T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GENÇ YETİŞKİNLERDE KARİYER UYUM VE İYİMSERLİĞİ İLE DUYGUSAL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÇAĞNUR KAYA

DOÇ. DR. GAMZE SART

TEZ DANIŞMANI

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

İSTANBUL-2020

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GENÇ YETİŞKİNLERDE KARİYER UYUM VE İYİMSERLİĞİ İLE DUYGUSAL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÇAĞNUR KAYA

DOÇ. DR. GAMZE SART

TEZ DANIŞMANI

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

İSTANBUL-2020

Bu çalışma 11.12.2020 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Tezli Yüksek Lisans Programı Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Doç. Dr. Gamze SART
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

Doç. Dr. Kerim KARABACAK
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

Dr.Öğr.Üyesi Asude MALKOÇ
Medipol Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

ÖNSÖZ

Kariyer yolu, yaşam serüveninin epeyce önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Tıpkı yaşamın kendisi gibi dönemeçlerle, iniş ve çıkışlarla şekillenen bu süreç her daim bir değişimi barındırır. Kariyer yolunun bizlere sunduğu değişimlerle olumlu bir biçimde baş edebilmek bu anlamda oldukça değerlidir. Kendi serüvenimden ilham alarak çıktığım bu yolda uyum sağlama, geleceğe olumlu bakma ve sahip olduğumuz duygusal becerilerimiz arasındaki etkileşimler araştırmaya yön veren yapıları meydana getirmiştir.

Öncelikle bu çalışmanın başlangıcından itibaren yol gösteren, destekleyen ve her anlamda yardımcı olan sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Gamze SART'a içtenlikle teşekkür ediyorum. Yüksek lisans sürecinde aldığım dersler ile karşılaşma fırsatı bulduğum, hem akademik disiplin anlamında hem de yaşama dair bana katkıları çok kıymetli olan Prof. Dr. A. Esra ASLAN, Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN ve Doç. Dr. Ayşe Esra İŞMEN GAZİOĞLU'na teşekkür ediyorum. Süreç boyunca tüm sorularımı sabırla yanıtlayan ve her aşamada yardımcı olan Arş. Gör. Metin KOCATÜRK ve Arş. Gör. Faruk BOZDAĞ'a desteklerinden ötürü teşekkür ediyorum.

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimlerim boyunca her zaman yanımda olan, birlikte büyüyüp geliştiğim, arkadaştan öte birer kız kardeş olarak gördüğüm Cansu, İlknur, Pınar, Sena ve Özge'ye çok teşekkür ediyorum.

Son olarak bu günlere gelme sebebim olan, kariyerime dair aldığım her kararda beni koşulsuz destekleyen canım anneme, babama ve kardeşime sonsuz teşekkür ederim. Hepiniz iyi ki varsınız!

Çağnur KAYA

ÖZET

GENÇ YETİŞKİNLERDE KARİYER UYUM VE İYİMSERLİĞİ İLE DUYGUSAL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışmada genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zekâ alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmaya İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 578 öğrenci katılmıştır. Katılımcılar kartopu örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserliklerinin belirlenmesi amacıyla Kariyer Geleceği Ölçeği ve duygusal zeka boyutlarının belirlenmesi amacıyla Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçme araçlarına ek olarak demografik değişkenlerin araştırılması amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" katılımcılara uygulanmıştır.

Verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçme araçları yoluyla elde edilen verilerin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda cinsiyet değişkeni için bağımsız gruplar t-testi; fakülte değişkeni için ise ANOVA analizinden faydalanılmıştır. Genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutlarının kariyer uyum ve iyimserliklerini yordama gücünü belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca, Kariyer Geleceği Ölçeği ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Verilerin analizinde SPSS (25.00) programı kullanılmıştır.

Çalışmanın sonuçları; duygusal zeka alt boyutlarından kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumunun kariyer uyumluluğu değişkeninin; kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu alt boyutlarının ise kariyer iyimserliği değişkeninin anlamlı birer yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zeka alt boyutları arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği, Duygusal Zeka, Üniversite Öğrencileri.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER ADAPTIBILITY, CAREER OPTIMISIM AND EMOTIONAL INTELLIGENCE AMONG YOUNG ADULTS

In this study, relationships between career adaptability, career optimism and emotional intelligence in young adults are investigated. The sample is composed of 578 students studying in various faculties of Istanbul University-Cerrahpaşa. Participants are selected by the snowball sampling method. In the research, Career Future Scale is used to determine career adaptability and career optimism; whereas Bar-On Emotional Intelligence Scale is used to examine the sub-dimensions of the emotional intelligence. In order to investigate the demographic variables "Personal Information Form" is applied to the participants.

Parametric tests are used to analyze the data. It is investigated whether the data obtained through measurement tools differ significantly according to demographic variables. Accordingly, independent groups t-test is used for the gender variable; while ANOVA analysis is used for the faculty variable. Multiple regression analysis is used to determine the predictive power of emotional intelligence sub-dimensions regarding the career adaptability and career optimism. In addition, the relationship between the Career Future Scale sub-dimensions and the Bar-On Emotional Intelligence Scale sub-dimensions is examined by Pearson Correlation Coefficient. In this research, SPSS (25.00) program is used to analyze the data.

According to the findings, it is found that career adaptability is significantly predicted by the variables of personal abilities, interpersonal abilities, coping with stress and general mood sub-components; whereas personal skills, interpersonal abilities, and general mood sub-dimensions are found to be significant predictors of career optimism. Positive correlations are found between career adaptation, career optimism and emotional intelligence sub-dimensions in young adults.

Keywords: Career Adaptability, Career Optimism, Emotional Intelligence, University Students.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **i**

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **vii**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **viii**

BÖLÜM I: GİRİŞ **1**

1.1. Problem Durumu 1

1.2. Araştırmanın Amacı 8

1.3. Araştırmanın Önemi 10

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 10

1.5. Araştırmanın Sayıltıları 11

1.6. Araştırmanın Temel Kavramları 11

BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR **12**

2.1. Kuramsal Çerçeve 12

2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı ile İlgili Kuramsal Bilgi 12

2.1.2. Duygusal Zeka ile İlgili Kuramsal Bilgi 24

2.1.3. Kariyer İyimserliği ile İlgili Kuramsal Bilgi 45

2.2. İlgili Araştırmalar 48

2.2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar 48

2.2.2. Kariyer İyimserliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar 55

2.2.3. Duygusal Zeka ile İlgili Yapılan Araştırmalar 61

2.2.4. Kariyer Uyumu ve Duygusal Zeka ile İlgili Yapılan Araştırmalar 67

2.2.5. İyimserlik ve Duygusal Zeka ile İlgili Yapılan Araştırmalar 69

BÖLÜM III: YÖNTEM **72**

3.1. Araştırma Grubu 72

3.2. Veri Toplama Araçları 74

3.2.1. Kişisel Bilgi Formu 74
3.2.2. Kariyer Geleceği Ölçeği 74
3.2.3. Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği 76
3.3. Veri Toplama Süreci 77
3.4. Verilerin Analizi 78
BÖLÜM IV: BULGULAR 79
4.1. Tanımlayıcı İstatistikler 79
4.2. Demografik Değişkenler 80
4.2.1. Duygusal Zeka Değişkeni 80
4.2.2. Kariyer Geleceği 84
4.3. Çoklu Regresyon Analizleri 87
4.3.1. Kariyer Uyumluluğu 87
4.3.2. Kariyer İyimserliği 88
4.3.3. Bilgi 90
BÖLÜM V: TARTIŞMA VE YORUM 93
5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması 93
5.1.1. Cinsiyet Değişkeni ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum 93
5.1.2. Cinsiyet Değişkeni ile Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum 94
5.1.3. Fakülte Değişkeni ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum 96
5.1.4. Fakülte Değişkeni ile Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum 98
5.2. Kariyer Uyumluluğu Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum 99
5.2.1. Kariyer Uyumluluğu ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkilerine Yönelik Tartışma ve Yorum 99
5.2.2. Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasına Yönelik Tartışma ve Yorum 104
5.3. Kariyer İyimserliği Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum 106
5.3.1. Kariyer İyimserliği ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkilerine Yönelik Tartışma ve Yorum 106

5.3.2. Kariyer İyimserliğinin Yordanmasına Yönelik Tartışma ve Yorum 107

5.4. Algılanan Bilgi Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum 109

5.4.1. Algılanan Bilgi ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkilerine Yönelik Tartışma ve Yorum 109

5.4.2. Algılanan Bilginin Yordanmasına Yönelik Tartışma ve Yorum 110

BÖLÜM VI: SONUÇ VE ÖNERİLER 112

KAYNAKLAR 118

EKLER 140

ÖZGEÇMİŞ 146

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3-1: Katılımcı Özelliklerine İlişkin Veriler 73

Tablo 4-1: Betimleyici İstatistikler 79

Tablo 4-2: Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 80

Tablo 4-3: Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre Tanımlayıcı İstatistikleri 81

Tablo 4-4: Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre ANOVA Analiz Sonuçları 83

Tablo 4-5: Kariyer Geleceği Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları 84

Tablo 4-6: Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre Tanımlayıcı İstatistikleri 85

Tablo 4-7: Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre ANOVA Analiz Sonuçları 86

Tablo 4-8: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları 87

Tablo 4-9: Kariyer Uyumluluğu Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 88

Tablo 4-10: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları 89

Tablo 4-11: Kariyer İyimserliği Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 90

Tablo 4-12: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları 91

Tablo 4-13: Bilgi Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları . 92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-2: Salovey ve Mayer Duygusal Zeka Modeli (Mayer ve Salovey, 1997)..... 31

Şekil 2-3: Salovey ve Mayer Duygusal Zeka Boyut ve Becerileri (1997)..... 35

Şekil 2-4: Bar-On Duygusal-Sosyal Zeka Modeli (Bar-On, 1997)..... 36

Şekil 2-5: Goleman Duygusal Zeka Modeli..... 41

BÖLÜM I: GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve sayıltıları açıklanmıştır. Ayrıca araştırmanın temel kavramlarına da yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçiren insanlar için iş, meslek, çalışma ve kariyer birer yaşamsal olgudur. İnsan hayatının merkezinde bulunan bu kavramlar yaşam üzerinde çok boyutlu bir role sahiptir (Kaygın ve Zengin, 2019). Seçilen meslek, bireylerin yaşamlarında kişisel, sosyal, ekonomik ve eğitimle alakalı ciddi faktörleri etkilemektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Yapılan iş, bireylerin yaşam içerisindeki tüm rollerini ve konumlarını etkileyerek yaşama biçimlerine şekil vermelerine yardımcı olmaktadır. Böylece meslek/iş, bireyin kimliğini oluşturması ve bireyi tanımlaması açısından da en önemli etken konumundadır (Yeşilyaprak, 2019). Diğer yandan, toplumsal bir varlık olan insanın toplum içindeki varoluşu, büyük ölçüde bir meslek sahibi olma veya etkin olabileceği alanlarda iş yapma ihtiyacına bağlıdır. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ, "iş"tir. Freud'a göre iş, "bireyin gerçekle bağlantısıdır" (Herr vd., 2004; Akt: Yeşilyaprak, 2019).

Son zamanlarda çalışma yaşamında sıklıkla kullanılan kariyer kavramı ise, bireyin çalışma hayatında herhangi bir iş kolunda ilerlemesi, deneyim ve tecrübe kazanmasıdır. Günlük yaşamda kullanılan kariyer kavramının ilerlemek, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş yaşamı süresince üstlendiği roller ve bu rollerle ilgili deneyimler anlamlarında kullanıldığı görülmektedir (Erdoğmuş, 2003). Buradan hareketle iş, meslek ve çalışma kavramlarının istihdam rol ve görevlerini göstermek amacıyla kimi zaman birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Kariyer; iş, meslek ve çalışma kapsamında yer alan rolleri ve aktiviteleri içermesinin yanı sıra bir bireyin yaşam boyu çalışma aktiviteleriyle de bağdaştırılmaktadır (Zunker, 2002). Bu noktada iş, meslek ve kariyer kavramlarına dair anlam karmaşasının giderilmesi için bu kavramların içeriğine ve birbirleri arasındaki farklara bakmakta fayda vardır. Meslek kavramı Kuzgun (2014) tarafından "Bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere

dayalı etkinlikler bütünü" olarak tanımlanmaktadır. İş ise, mesleki bilgi ve becerilerin pratiğe dökülmesidir. Mesleği icra ederken yapılan görev ve aktiviteleri kapsar (Usluer, 2005; Akt: Erdoğmuş, 2011). Diğer yandan Kuzgun'a (2014) göre kariyer, bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı olaylar dizisi, mesleklerin ve yaşam ile ilgili diğer rollerin birbiri ile etkileşimi sonucu ulaştığı genel görünüm olmasının yanı sıra mesleki gelişim anlamında ilerleme, duraklama ve gerileme dönemlerini ifade eden bir kavramdır. Bu süreç, bireyin önüne çıkan seçenekleri reddetmesi ya da kabul etmesi ile biçimlenmektedir ve yaşam boyu devam ettiği için dinamiktir. Bunun temelinde ise mesleğe hazırlanma, mesleki görevleri yerine getirme, hizmet-içi eğitim, boş zaman faaliyetleri, toplumda yerine getirilen diğer roller ile bütün bunların gelişimini içeren bir kavram olması yatmaktadır (Kuzgun, 2014). Bu bağlamda kapsayıcı rolü anlaşılan kariyer kavramı Super (1990) tarafından yaşam boyu oluşan olayların bir yönü ve oynanan rollerin bir toplamı olarak ifade edilmektedir (Akt: Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Bilindiği üzere her insan biricik ve kendine özgüdür. Dolayısıyla her bireyin kariyer gelişimi kendine özgü bir serüveni ifade eder. Bireyler küçük yaşlarda meslek seçimi konusuyla tanışırlar ve yaşam boyu süren en önemli uğraşları meslek seçimi ve kariyer gelişimi üzerine olur (Pişkin, 2013). Ancak bireylerin kariyer gelişimini ve seçimini etkileyen faktörlere dair alan yazında farklı görüşler yer almaktadır (Korkut-Owen, 2018). Bu noktada sürece bilimsel ve profesyonel bir bakış açısı sunması amacıyla mesleki gelişim kuramları devreye girmektedir. Kurama dair pek çok tanım, kuramın ilgi konusu olan fenomenleri açıklamak amacıyla bir dizi kavram ve bunların birbirleriyle ilişkilerinden oluştuğunu vurgulamaktadır (Murdock, 2012). Kuramların rolünü psikoloji alanında inceleyen Heinen (1985) kuram kavramını, "bir disiplinde/bir bilim dalında açıklamayı oluşturan, mantıksal açıdan organize olan yasalar ya da ilişkiler grubu" şeklinde tanımlamaktadır (Akt: Sharf, 2017). Daha özelde mesleki gelişim kuramları ise Yeşilyaprak (2019) tarafından "bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki seçim ve kararın nasıl oluştuğu, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte, bu süreci açıklamaya çalışan bilimsel görüşler" olarak açıklanmaktadır. Meslek gelişimini de kapsayan kariyer gelişim müdahalelerini Spokane (1991), geniş anlamda bireylerin kariyer gelişimi ödevleri ile etkili olarak başa çıkmaları amacıyla onları güçlendiren her tür etkinlikleri içeren modeller olarak tanımlamaktadır (Akt:

Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). 20.yy.'ın ortalarında yaygınlık kazanmaya başlayan kariyer kuramları, kariyer gelişiminin sürdürülmesi ve mesleki gelişim görevlerinin yerine getirilmesi hedefine yoğunlaşmıştır (Korkut-Owen ve Niles, 2011).

Çalışanlar, sürekli işlerde istihdam edildikleri 20.yy boyunca bürokratik kuruluşlara duydukları güvene dayanarak yaşam öykülerinin nasıl gelişeceğine dair tahminlerde bulunabilmekteydiler. 20. yüzyılın güvenli çalışma ortamı ve istikrarlı kuruluşları çalışanlara bir yaşam inşa etmeleri ve geleceği öngörmeleri için sağlam bir temel sağlamaktaydı (Savickas, 2012). Fakat bu yüzyılın sonlarına doğru küreselleşmeye başlayan ekonomi ile birlikte iş ve işgücü piyasasında değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Bu gelişmeler 21.yy'a gelindiğinde küreselleşen ekonomi, işgücü ve iş dünyası için yenilikler doğurmuş; mesleklerin bazıları yeniden düzenlenmiştir (Doğan Laçin ve Yeşilyaprak, 2018). 21. yüzyılın dijital devrimi, sürekli işlerin yerini geçici görevler ve zaman sınırlı projelere bıraktığı yeni bir sosyal çalışma düzeni getirmiştir (Savickas, 2012). Teknolojik gelişmeler, mesleklerin yeniden yapılandırılması ve artan küreselleşmiş işgücü, kariyerlerin daha az öngörülebilir hale gelmesinin nedenlerinden sadece birkaçı olup, bireylerin daha esnek olma ve uyum sağlayabilme ihtiyacını artırmaktadır (Garcia vd., 2015). Bu değişimlere yanıt olarak, kariyer gelişimi araştırmaları odağını bireyin ilgi, ihtiyaç ve değerlerini örgütsel taleplerle uyumlu hale getirmekten kariyer ve iş adaptasyonu için esas olan kariyer yeterliliklerinin geliştirilmesini savunmaya kaydırmıştır (Savickas, 2004). Birçok örgüt, çalışan sayısını önemli derecede düşürmüş ve çalışanları farklı iş ortamlarına uyum sağlayacak şekilde yeniden eğitime tabi tutmuştur. Bu bağlamda değişen zamana ayak uydurabilmeleri için çalışanlara esnek ve uyumlu olma, kendi kariyer gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenme mesajları iletilmektedir.

Geçtiğimiz on yıllar boyunca, kariyer örüntüleri giderek çeşitlenmiş ve günümüzde başarılı bir kariyer gelişiminin büyük ölçüde bireylerin girişimlerine ve uyum sağlama yeteneklerine bağlı olduğu anlaşılmıştır (Raabe vd., 2007; Zacher, 2015). Kariyer uyumu, hızlı biçimde gelişen çalışma koşulları bağlamında meta yeterlilikleri sağlayan anahtarlardan biri haline gelmiştir. Bu kavram bireylerin kendilerinde ve kendilerine uygun işlerde uyumu sağlayabilmek için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlar anlamına gelmektedir (Hall ve Mirvis, 1995).

Kariyer uyumu, günümüzün dinamik kariyer bağlamında zorunlu hale gelen başarılı bir uyum ve proaktifliği kolaylaştırdığı için kariyer gelişiminin hayati bir bileşeni durumundadır (Klehe vd., 2012). Esneklik, yaşam boyu öğrenme ve bireyin kariyerini inşa etmesinin vurgulandığı Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer uyumunu merkezine alan postmodern kuramların başında gelmektedir (Savickas 1997; 2005). Bu teoriye göre psikososyal uyum kaynakları kişinin kariyer görevlerine, geçişlere ve travmalara uyum sağlamasına olanak tanımaktadır. İdeal bir insan-çevre uyumu karakterize ederek sorunsuz bir kariyer sürecine imkân sağlamakta ve böylece kişinin mesleki geleceğine yönelik iyimser beklentisini şekillendirmektedir. Kariyer uyumunun çok boyutlu bir yapı olarak ele alındığı Kariyer Yapılandırma Kuramında, bu kavram mevcut ve beklenen mesleki değişikliklere hazırlanmayı kolaylaştıran dört özdenetim gücünden oluşmaktadır: (a) İlgili olma: Kişinin kariyer geleceğine hazırlanması için bir zaman perspektifi, (b) Kontrol: Kişinin kariyerine etki etme konusunda bir sahiplenme ve sorumluluk duygusu, (c) Merak: Çevredeki olası özellikleri ve kariyer fırsatlarını keşfetme ilgisi, (d) Güven: Kariyer isteklerinin peşinde ve engeller karşısında başarı beklentisi. Genel olarak, bu dört uyum yeteneği, kariyerle ilgili değişikliklere, kişi-çevre entegrasyonuna ve kariyer süresi boyunca başarılı geçişlere uyumu sağlamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

İş dünyasının hızla değiştiği göz önüne alındığında bireyin kendisi ve kariyer seçenekleri üzerine düşünme ihtiyacının sürekli olarak devam ettiği görülmektedir. Kariyer keşfi bireyin kariyerinde ilerlemesi amacıyla bilgiler toplamasını içeren yaşam boyu bir süreçtir. Bu sürecin bir parçası olan çevresel keşif bireyin bilinçli kariyer kararları almak amacıyla meslekler, işler, kuruluşlar veya endüstriler hakkında proaktif şekilde bilgi toplayarak çeşitli kariyer seçeneklerini araştırmasını kapsamaktadır (Zikic ve Klehe, 2006). Kariyer keşfinin tamamlayıcısı olan kariyer planlamasında ise birey gelecekteki kariyer gelişiminin ana hatlarını çizmekte, kariyer hedeflerini belirlemekte ve takip etmektedir (Gould, 1979). Genç bireyler mesleki ilgi alanları ve gerçekler hakkında bir farkındalık geliştirmekte ve kariyerleri hakkında giderek daha fazla düşündükleri için kariyer keşfi ve kariyer planlama süreçleriyle ilgili görevler üstlenmektedirler (Super, 1990). Bununla birlikte, kariyer planlaması ve keşfine verilen öneme rağmen bu kariyere hazırlanma görevleri ampirik ve teorik literatürde çok az ilgi görmektedir (Rogers ve Creed, 2011).

Diğer yandan hızlı hareket eden bir küresel ekonomi ile karakterize edilen bu yeni yüzyılda (Coutinho vd., 2008), çalışanlar iş geçişleriyle başa çıkmada daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Savickas, 2012). Günümüz toplumunun zorluklarıyla başa çıkabilmek için uyum becerilerinin yanı sıra öne çıkan bir diğer kavram kariyer iyimserliğidir (Santilli vd., 2017). Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyer iyimserliği kavramını, kişinin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili olarak mümkün olan en iyi sonucun beklentilerini yansıtan, zihinsel olmayan bir motivasyon faktörü olarak ele almaktadır (Rottinghaus vd., 2005). İyimser bir birey, kariyer geleceğiyle yakından ilgilenir, hayal edilen gelecekle bağlantılı bir şekilde öğrenme deneyimlerine heves gösterir ve kariyer başarısı için uygun yolda olduğu konusunda rahat hisseder (McIlveen vd., 2013). Kariyer iyimserliğinin doğasında bulunan bu olumlu gelecek yönelimi, bireylerin kariyer engelleri üzerine düşündüklerinde ve kariyer planlama görevlerini yerine getirdiklerinde kendilerine güvenmelerini sağlar. Buna göre, iyimserlerin kariyer engellerine cevap verme ve kariyer engellerini güvenle yenme istekliliğini gösterme olasılıkları yüksektir (Tolentino vd., 2014).

Bireylerin kariyer uyum ve iyimserliklerinin yanında kariyer gelişimi süreçlerini etkileyebilecek faktörlerden bir diğeri de duygusal zekadır. İlk kez Salovey ve Mayer (1990) tarafından kullanılan duygusal zeka kavramı "kendisinin ve başkalarının hislerini gözleyip düzenleyebilmek; hisleri, düşünce ve eyleme kılavuzluk edecek şekilde kullanabilmek" şeklinde tanımlanmıştır (Akt: Yeşilyaprak, 2001). Duygusal zeka en genel anlamıyla bireyin kendisindeki ve başkalarındaki duyguları tanıma ve düzenleme becerilerini ifade etmektedir (Cherniss ve Goleman, 2001). Günümüzün küresel ekonomisinde, kariyer belirsizliği ve öngörülemeyen kariyer değişiklikleri ile ilişkili stresle başa çıkma, sık sık duygusal ve bilişsel düzenlemeler gerektirir (Coetzee ve Harry, 2014). Kariyer geçişlerine etkili bir şekilde yanıt vermek için, bireylerin hem duygusal zeka (Yitshaki, 2012) hem de kariyer uyumu becerileri (Savickas, 2004) göstermeleri gerekmektedir. Savickas (2012) kariyer açısından esnek olma, istihdam edilebilirlik, yaşam boyu öğrenme ve duygusal zekanın önemine vurgu yapmaktadır. Duygusal zeka ve kariyer uyumu, kariyer alanı da dahil olmak üzere yaşamın çeşitli alanlarında başarılı bir şekilde uyum sağlamak için çok önemli psikososyal meta kapasitelerdir. Bununla birlikte,

duygusal zeka ile kariyer uyumu kavramları arasındaki ilişki hakkında çok az şey bilinmektedir (Coetzee ve Harry, 2014).

