmasının sebebinin, örneklemin yapısından ve öğretmenlik mesleğinden kaynaklanabileceği öngörülmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilmiş olan bulgulara göre, katılımcıların duygusal sermayeleri gelir durumu değişkeni çerçevesinde farklılaşmamaktadır. Turan (2015) tarafınca gerçekleştirilmiş olan araştırmada da, öğretmenlerin duygusal zekâlarının gelir durumu değişkeni çerçevesinde farklılaşmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmada elde edilen bulgunun literatürdeki neticelerle paralellığe sahip olduğu ifade edilebilir. Buradaki benzerliklerin sebebi, aynı pozisyonda çalışan öğretmenlerin benzer gelirlere sahip olmaları ve zaman ilerledikçe gelirlerinde görülmekte olan artışın yaşları ve deneyimleriyle doğru orantılı şekilde gelişmesi sonucu duygusal anlamda bir farklılığa sebebiyet vermemesi olabilir.

Bu çalışmanın çeşitli sınırlılıkları vardır. Araştırma çerçevesinde veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup, öğretmenler ile uygulanan anket vasıtasıyla elde edilen veriler kişisel beyana dayalı durumdadır. Dolayısıyla, ankete verilmiş olan yanıtlar, ankete katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtlar ile sınırlı durumdadır. Araştırma, Gaziantep il merkezinde bulunan kamu sektörü ve özel sektör okulları ile sınırlandırılmış olup, çalışmaya yalnızca bu okullarda çalışmakta olan öğretmenler, yöneticiler ve üst düzey idareciler katılmıştır. Anket çalışması aracılığıyla birincil veriler, belirli bir zaman dilimi içerisinde toplanmıştır. Çalışma kapsamında toplanan bu veriler, 15 Eylül 2017 ile 15 Kasım 2017 tarihleri arasında Gaziantep il merkezinde çalışmakta olan eğitim personelini kapsamaktadır. Dolayısıyla, farklı il veya bölgelerde, farklı dönemlerde gerçekleştirilecek olan çalışmalarda farklı bulgular elde edilmesi olasıdır. Çalışmada elde edilen bulgular, Gaziantep ilinde görev yapmakta olan eğitim personelini kapsamakta olduğundan, bu bağlamda çalışma sonuçlarının tüm organizasyon yapılarında görev yapmakta olan çalışanlar için genellenmesi mümkün değildir.

Çalışma neticesinde cinsiyete göre duygusal sermayenin anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulgusu elde edilmiştir. Nitekim günümüz koşullarında öğretmenliğin doğası gereğince, kadınla erkek arasında belirgin bir duygusal birikim farklılığı bulunmaması normal karşılanabilmektedir. Bu doğrultuda eğitim kurumlarının, eğitimcilere ilişkin uygulamalarında kadınla erkeğin eğitimcilik açısından farklılaşmadığı hususunu göz önünde bulundurmak suretiyle hareket etmeleri ve herhangi bir ayrımcılık göz etmemeleri gereklidir. Bununla birlikte, yaş gruplarına göre anlamlı farklılık tespit edilmemiş olması, öğretmenlerin yaşları ilerledikçe görüşlerinde anlamlı sapmalar olmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda eğitim kurumlarının genç eğitimcilerle yaşlı eğitimciler arasında öğretmenlik mesleğinin özü nedeniyle duygusal birikim bakımından önemli farklılıkların olmadığını bilmeleri önemlidir. Bunun yanı sıra medeni duruma göre anlamlı farklılık saptanmamış olması, bir öğretmenin evli de olsa bekâr da olsa öğretmenliğe bakışının, meslekteki duygusal birikiminin önemli şekilde değişmediğini belirtmektedir. Nitekim bir öğretmenin bekâr veya evli olması, hatta evli olup eşinden ayrı kentlerde yaşamak zorunda olması dahi, mesleğine bağlı biçimde vazifesini icra etmesini engellememektedir. Buna göre, eğitim kurumlarının bekâr ve evli öğretmenlere ilişkin olarak farklı uygulamalarda bulunmalarına gerek yoktur. Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin çok büyük bir kısmı lisans mezunudur. Lakin ne mezunu olursa olsunlar, öğretmenlerin mesleki hayatlarında duygusal birikimlerinin farklılaşmadığı tespit edilmiş olup, uygulamada eğitim kurumlarının her bir öğretmene aynı şekilde yaklaşmak suretiyle kişisel gelişimleri noktasında onlara yardımcı olmaları gerekliliğinden bahsedilebilmektedir.

Çalışma elde edilen bulgulara göre, özel sektör ve devlet sektöründe vazife yapmakta olan öğretmenler arasında uyumluluk boyutu açısından anlamlı farklılık saptanmıştır. Özel

sektörün doğası gereğince daha rekabetçi ve yarışmacı bir çalışma ortamı ortaya çıktığından, özel sektörde daha hızlı yükselebilmek için öğretmenlerin kendilerini daha fazla geliştirmeleri, daha aktif olmaları, daha yoğun biçimde çalışmalarını gerekmektedir. Devlet sektöründe ise bu kadar yoğun bir rekabet yoktur. Lakin bu durumun, ilerleyen zamanda duygusal tükenmelere sebebiyet vermek suretiyle, öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna yakalanma ihtimallerinin olduğu da unutulmamalıdır. Nitekim ortaya çıkan yoğun duygusal sermaye, duygusal emeğin negatif yönüyle ilişkilmesi suretiyle öğretmenlerin tükenmelerine sebebiyet verebilmektedir. Bu doğrultuda, özellikle özel sektörde faaliyette bulunan eğitim kurumlarının, öğretmenlerin duygusal bakımdan tükenmelerini engellemek için, rekabet ortamını kontrol altında tutmaları, devlet sektöründe faaliyette bulunan eğitim kurumlarında olduğu gibi tecrübe ve liyakat esasları doğrultusunda meslekte yükselme kriterlerini saptamaları yararlı olabilir.