Duygusal zeka ile okul ve iş yerleri bağlamında sergilenen başarılı performanslar arasında güçlü bir ilişki olduğu çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmektedir (Bar-On vd., 2006). Emmerling ve Cherniss (2003) duygusal zekanın sosyal ilişkiler ve kültürel faktörler gibi özellikleri kariyer gelişimine entegre ederek bireyin kariyer kimliğini oluşturmasına; dolayısıyla kariyer keşfine zemin hazırlamasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Bar-On (2010) akademik ve mesleki performansa en güçlü şekilde katkıda bulunan duygusal zeka bileşenlerinden birisinin olumlu ve iyimser bir eğilime sahip olma yeteneği olduğunu ifade etmektedir. İyimserlik, bireyin kariyerinde başarılı olmak şeklinde örneklendiği gibi bir hedefe ulaşmaya çalışırken eylemlerini nasıl düzenlediğini etkilemektedir (Scheier ve Carver, 1985). Savickas ve arkadaşları (2009), bireylerin yaşam kariyerlerini oluşturmada uzman olmalarında, geçişleri öngörme ve bunlarla başa çıkmalarında desteklenmelerinin yanı sıra anlamlı bir gelecek ve yaşam memnuniyeti için umut ve iyimserlik oluşturmaları bağlamında da desteklenmeleri gerektiğini vurgulamaktadırlar. Literatürde çeşitli duygusal zeka modellerinde iyimserlik yeterliliğinin yer aldığı bilinmektedir. Örneğin Goleman duygusal zeka modelinde iyimserlik motivasyon bileşeni altında engellere ve aksaklıklara rağmen hedefleri sürdürmede ısrar etme (Goleman, 1998); Bar-On duygusal zeka modelinde ise genel ruh durumu bileşeni altında yaşama karşı olumlu tutuma sahip olma (Acar, 2001) biçiminde yer almaktadır. Ancak literatürde duygusal zekayı ve ayrı bir kavram olarak iyimserliği birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olduğu; öte yandan duygusal zeka ile kariyer iyimserliğine birlikte değinen araştırmaların eksikliği görülmektedir.

Literatürde üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarıyla veya kariyer iyimserlikleriyle ilgili faktörlere yönelik yapılan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda kariyer kaygısı ve hedef yönelimi (Creed vd., 2009), kariyer planlama, kariyer karar verme zorlukları, kariyer keşfi ve mesleki öz-yeterlik inançları (Hirschi ve Valero, 2015), öz-yeterlik kaynakları ve kariyer geleceği endişesi (Ebenehi vd., 2016), gelecek yönelimi ve geleceğe ilişkin planlı tutumlar (Marko ve Savickas, 1998), hedefler ve kariyer kararlılığı (Chatterjee vd., 2015),

akademik memnuniyet (McIlveen vd., 2013), kariyer bağlılığı (McIlveen ve Perera, 2016) değişkenlerinin incelendiği dikkat çekmektedir.

Duygusal zeka ve kariyer uyumluluğuna yönelik çalışmalar ise, bireylerin duygusal zekası ile kariyer uyumlulukları arasında pozitif ilişkiler olduğu fikri üzerine ampirik kanıtlar sunmaktadır (Çizel, 2018). Uluslar arası literatürde duygusal zekanın kariyer uyumluluğu bağlamında çeşitli değişkenlerle ele alındığı (Celik ve Storme, 2018; Çizel, 2018; Merino-Tejedor vd., 2018; Parmentier vd., 2019) çalışmalar yer almaktadır. Ancak bu çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Öte yandan duygusal zekanın iyimserlik bağlamında çeşitli faktörlerle araştırıldığı (Alexander vd., 2014; Dries ve Pepermans, 2007; Platsidou, 2010) sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bununla birlikte bu araştırmaların yetişkin katılımcılarla gerçekleştirildiği bilinmektedir. Hem uluslar arası hem ulusal literatürde üniversite öğrencisi genç yetişkinlerde duygusal zeka ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma bulunmamaktadır.

Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu süreçte öğrencilerin kişisel kariyer gelişim hedeflerini takip etmelerinde proaktif olmaları ve kendi kariyer hedeflerine ulaşmaları için sorumluluk almaları açısından desteklenmeleri önem taşımaktadır. Ancak üniversitede eğitimlerine devam eden birçok genç yetişkinin kariyer gelişimi süreci ile etkili bir şekilde başa çıkmak için yeterli düzeyde hazırlıklı olmadığı, üstelik bir kısmının bu süreci oldukça zorlayıcı bulduğu bilinmektedir (Rayman, 1999). Savickas ve arkadaşları (2009) kariyer danışmanlığında mevcut yaklaşımların yetersiz olduğunu ileri sürmektedirler. Kariyer Yapılandırma Kuramı bireylerin gelişimsel görevlere, mesleki travmalara ve mesleki geçişlere uyum sağlamalarını ve gelişim görevlerine esnek yanıtlar vermelerini amaçlamaktadır (Savickas vd., 2009).

Goleman (1998) olumsuz duyguları kısıtlama ve olumlu duygulara odaklanma becerisinin bireyin başarısının belirlenmesinde önemli bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Mesleki yeterlik veya işyerinde daha da yükselmek için bireylerin işlerinde iyi olmaları artık yeterli değildir (Goleman, 1998). Alandaki bir dizi çalışma, işte başarılı olmanın geleneksel bilişsel zekâdan daha fazlasını gerektirdiğini göstermektedir (Singh, 2008). Zunker'e (2002) göre ise bugünün çalışanı olabilmek için takım oyuncusu olmak; dolayısıyla kişiler arası uyum becerilerine sahip olmak

oldukça değerlidir. Bu bağlamda bireylerin daha yaklaşılabilir, sıcak, olumlu, empatik ve iyimser olmaları gerektiği düşünülmektedir. Değişimin hızla artmaya devam ettiği çalışma dünyası bireyden bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynaklar açısından daha fazla talepte bulunduğundan, duygusal zeka giderek önem kazanmaktadır.

Bar-On (2010) duygusal zekayı bireylerin günlük talepler, zorluklar ve baskılarla etkili bir şekilde başa çıkmalarında yardımcı olan birbiriyle ilişkili duygusal ve sosyal yeterlilikler ve beceriler dizisi olarak ifade etmektedir. Literatürde bireylerin kariyerleri boyunca karşılaşacakları değişim ve gelişimlere uyum sağlama sürecini güçlendirmek için duygusal zeka becerilerinin geliştirilmesinin önemi sıklıkla vurgulanmaktadır (Çizel, 2018). Bu bakımdan genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserlikleri ile duygusal zeka becerileri üzerine çalışılmasının günümüzün her bakımdan hızla değişen dünyasında kariyerleri için hazırlanmakta olan genç yetişkinlere kariyer uyum becerilerini geliştirmede faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bahsedilen bütün görüş, yaklaşım ve bulgulardan yola çıkarak genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zeka alt boyutları arasındaki ilişkileri anlamak ve duygusal zeka bileşenlerinin kariyer uyum ve iyimserliğini yordayıp yordamadığını araştırmak bu çalışmanın konusunu oluşturmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, genç yetişkinlerin duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma, genel ruh durumu düzeyleri ile kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi düzeylerinin eğitim gördükleri fakülte ve cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini araştırmaktır. Bununla birlikte genç yetişkinlerin duygusal zeka alt boyutlarının kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi düzeylerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını saptamaktır. Bu doğrultuda aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmıştır:

1. Genç yetişkinlerin kişisel yetenekler puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Genç yetişkinlerin kişiler arası yetenekler puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Genç yetişkinlerin uyumluluk puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Genç yetişkinlerin stresle başa çıkma puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Genç yetişkinlerin genel ruh durumu puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Genç yetişkinlerin kişisel yetenekler puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Genç yetişkinlerin kişiler arası yetenekler puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Genç yetişkinlerin uyumluluk puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Genç yetişkinlerin stresle başa çıkma puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Genç yetişkinlerin genel ruh durumu puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Genç yetişkinlerin kariyer uyumluluğu puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
12. Genç yetişkinlerin kariyer iyimserliği puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
13. Genç yetişkinlerin bilgi puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
14. Genç yetişkinlerin kariyer uyumluluğu puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
15. Genç yetişkinlerin kariyer iyimserliği puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
16. Genç yetişkinlerin bilgi puanları eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
17. Genç yetişkinlerin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu düzeyleri, kariyer uyumluluğu düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
18. Genç yetişkinlerin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu düzeyleri, kariyer iyimserliği düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

19. Genç yetişkinlerin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu düzeyleri, bilgi düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bir kariyer yolu seçmek, bireylerin hayatta alacağı en önemli kararlardan birisidir. Yaşam boyu bir süreç olan kariyer gelişimi bağlamında üniversitede akademik eğitim almaya başlamış bireyler seçtikleri meslek alanı doğrultusunda kariyerlerinde ilerleme gösterirler. Kariyer yolculuğunda genç yetişkinler kaçınılmaz olarak birtakım engellerle karşılaşırlar. Bireyler; akademik, mesleki, kişisel, sosyal veya ekonomik gibi pek çok nedenden kaynaklanabilen bu engellerin üstesinden gelebilmek için çeşitli yetkinlik ve stratejilere ihtiyaç duyarlar. Bu bağlamda genç yetişkinlerin karşılaştıkları problemlerle etkin bir şekilde baş edebilmeleri için kariyer uyum ve iyimserlik becerileri ile duygusal zeka yetkinliklerini entegre bir biçimde kullanabilmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Literatürde üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve duygusal zekâları ile yetişkinlik çağındaki çalışanların iyimserlik ve duygusal zekaları üzerine sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Öte yandan kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zekânın boyutları arasındaki ilişkiye değinen bir çalışma olmadığı görülmektedir. Bu açıdan genç yetişkinler arasında yürütülecek olan mevcut çalışma literatürde bu alanda yapılacak olan ilk araştırma olma özelliği taşıyacaktır. Çalışmadan elde edilecek sonuçların; genç yetişkinlerin kariyer süreçleri boyunca karşılaşacakları farklı durumlara ve değişen çevrelere daha kolay uyum sağlamalarında ve mesleki krizlerle baş edebilme becerilerini geliştirmede yardımcı olacağı ön görülmektedir. Bu bağlamda duygusal zekâ yetkinliklerinin, bireylerin değişen şartlara adapte olmalarında ve olumlu bakış açısı kazanmalarında rol oynayarak kariyer sürecinde karşılaşılabilecek muhtemel sorunlara karşı önleyici bir işlev taşıyacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışma 2019-2020 bahar döneminde İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakülte ve bölümlerinde öğrenim görmekte olan lisans öğrencileri ile sınırlıdır.

2. Bu araştırma kapsamında ele alınan kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği kavramları, Kariyer Geleceği Ölçeği'nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma kapsamında ele alınan duygusal zeka kavramı, Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği'nin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Sayıltıları

1. Araştırmaya katılan tüm bireylerin veri toplama araçlarına, içinde bulundukları gerçek durumlarını yansıtacak şekilde ve içten tepkiler verdikleri varsayılmaktadır.
2. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, ölçmek üzere hazırlandığı özellikleri ölçebilme gücüne sahip olduğu varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Temel Kavramları

Kariyer Uyumu: Bireyin mevcut ve öngörülen mesleğe yönelik gelişim görevlerine, mesleki geçişler ve kişisel travmalara hazır bulunduğunu ve bu durumlarla başa çıkabilecek kaynaklara sahip olduğunu gösteren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997).

Kariyer İyimserliği: Bireyin önündeki kariyer sürecine dair olumlu sonuçlar elde etme beklentisi içerisinde olması veya olayların en olumlu taraflarına dikkatini yöneltmesi ve kariyer planlama süreçlerinde kendisini rahat hissetmesidir (Rottinghaus vd., 2005).

Duygusal Zeka: Bireyin çevresel istekler ve baskılarla başa çıkabilme yeteneğini etkileyen, birbiriyle ilişkili bireysel, duygusal, sosyal yetenekler ve beceriler dizisidir (Bar-On, 2010).

BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırmanın konusu ile ilgili kuramsal çerçeveye ve bu konular ile ilgili gerçekleştirilmiş çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı ile İlgili Kuramsal Bilgi

Postmodern toplumlar giderek karmaşık ve istikrarsız bir hal almaktadır. Bilgi toplumuna ve küresel ekonomiye geçişle birlikte kariyer basamaklarını koruyan kurumsal yapı dağılmaktadır. Sürekli değişen iş dünyası, bireylerin çalışma hayatları boyunca karşılaşacakları geçişler ile başa çıkma konusunda daha fazla esneklik gerektirmektedir (Savickas, 2011). 20. Yüzyılın çalışanları kariyerlerini istikrarlı örgütler içinde geliştirmekteydiler. Esnek çalışma talepleri ve "akışkan" organizasyonlar ile karakterize edilen 21. Yüzyılda ise, kariyer artık bir organizasyona bağlı olmak yerine, gittikçe çalışana ait olmaya başlamıştır (Maree ve Fabio, 2015). Bu doğrultuda Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyeri, bireylerin basamaklarda aşağı veya yukarı hareketleri olarak değil, çalışma hayatları hakkında anlattıkları bir hikâye olarak görür (Beck, 1994). Her bir birey doğrusal ya da öngörülebilir olmasa da hedefledikleri bir kariyer yolu deneyimler. Bu deneyimler esnasında bireyler mesleki davranışlarına anlam ve yön vermek için öznel bir kariyer inşa etmelidirler. Öznel bir kariyer inşa etmek ise, benlik yaratma görevine benzer. Öznel bir kariyer kişinin çalışma hayatı hakkında bir hikâye oluşturan düşünce veya zihinsel aktiviteden doğar. Bireyi iş değişiklikleri ve mesleki geçişler boyunca yönlendiren ve taşıyan bu öznel kariyer hikâyesidir (Savickas, 2013).

Savickas tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin mesleki davranışlarına anlam ve yön kazandıran yorumlayıcı ve kişilerarası süreçleri açıklamaktadır. Kuram, Super'in özgün mesleki gelişim teorisini çok kültürlü bir toplumda ve küresel ekonomide kullanılmak üzere güncellemekte ve ilerletmektedir. Kariyer Yapılandırma Kuramı, mesleki gelişim teorisinin merkezi kavramlarını yeniden kavramlaştırmak için Super'in yenilikçi fikirleri ile bir üst kuram olarak kullandığı sosyal inşacılığı birleştirir, böylece çağdaş bir kariyer vizyonu oluşturmayı amaçlar. Teori, kariyer dünyasının kişisel yapılandırmacılık ve sosyal

yapılandırmacılık yoluyla nasıl oluşturulduğunu ele almaktadır. İnsanların gerçekliğin kendisini değil; gerçekliğin temsillerini inşa ettiklerini öne sürmektedir (Brown ve Lent, 2004).

Savickas (2002), Super'in orijinal mesleki gelişim teorisi açıklamasındaki on önermeyi açıklık sağlaması amacıyla tekrar tekrar değiştirme yoluna gitmiş ve yeni araştırmaları içerecek şekilde genişletmiştir. Super'in benlik kavramının kişisel yapılandırmacılığa, organizmik dünya görüşünün ise bağlamsal dünya görüşüne dönüştürülmesini de kapsayan bu değişiklikler teorinin bölümlerini daha sıkı bir şekilde bütünleştirmiş ve ana akım psikolojideki çağdaş gelişmeleri birleştirmiştir. Yapılan tüm güncellemelerle birlikte Kariyer Yapılandırma Kuramı aşağıda yer alan 16 önermeyi kapsamaktadır. Bu önermeler öncelikle gelişimsel bağlamı (1-3. Önermeler), sonrasında mesleki benlik algısını (4-10. Önermeler) ve son olarak da gelişimsel görevleri (11-16. Önermeler) kapsamaktadır (Savickas, 2002):

1. Toplum ve toplumun kurumları, bireyin yaşam rotasını sosyal roller yoluyla yapılandırır. Cinsiyet gibi sosyal süreçlerle şekillenen bireyin yaşam yapısı, çekirdek ve çevresel rollerden oluşur. İş ve aile gibi temel roller arasındaki denge istikrarı arttırırken dengesizlikler gerginlik yaratır.
2. Meslekler, çoğu erkek ve kadın için kişilik organizasyonunda temel bir rol oynayarak bir odak noktası sağlar; ancak bazı bireyler için bu odak noktası belirsiz olabilirken bazıları içinse bir odak noktası bile bulunmayabilir. Ayrıca öğrenci, ebeveyn, ev hanımı ve vatandaş gibi roller de bireylerin yaşamlarının merkezinde yer alabilir. Kişilerin yaşam rolleri için yaptıkları seçimler onları meşgul eden ve eşit olmayan sosyal konumlara yerleştiren sosyal uygulamalara güçlü bir biçimde dayanır.
3. Bireyin kariyer örüntüsü (ulaşılan meslek seviyesi, sıklığı, süresi ve sırası); ebeveynin sosyoekonomik düzeyi, kişinin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik algıları ve kariyer adaptasyonunun toplumun sunduğu fırsatlarla etkileşimi sonucunda belirlenir.
4. İnsanlar yetenek, kişilik özellikleri ve benlik algıları gibi mesleki özellikler bakımından farklılık gösterir.
5. Her meslek farklı örüntüler meydana getiren mesleki özellikler gerektirmektedir. Bunun yanı sıra her meslek çeşitli özelliklere sahip bireylere müsamaha etmelidir.

6. İnsanlar sahip oldukları mesleki özellikleri ve işin gereklilikleri dolayısıyla çeşitli meslekler için nitelikli durumdadırlar.
7. Mesleki başarı, bireylerin çalışma rollerine uygun kendi öne çıkan mesleki özelliklerini ne derecede kullanabildiklerine bağlıdır.
8. Bireylerin iş yaşamından duydukları memnuniyet derecesi, mesleki benliklerini uygulayabilme derecesi ile doğru orantılıdır. İş doyumu, bireyin bir meslekte, bir iş durumunda ve yaşam stilinde, büyüme ve keşif deneyimleriyle getirdiği ve kendisine uygun olduğunu düşündüğü rol türlerini sergilemesine bağlıdır.
9. Kariyer yapılandırma süreci esasen bireylerin iş rollerinde mesleki benlik kavramlarını geliştirme ve uygulama sürecidir. Mesleki benlik kavramı; doğuştan getirilen yeteneklerin etkileşimi, fiziksel hazırlık, çeşitli rolleri gözlemleme ve deneyimleme fırsatları sonucunda akran ve yöneticilerin bunlara yaptığı değerlendirmeler yoluyla gelişir. Mesleki benlik kavramlarının çalışma rollerinde uygulanması, bireysel ve sosyal faktörler arasında bir sentez ve uzlaşma içerir. Mesleki benlik kavramı, rollerin hayalde veya danışmanlık sürecinde canlandırılması ya da hobiler, kurslar, kulüpler ve yarı zamanlı işler gibi yaşam aktivitelerinde gerçekleştirilmesi sonucu ortaya çıkan geri bildirim ve öğrenmelerle birlikte gelişir.
10. Mesleki benlik kavramları geç ergenlik döneminden itibaren seçim ve uyumda süreklilik sağlayarak daha istikrarlı hale gelse de bireylerin yaşadığı ve çalıştığı çevreler değiştikçe benlik kavramları ve mesleki tercihler de zaman ve deneyimle birlikte değişir.
11. Mesleki değişim süreci büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme dönemlerini içeren maksi-döngülerde ilerleme olarak nitelendirilebilir. Bu beş aşama bireylerin deneyimledikleri sosyal beklentilerin sonucunda mesleki gelişim görevleri olarak alt basamaklara ayrılırlar.
12. Büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme dönemleri kariyer döngüsünde mini-döngüler olarak adlandırılır. Bir kariyer aşamasından diğerine geçişler sırasında veya bireyin kariyerinin hastalık, yaralanma, kaza, terfi, işten çıkarılma, iş yerinin kapanması gibi sosyoekonomik ve

kişisel olaylar tarafından dengesizleştirildiği zamanlarda bu mini-döngüler oluşur.

13. Mesleki olgunluk, bireyin kariyer gelişiminin büyümeden geri çekilmeye kadar devam eden mesleki gelişim seviyesini gösteren psikososyal bir yapıdır. Toplumsal açıdan bakıldığında bireyin mesleki olgunluğu, yaşına bağlı olarak kendisinden beklenen mesleki gelişim görevlerini ne derece karşıladığı şeklinde tanımlanabilir.
14. Kariyer uyumu, bireyin mesleki gelişiminin güncel kaynaklarını ve kendisinden beklenen görevlerle başa çıkmaya hazır olduğunu gösteren psikolojik bir yapıdır. Bireyin tutum, inanç ve yetkinliklerinin uyumu; ilgili olma, kontrol, merak ve güven boyutlarının gelişimiyle birlikte artar.
15. Kariyer inşası, mesleki gelişim görevleri tarafından yönlendirilir ve bu görevlere verilen yanıtlarla oluşturulur.
16. Kariyer yapılandırma süreci, mesleki gelişim görevleri üzerine sohbetler, uyumluluğu güçlendiren alıştırmalar ve mesleki benlik kavramlarını açıklayan ve doğrulayan faaliyetlerle desteklenebilir.

Savickas (2005) zaman içerisinde Kariyer Yapılandırma Kuramını farklı kuramlardan etkilenerek yeniden düzenleme yoluna gitmiştir. Bu kuramlardan birisi de McAdams tarafından geliştirilen ve kişiliğin üç düzeyden meydana geldiğini öne süren görüşleridir. Bu üç düzey: (I) doğuştan getirilen eğilimler: kişisel özellikler, (II) yaşamların bağlamları: bireysel olarak dikkate alınan durumlar ve problemler ile (III) kimlik sorunu: kişisel hikayelendirme şeklindedir. Savickas kuramda belirtilen üç düzeyin yanına dördüncü boyut olarak gelişimsel boyutunu eklemiştir. Savickas'ın perspektifinden bireysel farklılıkları meydana getirmede rol oynayan dört düzey şu şekildedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013):

1. Düzey: Savickas'a göre kişisel özellikler, bireyin değişen koşullara esnek bir biçimde uyum göstermesine ve gelişimsel değişimlerin üstesinden gelmesine yardımcı olacak yollar sağlar. Aynı zamanda uyumun nasıl meydana geleceğine karar verir ve gerçekleştirdiği davranışların mantığa uygun olduğu hissini iletir. Savickas kuramında Holland'ın geleneksel bakış açısından faydalanır. Dışa dönük-içe dönük, nörotizm, yaşantılara açıklık, uyuşabilirlik ve sorumluluk gibi isimlendirmelerle gruplandırılan kişilik, uyum için ön koşul kabul edilir.

2. Düzey: Bireyin önem gösterdiği durumlar, güdülenmeler, başa çıkma yöntemleri, yaşam görevleri ve değerleri gibi kişiliği oluşturan yapılarla alakalıdır. Bu düzey, bireylerin biricikliğinin kaynakları hakkında daha çok bilgi verir. Bireyin kariyer uyumu için kendini düzenleme ve örgütleme sistemleri aracı bir rol üstlenir.

3. Düzey: Birey, kariyer uyumunda meydana gelen değişiklikleri ve devamlılık süreçlerini belirgin kılma arayışı içerisindedir. Kariyer hikayelendirme, bireyin arayışlarını nasıl dile getirdiğiyle ilgilenir.

4. Düzey: Bu düzeylerin sonuncusu olan öğrenme, biliş ve karar verme süreçleri kariyer gelişiminde aktive edici bir role sahiptir.

Kariyer Yapılandırma Kuramına göre bireyler kendi kariyerlerini, davranışlara anlam yükleyerek yapılandırırlar. Bu noktada Savickas (2005), bireylerin karşı karşıya geldiği olaylara ve çevrelere gösterdiği uyumun; yani adaptasyonun önemine vurgu yapar. Bireyin kariyeri test ve envanterlerden elde edilen sonuçları ya da ailenin, işverenin görüşünü değil; bireyin kendi yaşam öyküsünü geliştirmesini ve seçim yapmasını içermektedir. Bireyin kendi kariyerini inşa etme süreci, onun tüm yaşamını değiştirir ve sürekli olarak geliştirir (Sharf, 2017). Bireyin kendi bakış açısını temel alan bu yapılandırma süreci bireyin hangi kariyeri seçeceği (ne?), kariyerinin neden önemli olduğu (niçin?) ve kariyerini nasıl elde edeceği (nasıl?) üzerine yoğunlaşmaktadır. Savickas kuramı üç ana unsuru dahil eden bir çerçeve sunarak geliştirmiştir. Sırasıyla "ne?", "niçin?" ve "nasıl?" sorularına cevap arayan bu öykü alanları mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu kavramlarından oluşmaktadır.

2.1.1.1 Mesleki Kişilik

Kariyer yapılandırma kuramı ilgi, yetenek, tutum ve kişilik tiplerini sosyal olarak yapılandırılmış kümeler şeklinde ele almaktadır. Bu özellikler esasen bireyin benlik kavramını ve sosyal itibarını yansıtmaktadır (Sharf, 2017). Sosyal yapılandırma kuramı perspektifinden bireyin belirtilen özellikleri dinamik ve sürekli evrilen niteliktedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Savickas (2005) mesleki değerlendirmeler yapma ve bireylerin öznel benliklerini açıklamada Holland'ın tipoloji kuramından faydalanmıştır. Holland (1997)'ın bakış açısına göre bireylerin özelliklerinin envanterler aracılığıyla ölçülüp istatistiksel analizler kullanılarak sonuçların birbirleriyle ilişkilendirilmesi onun kuramının temelidir. Holland'ın

teorisi kişilik tipleri arasındaki karşılıklı ilişkilerin bireylerin seçecekleri kariyer türleri, yaptıkları işten ne kadar memnun kalacakları, işlerinde ne kadar iyi performans gösterecekleri ve kariyer kararlarını nasıl kolaylıkla verebileceklerini tahmin etmeyi amaçlamıştır (Brown ve Lent, 2004). Ancak Savickas (2005), Holland'ın kişilik tiplerini (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel) bireylerin kendilerini ve kariyerlerini yapılandırma biçimlerini anlamak ve kariyer öykülerine ulaşabilmek için kullanmıştır. Ayrıca iş dünyasına dair bilgilerin organize bir şekilde bireylere açıklanması ve bireyin ilgi, tutum, yetenek ve değerlerinden oluşan mesleki kimliği ile iş dünyası arasında ilişki kurması da kişilik tiplerinin faydaları arasındadır (Sharf, 2017).

2.1.1.2 Yaşam Temaları

Yaşam temaları, bireyin kariyer seçiminin altında yatan sebepleri anlamaya yardımcı olan öykü alanıdır. Savickas'a göre kariyer yapılandırma kuramının ciddi bir bağlayıcı unsuru olan yaşam temaları, Adler'in yaşam tarzları kavramı ile sıkı bir bağlantı içerisindedir. Savickas yaşam temaları boyutunda Adler'in kuramında yer alan yaşam stili, ilk anılar ve temel görevler kavramlarından faydalanmıştır (Sharf, 2017). Yaşam stili, bireyin benlik ve dünya ile ilgili kavramları ve o dünyadaki kişisel hedefe doğru çaba göstermenin benzersiz yolunu içerir (Cloninger, 2003). Aynı zamanda bireyin çevresindeki koşullara kendine özgü bir yolla uyum sağlayabilmesi yaşam stili yoluyla sağlanır. Adler'e göre bir bireyi tamamıyla anlayabilmek, onun yaşam stili amacını anlayabilmeye bağlıdır (Murdock, 2012). Yaşam stilinin anlaşılması ise bireyin yaşamında yer alan ana temalara ulaşılmasını sağlar. Bireyin ilk anıları onun şu anki yaşamına dair görüşlerini ya da yaşam stilini yansıtır (Mosak ve Pietro, 2005). Adler, bireyin anılarının onun kendi yaşam öyküsünü yansıttığını söyler. Bu öykü bireyi uyarmak ya da rahatlatmak, hedefine yoğunlaştırmak ve geçmiş deneyimleri aracılığıyla geleceği hâlihazırda test edilmiş bir eylem tarzı ile buluşturmak için tekrar edilir (Ansbacher ve Ansbacher, 1956; Akt: Cloninger, 2003).

Savickas'ın Adler'in kuramından yararlandığı diğer kavramı ise birbiriyle bağlantılı temel yaşam görevleridir. Bu görevler; meslek, toplum ve aşktır (Sharf, 2011). Toplum içerisinde yaşam işbirliği ve dolayısıyla sosyal ilgi gerektirir. Sosyal ilgi, diğer insanlarla işbirliği içinde yaşamak için bireyin doğuştan getirdiği potansiyeldir (Cloninger, 2003). Adler, bireyin sahip olduğu mesleği çoğunlukla

sosyal ilgiyi yansıtan bir yaşam görevi olarak görür. Adler'e göre meslek yaşamında başarı, bireyin sosyal uyum sağlayabilmesine bağlıdır; bu da diğerleri ile olumlu ve başarılı ilişkiler kurmayı gerektirir. Sahip olunan meslek ve yapılan iş diğer insanlar için yapılan görevlerdir. Adler'e göre sağlıklı bir yaşam stili oluşturmak için diğer insanlara yardımcı olmayı istemek önemli bir etkendir. Birey karşısındaki kişinin iyiliğine katkıda bulunma isteği barındırmadan aşık olamaz ve topluma katkı sağlayamaz. Savickas Adler'in meslek görevine daha çok ağırlık verse de diğer temel görevleri dışarıda bırakmaz (Sharf, 2011).

Yaşam temaları boyutu diğer yandan bir bireyin üstlendiği sosyal rolleri ve bu rollerin oynandığı kültürel bağlamları ifade eder. Çalışma rolü, çağdaş toplumda kritik bir rol olsa da bireyin sahip olduğu birçok rol arasında sadece bir tanesidir. Belirli bir yaşam alanını oluşturan sosyal unsurlar, çekirdek ve çevresel roller örüntüsüyle birleşir. Bu rol düzenlemesi veya "yaşam yapısı", meslek seçimi de dahil olmak üzere kişinin topluma katılımını organize eder. Bireyin yaşamında genellikle iki veya üç çekirdek rol merkezi bir yer tutarken diğer roller çevresel niteliktedir (Savickas, 2002). Bir kişinin sahip olduğu çekirdek roller birbirini karşılıklı olarak şekillendirmek amacıyla etkileşir. Böylece birey, yaşamına anlam katan ve odak sağlayan sosyal rollerin dayattığı koşullar altında, meslek seçimi ve örgütsel bağlılık gibi iş rolleri hakkında kararlar alır. Bireyin kariyerini anlamak için, bireyi topluma bağlayan yaşam rolleri ağını bilmek önemlidir (Savickas, 2005).

2.1.1.3 Kariyer Uyumu

Kariyer uyumu boyutu, bireyin kariyerini nasıl yapılandırdığı üzerine yoğunlaşır (Savickas, 2005). Savickas kuramında kariyer uyumunun gelişimsel bağlamda incelenmesinin yanı sıra uyum süreciyle de ilgilenmiştir. Super, uyumu psikolojik bir kavram olan kariyer olgunluğu olarak ele almış ve temel gelişimsel görevler kapsamında incelemiştir. Super'e göre kariyer olgunluğu, gençlerin sırasıyla, işi göze çarpan bir rol olarak görmeleri, meslek alanları ve düzeyleri için tercihlerini belirginleştirmeleri, mesleki tercihler belirtmeleri, uygun bir işe girmeleri ve bir sonraki işe geçene kadar bu işte ilerlemelerini gerektirir. Ancak Savickas, kariyer gelişimini her birey için eşsiz bir süreç olarak ele alır. Dolayısıyla bireyin belirli bir düzen içerisinde ilerlemesi zorunlu değildir. Psikososyal bir kavram olan kariyer uyumu, bireyin mesleki geçişi sağladığı aşamadan itibaren tüm yaşam döngüsü boyunca kullanılabilir.

Bireyin ve içinde bulunduğu bağlamların dinamik doğası göz önüne alındığında, uyumluluk kişi-çevre ilişkisine göre şekillenir ve değişen durumlarda etkin hale gelir (Savickas ve Porfeli, 2012b). Super ve Knasel (1981)'in orijinal çalışması üzerine kurulan ve yaygın bir şekilde kabul gören kariyer uyumu tanımı "mevcut veya gelecekteki mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler, çalışma koşullarında meydana gelebilecek değişiklikler ve öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olma" şeklindedir (Savickas, 1997). Kariyer uyumu, kendi yaşamlarını şekillendirmekten ve kararlar almaktan tamamen sorumlu olan bireyler için bir kariyer yönetimi meselesidir. Kariyer uyumu boyutu bireylerin değişen bağlamda değişimleri ve kendi geleceklerini öngörme yeteneği olması açısından oldukça önem taşımaktadır (Savickas, 2011).

Kariyer uyumunun dört kaynağı; ilgili olma, kontrol, merak ve güvendir. Uyum yeteneği kaynakları olarak adlandırılan bu kaynaklar durağan bir niteliğe sahip olmaktan ziyade, zamanla ve durumdan duruma değişebilecek öz düzenleyici kapasitelere sahiptir (Savickas ve Porfeli, 2012). Birey; görevler, geçişler ve travmaların sunduğu, tanıdık olmayan ve karmaşık sorunları çözmek için bu özdenetim kaynaklarını kullanır. Bireyin çevresiyle kesiştiği noktada yer aldığı için bu dört kaynağın psikososyal yapıya sahip oldukları kabul edilir (Savickas, 2002). Diğer yandan bu boyutlar bireyin kariyer kararı verme (Savickas, 2005) ve kariyer yönetimi (Savickas, 2013) ile ilgili görevleri yönetmek için kullandığı uyum kaynaklarını temsil etmektedir. Kariyer yapılandırma kuramı uyum becerisine sahip olan bireyin özelliklerini şu şekilde kavramsallaştırır (Savickas, 2005):

a) Bir çalışan olarak gelecekle ilgilenir.
b) Mesleki geleceği üzerinde kişisel kontrolünü arttırır.
c) Gelecekteki kendisini ve olası senaryoları keşfetmeye meraklıdır.
d) Mesleki arzularının peşinden koşmak için duyduğu güveni artırır.

Aşağıda yer alan Şekil 2-1'de kariyer uyumunun boyutları sunulmaktadır (Savickas, 2005):

Uyum Sağlama Boyutu	Kariyer Sorusu	Tutumlar ve İnançlar	Yeterlik	Kariyer Problemi	Başa Çıkma Davranışları	İlişkisel Bakış Açısı	Kariyer Müdahalesi
Kariyerle İlgili Olma	Bir geleceğim var mı?	Planlı	Planlama	İlgisizlik	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı	Oryantasyon alıştırmaları
Kontrol	Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Kararlı	Karar verme	Kararsızlık	Disiplinlilik İstekli olma Etkili davranma	Bağımsız	Karar verme eğitimi
Merak	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi olmama	Deneme Risk alma	Birbirine bağlı	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim?	Etkili	Problem çözme	Ketlenme	İş birliği Israr Savaşma	Eşit	Kendilik değerini artırıcı etkinlikler

Şekil 2-1: Kariyer Uyumunun Boyutları (Savickas, 2005)

Kariyer uyumunun boyutları olan kariyerle ilgili olma, kontrol, merak ve güven aşağıda yer alan kısımda daha detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Kariyerle ilgili olma (concern): Bireyin kendi mesleki geleceğine ilgili olma durumu, kariyer uyumluluğunun ilk ve en önemli boyutudur. Kariyerle ilgili olma, bireyin bir çalışan olarak geleceğe ne ölçüde odaklandığını ve gelecekteki kariyer görev ve zorluklarına ne ölçüde hazırlandığını açıklar (Savickas & Porfeli, 2012). Bireyin sahip olduğu planlı olma ve iyimserlik tutumları bireyi yakın ve uzak gelecekte deneyimleyeceği mesleki görevler ve geçişler konusunda yönlendirir. Bu nedenle planlı olma ve iyimserlik bireyin hazır bulunurluk halini olumlu yönde besler. Kariyer yapılandırması öncelikle bireyin mevcut mesleki durumunun geçmiş deneyimlerden evrildiğini ve daha sonra bu deneyimlerin mevcut durum aracılığıyla tercih edilen bir geleceğe bağlandığını fark etmesi süreciyle desteklenir. Deneyimin sürekliliğine olan inanç, bireyin mevcut faaliyetlerini mesleki arzularına ve olası benlik konseptlerine bağlamasına olanak tanır. Bu süreklilik duygusu, bireyin bugünkü çabasının yarının başarısını nasıl geliştirdiğini öngörmesini sağlar. Planlı tutumlar ve sürekliliğe olan inanç, bireyi geleceğe yönelik planlama ve hazırlık becerilerini geliştirecek faaliyetlere ve deneyimlere katılmaya teşvik eder (Savickas, 2005).

Kariyere duyulan ilgiden yoksun olma durumu kariyer ilgisizliği olarak adlandırılır ve bireyin kariyeri hakkında duyarsızlığı, karamsarlığı ve plansızlığını yansıtır (Savickas, 2005). Bu durumdaki bireye geleceği hakkında daha fazla iyimser olma, bazı detayları ile geleceği görebilme, planlama konusunda pozitif tutum geliştirme ve geleceğe yönelik yapılan planlar ile eylemler arasındaki ilişkiyi anlayabilme konusunda destek sunulabilir. Planlama becerilerinin pratiğe dökülmesi, bireyin geleceğe yönelik endişeleriyle başa çıkmasına yardımcı olabilir (Sharf, 2017).

Kontrol (control): Kişinin kendi mesleki geleceği üzerinde hissettiği kontrol, kariyer uyumunun ikinci en önemli boyutudur. Kariyer kontrolü, bireyin öz disiplin, çaba ve sebat göstererek gelişim ve çalışma ortamlarını etkileme konusunda kişisel sorumluluk alma düzeyi olarak tanımlanır (Savickas, 2005). Kariyer yapılandırma teorisi kontrolü, öz düzenlemeyi etkileyen kişilerarası süreçler olarak değil; öz düzenlemeyi destekleyen içsel süreçlerin bir yönü olarak ele alır (Fitzsimons ve

Finkel, 2010). Kontrol, içsel öz disiplini ve mesleki gelişim görevlerini yerine getirme ve mesleki geçişler yapma konusunda özenli, temkinli, düzenli ve kararlı olma süreçlerini içerir. Kontrol, bireyi mesleki gelişim görevlerini yerine getirmeleri ve mesleki geçişler üzerinde anlaşmalar sağlaması konusunda yönlendirir. Kariyerlerinde sınırlı seçeneklerle karşılaşan bireyler bu seçenekleri kişisel olarak anlamlı hale getirmek için kısıtlı sayıda olasılığı araştırır. Seçimlerini kendilerine özgü bir şekilde uygulamak için dikkatli ve özenli davranarak kariyer kontrolünü kullanırlar. Özenli tutumlar ve kişisel sorumluluğa olan inanç, bireyleri istekli olarak mesleki eylemlere yönlendirir (Savickas, 2005).

Kariyer kontrolü eksikliği genellikle kariyer kararsızlığı olarak adlandırılır ve bu durum karmaşa, erteleme veya dürtüsellik davranışları ile varlığını gösterir (Savickas, 2005). Bireye karar verme konusunda yöntem geliştirebilmesi için atılganlık becerileri öğretilebilir. Kontrolü elinde bulunduramayan bireylere öz yönetim stratejileri ve zaman yönetim teknikleri konusunda destek sağlanarak kendi konuları üzerinde kontrol sağlamasına ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmasına yardım edilebilir. Bu destek ve yardım süreçleri sayesinde bireyler kendi eylemlerinin sorumluluklarını üstlenebilir ve kariyerlerini kontrol edebilir hale gelirler (Sharf, 2017).

Merak (curiosity): Bireyler, otokontrol duygusundan yola çıkarak yapmak isteyebileceği iş türleri ve bunu yapmak için mesleki fırsatlar hakkında bilgi edinme girişiminde bulunurlar. Kariyer merakı, bireylerin kendisi ile iş dünyası arasındaki uyumun sorgulanması ve araştırılması anlamına gelir. Merak sayesinde keşif ve eyleme yönelen bireyler duruma uygun seçimler yapmak için bir bilgi sermayesi üretir (Savickas, 2005). Aynı zamanda keşfetmeye istekli bireyler yeni deneyimlere açık hale gelerek yeni mesleki alternatifler araştırırlar, çeşitli roller denerler, risk alırlar veya gönüllü işler yapmak için istekli olurlar.

Kariyer merakının olmaması durumu, iş dünyasını gerçeklik dışı algılamaya ve benliğin gerçekle örtüşmeyen imgelerine yol açabilir (Savickas, 2005). Bu durumda bireylerin ne istediklerini keşfetmelerinin yanı sıra sahip oldukları değerleri açıklığa kavuşturarak, ilgi envanterleri aracılığıyla kendi ilgi alanlarını keşfetmelerini sağlayarak, alan veya iş değişimi olasılıkları üzerinde konuşarak değişim belirsizliği ile başa çıkmaları konusunda bireylere yardımcı olunabilir (Sharf, 2017).

Güven (confidence): Bireylerin çıkarları doğrultusunda hareket edebilmeleri için güven duymaları gerekir (Savickas, 2005). Kendine güven, zorluklarla karşılaşmada ve engellerin üstesinden gelmede başarı beklentisini ifade eder (Rosenberg, 1979). Kariyer yapılandırma teorisinde güven, bireyin uygun eğitim ve meslek seçimleri yapmak ve seçimlerini uygulamak için gereken bir eylemi başarıyla yürütebilme yeteneği ile ilgili öz-yeterlik duygularını ifade eder. Bireyler ev işleri, okul işleri ve hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan sorunları çözebildikleri zaman kendilerine duydukları güven de artar. Bireylerin bu görevlerde yararlı ve üretken olabileceğini kabul etmeleri, kendilerini kabul etme duygularını arttırır. Bu sayede daha geniş perspektifte elde edilen keşif deneyimleri bireylerin daha fazla şey denemeleri için güvenlerini güçlendirir (Savickas, 2005).

Belirli alanlarda deneyim elde etmemiş veya bu alanlardan dışlanmış bireyler bu alanlardaki faaliyetlere yaklaşma konusunda kendilerine güvenmekte zorlanırlar ve sonuç olarak bu faaliyetlerde beceri gerektiren mesleklerle daha az ilgilenirler. Diğer yandan cinsiyet, ırk ve sosyal roller hakkındaki yanlış inançlar genellikle güven gelişimini durduran iç ve dış engeller üretir. Kariyer güveni eksikliği, rolleri gerçekleştirmeyi ve hedeflere ulaşmayı engelleyen kariyer engellemesine neden olabilir. Bu tip durumlarda destek, cesaretlendirme ve kaygı azaltma eğitimleri bireylere sağlanabilir. Bireylerle destekleyici bir ilişki geliştirerek onların öz yeterlik, öz saygı ve öz kabul geliştirmelerine yardımcı olunabilir. Böylece bireyler yalnızca mevcut sorunlarla ilgilenmek için değil; aynı zamanda gelecekte karşılaşılabilecekleri problemlerle de başa çıkma tutumları ile birlikte güven geliştirebilirler (Sharf, 2017).

Kariyer Yapılandırma Kuramı belirtildiği üzere mevcut ve beklenen mesleki değişikliklere hazırlanmayı kolaylaştırıcı dört özdenetim gücünde yani; endişe, kontrol, merak ve güvenden oluşmaktadır. Kuram kariyer uyumu bileşenlerini ele alan çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Savickas, 2004). İlk olarak endişe, kariyer vizyonu geliştirmek gibi bir kişinin kariyer geleceğine hazırlık üzerine düşündüğü bir zaman perspektifi ile ilgilidir. İkinci uyum yeteneği kontrol, kişinin kariyerine etki etme konusunda bir sahiplenme ve sorumluluk duygusu taşıdığını gösterir. Üçüncü uyum yeteneği olan merak, kişinin çevredeki olası benlikleri ve kariyer fırsatlarını keşfetme ilgisini ifade eder. Son olarak, güven ise kişinin kariyer isteklerinin peşinde hareket etmesi ve engeller karşısında başarı beklentisi içinde olmasıyla ilgilidir.

Genel olarak bu dört uyum yeteneği, bireylerin kariyerleriyle ilgili değişikliklere, kişi-çevre entegrasyonuna ve kariyer süreçleri boyunca geçişlere başarılı bir şekilde uyum göstermelerini sağlar (Savickas ve Porfeli, 2012).

2.1.2. Duygusal Zeka ile İlgili Kuramsal Bilgi

Bu bölümde duygusal zeka kavramına dair kuramsal içeriğin daha iyi incelenebilmesi amacıyla öncelikle duygu kavramı ele alınacak, ardından zeka kavramı üzerinde durulacaktır. Duygu ve zeka kavramlarının ardından takip eden kısımda ise duygusal zeka kavramı ve duygusal zeka modelleri sunulacaktır.

Duygu

Duygu (emotion) kelimesinin kökü Latince *motore* sözcüğünden gelmektedir. Latincede hareket etmek anlamına gelen sözcüğe "e-" ekinin getirilmesiyle sözcük uzaklaşmak anlamına gelir; bu ise her duygunun bir harekete yönelttiği fikrini verir (Goleman, 2016). Duygu fenomenini inceleyen disiplinlerin hiçbirinde genel olarak üzerinde anlaşmaya varılmış ortak bir duygu tanımı yoktur (Mulligan ve Scherer, 2012). Ancak duygu genel hatlarıyla, bireyin ilgilendiği şeyler veya hedefleri ile kendi dünyasında geçen olaylar arasında aracılık eden psikolojik bir durum veya süreç olarak tanımlanabilir. Duygular, bireyin mevcut bağlamına özgü kaygılarla uyumlu bir şekilde başa çıkmada bireye yardımcı oldukları için rasyoneldir (Keltner vd., 2013). Solomon (2006), duyguların insani değerlerin kaynağı olduğundan bahseder. Buna göre duygular bireylere kimi ve neyi seveceği, neyi sevmeyeceği ve nelerden uzak duracağı konusunda yön verir. Duygunun en önemli işlevlerinden biri ise bireylerin ilişkiler oluşturmalarına ve bu ilişkileri sürdürmelerine yardımcı olmalarıdır. Duygular bireysel olarak meydana gelmelerine rağmen en önemli duygular yalnızca bireysel olarak gerçekleşmez. Sevgi, öfke, korku, bir yakının kaybına dair duyulan üzüntü gibi duygular, bireylerin diğerleriyle olan ilişkileri düzenlemede aracı rol oynarlar (Keltner vd., 2013).

Duygular temel yaşam görevleri ile başa çıkmak için uyum sağlama özelliğiyle birlikte gelişmiştir. Her duygu; verdiği belirtiler, fizyolojik özellikler ve öncül olaylar bakımından eşsizdir. Her duygu aynı zamanda kendiliğinden oluşma, hızlı başlama ve kısa sürme nitelikleri açısından diğer duygularla aynı özelliklere sahiptir (Ekman, 1992). Levenson (1999) duyguların üç yönünden bahsetmiştir. İlk yön davranışsaldır: Duygular; yüz ve vokal ifadelerin yanı sıra duruş, jest, dokunma

ve diğer eylemlerle birlikte ifade edilir. İkinci yön fizyolojiktir: Duygular beyinde, otonom sinir sisteminde ve vücudun diğer sistemlerinde yer alan aktiviteleri içerir. Fizyolojik yön bireyleri yaklaşmak veya kaçmak gibi belirli eylemlere hazırlanmalarına ve bunları gerçekleştirmelerine yardımcı olurlar. Üçüncü yön ise deneyimsel boyuttur: Bireyler çoğu zaman duygularının bilincinde olurlar. Böylece dil aracılığıyla duygu deneyimlerini ifade edebilirler (Levenson, 1999).