Pozisyon değişkeni açısından ilişki yönetimi boyutunda üst düzey yöneticiler ile eğitimciler ve yöneticiler arasında anlamlı farklılıklara rastlanmış olması, statü yükseldikçe öğretmenlerin ilişki yönetimi becerilerinin azaldığını göstermektedir. Nitekim hangi sektörde olursa olsun, statüsü yükselmekte olan bir çalışanın duygularıyla düşüncelerinde önemli değişimler ortaya çıkabilmektedir. Bu doğrultuda eğitim kurumlarının pozisyon ve statü değişkenlerini göz önünde bulundurmak suretiyle, her bir statüdeki eğitimcilerin meslekleri hususunda tatmin edici uygulamalarda bulunmaları öneme sahiptir.

Kaynakça

- Andrew, Y. (2015). 'I'm strong within myself': gender, class and emotional capital in childcare, *British Journal of Sociology of Education*, 36(5), 651-668.
- Barut, Y. (2015). *Duygusal zekâ ve iletişim becerileri ilişkisi: örgüt kültürünün aracı rolü (İzmir Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Kent Hastanesinde görevli sağlık çalışanları örneği)* (Doktora tezi, Yaşar Üniversitesi, İzmir). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Cambridge: Polity.
- Cahill, S. E. (1999). Emotional capital and professional socialization: the case of mortuary science students. *Social Psychology Quarterly*, 101-116.
- Coleman, J. S. (1994). *Foundations of social theory*. Cambridge: Belknap Press.
- Colley, H. (2003). *Children can wind you up!: learning to labour in the nursery*. Gender and Education Association Conference 2003: Revisiting Feminist Perspectives on Gender and Education, 14-16 April 2003, Sheffield, UK.
- Colley, H. (2006). Learning to labour with feeling: class, gender and emotion in childcare education and training. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 7(1), 15-29.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Cottingham, M. D. (2013). *Men who care: How organizations and individuals negotiate masculinity, emotional capital, and emotion practice in nursing* (Doctoral dissertation, The Graduate Faculty of the University of Akron).
- Cottingham, M. D. (2016). Theorizing emotional capital. *Theory and Society*, 45(5), 451-470.

- Direkçi, E. (2015). *Duygusal Sermaye*. Unpublished Working Paper, Aralık, https://www.researchgate.net/publication/301302089_Duygusal_sermaye
- Froyum, C. M. (2010). The reproduction of inequalities through emotional capital: the case of socializing lowincome black girls. *Qualitative Sociology*, (33), 37-54.
- Gendron, B. (2004). Why emotional capital matters in education and in labour? Towards an optimal exploitation of human capital and knowledge management. In *Les cahiers de la maison des sciences economiques*, No: 113, Paris: Universite Pantheon-Sorbonne.
- Gendron, B. (2007). *Emotional capital and older workers learning and transfer of knowledge management: "toward a better ageing, working and learning together"*. Human Resource Development Research & Practice across Europe, UFHRD, Oxford, July 2007.
- Gendron, B., Kouremenou, E. S., & Rusu, C. (2016). Emotional capital development, positive psychology and mindful teaching: which links? *The International Journal of Emotional Education*, 8(1), 63-74.
- Gillies, V. (2006). Working class mothers and school life: exploring the role of emotional capital. *Gender and Education*, 18(3), 281-293.
- Goleman, D. (2010). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* B. Seçkin-Yüksel (Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Güler, A. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Hilger, S. (2010). *Utilizing the concept of "emotional capital" – "family" as an image and a narrative in 20th-century corporate communications*. Paper for the EBHA Conference 2010 in Glasgow, 26th-28th August 2010.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Jackson, E. N. (1959). Grief and religion. H. Feifel (Ed.), In *The meaning of death* (p. 218-233). New York: McGraw-Hill.
- Kızıl, Ş. (2014). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Balıkesir ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Newman, M., & Purse, J. (2007). *Emotional capital report - technical manual*. Melbourne: RocheMartin Institute
- Newman, M. (2008). *Emotional capital inventory, ECI & ECI 360*. Technical Paper, Roche Martin Institute, <http://96.30.1.124/~rochema/blog/wp-content/uploads/ECi-Technical-Paper-V5.pdf>
- 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). *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8(6), 1-15.
- Newman, M. (2009). *Emotional capitalists: the new leaders*. Melbourne: John Wiley and Sons.

- Nowotny, H. (1981). Austria: Women in public life. C. F. Epstein, & R. L. Coser (Ed.), In *Access to power: cross-national studies of women and elites* (p. 147-156). London: George Allen & Unwin.
- 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*, 568-585.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Turan, M. (2015). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Zembylas, M. (2007). Emotional capital and education: theoretical insights from Bourdieu. *British Journal of Educational Studies*, 55(4), 443-463.