Goleman (2014) pek çok kuramcının da kabul ettiği temel duygu gruplarından bahsetmektedir. Bu duygular; öfke, korku, mutluluk, sevgi, şaşkınlık, tiksinme ve üzüntüdür. Biyolojik eğilim olarak adlandırılan ve bireyleri harekete geçiren bu duygular deneyimler ve kültürle birlikte şekillenirler. Kültür duyguların ifade ediliş biçimini belirlerken öğrenme ve deneyimler hangi uyarıcının duygusal tepki yaratacağına büyük ölçüde karar verir (Aydın, 2015).

Zeka

Zeka (intelligence) kelimesinin kökü Latince *intelligere* kelimesinden gelmektedir. Latince *inter* "arasında" ve *legere* "seçmek" anlamlarına gelen sözcüklerinin birleşiminden oluşan *intelligere* kelimesi, zekanın uyumlu seçim yapma kapasitesine işaret etmektedir (Rathus, 2013). Karmaşık ve tartışmalı bir kavram olan zeka Wechsler tarafından "dünyayı anlama kapasitesi ve zorluklarla başa çıkma becerisi" olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanıma göre ise zeka, temelde bireyin soyut düşünceleri gerçekleştirme kapasitesini yansıtmasının yanı sıra çevreyi tanıma ve ona uyum sağlama konusundaki genel yeteneğini temsil etmektedir (Sternberg ve Detterman, 1986).

Geçmişten günümüze dek zeka konusunda çok sayıda çalışma yapılmış ve birçok araştırmacı zekanın farklı yönlerini keşfetmiştir. On sekizinci yüzyıl filozoflarından Immanuel Kant, insanların farklı kişilik tiplerine ve zeka seviyelerine sahip olduğuna yönelik düşüncelerini öne sürmüştür. 19. yüzyılın sonlarında zeka ile ilgili çalışmalar ortaya çıkarak hız kazanmış ve Immanuel Kant'ın felsefi düşünceleri yirminci yüzyılda zeka alanında önemli araştırmalara yol açmıştır (Cianciolo ve Sternberg, 2004).

Psikolog Charles Spearman 1904 yılında yaptığı çalışmada zeki olarak adlandırılan davranışların altında yatan ortak faktörün *g* faktörü (genel yetenek) olduğundan bahsetmiştir. Spearman, g faktörünün kapsamlı muhakeme yapabilme ve

problem çözme becerilerini temsil ettiğini düşünmektedir. Daha sonra yaptığı araştırmalarla birlikte Çift Etmen kuramını geliştirmiştir. Bu kurama göre zihinsel güç, bir genel yetenek (zeka) ve s faktörü (spesific capacities) olarak adlandırılan birçok özel yeterliliklerden meydana gelmektedir. Spearman'ın genel yetenek olarak ifade ettiği zeka "karmaşık durumlardaki ilişkileri görebilme" gücüyken; özel yeterlilikler resim, müzik, spor gibi alanlara dair özgül güçleri kapsamaktadır (Rathus, 2013).

Amerikan psikolog Louis Thurstone (1938) faktör analizini kullanarak zekanın birçok spesifik faktörü kapsadığını ileri sürmüştür. Thurstone, geliştirdiği Grup Faktörleri kuramını psikoloji dışında da birçok farklı bilime uygun olabilecek genel bir bilimsel araç olarak görmüştür (Guttman ve Lawley, 1947). Bu kurama göre zekanın, görsel-mekansal yetenekler, algısal hız, sayısal yetenek, kelimelerin anlamlarını öğrenme yeteneği, kelimeleri zihne hızlı ve doğru bir şekilde getirme ve akıl yürütme yeteneği dahil olmak üzere birincil zihinsel yetenekler olarak adlandırdığı birkaç spesifik faktörden oluştuğu sonucuna ulaşmıştır (Rathus, 2013)

Psikolog Robert Sternberg, zihinsel yetenekleri spesifik ölçüm araçlarıyla belirlemeye çalışan araştırmaların zekanın yalnızca tek bir bölümünü açıklayabileceğini ifade etmiştir. Sternberg "Üçlü Saç Ayağı Kuramı" ile insan zekasının birbirleriyle karşılıklı etkileşim içinde olan üç boyut çerçevesinde açıklanabileceğini ileri sürmüştür (Sternberg, 1986). Bu üç boyut; analitik zeka, yaratıcı zeka ve pratik zekadır. Analitik zeka yetenekleri analiz etme, değerlendirme, açıklama ve karşılaştırma becerilerini kapsamaktadır. Yaratıcı zeka, yeni fikirler üretmekle ilgilidir. Yaratma, tasarlama, keşfetme ve icat etme gibi beceriler içermektedir. Pratik zeka ise problem çözme süreçlerini somut ve nispeten tanıdık günlük problem durumlarında kullanmak ve uygulamak için gerekli olan becerileri kapsamaktadır (Howard vd., 2001).

Howard Gardner (2000) zekayı bir veya daha fazla kültürel ortamda problem çözme veya değerli ürünler yaratma becerisine yönelik biyopsikolojik potansiyel (Goleman, 2016) olarak tanımlamıştır. Gardner tek bir zeka türünün bulunmadığını ileri sürerek sekiz farklı zeka türünü kapsayan çoklu zeka kuramını geliştirmiştir. Bu zeka alanları; mantıksal-matematiksel zeka, sözel zeka, kinestetik zeka, görsel/uzamsal zeka, müziksel ritmik zeka, kişilerarası zeka, içsel zeka ve doğaya dönük zeka türleridir. Gardner kişilerarası zekanın temelinde "diğerinin ruh halini,

mizacını, güdülerini, arzularını anlayıp ona uygun tepkiler verme yeteneği" olduğunu ileri sürerken kişisel zekanınsa, özbilincin anahtarı olan "kendi duygularına ulaşabilme, bunları ayırt edip davranışını buna göre yönlendirme" becerisini içerdiğini söylemiştir (Goleman, 2016).

Howard Gardner, psikolojide duygusal zeka teorisinin ortaya çıkmasında önemli bir role sahiptir. Gardner (1983) tarafından genellikle diğerlerinin duygularına dair farkındalık ve duyarlılık olarak adlandırılan empati, kişide başkaları tarafından uyandırılan öznel duyguların yanı sıra yine başkalarının spontane sözsüz ifadelerinin algılanması ve yönlendirilmesi yoluyla gerçekleşmektedir. Dahası, kişinin kendi duyguları hakkında bilgi edinmesi, diğer insanların gözlemlerinden öğrenme yeteneğine bağlıdır. Böylece Gardner'in teorisinde yer alan kişisel ve kişiler arası zekanın yakından ilişkili olduğu görülmektedir (Bar-On ve Parker, 2000). Özetle, bireyin kişisel zekası benlik bilincini vurgularken, kişiler arası zekası empati yeteneğine vurgu yapmaktadır. Gardner'ın yapmış olduğu bu kişisel ve kişiler arası zeka ayrımı duygusal zeka teorilerinin gelişimine bir temel oluşturmuştur (Wells vd., 2000).

Duygusal Zeka

Duygusal zeka kavramı, bir kişinin yaşamındaki başarılarında rol oynayan bilişsel performansın yanı sıra bir dizi ek faktörün de etkili olduğunun fark edilmesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Uzun yıllar boyunca bilim insanları bireylerin bilişsel potansiyeline odaklanmıştır. Bireylerin algılanan bilişsel potansiyelleri, istikrarlı bir yaşam ve gelecekteki başarının bir yordayıcısı olarak diğer faktörlerden çok daha önemli görülmüştür. Bununla birlikte, bireyin yaşamda başarılı olmasını sağlayabilecek bilişsel potansiyele sahip olmasına rağmen duygusal sorunlarla başa çıkmakta güçlük çekebileceği, zayıf kişilerarası ilişkilere sahip olabileceği ve karar vermede zorluk çekebileceği tespit edilmiştir. Bu gözlemlerle birlikte insanların hem fiziksel hem de ruhsal varlıklar olarak var olmak ve hayatta kalmak için bilişsel yeteneklerden daha fazlasına ihtiyaç duyduklarının farkına varılmıştır. Birbiriyle ilişkili bilişsel ve duygusal birçok faktörün karmaşık yapısının yaşamdaki başarıyı tahmin etmede rol oynadığı anlaşılmıştır (Maree ve Eiselen, 2016).

Duygusal zeka kavramı, bu etkileşimli faktörlerin yapısını tanımlamak için son derece yararlı bir araç sağlamaktadır. Günümüzde zekanın çeşitli alanlarında ve

aynı zamanda duygusal zeka kavramıyla ilgili kapsamlı araştırmalar yapılmaktadır (Goleman, 2016). Duygusal zeka kavramı genel hatlarıyla insanların duyguyu etkili bir şekilde algılama ve işleme kapasitesini ifade eder. Ayrıca, duygu tanımlama, duygu düzenleme ve duygusal uyaranlara gösterilen etkili davranışsal tepkileri birleştiren bir çerçeve önerir (Raz ve Zysberg, 2014).

Duygusal zekanın (EI) bilimsel çalışmasının tarihi, 1990'da John Mayer ve Peter Salovey tarafından iki makalenin yayınlanmasıyla başladığı için nispeten kısadır. Mayer ve Salovey tarafından 1993 yılında yayınlanan diğer bir makale duygusal zeka üzerine çalışan diğer kişiler tarafından hızlıca alıntılanmış; ancak bu tür makaleler alana yönelik daha fazla ilgi üretememiştir**.** Bu durum, 1995 yılında Goleman tarafından Duygusal Zeka adlı bir kitap yayınlandığında değişmiştir (Caruso vd., 2016). Duygusal zeka kavramı, ticari olarak başarılı bir dizi kitabın yayınlanmasıyla birlikte ise bu kavram popülerlik kazanmaya başlamıştır (Goleman, 2016).

Duygusal zeka üzerine yapılan araştırmalar ve ölçümlerin kökeni Binet, Thorndike, Wechsler gibi psikometrik alanda öncü bilim insanlarının çalışmalarına dayanmaktadır (Fancher, 1985). Günümüze dek yapılmış pek çok araştırmada duygusal zeka kavramı çok farklı şekillerde ele alınmıştır. Kavrama dair görüş farklılıkları duygusal zekanın nasıl tanımlanması, ölçülmesi ve uygulanması gerektiği konusunda belirli bir ölçüde karışıklık yaratmıştır (Bar-On, 2010a). Bu durumu açıklığa kavuşturmak için Uygulamalı Psikoloji Ansiklopedisi üç büyük duygusal zeka modeli olduğunu önermektedir (Spielberger, 2004): (a) Salovey ve Mayer (1997) modeli duygusal zeka kavramını düşünmeyi kolaylaştırmak için duyguları algılama, anlama, yönetme ve kullanma becerisi; (b) Goleman modeli (1998) başarılı yönetimsel performansa katkıda bulunan çeşitli yetkinlik ve becerilerin bir çeşitliliği ve (c) duygusal zekayı birbiriyle ilişkili duygusal, sosyal yeterlilikler ve beceriler dizisi olarak tanımlayan Bar-On modeli (1997).

Duygusal zeka kavramı literatürde karma modeller ve yetenek modelleri başlığı altında incelenmiştir. Karma modeller duygusal zekayı bireyin duyguları, kişilik özellikleri ve sosyal becerileri kapsamında incelemiştir (Cakar ve Arbak, 2004). Karma modeller duygusal zekanın, iyimserlik, mutluluk, empati, benlik saygısı, güvenli girişkenlik ve sosyal yeterlik gibi kişilik özellikleri ile karakterize olduğunu; farklı ortamlarda tutarlı davranışlarla gözlemlendiğini belirtmektedir

(Köksal, 2007). Goleman (1995) ve Bar-On (1997)'un modelleri karma model kapsamında yer almaktadır. Hem Goleman (1995) hem de Bar-On (1997) duygusal zekayı bilişsel yetenek olarak değil; bir eğilim veya duygulanım olarak ele almışlardır. Duygusal zekayı kişilik özelliği olarak ele alan pek çok araştırmacıya göre duygusal zekanın klasik zeka ile ilişkisi zayıftır (Newsome vd., 2000).

Duygusal zekayı yetenek olarak ele alan modeller, onun geleneksel zeka ile bağlantılı olduğunu ifade etmektedir. Yetenek modelleri; duyguları tanıma, ifade etme, etiketleme gibi yeteneklerden bahsetmektedir (Cakar ve Arbak, 2004). Mayer ve Salovey (1997)'in duygusal zeka modeli yetenek modelini yansıtmaktadır. Mayer ve Salovey (1997)'e göre duygusal zekanın bazı popüler yorumları, kavrama dair yapıların bilişsel yönlerine çok az dikkat etmeleri nedeniyle yanıltıcı olabilmektedirler. Ayrıca, Mayer ve Salovey (1997) bilişsel yeteneklerin mizaç veya kişilik özellikleri ile karıştırıldığını da ileri sürmektedirler. Birçok araştırmacıya göre yetenek temelli incelenen duygusal zeka, kristalize zeka ile ilişkili fakat kişilik özelliğiyle ilişkili değildir (Lopes vd., 2003).

Görüldüğü üzere duygusal zeka pek çok farklı tanım ve modeli kapsayan geniş bir kavramdır. Bu modeller çeşitli bakış açılarına dayanmaktadır. Duygusal zekaya dair en yaygın modeller Salovey-Mayer Duygusal Zeka Modeli, Bar-On Duygusal-Sosyal Zeka Modeli ve Goleman Duygusal Zeka Modeli'dir. Aşağıdaki bölümde, duygusal zekanın üç ana modeli tartışılacaktır.

2.1.2.1 Salovey-Mayer Duygusal Zeka Modeli

Mayer ve Salovey duygusal zeka konusunda çok önemli araştırmalar yürütmüşlerdir. İlk olarak 1990 yılında duygusal zeka terimini kullanmışlar ve duygusal zekanın IQ'dan farklı ancak aynı zamanda IQ ile ilişkili bilişsel bir yetenek olduğunu iddia etmişlerdir. Duygusal zeka kavramını ise ilk kez bireyin kendisini ve diğer insanların his ve duygularını gözlemleme, kontrol etme ve kişinin düşüncelerini ve davranışlarını bunlara göre düzenleme yeteneği olarak tanımlamışlardır (Salovey ve Mayer, 1990). Daha sonra bu terimi genişletmek ve geliştirmek için yeniden tanımlamışlar ve günümüzde daha kabul edilebilir bir tanım elde etmişlerdir. Buna göre duygusal zeka; duyguları anlama ve gösterme, duyguları düşünme sürecine dahil etme, duyguları tanıma ve duyguları bireyin kendisinde ve başkalarında kullanma yeteneği olarak belirtilmiştir (Mayer ve Salovey, 1997).

Mayer ve Salovey (1997) tarafından oluşturulan beceri temelli duygusal zeka modeli, duygusal zekanın çeşitli alanlarını tanımlayan dört yetenek bölümüne sahiptir:

1. Duyguların algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesi
2. Düşünmenin duygularla desteklenmesi
3. Duyguları anlama ve analiz etme; duygusal bilgilerin kullanılması
4. Duygusal ve zihinsel gelişim için duyguların yansıtıcı biçimde düzenlenmesi

Aşağıda yer alan Şekil 2-2'de Salovey ve Mayer Duygusal Zeka Modeli bölümleri sunulmaktadır:

Duyguların algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesi	•Kişinin kendi duygularını fark etmesi •Diğer insanlar, tasarımlar, sanat eserleri ve benzerindeki duyguları dil, ses, görünüm ve davranış yoluyla fark edilmesi •Duyguların ve bu duygulara bağlı ihtiyaçların doğru olarak ifade edilmesi •Duyguların doğru ve yanlış ya da dürüst ve dürüst olmayan ifadelerinin ayırt edilmesi
Düşünmenin duygularla desteklenmesi	•Duyguların önemli olan bilgilere dikkati yönlendirmesiyle, düşünmenin öncelikli hale getirilmesi •Duyguların bellek ve muhakemeyi desteklemesi amacıyla oluşturulabilmesi için yeterince güçlü ve ulaşılabilir olması •Ruh hali değişikliklerinin kişinin iyimserden karamsara bakış açısını değiştirmesi, çoklu bakış açısının teşvik edilmesi •Farklı duygu durumlarının, probleme farklı yaklaşımlara teşvik etmesi
Duyguları anlama ve analiz etme; duygusal bilgilerin kullanılması	•Duyguları isimlendirme ve ayırt eme (örn. hoşlanmak-sevmek) •Duyguların ilettiği anlamları birbiriyle ilişkili olarak yorumlama (örn. üzüntünün kayba eşlik etmesi) •Karmaşık duyguları anlama (örn. anlık sevgi, nefret hisleri ya da şaşkınlıkla karışık korku) •Duyguların olası dönüşümlerinin farkında olma (örn. kızgınlığın memnuniyete ya da utanca dönüşmesi)
Duygusal ve zihinsel gelişim için duyguların yansıtıcı biçimde düzenlenmesi	•Olumlu ve olumsuz duygulara açık olma •Kullanılabilirlik ve bilgi vericiliğine göre bir duyguyu sürdürme veya ondan uzaklaşma •Kişinin duyguları kendisine ve diğerlerine göre yansıtıcı biçimde gözlemlemesi (örn. duygunun netliği, tipik oluşu, etkililiği veya makul oluşu) •Kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını, olumsuz duyguları azaltmak, olumlu duyguları artırmak biçiminde düzenlemesi

Şekil 2-1: Salovey ve Mayer Duygusal Zeka Modeli (Mayer ve Salovey, 1997)

1. **Duyguların algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesi**

Salovey ve Mayer Duygusal Zeka Modelinin ilk bileşeni; duyguların algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesidir. Bu beceri alanı bireyin uyguları ve bu duygularla ilgili ihtiyaçları doğru bir şekilde ifade edebilmesini kapsamaktadır. Bebekler ve küçük çocuklar bulundukları dönemden itibaren kendilerinin ve diğerlerinin duygusal durumlarını tanımlamayı ve bu duygusal durumlar arasında ayrım yapmayı öğrenirler. Örneğin bebekler, ebeveynlerinin duyguları yansıtan yüz ifadelerini başlangıçtan itibaren ayırt etmeye ve bunlara uygun tepkiler vermeye başlarlar. Büyüdükçe kendi kas ve bedensel duyumları ile sosyal çevrelerini daha doğru tanımlamaya başlar hale gelirler. Olgun bireyler ise iç duygularını dikkatlice izleyebilir (Mayer ve Salovey, 1997).

Diğer yandan duygular yalnızca bireylerin kendi içlerinde değil; diğer insanlarda ve nesnelerde de ayırt edilmektedir. Bebeklikten itibaren bireyler olgunlaştıkça diğer insanların duygularını veya bir nesnenin, bir sanat eserinin ya da mimarinin uyandırdığı duyguları değerlendirme becerisine sahip olmaktadırlar (Mayer ve Salovey, 1997).

Duygusal yönden zeki bireyler duyguların nasıl ifade edileceğini ve gösterileceğini bilirler. Ayrıca bu bireyler duyguların yanlış veya manipülatif ifade ediliş biçimelrine karşı da duyarlıdırlar. Dolayısıyla bireyler duyguları ve bu duyguları çevreleyen ihtiyaçları doğru bir şekilde ifade edebilme becerisine sahiptirler (Mayer ve Salovey, 1997).

2. **Düşünmenin duygularla desteklenmesi**

Bu duygusal zeka modelinin ikinci bileşeni ise duyguların düşünsel süreçlere yardımcı olması biçiminde açıklanmaktadır. Duygular doğumdan itibaren bireylere bir uyarı sistemi şeklinde hizmet etmektedir. Böylece duygular birey veya çevrede meydana gelen değişikliklere işaret emektedirler. Bireyler olgunlaştıkça duygular bireylerin dikkatini önemli değişikliklere yönlendirerek düşünme süreçlerini şekillendirmeye ve geliştirmeye başlamaktadır (Mayer ve Salovey, 1997).

Duyguların düşünme süreçlerine ikinci katkısı duyguların talep üzerine üretilmesi olarak belirtilmiştir. Bu yolla duygular önemli bilgilere dikkat çekerek düşünme süreçlerini öncelik sırasına koymaktadır. Olgunlaşan bireylerde duygu üretme yeteneği planlamaya yardımcı olmaktadır.

Benzer şekilde bireyler yeni bir okul veya iş ortamına girerlerken nasıl hissedecekleri konusunda önceden tahminde bulunabilmekte ve bu durumlarda nasıl karar vereceklerini kestirebilmektedirler. Bireylerin duyguları düşünsel süreçlere işleme süreci ne kadar doğru ve gerçekçi olursa bireylerin alternatif yaşam seyirleri seçmesine o kadar yardımcı olabilir (Mayer ve Salovey, 1997).

Bu bileşendeki diğer beceriler bireylerin duygular aracılığıyla birden fazla bakış açısı üzerinde düşünmelerini kapsamaktadır. Duygular yargıda bulunmaya ve hafızanın duygulara ilişkin bölümüne yardımcı olacak derecede canlı ve uygun kavramlardır. Duygu durumunda meydana gelen değişmeler çoklu bakış açılarının değerlendirilmesini teşvik etmesi amacıyla bireylerin bakış açısını iyimser ve kötümser yönler üzerinde düşünmelerini tetiklemektedir (Mayer ve Salovey, 1997).

3. Duyguları anlama ve analiz etme; duygusal bilgileri kullanma

Modelin üçüncü bileşeni duyguları anlayabilme ve duygusal bilgileri kullanabilme yeteneğiyle alakalıdır. Çocuklar duyguları tanımaya başladıktan sonra bunları adlandırmaya ve aralarındaki ilişkileri algılamaya başlamaktadırlar. Örneğin çocuklar hoşlanma ile sevmenin, sıkıntı ile öfkenin arasındaki benzerlik ve farklılıkları tanımlamaya başlamaktadırlar. Aynı zamanda çocuklar her bir duygunun ilişkiler açısından ne anlama geldiğini de öğrenmektedirler. Bu noktada ebeveynler çocuklarına duygular ile çeşitli durumlar arasında bağlar kurmalarında yardımcı olarak onlara duygusal akıl yürütmeyi öğretirler. Duygusal bilgilerin kazanılmasının çocukluk döneminden başlayarak hayat boyu devam ettiği düşünülmektedir (Mayer ve Salovey, 1997).

Diğer yandan olgunlaşmaya başlayan çocuklar bazı durumlarda karmaşık ve çelişkili duyguların varlığını da fark etmeye başlamaktadırlar. Örneğin çocuklar aynı kişiye karşı hem sevgi hem de nefret hissetmenin mümkün olduğunu öğrenmektedirler. Yine bu dönemde farklı duyguların karışım ve kombinasyonları ile belirli bir örüntüyü takip etme yatkınlıklarının anlaşılması da gelişmektedir. Örneğin giderek yoğunlaşan öfke, hiddet olarak ifade edilebilmektedir. Daha sonra ise duruma bağlı olarak memnuniyete veya suçluluk hissine dönüşebilmektedir. Kişilerarası ilişkilerde bu duygu dönüşümlerine dair akıl yürütme becerileri bu duygusal zeka modelinin duyguları anlama ve analiz etme alanına ilişkindir (Mayer ve Salovey, 1997).

4. Duygusal ve zihinsel gelişim için duyguların yansıtıcı biçimde düzenlenmesi

Modelin son bileşeni olan duyguların düzenlenmesi yetenek alanı hoş olan ve olmayan duygulara açık olabilme becerisini ifade etmektedir. Tüm duyguların birey tarafından kabul edilmesinin bu duyguların taşıdıkları mesajların alınabilmesine olanak sağladığı düşünülmektedir. Bu nedenle olumlu ve olumsuz duygulara açık olma yeteneği büyük önem taşımaktadır (Mayer ve Salovey, 1997).

Çocuklar zamanla duyguların davranışlardan ayrılabileceğini öğrenmeye başlarlar. Ebeveynler tarafından çocuklara temel duygu kontrol stratejileri öğretilmektedir. Sonuç olarak çocuklar doğru zamanda bir duyguya bağlı kalmayı ve o duygudan ayrılmayı öğrenir. Bu bağlamda bireyler olgunlaştıkça aynı zamanda duyguları kendisiyle ve diğerleriyle ilişkili olarak yansıtıcı bir biçimde izleyebilme yeteneğine sahip olmaktadırlar (Mayer ve Salovey, 1997).

Diğer yandan bireyin kendi ruh hallerine dair farkındalıkları duygusal tepkilerinin bilinçli yansımalarını meydana getirmektedir. Ruh halinin farkına varma iki bölümden meydana gelmektedir: meta değerlendirme ve meta düzenleme. Bireyin duygularına yönelik yapmış olduğu değerlendirmeler kendi ruh haline ne kadar dikkat ettiğini ve kendi ruh halinin ne kadar açık, özgün, kabul edilebilir ve etkileyici olduğu bilgilerini kapsamaktadır. Diğer yandan bireyin duygularını düzenlemesi ise bireyin kötü ruh halini iyileştirmeye çalışıp çalışmadığı, iyi ruh halini aşağıya çekip çekmediği ve ruh halini akışına bırakıp bırakmadığıyla ilgilenir. Bu kapsamdaki becerilerle, duyguların abartılmadan ya da indirgenmeden ele alınması vurgulanmaktadır (Mayer ve Salovey, 1997).

Mayer ve Salovey (1997)'in Duygusal Zeka Modeli, yukarıda belirtilen dört bölümü kapsayan iki temel boyut içerisinde ele alınmaktadır. Bunlar deneyimsel ve stratejik boyutlardır. Her boyut basitten karmaşığa doğru psikolojik süreçleri kapsayan iki bölümden meydana gelmektedir. Deneyimsel boyut, duyguları algılama ve duyguları kullanma ile ilgili bölümlerden oluşurken, stratejik boyut duyguları anlama ve duyguları yönetme ile ilgili bölümlerden oluşur. Modelin her aşaması, bir sonraki bölüme ilerlemeden önce sırasıyla tamamlanan beceri seviyelerini içermektedir (Mayer ve Salovey, 1997). Mayer ve Salovey (1997) modelinin boyutları ve kapsadıkları duygusal beceriler Şekil 2-3'te sunulmaktadır:

Duygusal Zeka Boyutu ve Bölümü	Duygusal Beceriler
Deneyimsel boyut Duyguların algılanması	Duyguların algılanması ve değerlendirilmesi: Duyguların ve duygusal içeriğin ne kadar iyi tanımlanabileceği ile değerlendirilir.
Deneyimsel boyut Duyguların kullanılması	Düşünmenin duygusal olarak kolaylaştırılması: Zihinsel işlemeye yardımcı olan duygusal olayları açıklar.
Stratejik boyut Duyguların anlaşılması	Duyguların ne kadar iyi anlaşıldığı ve analiz edildiği ile değerlendirilir. Duyguları tanıma ve yorumlama becerisi gerektirir.
Stratejik boyut Duyguların yönetilmesi	Duygusal ve zihinsel gelişim için duyguların bilinçli düzenlenmesini gerektirir.

Şekil 2-2: Salovey ve Mayer Duygusal Zeka Boyut ve Becerileri (1997)

2.1.2.2 Bar-On Duygusal Zeka Modeli

Reuven Bar-On'a (2000) göre duygusal zeka, bir bireyin hayatta başarılı olma ve dünyaya ayak uydurma yeteneğinin belirlenmesi açısından önemli bir faktördür. Bar-On (1997) duygusal zekayı, "bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı bir biçimde baş edebilmesine etki eden kişisel, sosyal ve duygusal yeterlilik ve beceriler dizisi" olarak tanımlamıştır. Bu tanım duygusal zekanın başarılı bir yaşam ve insan ilişkileri için önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Ayrıca duygusal zeka kavramının sosyal zeka kavramı ile yakından ilgili olduğuna işaret etmektedir. Bu modelde duygusal-sosyal zeka, genel zekanın bilişsel olmayan bir bileşeni olarak görülmektedir (Reuven vd., 2003).

Bar-On (1997) modeli duygusal zekayı beş ana boyutta ele almaktadır. Duygusal zeka; kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyum sağlama, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarını kapsar. Bar-On'a göre yüksek duygusal zekaya sahip olan bireyler kendi duygularının farkında olan, empatik, uyumlu, duygularını denetleyebilen, stres ile başa çıkabilen ve çoğunlukla olumlu duygulanım içinde olan

bireylerdir. Bu modelde yer alan beş ana boyut ve 15 alt bileşen aşağıda yer alan Şekil 2-4'te sunulmuştur:

Kişisel Yetenekler	•Benlik saygısı •Duygusal öz farkındalık •Girişkenlik •Bağımsızlık •Kendini gerçekleştirme
Kişiler Arası Yetenekler	•Empati •Sosyal sorumluluk •Kişilerarası ilişkiler
Uyum Sağlama	•Stres toleransı •Dürtü kontrolü
Stres Yönetimi	•Gerçeklik testi •Esneklik •Problem çözme
Genel Ruh Durumu	•İyimserlik •Mutluluk

Şekil 2-3: Bar-On Duygusal-Sosyal Zeka Modeli (Bar-On, 1997)

Kişisel Yetenekler: Kişisel yetenekler boyutu, bireyin kendi durumunun farkında olması ile ilgilidir. Kişisel beceriler boyutu; duygusal benlik bilinci, kendine güven, kendine saygı, kendini gerçekleştirme ve bağımsızlık alt boyutlarını kapsar (Bar-On ve Parker, 2000). Duygusal benlik bilinci alt boyutu bireyin duygularıyla ilişki içinde olması ve duygularını tanımlayabilme becerisini ifade etmektedir. Bu bilince sahip bireyler, neler hissettiklerini tam olarak bilir ve niçin böyle hissettiklerini anlayabilirler.

Kendine güven alt boyutu bireylerin duygularını, düşüncelerini ve inançlarını açıkça ifade edebilme ve yıkıcı olmadan kendi haklarını savunma becerilerine işaret

etmektedir. Kendine güvenen bireyler duygularını sinirlenmeden veya kötü üsluptan uzak bir şekilde, direkt olarak ve açıkça ifade ederler.

Kendine saygı alt boyutu, bireylerin kendilerini kabul etme ve kendilerine saygı duyabilme becerilerine işaret eder. Kendini kabul etme, bireyin kendini algılamasında olumlu ve olumsuz yönlerini, sınırlılıklarını ve yeteneklerini olduğu gibi kabul etmesidir. Bireyin kendine saygı duyması ise genel olarak kendini olduğu gibi sevmesidir. Kendine saygısı olan bireyler sahip olduğu özellikler ve yeteneklerden memnundurlar. Bu bireyler kendilerini emniyette, güçlü ve yeterli hissederler.

Kendini gerçekleştirme, bireyin yetenek, beceri ve kapasitesini maksimum düzeyde geliştirme çabasının sürekli ve dinamik sürecidir. Bu alt boyut bireyin kendi potansiyelinin farkında olma, yaşamını anlamlı ve dolu kılmaya çalışma becerilerini yansıtmaktadır.

Kişisel becerilerin son alt boyutu olan bağımsızlık, bireyin kendi kendisini yönetmesini, düşünce ve davranışlarında özerk ve bağımsız olma yapısını ifade eder. Bağımsız bireyler önemli kararlar alırken başkalarına bağlı kalmazlar. Ayrıca bu bireyler duygusal ihtiyaçları için diğerlerine bağlı değillerdir.

Yukarıda açıklanan alt bileşenler ışığında genel olarak kişisel becerilere sahip olan bireyler, duygularının farkındadırlar, kendilerini iyi bulurlar ve yaşamlarında yaptıkları şeyler hakkında olumlu düşünürler. Ayrıca bu bireyler duygularını rahatça ifade edebilmelerinin yanı sıra düşüncelerini ve inançlarını ifade etmekte bağımsız, güçlü ve kendilerine güvenlidirler (Acar, 2001).

Kişiler Arası Yetenekler: Kişilerarası yetenekler boyutunun alt bileşenleri; empati, sosyal sorumluluk ve kişilerarası ilişkilerdir (Bar-On ve Parker, 2000). Bu boyut kişiler arası ilişkilerdeki yetenek ve faaliyetlere vurgu yapmaktadır.

Empati, diğer kişilerin nasıl hissettiklerini anlama ve farkında olma becerisiyle tanımlanır; yani bireyler karşısındaki kişileri duygusal açıdan değerlendirebilirler. Diğer bir deyişle bireyler karşısındaki kişilerin neyi, nasıl ve niçin hissettikleri konusunda onlara karşı duyarlıdırlar.

Sosyal sorumluluk alt boyutu bireyin sosyal grubuyla özdeşleşmesi ve diğer kişilerle işbirliği yapmasına dikkat çeker. Sosyal sorumluluk sahibi bireyler üyesi oldukları sosyal gruplarda işbirlikçi, destekleyici ve yapıcı üyeler olarak bilinirler.

Ayrıca sosyal bilince sahip olan bu bireyler insan ilişkilerine duyarlıdırlar; sahip oldukları beceri ve deneyimleri diğerlerinin veya grubun amaçlarına katkıda bulunmak için kullanırlar.

Kişiler arası ilişkiler alt boyutu ise bireyin diğerleriyle karşılıklı tatmin edici ilişkiler kurma ve sürdürme becerilerini içerir. Bu becerilere sahip olan bireyler ilişkilerinden doyum sağladıkları dostluklar kurabilir, sevgi alır ve verirler.

Görüldüğü gibi kişiler arası becerilere sahip olan bireyler sosyal yetenekleri iyi olan, sorumluluk sahibi olan kişilerdir. Bu bireyler kendilerini diğerlerinin yerine koyarak onların düşüncelerini ve hislerini anlayabilir, onlarlar ilişki kurar ve iyi geçinirler (Acar, 2001).

3. Uyum Sağlama

Uyum sağlama boyutu esneklik, problem çözme ve gerçeklik ölçüsü alt bileşenlerini kapsar (Bar-On ve Parker, 2000). Bu boyut bireyin çevresindeki taleplerle uygun şekilde baş edebilmesinde ve problemli durumlarla ilgili olmasında ne kadar başarılı olacağına işaret eder.

Esneklik alt bileşeni, bireyin duygu ve düşüncelerini değişen durum ve şartlara kolaylıkla uyumlandırabilmesine işaret eder. Esnek bireyler farklı fikirlere açıktırlar. Yanlışlıkları ispatlanırsa, bunu kabul eder ve fikirlerini değiştirebilirler.

Problem çözme, kişisel ve kişiler arası problemlerin fark edilip tanımlanmasının ötesinde, bu problemlere etkin çözümler bulup bunları uygulamaya dökme becerisidir. Problem çözme, çok aşamalı bir süreçten meydana gelir. Bu süreçte öncelikle problem sezilir ve problemin çözümü için birey kendine güven ve motivasyonunu sağlar. Ardından problem olabildiğince açık bir biçimde tanımlanır ve formüle edilir. Probleme mümkün olduğunca çok çeşitli çözümler üretilir ve olası çözümlerden birisinin uygulanmasına karar verilir. Bu süreçte bireyler bilinçli, disiplinli ve sistematik bir şekilde, problemlerin üzerine giderek hareket ederler.

Genel olarak uyum sağlama becerisine sahip bireyler problemli durumları anlamada ve uygun çözümlere ulaşmada çoğunlukla esnek, gerçekçi ve etkindirler. Bu bireyler, gündelik hayatlarında karşılarına çıkan güçlüklere genellikle uygun çözümler üretebilirler (Acar, 2001).

4. Stresle Başa Çıkma

Stresle başa çıkma boyutunda stres toleransı ve dürtü kontrolü alt bileşenleri yer almaktadır (Bar-On ve Parker, 2000). Bu beceriye sahip bireyler güç durumlar ve yoğun baskı altında dahi dayanıklı bir duruş sergileyerek bu süreçle başa çıkabilirler. Bu tarz durumlarda hislerini düzenleyebilme, kontrol edebilme ve baskıya karşı koyabilme özelliklerini gösterirler.

Stres toleransı; etkin ve yapıcı bir şekilde duyguları düzenleme, güçlükleri bastırmadan ya da yok saymadan üzerine gidip onunla başa çıkabilmedir. Stres toleransı güçlü olan bireyler, kriz ve sorunlarla karşılaştıklarında umutsuzluk veya çaresizlik hissine kapılmayıp stresle kolaylıkla baş edebilirler.

Dürtü kontrolü ise yine etkin ve yapıcı biçimde duyguları kontrol edebilme becerisini ifade eder. Dürtü kontrol becerisine sahip bireyler güdülerini, ihtiyaçlarını erteleyebilen veya onlara karşı direnebilen kişilerdir. Bu bireyler çok nadiren sabırsız davranır veya kontrolünü kaybederler (Acar, 2001).

5. Genel Ruh Durumu

Genel ruh durumu boyutu, iyimserlik ve mutluluk alt boyutlarından oluşmaktadır (Bar-On, 2000). İyimserlik, yaşamın aydınlık yönüne odaklanma ve pozitif olmayı ifade eder. İyimser bakış açısına sahip bireyler, yaşamın renkli tarafından bakabilen, sıkıntı ve şanssızlıklara rağmen olumlu düşünebilen kişilerdir. İyimserlik hayata umutla bakma, yaşama karşı olumlu tutuma sahip olma becerisidir. Bu alt bileşen, kendini gerçekleştirme, problem çözme ve stres toleransı alt bileşenlerinde önemli bir role sahiptir.

Mutluluk ise kendinden, diğerlerinden ve genel olarak yaşamdan memnun olmayı ifade eder. Mutlu bireyler hayata farklı yönlerden bakabilirler. İş ve özel hayatlarında huzurlu ve rahat bireylerdir. Mutluluk alt bileşeni neşeli ve istekli olmakla ilişkilidir. Alt bileşenleriyle bahsedildiği üzere Bar-On modelinin son boyutu olan genel ruh hali, bireyin iyimser bir bakış açısı benimseyerek, yaşamıyla ilgili doyum ve memnuniyet duygusunu yüksek tutmasını içerir.

Bar-On yukarıda açıklanan becerilere sahip olan bireylerin duygusal zekalarının yüksek olduğunu ileri sürmüş ve ayrıca bu bireylerin iş yaşamlarında başarılı olduklarını belirtmiştir (Acar, 2001).

2.1.2.3 Goleman Duygusal Zeka Modeli

Daniel Goleman duygusal zeka (EI) kavramını geniş kitlelere ilk defa 1995 yılında yayınladığı *Duygusal Zeka* adlı kitabıyla tanıtmıştır (Freeland vd., 2008). Goleman (1995) kitabında duygusal zeka kavramını bireyin kendi duygularını ve başkalarının duygularını tanıması, anlaması, yönetmesi ve kendini motive etmesi yetileri üzerinden tanımlamıştır. Goleman, duygusal zekaya vicdan, motivasyon, empati ve sosyal yeterlilik gibi kavramları dahil ederek bu kavramı daha kapsamlı bir şekilde ele almıştır (Singh, 2008).

Goleman'ın duygusal zeka modelinde odak noktası liderlikte ve işyerinde başarıya katkıda bulunan yeterliliklerdir (Freeland vd., 2008). Bu kapsamda duygusal zekanın beş temel yetkinlik alanından oluştuğunu ileri sürmüştür. Bunlar; özbilinç, kişinin kendi duygularını yönetmesi, motivasyon, empati ve sosyal becerilerdir. Bahsedilen beş temel duygusal ve sosyal yeterlilik alanı birbirleri ile ilişki içerisindedirler ve ortak hareket ederler. Goleman (1998) Şekil 2-5'te gösterilen bu beş temel duygusal zeka boyutlarını şu şekilde açıklamaktadır:

Özbilinç	•Duygusal öz farkındalık •Öz değerlendirme •Özgüven
Kendi Duygularını Yönetme	•Öz kontrol •Güvenilirlik •Sorumluluk •Uyum •Yenilikçilik
Motivasyon	•Başarıya odaklanma •Bağlılık •Girişkenlik •İyimserlik
Empati	•Empati •Örgütsel farkındalık •Hizmete odaklanma •Başkalarını geliştirme •Çeşitliliği destekleme
Sosyal Beceriler	•Liderlik •İletişim •Etkileme •Değişim katalizörlüğü •Çatışma yönetimi •Bağ kurma •İş birliği ve dayanışma •Takım yeteneği

Şekil 2-4: Goleman Duygusal Zeka Modeli

Özbilinç: Özbilinç becerisine sahip birey içinde bulunduğu anda neler hissettiğini bilir, buna göre tercihler yapar ve bu tercihleri karar verme aşamasında yol gösterici olarak kullanır. Birey sahip olduğu yetileri güçlü ve zayıf yönleriyle gerçekçi bir şekilde değerlendirebilir. Doğru dayanaklar üzerine kurulmuş bir özgüven hissine sahip olması da bu boyutla ilişkilidir. Özbilinç boyutunun alt bileşenleri; duygusal öz farkındalık, öz değerlendirme ve özgüvendir.

Kendi duygularını yönetme: Kendini yönetebilen birey, duygularını elindeki işi engellemek yerine kolaylaştırıcı olacak şekilde idare eder. Bu bireylerin vicdanlı, güvenilir ve yenliklere açık olduğu belirtilir. Amaçlarına ulaşmak için zevk tatminini erteleyebilirler. Yaşadığı duygusal sıkıntıları geride bırakıp yeni duruma uyuma sağlayarak kendilerini kurtarıp toparlayabilirler. Bu boyutun alt bileşenleri; öz kontrol, güvenilirlik, sorumluluk, uyum ve yenilikçiliktir.

Motivasyon: Bu boyut bireyi hedeflerine yöneltmede ve bireye yol göstermede etkilidir. Birey hedefleri doğrultusunda inisiyatif kullanır ve sürekli gelişmek için çaba gösterir. Yenilgiler ve engellenmişlik hissi ile karşılaştığında sebat göstermesine yardımcı olacak tercihlerde bulunur. Motivasyon boyutunun alt bileşenleri; başarıya odaklanma, bağlılık, girişkenlik ve iyimserliktir.

Empati: Empati becerisine sahip birey, diğer insanların neler hissettiğini sezer, onların duygu ve düşüncelerini anlayabilir ve ihtiyaçlarına yönelik onlara duygusal destek sunabilir. Bir olay veya duruma onların açılarından bakarak duygu ve davranışları arasında bağ kurabilir. Sahip olduğu bu beceri sayesinde birey, çok farklı insanlarla dostluklar geliştirerek uyumu yakalayabilir ve diğerlerinin gelişimine katkı sağlayabilir. Empati boyutu empati, örgütsel farkındalık, hizmete odaklanma, başkalarını geliştirme ve çeşitliliği destekleme alt bileşenlerini kapsar.

Sosyal beceriler: Sosyal becerilere sahip birey, ilişkilerinde duyguları iyi bir şekilde yönetebilir; sosyal durumları ve ilişki ağlarını doğru bir biçimde algılar. Diğer insanlarla kurduğu pürüzsüz bir iletişim sayesinde kendi becerilerini ikna ve liderlik etmek, anlaşmazlıklarda uzlaştırmak ve çözüm sağlamak için kullanır. Bu yönden iş birliği ve ekip çalışmasına oldukça yatkındır. Sosyal beceriler boyutunun alt bileşenleri; liderlik, iletişim, etkileme, değişim katalizörlüğü, çatışma yönetimi, bağ kurma, iş birliği ve dayanışma ile takım yeteneğidir.

Goleman (2001)'a göre her biri performansı ve başarıyı etkileyen bu yetkinlik alanları *Öz Farkındalık, Öz Yönetim, Sosyal Farkındalık ve İlişki Yönetiminden* oluşan dört kümeyi meydana getirmektedir. Bu dört kümenin altında yatan pratik beceriler bireyin potansiyeline işaret eder. Ancak bireyin potansiyelini ne ölçüde gerçekleştirdiğini sahip olduğu duygusal yetkinliği belirler. Duygusal yetkinlik, bireye becerileri öğretmede, bireyi ustalaştırmada ve zekayı işteki yeteneklere dönüştürmede rol oynar (Goleman, 2001). Goleman, duygusal yetkinliklerin aktif durumda olan bilişsel ögelerin yanı sıra bir ölçüye kadar duygulara ilişkin becerileri de kapsadığını belirtmektedir (Goleman, 1998). Goleman'ın ileri sürdüğü dört küme aşağıdaki gibi açıklanabilir:

a) Öz Farkındalık

Öz farkındalık kümesi; duygusal öz farkındalık, doğru öz değerlendirme ve özgüven becerilerini içermektedir. Duygusal öz farkındalık, kişinin kendi duygularını tanımasının ve kişinin performansını nasıl etkilediğinin önemini yansıtır. Bu beceri kişinin kendi duygusal tepkilerini daha iyi kullanmasına yardımcı olur. Doğru öz değerlendirme yeterliliğine sahip bireyler yeteneklerinin ve sınırlamalarının farkındadırlar, geri bildirim ararlar ve hatalarından öğrenirler. Ek olarak nerede kendilerini geliştirmeleri gerektiğini ve ne zaman tamamlayıcı güçlü yönlere sahip kişilerle çalışmaları gerektiğini bilirler (Goleman, 1998). Özgüven düzeyinin sahip olunan beceriler veya önceki eğitim seviyesinden daha güçlü bir performans göstergesi olduğu kanıtlanmıştır (Saks, 1995). Erken çocukluktan emekliliğe kadar izlenen binin üzerinde yüksek IQ'ya sahip erkek ve kadının incelendiği bir boylamsal çalışmada, ilk yıllarında özgüven sahibi olanların kariyerlerinde en başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Holahan vd., 1995).

b) Öz yönetim

Duygusal zeka yeteneklerinden öz yönetim kümesi duygusal öz kontrol, güvenilirlik, vicdanlı olma, uyum sağlama, başarı itkisi ve inisiyatif olmak üzere toplamda altı adet yetkinlik alanını kapsamaktadır. Duygusal öz kontrol becerisi, bireyin iş stresiyle karşılaştığında öfkelenmesinin veya bunalmalar yaşayarak işten ayrılmasının önüne geçebilir. Diğer bir deyişle zor durumlarda stresini bu beceriyi kullanarak yönetebilir. Güvenilirlik yetkinliği, kişinin başkalarına kendi değerlerini ve ilkelerini, niyetlerini ve duygularını bildirmesi ve onlarla tutarlı şekilde hareket

etmesi anlamına gelir. Güvenilir bireyler kendi hataları hakkında açık görüşlüdürler ve diğer insanlar ile karşı kendi kusurları hakkında yüzleşebilirler. Vicdanlılık yetkinliğinin belirtileri arasında dikkatli, öz disiplinli ve sorumluluklara katılım konusunda titiz olmak yer alır. Duygusal esneklik, bireyin genellikle belirsizliğe eşlik eden kaygıyla rahat kalmasını ve alışılmışın dışında düşünmesini, iş başında yaratıcılık sergilemesini ve sonuçlara ulaşmak için yeni fikirler uygulamasını sağlar. Başarı itkisi olarak adlandırılan diğer bir yetkinlik, performansı sürekli iyileştirmek için iyimser bir çabaya işaret eder. İyimserlik başarının önemli bir bileşenidir çünkü kişinin olumsuz olaylara veya koşullara tepkisini belirleyebilir; başarısı yüksek olanlar proaktif ve kalıcıdır, aksiliklere karşı iyimser bir tutum sergiler ve başarı umuduyla çalışırlar. İnisiyatif yeterliliğine sahip olan kişiler ise dışarıdan bir zorlama olmaksızın hareket ederler. Bu, çoğu zaman problemleri meydana gelmeden önce önlemek için harekete geçme veya fırsatların başkaları tarafından görülmeden önce onlardan yararlanma anlamına gelir (Goleman, 1998).

c) Sosyal Farkındalık

Sosyal Farkındalık kümesi üç alanda kendini gösterir: Empati, hizmet ve örgütsel farkındalık. Empati yeterliliği insanlara başkalarının duyguları, endişeleri ve ihtiyaçları hakkında derin bir farkındalık verir. Empatik birey, ses tonu veya yüz ifadesi gibi sözsüz ipuçlarını alarak duygusal akışları okuyabilir. empati, öz farkındalık gerektirir; başkalarının duygularını ve endişelerinin anlaşılması, bireyin kendi duygularına yönelik farkındalığından kaynaklanır. Hizmet yetkinliği, bir çalışanın müşterisinin veya danışanının genellikle ifade edilmemiş ihtiyaçlarını ve endişelerini belirleme ve daha sonra bunları ürün veya hizmetlerle eşleştirme becerisinde önemli bir rol oynar. Örgütsel farkındalık yetkinliği ise grup içerisindeki duygu akışlarını ve grubun politik gerçeklerini okuyabilme yeteneğidir. Grup içerisindeki sosyal hiyerarşilere ilişkin iç görü, yalnızca kişilerarası değil, kurumsal düzeyde sosyal bilinç gerektirir. Böylece birey kendi önyargılarının ve varsayımlarının çarpık merceği olmadan durumu objektif olarak okur ve etkili bir şekilde yanıt verir (Goleman, 1998).

d) İlişki Yönetimi

İlişki Yönetimi yeterlilik kümesi temel sosyal becerileri içerir. Bunlar; başkalarını geliştirmek, etkilemek, iletişim, çatışma yönetimi, vizyoner liderlik ile iş

birliği ve takım çalışması gibi becerileri kapsar. Başkalarını geliştirmek, insanların gelişim ihtiyaçlarını algılamayı ve yeteneklerini güçlendirmeyi içerir. Etkileme yeterliliğini kullanan bireyler diğer insanlarda duyguları etkili bir şekilde ele aldığında ve yönettiğinde bu yeterliliğinin özünü uygular ve ikna edici olurlar. İletişim yeterliliğini sergileyen insanlar duygusal bilgi verme ve almada etkilidir, zor sorunlarla doğrudan ilgilenir, iyi dinler, bilgileri tamamen paylaşmayı memnuniyetle karşılar, açık iletişimi teşvik eder ve kötü haberleri de aynı açıklıkla karşılarlar. Bu yeterlilik hem kişinin kendi duygularını yönetmesine hem de empatiye dayanır; sağlıklı bir diyalog, başkalarının duygusal durumlarına uyum sağlamaya ve duygusal iklime zarar verebilecek şekilde tepki verme dürtüsünü kontrol etmeye bağlıdır.

Çatışma yönetiminde yeterlilik sahibi kişiler gelişmekte olan sorunları tespit etmede ve ilgili tarafları sakinleştirmede önemli bir rol oynar. Bu süreçte dinleme ve empati kurma becerisi, kişi ve durumları diplomatik bir biçimde ele alma, yapıcı tartışmayı teşvik etme ve ilgili tarafların lehine sonuçlar ortaya çıkarma becerileri ciddi önem taşır. Diğer yandan Vizyoner Liderlik yeterliliğine sahip olanlar, başkalarına ortak hedefler doğrultusunda birlikte çalışmalarına ilham vermek için bir dizi kişisel beceri kullanırlar. Paylaşılan bir vizyon ve misyon için coşkuyu dile uyandırabilir, gerektiğinde ileriye doğru adım atabilir, diğerlerini hesap verebilir halde tutarken performanslarına rehberlik edebilir ve örnek bir liderlik sergileyebilirler. İş birliği ve ekip çalışması yetkinliği ise, son on yılda birçok kuruluşta ekip temelli çalışmaya yönelik eğilim ile birlikte artan bir önem kazanmıştır. Ekip çalışmasının kendisi, üyelerinin toplu duygusal zekasına bağlıdır; en verimli ekipler ekip düzeyinde duygusal zeka yeterlilikleri sergileyen ekiplerdir (Goleman, 1998).

2.1.3. Kariyer İyimserliği ile İlgili Kuramsal Bilgi

Mesleki danışmanlık, danışanların kariyer isteklerini keşfetmelerine, uygun eylem planlarını geliştirmelerine ve hedeflerine ulaşmak için oluşturulan bu eylem planlarını takip etmelerine yardımcı müdahaleleri içerir (Rottinghaus vd., 2005). Kariyer danışmanlığı, doğası gereği geleceğe yöneliktir ve danışanların güçlü yönlerini vurgular. Bu geleneğe uygun olarak, geleceğe güvenle bakmak, genellikle sağlıklı bir kişiliğin göstergesidir (Savickas, 2003). Bu bakış açısı, bireylerin kariyer kapasitelerini ve kişilerarası etkinliklerini artırmalarını sağlamak için psikolojik

danışmanlığın "büyüme ve uyumun olumlu yönlerine önemli bir vurgu" (APA, 1981) ilkesi ile ilgilidir. Son zamanlarda, pozitif psikoloji hareketi bireylerin sağlıklı bir kişilik geliştirmelerinde rol oynayan bireysel kapasiteyi artırma ve uyum sağlama yönlerine önem vermektedir. Bu bağlamda özellikle iyimserlik, psikolojide üzerine çokça tartışılan ve araştırma üretilen bir alan haline gelmiştir. Yapılan birçok çalışma iyimserliğin; mutluluk, başarı ve azim (Peterson, 2000) gibi arzu edilen diğer özelliklerin yanı sıra fiziksel sağlık (Peterson vd., 1988), üniversiteye uyum (Aspinwall ve Taylor, 1992), iş verimliliği (Seligman ve Schulman, 1986), depresyonun önlenmesi (Sweeney vd., 1986) ve işsizlikle başa çıkma (Wanberg, 1997) gibi konularda yararlı yönlerini göstermiştir.

Pozitif psikoloji alanına ciddi katkılarda bulunan Seligman (2006) "öğrenilmiş çaresizlik" üzerine yaptığı çalışmalarla iyimserlik kavramını psikoloji alanına tanıtmıştır. Seligman (2006) iyimserliği "bireyin gelecekte kendi yaşamında iyi şeyler olacağına dair duyduğu inanç" şeklinde ifade etmiştir. Scheier ve Carver (1992) iyimserliği, iyi sonuçlar doğuracağı beklenen genelleştirilmiş pozitif beklenti ve bu beklentilere ilişkin tepki yönelimleri olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre ise iyimserlik, bir kişinin başarı olasılığının rasyonel tahminlerine ve kişisel yeterlilik inancına dayanan olumlu sonuçlara genel bir inançtan oluşan bilişsel bir yapıdır (Scioli vd., 1997). İyimserlik, şu anda yaşanan veya gelecekte yaşanacak olan stresle başa çıkmada ve problemleri çözmede iyi bir yöntem olarak görülmektedir. Bu nedenle iyimserlik, kişinin zihinsel sağlığını etkileyen en önemli faktörler arasındadır (Feldman ve Kubota, 2015). Olumlu ve iyimser düşünme, bireyleri kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygulardan koruyabilen bir kalkan görevi görür. İyimser bireyler olumsuz yaşam olaylarını genellikle dengesiz ve geçici olarak görürler. Bu nedenle, sorunları çözme becerilerine inanırlar ve genellikle daha verimli ve başarılı stratejiler kullanırlar. Buna doğrultuda, genel sağlıkları daha iyi durumdadır (Eslami vd., 2017; Kord ve Biadar, 2019).

İyimserlik, keşfi ve yeni fikirlerin yaratılmasını geliştiren, gelecek için olumlu beklentileri teşvik eden ve bireyin stresli durumlarda yaşayabileceği zorluklara rağmen daha fazla katılımı motive eden duygusal destekleyici bir işleve sahiptir. Günümüzde istikrarsız bir işgücü piyasası ve öngörülemez bir kariyer ortamı ile karşı karşıya kalan genç yetişkinler için iyimserlik önemli bir psikolojik kapasite olma özelliğini taşımaktadır (Levpušček vd., 2018). Son araştırmalar, iyimserliğin iş

tatmini, iş mutluluğu, örgütsel bağlılık ve performans gibi önemli kariyer sonuçlarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Youssef ve Luthans, 2007). Ayrıca, araştırmalar iyimser bireylerin olumsuz ya da stresli durumları sürdürme olasılıklarının daha düşük olduğunu, stresin ortasında vazgeçme olasılıklarının daha düşük olduğunu ve olumlu bir bakış açısı sürdürme ve stresli durumlarla başa çıkmak için eylem planları geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Peterson ve Seligman, 1984). Bu bağlamda psikolojik bir sermaye olarak görülen kariyer iyimserliğinin, bireylerin kariyerlerindeki gelişimsel ilişkilerden aldığı destekle bağlantılı bir kavram olduğu belirtilmektedir (Higgins vd., 2010).

Bireylerin "mümkün olan en iyi sonucu beklemeleri veya gelecekteki kariyer gelişimlerine dair en olumlu beklentilerini vurgulamaları" (Rottinghaus vd., 2005) eğilimine işaret eden kariyer iyimserliği, son zamanlarda araştırmacılardan giderek artan bir şekilde ilgi görmektedir. Yapılan araştırmalar, kariyer potansiyeli konusunda iyimser olan bireylerin gelecekteki kariyerleriyle ilgilendiklerini, hayal edilen geleceğe yönelik öğrenme aktiviteleriyle meşgul olduklarını ve kendilerini kariyer başarısı yolunda hissettiklerini ortaya koymaktadır (Gunkel vd., 2010). Buna bağlı olarak kariyer iyimserliğine sahip bireylerin kariyer ilerlemelerinin önündeki engelleri geçici olarak gördükleri ve karşılaştıkları olumsuz kariyer durumları karşısında kararlılıklarını gösterdikleri belirtilmektedir.

Kariyer iyimserliği, mesleki davranış alan yazınının bütünleyici bir yapısıdır. Bu yapı işgücündeki bireylerin kendilerini neden yeni kariyer fırsatları aramaya ittiğini ve işgücüne girmek üzere olan genç yetişkinlerin kariyer beklentileri hakkında neden olumlu olduklarını açıklamak için kullanılmıştır (Eva vd., 2020). Örneğin, araştırmacılar kariyer iyimserliğinin bireylere kariyerlerinde nereye gittiklerini anlamalarında yardımcı olduğunu savunmuşlardır (Duffy, 2010). Bir başka çalışmaya göre ise kariyer iyimserliği; bireylerin işlerinden, kariyerlerinden ve yaşamlarından neden memnun olduklarını açıklamaktadır (Santilli vd., 2017).

Kariyer iyimserliği üzerine araştırmalara ve ilgili makalelere özellikle son yıllarda ağırlık verildiği için alan yazında konuyla ilgili kuramsal bilgiler sınırlı düzeydedir. Ayrıca alan yazında kariyer iyimserliğine ilişkin yeterli sayıda çalışma yer almadığı belirtilmektedir (Gunkel vd., 2010). Buna bağlı olarak kariyer

iyimserliği ile ilgili araştırmalar yapılmaya devam ettikçe, kavrama dair kuramsal temelin güçlenerek daha kapsamlı hale geleceği düşünülmektedir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Son yıllarda araştırmacılar duygusal zekanın bireylerin kariyer kararları almalarına, büyük kariyer olaylarıyla başa çıkmalarına ve duygusal düzenlemeler yapmalarına nasıl yardımcı olabileceğini vurgulayan araştırmalar yürütmektedirler. Diğer yandan geçtiğimiz on yılda pozitif psikolojinin araştırmacılar tarafından yeniden ilgi görmesiyle birlikte pozitif psikoloji bileşenlerinden olan iyimserlik üzerine araştırmalarda da artış görülmeye başlanmıştır. İyimserliğin kariyer danışmanlığı alanındaki yansıması olan kariyer iyimserliği üzerine yapılan araştırmalar yine son yıllarda giderek önem kazanmaya başlamıştır. Kariyer iyimserliği ile ilgili makalelerin yarısından fazlasının ise son dört yılda yayınlandığı bilinmektedir. Bu nedenle kariyer iyimserliği ve diğer değişkenlerle ilişkisi üzerine alan yazında sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve duygusal zeka ile ilgili alan araştırmalarına yer verilmiştir. Belirtilen üç kavramı ayrı ayrı inceleyen ilgili araştırmalardan sonra kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği, kariyer uyumu ile duygusal zeka ve kariyer uyumu ile duygusal zeka arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. . Çalışmanın amacına yönelik olarak üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalara öncelik verilirken farklı yaş gruplarına dair çalışmalara da değinilmiştir. İlgili çalışmaların sunulmasında kronolojik sıralama esas alınmıştır.

2.2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Kariyer uyumuyla ilgili literatür taramasında kariyer uyumuna dair araştırmaların özellikle son 10 yılda yaygınlaştığı görülmüştür. Gerek yurtdışında gerekse Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında kariyer uyumunun farklı yaş grubundaki bireylerle ve çeşitli değişkenlerle incelendiği belirlenmiştir. Örneğin Creed ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan bir araştırmada genç yetişkinlerde kariyer uyumu, kişi-durum değişkenleri ve kariyer kaygısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 245 üniversite öğrencisinin kariyer uyumu (kariyer planlama, kariyer keşfi, öz keşif, karar verme, öz düzenleme),

kariyer kaygısı, hedef yönelimi (öğrenme, performans-kanıtlama, performans-kaçınma) ve sosyal destek (aile, arkadaşlar, diğer önemli kişiler) ölçütleri temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, kariyer uyum değişkenlerinin (planlama, keşif, karar verme) birbiriyle ilişkili olduğunu ve daha üst düzey bir faktörle temsil edilebileceğini göstermiştir. Karar verme ve öz keşfin kariyer kaygısı ile olumsuz bir ilişkiliye sahip olduğu bulunmuş; karar vermenin, hedef yönelimi ve kariyer kaygısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Ayrıca daha fazla öğrenme yönelimine sahip olmanın, daha fazla karar verme ve daha az kariyer kaygısı düzeyi ile ilişkili olduğu bulunurken; performans kanıtlama yönelimine sahip olmanın, daha zayıf karar verme ve daha fazla kariyer kaygısı ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Duffy (2010), lisans öğrencilerinde kontrol duygusunun kariyer uyumluluğuyla doğrudan ilişkisini ve diğer sabit yordayıcılar için aracı işlevini 1.991 lisans öğrencisi ile incelemiştir. Çalışma ABD'nin Orta Atlantik bölgesinde bulunan bir üniversitede 943 erkek ve 1.040 kadın katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, katılımcıların 1.207'si Beyaz, 270'i Siyah, 289'u Asya kökenli Amerikalı ve 113'ü Latin kökenlidir. Araştırma sonucunda kariyer uyumunun kariyer iyimserliği, özsaygı ve sosyal destek ile orta derecede; kontrol duygusu ile ise güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Daha fazla kişisel kontrol duygusu benimseyen öğrencilerin kendilerini kariyerleriyle uyumlu görme olasılıkları daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak, öğrencilerin kontrol algısının; öğrencilerin sahip oldukları destekleyici ilişki, özsaygı, kariyer uyum ve iyimserliklerinin derecesine kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yousefi ve arkadaşları (2011) tarafından kariyer uyumu ve kariyer kaygıları, sosyal destek ve hedef yönelimi arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırmaya 304 üniversite öğrencisi katılmıştır. Öğrencilerin kariyer kaygıları, kariyer uyumu (kariyer planlama, kariyer keşfi, öz keşif, karar verme, öz düzenleme), kariyer kaygısı, hedef yönelimi (öğrenme, performans-kanıtlama, performans-kaçınma) ve sosyal destek (aile, arkadaşlar, diğer önemli kişiler) ölçütlerini araştırma temelinde çalışma yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre kariyer endişeleri ve hedef yöneliminin kariyer uyumunu anlamlı düzeyde yordadığı gözlemlenmiştir. Bulgular, kariyer kaygıları ile sosyal destek ve hedef yönelimi arasında negatif düzeyde

anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kariyer kaygıları ve performans-kaçınma hedef yönelimi arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişkilere rastlanmıştır.

Koen ve arkadaşları tarafından (2012) kariyer uyumunun üniversiteden profesyonel yaşama geçiş sürecindeki rolünü inceleyen deneysel bir araştırmada 32'si eğitim grubu ve 24'ü kontrol grubu olmak üzere toplam 56 yüksek lisans öğrencisi ile çalışılmıştır. Kariyer Yapılandırma Kuramı temel alınarak uygulanan psiko-eğitsel program sonrasında elde edilen sonuçlar incelendiğinde, deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu boyutlarından kariyer ile ilgili olma, kontrol ve merakla ilgili puanlarının yükseldiği; kontrol grubundaki öğrencilerde ise kariyerle ilgili olma dışındaki boyutlarda düşüş meydana geldiği gözlemlenmiştir. Ayrıca altı ay sonra gerçekleştirilen izleme testi sonrasında, deney grubundaki öğrencilerin kontrol grubundakilere kıyasla istihdam kalitesi daha yüksek işlere yerleştikleri belirlenmiştir.

Kariyer Yapılandırma Kuramının temel alınarak Guan ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada Çinli üniversite mezunları arasında okuldan işe geçişte kariyer uyumunun rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma üç ayrı uygulamayla birlikte tamamlanmıştır. İlk uygulama 697 üniversite son sınıf öğrencisi, ikinci uygulama 503 lisans ve yüksek lisans mezunu ve üçüncü uygulama 300 lisans ve yüksek lisans mezunu öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları kariyer uyumunun dört boyutu ile birlikte (kariyer ilgisi, merak, kontrol, güven) üniversite öğrencilerinin mezuniyetteki istihdam durumunu önemli ölçüde yordadığını göstermiştir. Ayrıca, araştırma sonuçları kariyer ilgisi ve kariyer kontrolünün, iş arama öz-yeterliği için en güçlü yordayıcılar olarak hizmet ettiğini göstermiştir.

Büyükgöze-Kavas (2014) 669 lise ve üniversite öğrencisi ile yürüttüğü çalışmada kariyer uyumu ile umut ve iyimserlik arasındaki ilişkiyi inceleyen sonuçlar elde etmiştir. Bu sonuçlara göre öğrencilerde kariyer uyumunun, umut ve iyimserlik düzeyleri ile yüksek pozitif korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca, kariyer uyumu ile umut arasındaki ilişkinin, iyimserlik ile arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu ifade edilmiştir.

Kariyer uyumu ve dört bileşeninin (ilgi, kontrol, merak ve güven) günlük tezahürleri ile meslek ve kariyer sonuçları arasındaki ilişkileri inceleyen nitel bir araştırma yürütülmüştür (Zacher, 2015). Araştırma kapsamında günlük yanıtların temel alındığı iki çalışma gerçekleştirilmiştir. İlk çalışma grubunda Hollanda'da bir üniversitede görevli 53 çalışan arasında kariyer uyumu ve görev performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İkinci çalışma grubunda ise Amerika Birleşik Devletleri'nde çeşitli iş ve meslek sahibi 234 çalışan arasında kariyer uyumu ile tüm iş ve kariyer sonuçları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Sonuçlar günlük bazda incelenen kariyer uyumunun ve güven bileşeninin iş ve kariyer performansının yanı sıra iş ve kariyer memnuniyetini olumlu olarak yordadığını göstermiştir. Kontrol bileşeni, günlük iş performansı ile günlük iş ve kariyer memnuniyetini pozitif biçimde yordamıştır. Kariyer ilgisi bileşeninin ise kariyer performansını ve memnuniyetini pozitif biçimde yordadığı görülürken merak bileşeninin kariyer memnuniyetini olumlu yönde yordadığı gözlemlenmiştir.

Kariyer uyumunun kaynakları olan ilgi, kontrol, merak ve güvenin birey merkezli yaklaşım kapsamında farklı uyum profillerine sahip alt grupların tespit edilip edilemeyeceğini belirlemeyi amaçlayan bir diğer çalışma Hirschi ve Valero (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ayrıca kariyer uyum profilleri ile uyum sağlama (kariyer planlama, kariyer karar verme zorlukları, kariyer keşfi ve mesleki öz-yeterlik inançları) ve hazır olma (temel öz değerlendirmeler ve proaktivite) arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma kapsamında Almanya'da bir üniversiteden seçilen farklı örneklemlerle iki uygulama yapılmıştır. İlk uygulamaya 350 öğrenci, ikinci uygulamaya ise 1226 öğrenci katılmıştır. Her iki örneklemden elde edilen sonuca göre öğrencileri uyum profillerinin düzey açısından farklılık gösterirken yapı bakımından farklılık göstermediği bulunmuştur. Yine her iki örneklemde daha yüksek uyum düzeyi gösteren öğrencilerin, daha düşük uyum gösteren öğrencilere göre daha yüksek düzeyde kariyer planlama, kariyer karar verme zorlukları, kariyer keşfi ve mesleki öz-yeterlik inanç düzeylerine sahip olduklarını göstermiştir. Ayrıca ikinci örneklemle gerçekleştirilen uygulama sonucunda daha yüksek uyum profillerine sahip öğrencilerin önemli ölçüde daha yüksek kariyere hazır olma düzeyi gösterdikleri belirlenmiştir.

Negru-Subtirica ve Pop (2016) tarafından gerçekleştirilmiş bir çalışmada ergenlikte akademik başarı ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Boylamsal desene sahip bu araştırmaya toplam 1151 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulguları, kariyer ilgisi ile akademik başarı arasında karşılıklı pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre, akademik başarıdan kariyer kontrolü ve kariyer güvenine doğru tek yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Kariyer uyumu becerisi yordayıcılarının araştırıldığı başka bir araştırma Ebenehi ve arkadaşları tarafından yürütülmüştür (2016). Çalışma Nijerya'da altı farklı üniversitede eğitim gören 603 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, öz-yeterlik kaynakları, hedef yönelimi, kariyer geleceği endişesi ve algılanan sosyal desteğin kariyer uyum becerisini istatistiksel olarak yordadığını ortaya koymuştur.

Kariyer uyumu ve iyimserlik arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışma Bölükbaşı (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Lise eğitimlerine devam eden 617 öğrencinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolünün incelendiği araştırılmıştır. Araştırma sonuçları iyimserlik, yaşam doyumu ve umut ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bir diğer bulguya göre kariyer uyumunun yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı gözlemlenmiştir. Buna ek olarak iyimserlik ve umudun, kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde aracı role sahip olduğu belirtilmiştir.

Kariyer yapılandırma teorisinden yola çıkılarak, kariyer uyumu ile öz değerlendirme ve hedefi yönelimi arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bir çalışma Güney Kore'de 136 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir (Son, 2018). Çalışmada mentorlerin kendini yansıtma ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide aracı rolü de araştırılmıştır. Araştırma bulguları öz değerlendirme ve hedef yöneliminin kariyer uyumu ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca bir mentorun varlığının, kendini yansıtma ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide ve hedef yöneliminin kariyer uyumuna dolaylı etkisinde aracı rol üstlendiği saptanmıştır.

Kariyer Yapılandırma Kuramını temel alan başka bir araştırmada üniversite öğrencileri arasında kariyer uyumu, benlik saygısı ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır (Hui vd., 2018). Hong Kong'da

gerçekleştirilen araştırmaya 522 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırıma bulguları, benlik saygısının kariyer uyumuyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye algılanan sosyal desteğin kısmen aracılık ettiğini göstermiştir.

Ataç ve arkadaşlarının (2018) yürüttüğü bir araştırmada 313 üniversite öğrencisi genç yetişkinde kariyer uyumu ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin araştırılması ve bu ilişkide sosyal desteğin aracı rolünün analiz edilmesi amaçlanmıştır. Çalışman sonuçlarına göre, benlik saygısının kariyer uyumunu önemli ölçüde yordadığı belirtilmiştir. Ayrıca, bulgular algılanan sosyal desteğin, kariyer uyumunu olumlu yönde yordadığını ve algılanan sosyal desteğin benlik saygısı algıları ile kariyer uyumu alt ölçekleri arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını göstermiştir.

Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlulukları üzerinde kariyer arzusu ve kariyer uyum yeteneklerinin yordama güçlerinin araştırıldığı bir araştırma gerçekleştirilmiştir (Eryılmaz ve Kara, 2018). Araştırmaya 219 eğitim fakültesi öğrencisi katılmıştır. Çalışma bulguları kariyer arzusu ve kariyer uyum yetenekleri değişkenlerinin kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir.

Duru ve Gültekin'in (2019) yaptığı bir araştırmada psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencileri arasında kariyer uyumlulukları kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmiştir. Araştırmaya üniversitesinin eğitim fakültesinde öğrenim gören 225'i kadın, 71'i erkek olmak üzere toplam 296 öğrenci katılmıştır. Elde edilen bulgular öğrencilerin kariyer uyumlulukları ile kariyer yapılandırma arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu ve kariyer yapılandırma değişkeninin kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Tolentino ve arkadaşları (2019) yürüttüğü bir çalışma ile üniversite öğrencileri arasında kariyer uyumu, öz-izleme, akademik çaba ve iş arama öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tayland'da bulunan bir üniversitede yapılan bu çalışmanın ilk uygulamasına 340 öğrenci, ikinci uygulaması ise 547 öğrenci katılımı sağlanmıştır. Araştırma bulguları, kariyer uyumunun, cinsiyetten bağımsız olarak iş arama öz-yeterliği ile olumlu ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yine bulgulara göre, kariyer uyumunun öz-izleme aracılığıyla iş arama öz-yeterliliğini tahmin etmede koşullu dolaylı etkisinin, yüksek akademik çabaya sahip öğrenciler için daha güçlü olduğu görülmüştür.

Kariyer uyumunda mutluluk, sosyal destek ve gelecek zaman yönelimi değişkenlerinin yordayıcı rollerinin incelendiği bir çalışma Öztemel ve Yıldız-Akyol (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Ankara'da bir üniversitenin farklı fakültelerine kayıtlı 525 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulguları mutluluk, algılanan sosyal destek, geleceğe yönelik olumlu tutum ve geleceğe yönelik planlı tutumun kariyer uyumuyla anlamlı olarak ilişkili olduğunu göstermiştir.

Yu ve arkadaşları (2019) tarafından Kariyer Yapılandırma Kuramından yararlanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada iş stres faktörleri ile üretkenlik arasındaki ilişkide kariyer uyum kaynaklarının işlevinin incelenmesi araştırılmıştır. Bu kapsamda veriler, Çin'de bir e-ticaret şirketinin işletme bölümünde çalışan 305 çalışandan elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, kariyer uyumluluğunun iş stres faktörleri ile üretkenlik arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Bununla birlikte kurumsal destek gören çalışanlarda kariyer uyumluluğu ile üretkenlik arasındaki güçlü ilişki olduğu bulunmuştur.

Ocampo ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada staj programına katılımın kariyer uyumunu zaman içinde geliştirip geliştirmediği ve stajyerlerin vicdanlılığının kariyer uyumularının daha hızlı gelişimini destekleyip desteklemediği araştırılmıştır. Çalışmanın verileri Çin'de yer alan bir üniversitenin otel ve restoran işletmeciliği lisans programına devam eden 173 öğrenciden elde edilmiştir. Araştırmanın bulguları, tüm kariyer uyum boyutlarının (endişe, merak, kontrol, güven) staj katılımından sonra zaman içinde doğrusal olarak arttığını ortaya koymuştur. Öte yandan staj programına katılmayan öğrenciler arasında endişe boyutu dışında kariyer uyumlarında artış gözlenmemiştir. Bununla birlikte stajyerlerin vicdanlılık düzeylerinin kariyer uyumu ile doğrusal olarak artmadığı saptanmıştır.

Yukarıda ifade edilen araştırmalara bakıldığında kariyer uyumunun demografik değişkenler, kariyer kaygısı, kişi-durum değişkenleri, sosyal destek, hedef yönelimi, iş stres faktörleri, üretkenlik, istihdam kalitesi, kariyer performansı, kariyer memnuniyeti kariyer planlama, kariyer karar verme zorlukları, kariyer keşfi, mesleki öz-yeterlik inançları, akademik başarı, benlik saygısı, akademik çaba, iş arama öz-yeterliği, mutluluk, vicdanlılık ve gelecek zaman yönelimi gibi değişkenler ile ilişkisel, deneysel, ya da nitel çalışıldığı görülmektedir.

2.2.2. Kariyer İyimserliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Kariyer iyimserliği kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde direkt olarak kariyer iyimserliği üzerine araştırmaların son beş yılda yaygınlık kazandığı görülmektedir. Bu kısımda kariyer iyimserliği kavramını doğrudan inceleyen araştırmaların yanı sıra genel iyimserlik durumunu belirleyen ölçme araçlarının kullanımıyla iyimserliğin kariyerle ilişkilendirildiği çalışmalara da yer verilmiştir. Örneğin; Marko ve Savickas (1998) tarafından gerçekleştirilmiş deneysel bir çalışma kapsamında bireylerin geleceğe yönelimini artırmak için tasarlanmış bir zaman perspektif müdahalesinin etkileri test edilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan psiko-sosyal eğitim programında bireylerin geçmiş, şimdi ve gelecekteki hem kendilerine hem kariyerlerine yönelik düşüncelerine odaklanılmış ve programın kariyer iyimserliği ve planlı tutumlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma, 15 deney ve 15 kontrol grubunda olmak üzere 30 lise öğrencisi ve 12 deney ve 13 kontrol grubunda olmak üzere 25 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Çalışma sonucunda uygulanan programın, her iki deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer iyimserliği, gelecek yönelimi ve geleceğe ilişkin planlı tutumları üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Friedman ve arkadaşları tarafından (1998) gerçekleştirilen bir araştırmada yöneticiler arasında oluşturulan profesyonel ağ gruplarının kariyer iyimserliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 397 Afrika kökenli Amerikalı kadın yönetici katılmıştır. Araştırma sonuçları, yöneticiler arasında profesyonel-sosyal ağ oluşturmak ve kariyer desteği almak için belirtilen gruplara katılımın ve gruplarda verilen mentorluk hizmetinin yöneticilerin kariyer iyimserliğini arttırdığını göstermiştir.

Kariyer iyimserliğini yordayan faktörleri incelemeyi amaçlayan bir çalışma 208 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir (Hennessey vd., 2008). Araştırma sonuçları engellilik durumu ve algılanan etnik düzeyin kariyer iyimserliğin ciddi ölçüde yordadığını göstermiştir. Buna göre, Beyaz ırk (Kafkasyalı) dışındakilerin ve engellilik durumunu ağır olarak algılayan bireylerin kariyer iyimserlik düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Kariyer iyimserliği ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma McIlveen ve arkadaşları (2013) tarafından yürütülmüştür. Araştırmaya

Avustralya'da bulunan bir üniversiteden toplam 529 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulguları, kariyer iyimserliğinin akademik memnuniyeti yordadığını göstermiştir. Bununla birlikte, kariyer iyimserliğinin sorumluluk değişkeninin akademik memnuniyet üzerinde tam aracı rol gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca sonuçlar, kariyer iyimserliğinin kariyer memnuniyeti ve akademik çalışmalar üzerinde önemli bir role sahip olduğunu vurgulamıştır.

Kariyer uyumu psikoeğitim programının mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerinin incelendiği deneysel bir çalışmada belirtilen programın kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Ömeroğlu, 2014). Çalışma, Polis Akademisi 4. sınıfta eğitim gören 15 öğrenciyle birlikte gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinin Kariyer Geleceği Ölçeği ile ölçüldüğü araştırma sonuçlarına göre kariyer uyum psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumlarını anlamlı bir düzeyde arttırdığını göstermiştir. Bununla birlikte uygulanan programın öğrencilerin kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin olarak algıladıkları bilgi düzeyi üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca iki ay sonra gerçekleştirilen izleme testi bulgularına göre, bu etkinin sürdüğü görülmüştür.

Tolentino ve arkadaşları (2014), 555 Avustralyalı üniversite öğrencisinin katıldığı bir araştırmada Kariyer Uyum Yetenekler Ölçeği'nin (Career Adapt-Abilities Scale) psikometrik özelliklerini ve bu ölçek ile kariyer uyumu, kariyer iyimserliği, hedefe yöneliklik ve proaktif kişilik arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın mevcut bulguları; proaktif kişilik, hedefi yönelimi ve kariyer iyimserliğinin kariyer uyumunun dört boyutu ile önemli ölçüde pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda kariyer iyimserliğinin kariyer uyumu ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. İyimser bireylerin, geleceğe yönelik kendilerine güvenmeleri ve olumsuzluk karşısında güçlü yönlere odaklanmaları nedeniyle daha uyumlu oldukları belirtilmiştir.

Chatterjee ve arkadaşları (2015), kariyer iyimserliğinin gelişiminde bireysel ve bağlamsal faktörlerin rolünü ve Motivasyon Sistemleri Teorisi (MST) bileşenleri ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide kariyer iyimserliğinin aracı rolünü incelemişlerdir. Boylamsal çalışma olarak tasarlanan bu araştırma Hindistan'da bir üniversitede 254 öğrenci ile yürütülmüştür. Araştırma bulgularına göre kariyer iyimserliğinin, MST'nin her bir bileşeni (hedef, yetenek inançları, bağlam inançları

ve duygular) ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Bununla birlikte kariyer iyimserliğinin, hedefler ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği belirlenmiştir. Ayrıca, sonuçlar demografik değişkenlerin hiçbirinin (yaş, cinsiyet, nitelik ve akademik geçmiş) kariyer iyimserliği veya kariyer kararlılığı üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir.

Garcia ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kariyer iyimserliği ile ebeveyn ve öğretmenden alınan destek ve kariyer kararı verme öz yetkinliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya Filipinler'de bulunan bir üniversitede eğitimlerine devam eden 235 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulguları, kariyer iyimserliği ile ebeveyn ve öğretmen desteği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte kariyer kararı verme öz yetkinliği değişkeninin belirtilen ilişkide aracı değişken rolü oynadığı bulunmuştur.

Genç yetişkinlerin kariyer hedeflerini incelemek amacıyla kariyer iyimserliği, kişisel kaynaklar, kariyer hedefi tahminleri, kontrol odağı ve kariyer hedefi yönetimi arasındaki ilişkilerin araştırıldığı bir çalışma gerçekleştirilmiştir (Haratsis vd., 2015). Araştırmaya 486 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer iyimserliğinin kişisel kaynaklardan olan özümseme ile hedef yönetimi bileşenlerinden olan hedef bağlılığı arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği görülmüştür. Ayrıca bulgular hedeflerin, birey için önem taşıdıklarında ve bireylerin kariyerlerinde başarıya dair iyimser beklentiler içinde olduğunda gerçekleştirilme olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Siyez ve Yusupu (2015) tarafından gerçekleştiren bir araştırmada kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği arasında cinsiyet rolü değişkenine göre farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada 193'ü kadın, 134'ü erkek olmak üzere toplamda 327 üniversite öğrencisinden veriler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kariyer uyum ve iyimserliğinin cinsiyet rollerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip bireylerin kariyerlerinde gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma becerileri ile gelecekteki kariyer gelişimine yönelik hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisinin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Spurk ve arkadaşları (2015) tarafından yarı-deneysel desende gerçekleştirilmiş bir araştırmada Alman üniversitelerinde çalışan 81 genç akademisyenlerin katılımıyla birlikte kariyer gelişimini destekleyen kişisel kaynak odaklı müdahaleler değerlendirilmiştir. İki deney ve iki kontrol grubu oluşturularak deney gruplarından ilkine profesyonel ağ oluşturma eğitimi, ikincisine ise bu eğitimle beraber bireysel kariyer koçluğu verilmiştir. Katılımcılara uygulanan programla birlikte yürütülen araştırma kariyer iyimserliği, ağ oluşturma ve kariyer planlamasını geliştirerek öznel kariyer başarısını artırmayı amaçlamıştır. Çalışmada uygulanan program sonrasında birinci deney grubunun kariyer iyimserliği, profesyonel ağ oluşturma ve kariyer planlama puanları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiş ancak; ikinci deney grubunun kariyer iyimserliği ve kariyer planlama puanlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ercan vd., (2016) Karabük Üniversitesi'nde 130 kadın, 117 erkek olmak üzere toplam 247 öğrenci ile gerçekleştirdikleri araştırmada öğrencilerin kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve iş piyasası bilgisi arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, kadın ve erkek öğrenciler arasında kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği açısından cinsiyete bağlı istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken; iş piyasasına ilişkin bilgi düzeyinin kadın ve erkek öğrenciler açısından farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre erkek öğrencilerin iş piyasasına ilişkin sahip olduklarını düşündüğü bilginin kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

McIlveen ve Perera (2016)'nın yürüttüğü bir çalışmada öğretmen adaylarının kariyer bağlılığı üzerinde kariyer iyimserliğinin aracı rolü araştırılmıştır. Çalışmaya Avustralya'da bir üniversitede eğitimlerine devam eden 364 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırma bulguları, kariyer iyimserliğinin kariyer seçimi ve akademik memnuniyet üzerindeki olumlu etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Bulgular aynı zamanda duygusal denge düzeyi düşük öğretmen adaylarının daha düşük düzeyde kariyer bağlılığına sahip olduklarını göstermiştir. Bunun nedeninin ise araştırma sonuçlarına göre kariyerleri konusunda daha az iyimser olmaları olduğunu belirtilmiştir.

Siyez ve Belkıs (2016) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya on üç farklı fakülteden 1238'i

kadın, 1017'si erkek olmak üzere toplam 2255 öğrenci katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Karacan-Ozdemir ve Yerin Guneri (2017) tarafından Ankara'da 862'si devlete bağlı liselerde, 748'i özel liselerde olmak üzere toplamda 1.610 lise öğrencisinin katılımıyla yürütülen çalışmada lise öğrencilerinin kariyer uyumlarına etki eden faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer iyimserliğinin öğrencilerin kariyer uyumlarıyla olumlu ve doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, genel öz yeterlikle kariyer uyumluluğunu öngörmede algılanan sosyal desteğin ve iyimserliğin etkili olduğu belirlenmiştir.

Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisinin incelendiği bir araştırma gerçekleştirilmiştir (Kepir Savoly, 2017). Ön test-son test kontrol gruplu deney deseniyle düzenlenen bu çalışmada deney ve kontrol gruplarında toplam 32 üniversite öğrencisi yer almıştır. Araştırma bulguları, deney grubundaki öğrencilerin uygulanan deney programı sonrasında kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerinin arttığını; deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerinin kontrol grubundakilere kıyasla yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca yapılan izleme testi çalışmasından elde edilen sonuca göre, uygulanan programın kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisinin üç ay sonrasında da devam ettiği gözlemlenmiştir.

McLennan vd., (2017) tarafından Avustralya'da gerçekleştirilmiş; 402 lisans eğitimini tamamlamış öğretmen adayının katıldığı başka bir çalışmada kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkide öz-yeterliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmen adaylarının kariyer uyumlarının kariyer iyimserliklerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra öz-yeterlik ve kariyer iyimserliği ile kariyer uyumu ve öz-yeterlik arasında da doğrudan ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca mevcut araştırma öğretmen adaylarının öz-yeterliklerinin kariyer iyimserliklerini doğrudan öngördüğünü ve kariyer uyumluluğunun kariyer iyimserliği üzerindeki etkisine aracılık ettiğini göstermiştir.

Santilli vd., (2017) 726'sı İtalyan ve 533'ü İsveçli olmak üzere toplamda 1259 genç üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer uyumu ile umut, iyimserlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelenmişlerdir. Araştırmada İtalyan ve İsveçli gençler arasında farklılıkların olduğu ve kariyer uyumunun genel yaşam doyumu üzerinde etkide bulunduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma bulgularına göre, İtalyan gençleri arasında kariyer uyumunun doğrudan ve dolaylı olarak yaşam doyumuyla ilişkili ve bu ilişkide umut ve kariyer iyimserliğinin kısmi aracı değişken olduğu görülmüştür. Diğer yandan İsviçreli gençlere dair bulgularda ise kariyer uyumunun dolaylı olarak yaşam doyumuyla ilişkili olduğu ve bu ilişkide umut ve kariyer iyimserliğinin aracı değişken olarak rol aldığı belirlenmiştir.

Fang vd., (2018), hemşirelik fakültesi öğrencilerinde kariyer uyumu, iyimserlik, eğitim ortamı ve kariyer motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen kesitsel bir çalışma yürütmüştür. Araştırmaya Çin'de bulunan üç üniversiteden toplam 1060 hemşirelik fakültesi öğrencisi katılmıştır. Bulgular, kariyer uyumunun iyimserlik ve eğitim ortamıyla pozitif korelasyon gösterdiğini ortaya koymuştur. Ek olarak, iyimserliğin yanı sıra eğitim ortamının kariyer motivasyonu ile olumlu bir ilişki içinde olduğu içinde olduğuna rastlanılmıştır. Ayrıca sonuçlar, iyimserlik ve eğitim ortamının, mezunların cinsiyetine, yaşına, akademik yılına ve üniversiteye uyum sağlarken kariyer uyumuyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Wu (2018) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kariyer iyimserliği, algılanan kariyer engelleri ve hedefe yönelik çalışmayı sürdürme niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, 349 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, akademik öz-yeterliğin hedefe yönelik çalışmayı sürdürme niyetini önemli ölçüde yordadığını göstermiştir. Bununla birlikte kariyer iyimserliği ve algılanan kariyer engellerinin hedefe yönelik çalışmayı sürdürme niyetini yordamadığı saptanmıştır.

Ergenlerde kariyer kararsızlığı ile iyimserliği arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz yetkinliğinin aracı rolünü inceleyen araştırma 153 Yunan lise öğrencisi ile yürütülmüştür (Charokopaki ve Argyropoulou, 2019). Araştırma bulguları iyimserlik ve kariyer kararı verme öz yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. İyimserliğin kariyer kararı verme öz yetkinliği yoluyla kariyer kararsızlığını hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilediği saptanmıştır. Ayrıca iyimserlik ve kariyer kararsızlığı arasında da ilişki olduğu görülmüştür.

Ebner (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer koçluğu müdahale programının üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliğine ve kariyer güvenliğine nasıl katkıda bulunduğu araştırılmıştır. Araştırma kapsamında kariyer koçluğu müdahalesine katılan 51 üniversite öğrencisinden elde edilen veriler, öğrencilerin kendi kariyer gelişimlerine yönelik çalışmalarının kariyer iyimserliği, kariyer güvenliği ve kariyer hedefi netliği üzerinde olumlu katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur. Bulgular ayrıca kariyer koçluğu programının öğrencilerde kariyer iyimserliği ve kariyer güvenliği üzerinde bıraktığı olumlu etkilerinin kariyer hedefi netliğinde gerçekleşen artışla açıklandığını göstermiştir.

Bharti ve Rangnekar'ın (2020) yürüttüğü bir araştırmada öz-yeterlik iyimserliği, kişisel iyimserlik ve kariyer planlama arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma, kamu ve özel üretim sektöründe çalışan 283 yönetici ile Hindistan'da gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, öz-yeterlik iyimserliği ve kişisel iyimserlik ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Kariyer iyimserliği açısından yapılan araştırmalara bakıldığında demografik değişkenler, gelecek yönelimi, profesyonel ağlara katılım, mentor desteği, akademik memnuniyet, kariyer memnuniyeti, ebeveyn ve öğretmenden alınan destek, kariyer kararı verme öz yetkinliği, kariyer kararlılığı, kariyer güvenliği, kişisel kaynaklar, kariyer hedefi tahminleri, kontrol odağı, kariyer hedefi yönetimi, kariyer planlama, kariyer bağlılığı ve kariyer kararsızlığı ile ilişkisel ya da deneysel çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

2.2.3. Duygusal Zeka ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde duygusal zeka ve kariyer alanıyla ilgili yurtiçi ve yurt dışı literatürde yer alan araştırmalara yer verilmiştir. Bu kapsamda mevcut araştırmanın amacına yönelik olarak üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalara öncelik verilirken farklı yaş gruplarına dair çalışmalara da değinilmiştir. İlgili çalışmaların sunulmasında kronolojik sıralama esas alınmıştır.

Brown ve arkadaşları (2003) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer kararı verme öz-yeterliği, mesleki keşif ve bağlılık ile duygusal zeka arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya 288 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, duygusal zeka alt boyutlarının kariyer kararı verme öz-yeterliği ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Diğer yandan, duygusal zeka alt

boyutlarından duyguların kullanımı ve öz-kontrol faktörlerinin mesleki keşif ve bağlılık ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmada duygusal zekanın kariyer karar verme öz-yeterliği ile mesleki keşif ve bağlılığı yordadığı saptanmıştır.

Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bir araştırma Deniz ve Yılmaz (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 198'i kadın ve 230'u erkek olmak üzere toplam 428 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulguları duygusal zeka alt boyutları olan kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu boyutu ile stresle başa çıkma stilleri alt boyutlarından problem odaklı başa çıkma arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Kişisel beceriler alt boyutu ile stresle başa çıkma stillerinden sorunla uğraşmaktan kaçınma alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kişiler arası beceriler ve genel ruh durumu alt boyutları ile sosyal destek arama alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Avustralya'da yapılmış bir çalışmada tıp öğrencilerinin duygusal zeka skorları ile tıp fakültesine yerleşme puanları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır (Carr, 2009). Çalışmaya 177 tıp fakültesi öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin duygusal zeka skorları ile yerleşme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ayrıca bulgular erkek öğrencilerin kadın öğrencilere kıyasla daha yüksek duygusal zeka düzeylerine sahip olduklarını göstermiştir.

Coetzee ve Beukes (2010) tarafından Güney Afrika Cumhuriyeti'nde gerçekleştirilen bir araştırmada gençlerin okuldan işe geçiş aşamasında duygusal zeka, kariyer hazırlık desteği ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma 590 lise öğrencisiyle birlikte gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, duygusal zekanın kişinin kariyer hedefleri ve planları belirleme yeteneğinin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, daha yüksek seviyede duygusal zeka düzeyinin istihdam edilebilirlikle ilgili beceri ve davranışların sergilenmesinde daha fazla güven duygusuna yer verildiğini göstermektedir. Ayrıca araştırma sonucunda daha yüksek duygusal zeka ve istihdam edilebilirlik düzeylerinin, gençlerin kariyer hazırlıkları sırasında genellikle daha yüksek memnuniyet düzeylerine yol açtığı saptanmıştır.

Salami (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada duygusal zekanın kariyer gelişimi ile ilişkisi ve bu ilişkide cinsiyetin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma Nijerya'da bulunan beş eyaletten rastgele seçilen 485 lise öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları duygusal zeka ve cinsiyetin kariyer gelişimini yordadığını göstermiştir. Bununla birlikte cinsiyetin duygusal zeka ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği belirlenmiştir.

Beauvais ve arkadaşları (2011) yürüttükleri bir çalışmada hemşirelik öğrencileri arasında duygusal zeka ve hemşirelik performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya hemşirelik fakültesinde okuyan 87 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulguları duygusal zeka ile hemşirelik performansı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Duygusal zekanın hemşirelik öğrencilerinde stres, başa çıkma, refah ve profesyonel performans ile ilişkisinin incelendiği bir araştırma gerçekleştirilmiştir (Por vd., 2011a). Araştırmada Çalışma, duygusal zekanın algılanan stres, başa çıkma stratejileri, öznel iyi oluş, algılanan hemşirelik yeterliliği ve akademik performansla ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmaya hemşirelik fakültesinde eğitimine devam eden 130 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulguları duygusal zekanın öznel iyi oluş, problem odaklı başa çıkma ve algılanan hemşirelik yetkinliği ile pozitif ilişkili; algılanan stresle ise negatif ilişkili olduğunu göstermiştir.

Di Fabio ve arkadaşları (2012) yaptıkları bir araştırmayla kariyer karar verme güçlüklerinde kişilik özellikleri, öz-değerlendirme ve duygusal zekanın rolünü incelemişlerdir. Çalışmaya 232 İtalyan üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal zekanın kariyer kararı verme zorluklarını yordamada kişilik özellikleri ve öz-değerlendirmeye kıyasla daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerini kariyer başarısına hazırlamada yükseköğretimde kültürlerarası iletişim anlayışı ve duygusal zeka arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir (Fall vd., 2013). Çalışma ABD'de yer alan bir üniversitede eğitimlerine devam eden 425 üniversite öğrencisi ile birlikte yürütülmüştür. Araştırma bulguları, duygusal zekanın alt boyutlarının üniversite öğrencileri arasında kültürlerarası iletişim anlayışının bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Duygusal zekanın kariyer başarısına katkısını belirlemek için gerçekleştirilen bir çalışmada, duygusal zeka, genel zihinsel yetenek, beş faktör kişilik özellikleri ve kariyer başarı göstergeleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir (García ve Costa, 2014). Araştırma kariyerlerinin henüz başında olan 130 üniversite mezunu ile yürütülmüştür. Araştırma bulguları duygusal zeka alt boyutlarının kariyer başarısı göstergelerinden biri olan aylık kazancı yordadığını göstermiştir.

Joseph ve arkadaşları (2015) tarafından Hindistan'da yürütülen bir araştırmada tıp faültesi öğrencileri arasında duygusal zekanın ve algılanan stresin belirleyicileri ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplamda 406 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulguları duygusal zeka ile algılanan stres arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmada duygusal zeka değişkeninde cinsiyet açısından anlamlı bir fark gözlenmediği saptanmıştır.

Jiang'ın (2016) gerçekleştirdiği bir araştırmada duygusal zeka ile kariyer kararı verme öz-yeterlik arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide cinsiyetin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. 185 Çinli üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda duygusal zekanın kariyer kararı verme öz yeterliğini hedefe bağlılık ve profesyonel bağlılık faktörleri aracılığıyla etkilediğini göstermiştir. Ayrıca erkek öğrencilerde duygusal zeka ve hedefe bağlılık arasındaki ilişkinin kız öğrencilere kıyasla daha güçlü olduğu belirlenmiştir.

Duygusal zeka, algılanan stres, akademik performans ve ilgili faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin amaçlandığı bir çalışma Ranasinghe ve arkadaşları (2017) tarafından yürütülmüştür. Kesitsel desende tasarlanan bu araştırma Sri Lanka'da bir üniversitenin 2., 4. ve son yıllarında eğitim gören 471 tıp fakültesi öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma bulguları, tıp bölümünü okuma tercihlerinden memnun olan ve lisansüstü eğitim almayı planlayan öğrencilerin duygusal zeka ve algılanan stres puanlarının anlamlı derecede düşük olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte son sınıf lisans öğrencileri arasında, ilk denemede Klinik Bilimler sınavını geçen öğrencilerin daha yüksek duygusal zeka puanı ve daha düşük algılanan stres puanına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca kadınlarda duygusal zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu ve duygusal zeka düzeyi ile ders dışı aktivite sayısı arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır.

Duygusal zeka ve kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yeterliğinin aracı rolünün araştırıldığı bir çalışma gerçekleştirilmiştir (Santos vd., 2018). Araştırma Birleşik Krallık'ta bir üniversiteye devam eden 472 öğrenci ile yürütülmüştür. Çalışma bulguları, duygusal zekanın kariyer kararı verme güçlükleri ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte duygusal zekanın kariyer kararı verme öz-yeterliği ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, duygusal zeka ve kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Malinauskas ve arkadaşları (2019) tarafından beden ve spor eğitim programları öğrencileri arasında duygusal zeka ve stresle başa çıkma stratejilerinin araştırıldığı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya ilgili bölümlerden toplamda 123 öğrenci katılım göstermiştir. Araştırma bulguları stresle baş etme stratejisi ile kişinin duygularını değerlendirme ve ifade etme yeteneği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca stresle başa çıkma stratejileri ile duygusal zeka düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Girişimci kariyer hedefleri, duygusal zeka ve girişimcilik öz-yeterlik yapıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla bir araştırma yürütülmüştür (McLaughlin, 2019). Çalışmaya toplamda 218 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulguları, hem duygusal zeka düzeyi hem de girişimcilik öz-yeterliğinin girişimci kariyer hedefleri ile anlamlı derecede pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu ise daha yüksek bir duygusal zeka ve öz-yeterlik düzeyinin girişimci bir kariyer seçimi olasılığının artmasında bir etken olacağı şeklinde yorumlanmıştır.

Urquijo ve arkadaşları (2019) tarafından duygusal zekanın erken ve sonraki kariyer aşamalarında hem dış hem de iç kariyer başarısındaki rolünü araştırmayı hedefleyen bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmaya İspanya'dan bir üniversiteden mezun 271 çalışan yetişkin katılmıştır. Araştırma bulguları, duygusal zekanın iş memnuniyetini belirlemede önemli bir yordayıcı işleve sahip olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte sonuçlar, duygusal zekanın hem aylık kazanç hem de iş doyumu ile pozitif korelasyon gösterdiğini belirtmiştir.

Darmayanti ve Salih (2020) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada duygusal zeka ve kariyer karar verme öz-yeterlik arasındaki ilişkiler değerlendirmiş ve bu tür ilişkilerin proaktif kişilik tarafından yönetilip yönetilmediği araştırılmıştır. Çalışma, Endonezya'da bulunan devlet okullarından seçilen 840 öğrencinin katılımıyla yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, kariyer karar verme öz-yeterliği ile duygusal zekanın ilişkili olduğunu göstermiştir. Ek olarak, proaktif kişilik özelliğinin duygusal zeka ve kariyer karar verme öz-yeterliliği arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu belirlenmiştir.

Malezya'da lise öğrencileri arasında duygusal zeka ve kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir (Sidek ve Bakar, 2020). 80 adet katılımcıyla yürütülen bu çalışma sonucunda duygusal zeka ve cinsiyete dayalı kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında bir fark bulunmadığı görülmüştür. Aynı zamanda öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde duygusal zeka ve öz-yeterlik arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Steinbock (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, kariyerlerinin başlangıcında olan otel çalışanlarında kariyer başarısı ile bağlantılı olan duygusal zeka yeterliliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ABD ve Karayip Adaları'nda bulunan yedi farklı otelde çalışan toplamda 383 otel çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, duygusal zeka yeterlilik düzeylerinin iş deneyimi süresine göre değiştiğini ortaya koymuştur. Başarı faktörlerinden olan yaşam kalitesi ile refah durumu istihdam pozisyonlarına ve iş deneyiminin uzunluğuna göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Öte yandan iki yıldan daha az iş deneyimi olan katılımcılar için, duygusal zeka yeterliliği olan içsel motivasyonun dört başarı faktörünün her birini açıkladığı bulgulanmıştır.

Duygusal zeka ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde demografik değişkenler, kariyer kararı verme öz-yeterliği, mesleki keşif, bağlılık, kariyer hazırlık desteği, istihdam edilebilirlik, kariyer gelişimi, kariyer karar verme güçlüklerinde kişilik özellikleri, öz-değerlendirme, kültürlerarası iletişim anlayışı, genel zihinsel yetenek, beş faktör kişilik özellikleri, kariyer başarı göstergeleri, algılanan stres, akademik performans, kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer kararı verme öz-yeterliği, girişimcilik, öz-yeterlik ve iş doyumu ile ilişkisel ya da deneysel araştırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

2.2.4. Kariyer Uyumu ve Duygusal Zeka ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatürde kariyer uyumu ve duygusal zeka ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında; Celik ve Storme (2018) tarafından yapılan bir çalışmada duygusal zekanın kariyer uyumu aracılığıyla akademik memnuniyete katkıda bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Çalışmaya Paris'te bulunan bir üniversiteden 236'sı kadın, 174'ü erkek olmak üzere toplam da 410 öğrenci katılmıştır. Çalışmada yapısal eşitlik modellemesi kullanarak, duygusal zeka ve akademik memnuniyet arasındaki ilişki ve lisans öğrencileri arasında kariyer uyumluluğunun aracı rolü test edilmiştir. Sonuçlar duygusal zekanın akademik memnuniyetin olumlu bir yordayıcısı olduğunu ve kariyer uyumluluğunun bu ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

Merino-Tejedor vd., (2018) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada duygusal zeka ve akademik bağlılık arasındaki mevcut ilişki üzerinde kariyer uyumluluğunun aracı rolü test edilmiştir. Araştırmanın örneklemini farklı bölümlerde öğrenimlerine devam eden 590 İspanyol üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Sonuçlar duygusal zekanın kariyer uyumu ve akademik katılımla olumlu ilişkilerini doğrulamıştır. Elde edilen diğer bir bulgu ise kariyer uyumunun duygusal zeka ve akademik bağlılık arasındaki ilişkiye tam aracı rol oynadığını göstermiştir.

Çizel (2018)'in yürüttüğü bir araştırma, demografik faktörlerin ve duygusal zekanın üniversite öğrencilerinin kariyer uyum becerilerine etkilerini deneysel olarak sınamayı amaçlamıştır. Çalışma Antalya'da bulunan bir üniversitede eğitimlerine devam eden 341 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, öğrencilerde cinsiyet faktörünün ve duygusal zeka düzeylerinin kariyer uyum becerilerinin yüksek ve düşük olarak sınıflandırılmasında etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, duygusal zeka düzeyi yüksek olan kadın öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma bulgularına göre, duygusal zekası düzeyi yüksek kadın öğrencilerin iş dünyasının zorluklarıyla daha iyi bir şekilde başa çıkma olasılıklarının erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Parmentier vd., (2019) tarafından iki dalga halinde Belçika'da gerçekleştirilmiş boylamsal bir çalışmada yetişkin eğitimi programına katılan bireyler arasında duygusal zekanın kariyer adaptasyonuna etkisi araştırılmıştır. Çalışmaya 282'si ilk dalgada, 208'i ise altı ay sonra yapılan ikinci dalgada olmak

üzere toplam 542 yetişkin öğrenci katılmıştır. Araştırma bulguları, duygusal zekanın kariyer yapılandırma kuramı ile tutarlı bir şekilde kariyer uyumunu yordadığını göstermiştir. Böylece araştırma sonucunda duygusal zeka ve kariyer uyumu arasındaki nedensel ilişkiye dair ek kanıtlar saptanmıştır.

Duygusal zekanın ve kişiliğin özel eğitim okullarındaki öğretmenler arasında kariyer uyumluluğuna etkisini araştırmayı amaçlayan nicel bir çalışma Yan ve Rameli (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Malezya'nın Johor eyaletindeki üç özel eğitim okulundan toplam 108 öğretmen katılmış ve veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma bulguları; duygusal zeka, dışadönüklük, vicdanlılık ve deneyime açıklığın kariyer uyumluluğunun önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, dışadönüklük ve deneyimlere açıklığın kariyer uyumluluğunun en önemli yordayıcıları olduğu saptanmıştır.

Harry (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada mesleki yeterlilik hissinin duygusal zeka, kariyer uyumu ve anlamlılık arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediği araştırılmıştır. Nicel ve kesitsel olarak tasarlanmış bu çalışmaya, Afrika'da çağrı merkezlerinde çalışan ve kariyerlerinin başlarında olan 409 siyahi kadın çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçları, mesleki yeterliliğin kariyer uyumluluğu ve anlamlılık ilişkisine önemli ölçüde aracılık ettiğini, ancak duygusal zeka ile kariyer uyumluluğu ilişkisine aracılık etmediğini ortaya koymuştur.

LaGree ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada duygusal zekanın ve ders dışı katılımın kariyer uyumluluğunu nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışmada, gazetecilik ve kitle iletişimi bölümlerinde okuyan 320 lisans öğrencisinden anket verileri toplanmıştır. Araştırma sonuçları, duygusal zeka ile kariyer uyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bunun ders dışı katılımla arttığını göstermiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının ve iş arama başarısının farklı yönlerini oluşturmada yetenek temelli duygusal zeka bileşenlerinin rolünü araştırmayı amaçlayan bir araştırma Mittal (2020) tarafından yürütülmüştür. Çalışmada, bir Hint üniversitesine öğrenimine devam eden 729 lisans öğrencisinden anket verileri elde edilmiştir. Araştırma sonuçları duygusal zekanın iş arama başarısında duyguların kullanımı ve düzenlenmesi ile birlikte kariyer uyumluluklarının şekillenmesinde önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Bununla

birlikte duyguları kullanma ve düzenleme yeteneğinin, kişinin kendi kariyeri üzerinde kendi kendini düzenleyen psikolojik kontrol ve güven kaynağı aracılığıyla iş arama başarısı üzerinde etkisi olduğu bulgulanmıştır.

Yukarıda ifade edilen araştırmalar incelendiğinde kariyer uyumu ve duygusal zekanın demografik faktörler, akademik memnuniyet ve akademik bağlılık değişkenleriyle ilişkisel, boylamsal ya da deneysel çalışıldığı görülmektedir.

2.2.5. İyimserlik ve Duygusal Zeka ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatür incelendiğinde çok sayıda çalışmanın duygusal zeka veya iyimserliğin kariyer seçimi üzerindeki etkilerini ayrı ayrı incelediği; ancak hem duygusal zeka bileşenlerini hem de iyimserliği birleştiren sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Literatürde duygusal zeka bileşenleri ile kariyer iyimserliği arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dries ve Pepermans (2007) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada yöneticilerdeki yüksek potansiyelin belirlenmesi için Bar-On Duygusal Zeka Envanteri aracılığıyla duygusal zeka bileşenlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmaya toplamda 133 yönetici katılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal zeka ve performans arasındaki ilişki göz önünde bulundurulduğunda iyimserlik ve duygusal öz farkındalık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmıştır. Buna bağlı olarak daha iyimser bireylerin daha yüksek iş performansı derecesine sahip olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte duygusal zeka alt bileşenlerinden olan iyimserlik, atılganlık, bağımsızlık ve psikolojik sağlamlığın yöneticilerde yüksek potansiyelin belirleyicilerinden olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bulgular, işyerinde iyimserlik ve düşük düzeyde gerçeklik testinin bireysel iş performansı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Özel eğitim öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve iş doyumu ile ilgili algılanan duygusal zekanın araştırıldığı bir araştırma Platsidou (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırma ilkokulda görev yapan 123 Yunan özel eğitim öğretmeniyle birlikte gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda duygusal zeka faktörleri ile ilgili olarak, iyimserliğin tüm tükenmişlik değişkenleri ile en yüksek korelasyonlara sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte iyimserlik ve yaşın, işin kendisinden memnuniyetle birlikte kişisel başarının tahmin edilmesinde önemli yordayıcılar oldukları saptanmıştır.

Alexander ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan bir araştırmada duygusal zeka bileşenleri ile iyimser yönelimin kariyer kararı vermede kesinlik duygularını öngörüp öngörmediğini test edilmiştir. Çalışmaya Avustralya'da bulunan bir üniversitede eğitimlerine devam eden 142 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, iyimserlik puanlarının kariyer kesinliği ve duygusal zeka değişkenleri ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Bununla birlikte duygusal zekanın kariyer kararı verme etkinliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca duygusal zeka bileşenleri ile iyimser yaşam yöneliminin kariyer kararı vermede kesinlik ile doğrudan ilişkili olduğunu gösteren bulgular saptanmıştır.

Farnia ve arkadaşları (2018) yürüttükleri araştırmada olumlu ve olumsuz duygular, sürekli duygusal zeka (sürekli EI) ve kariyer karar vermedeki zorluklar arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Çalışma, ABD'de yer alan bir üniversitede toplam 600 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, olumlu ve olumsuz duyguların duygusal zeka ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya koymuştur.

Kela ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışma, üniversite öğrencilerinde iyimserlik ve girişimcilik niyeti ilişkisinde duygusal zekanın rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada; iyimserlik, duygusal zeka ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koyan teorik bir model deneysel olarak test edilmiştir. Model formülasyonu rastgele belirlenen 227 öğrenciye anket uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, öğrencilerde iyimserlik ve duygusal zekanın artan girişimcilik niyeti ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ek olarak, duygusal zekanın iyimserlik ve girişimci niyet arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiği saptanmıştır.

Optimistik kariyer kararı verme stili ile öz yeterlik arasındaki ilişkide duygusal zekanın aracı rolünün incelendiği bir çalışma Salim ve Saftiri (2020) tarafından Endonezya'da gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya üstün yetenekli 165 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulguları, optimistik kariyer kararı verme stilinin kariyer kararı verme öz yeterliğini yordadığını göstermiştir. Ayrıca duygusal zekanın kariyer kararı verme öz yeterliğinin yordayıcısı olarak işlev gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak, duygusal zekanın kariyer kararı verme stili ile öz yeterlik arasındaki ilişkide herhangi bir rol oynamadığı bulgulanmıştır.

Yukarıda ifade edilen çalışmalara bakıldığında iyimserlik ve duygusal zekanın demografik faktörler, iş performansı, tükenmişlik sendromu, iş doyumu, kariyer kararı vermede kesinlik ve girişimcilik niyeti değişkenleriyle ilişkisel çalışıldığı görülmektedir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Buna göre, araştırmanın betimsel ve ilişkisel bir tarama çalışması olduğu söylenebilir. İlişkisel tarama modelleri, mevcut ilişkileri betimlerken kullanılan stratejilerdir. Bu araştırma modeli iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişim derecelerini belirleyip, bu değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisine dair ipuçları elde etmek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Karasar, 2012). Ancak bu tarama araştırmaları sonucunda ulaşılan ilişkilerin, gerçek neden-sonuç ilişkisi olarak değerlendirilmemesi gerektiği belirtilmektedir.

3.1. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, 2019 – 2020 öğretim yılı bahar döneminde İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören ve kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan 578 lisans öğrencisi oluşturmuştur. Öğrencilerin cinsiyet, yaş ve öğrenimlerine devam ettikleri fakülte dağılımı ile yüzdelik değerleri Tablo 3-1'de verilmiştir.

Tablo 3-1: Katılımcı Özelliklerine İlişkin Veriler

Cinsiyet	**Kişi sayısı (n)**	**%**
Kadın	401	69,4
Erkek	177	30,6
Toplam	578	100,0
Yaş	**$\bar{X}$ ± Ss**	**Min-Maks**
	20,62±1,62	18-25
Fakülte	**Kişi sayısı (n)**	**%**
Mühendislik fakültesi	130	22,5
Tıp fakültesi	49	8,5
Eğitim fakültesi	217	37,5
Veterinerlik fakültesi	61	10,6
Sağlık bilimleri fakültesi	30	5,2
Hemşirelik fakültesi	56	9,7
Spor bilimleri fakültesi	35	6,1
Toplam	578	100,0

Araştırma verilerinin toplandığı 578 üniversite öğrencisinin 401'i kadın (%69,4) ve 177'si (%30,6) erkektir. Yaşları 18 ile 25 aralığında değişen öğrencilerin yaş ortalamaları ise 20,62'dir. Öğrencilerin %2,5'i mühendislik fakültesi, %8,5'i tıp fakültesi, %37,5'i eğitim fakültesi, %10,6'sı veterinerlik fakültesi, %5,2'si sağlık bilimleri fakültesi, %9.7'si hemşirelik fakültesi ve %6,1'i ise spor bilimleri fakültesine devam etmektedir. Çalışma verileri 2020 yılının Şubat ayının son haftası ile Mart ayının ilk haftasında toplanmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Geleceği Ölçeği ve Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan bu ölçme araçlarının geçerlilik, güvenilirlik, puanlama ve yorumlamalarına ilişkin bilgiler aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

3.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda katılımcıların yaşı, cinsiyeti ve öğrenim gördükleri fakültelere ilişkin demografik değişkenler yer almaktadır.

3.2.2. Kariyer Geleceği Ölçeği

Kariyer Geleceği Ölçeği Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından, bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek; kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutlarını içermektedir. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutları 11 madde, bilgi alt boyutu ise 3 maddeden oluşmaktadır. Toplamda 25 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipi yanıtlama sistemine sahiptir. Kariyer Geleceği Ölçeği, (1) Kesinlikle katılmıyorum - (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelenmektedir. Her bir madde için verilen cevaplar 1'den 5'e kadar puan alınarak toplanmaktadır. Ölçeğin sekiz maddesi ise tersine puanlanmaktadır (10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125'tir.

Orijinal ölçeğin çalışmaları kapsamında, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) 36 üniversite öğrencisinde üç hafta ara ile yaptıkları test-tekrar test çalışması ile kariyer uyumluluğu alt boyutu için .85, kariyer iyimserliği için .63 ve bilgi alt boyutu için .69 korelasyon değerlerini elde etmiştir. Aynı zamanda araştırmacılar gerçekleştirdikleri iç tutarlılık çalışmasında, kariyer uyumluluğu için .85, kariyer iyimserliği için .87 ve bilgi boyutu için .73 korelasyon değerlerine ulaşmışlardır. Ölçeğin faktör analizi incelemesinde, CFI değerini .95; SRMSR değerini .069 bulmuş ve % 95 model uygunluğu belirlediğini ifade etmişlerdir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları ve Türk örneklemi için psikometrik özelliklerinin incelenmesi Temel Kalafat (2012) tarafından bireylerde pozitif kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya iki devlet üniversitesinde lisans eğitimi alan 376'sı kadın 179'u erkek toplam 555 öğrenci (Yaş Ort.:20,79, Ss:2,02) katılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini inceleyebilmek amacıyla iç tutarlılık, madde ve faktör analizi ile ölçüt bağıntı geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen değerler kariyer uyumluluğu için 0.83, kariyer iyimserliği için 0.82, bilgi alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 bulunarak ölçeğin yeterli güvenirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Test-tekrar test katsayılar ise kariyer uyumluluğu alt boyutu için .75, kariyer iyimserliği alt boyutu için .81, bilgi alt boyutu için .73 ve ölçeğin tamamı için ise .87 olarak gözlemlenmiştir. Ölçeğin madde toplam korelasyonları sonucunda, elde edilen sonuçların kabul edilebilir sınırlar içinde olan 0.23 ile 0.58 arasında değiştiği bulunmuştur. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ki kare (x2= 1344,09) ve serbestlik derecesine ulaşılmış (sd=272); modelin RMSEA değeri 0.08, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.91, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.91 ve SMSR değeri 0.085 olarak bulunmuştur. Yapılan madde ayırt ediciliği ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısının Türk örneklemi için uygun olduğunu göstermiştir (Ağargün vd., 2005).

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği için Ağargün vd., (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE) kullanılmıştır. Elde edilen ölçüt bağıntı analizi sonuçlarına göre Kariyer Geleceği Ölçeği'nin üç alt ölçeğinin puan ortalamaları ile COPE'nin olumlu başa çıkma becerileri puan ortalamaları arasında pozitif yönde ilişkili olduğu, olumsuz başa çıkma becerileri ile negatif yönde ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre ölçüt bağıntı korelasyon katsayıları ölçeğin ölçüt bağıntı geçerliğinin yeterli olduğunun göstergesi şeklinde ifade edilmiştir (Ağargün vd., 2005). Çalışmadan elde edilen sonuçlar ölçeğin orijinal faktör yapısının Türk örneklemine uygun olduğunu göstermiştir.

Bu çalışma kapsamında ise Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayıları kariyer uyumluluğu alt boyutu için 0.85, kariyer iyimserliği alt boyutu için 0.88 ve bilgi alt boyutu için 0.66 olarak bulunmuştur.

3.2.3. Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği

Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Dr. Reuven Bar-On (1997) tarafından Bar-On duygusal zeka modeli temel alınarak geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formu, duygusal zeka boyutlarını ölçen 133 maddeden oluşmaktadır. Test 1'den 5'e doğru azalan derecelendirme ölçeğine göre yanıtlanan bir kağıt-kalem testidir. Ölçek (1) Tamamen katılıyorum - (5) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde derecelenmektedir. Ölçeğin 48 maddesi (1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 61, 62, 63, 68, 69, 72, 74, 75, 76, 78, 81, 84, 87) ters şekilde puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 87, en yüksek puan ise 435'tir. Düşük puan duygusal zekâ düzeyinin düşük olduğuna, yüksek puan ise duygusal zekâ düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bar-On Duygusal Zeka ölçeğinin on beş duygusal zekâ boyutunun gruplandırıldığı beş ana boyutu bulunmaktadır. Bu ana boyutlar; kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu boyutudur.

Bar-On Duygusal Zeka ölçeği orijinal formu için bir aydan dört aya uzanan test-tekrar test güvenirliği çalışmalarının sonucunda bu değerlerinin 78'den .92'ye ve .55'ten .82'ye uzandığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular ölçeğin güvenilir bir gereç olduğunu göstermekle birlikte duygusal ve sosyal değişikliklere duyarlı olduğuna da işaret etmektedir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında; içerik ve yüzey geçerliği, faktörel geçerlik, yapı geçerliği, yakınsak-ıraksak geçerlilik, kriter grubu geçerliği, farklılaştırıcı öge geçerliği ve tahmin geçerliği analizleri gerçekleştirilmiştir. Orijinal ölçeğin yapı geçerliği için 16 Kişilik Faktörü Envanteri ile çalışılmış ve altı ülkede 12 yıl süren araştırmalar sonucundan duygusal farkındalık alt ölçeğiyle .30 korelasyon, girişkenlik alt ölçeğiyle .60 korelasyon, sosyal sorumlulukla .40 korelasyon ve bağımsız davranma ile .44 korelasyon gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin yapı geçerliğine destek sağlamıştır (Bar-On, 1997). Yapılan tüm çalışmalar sonucunda Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir gereç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bar-On'un Duygusal Zeka Ölçeğinin orijinali 133 sorudan oluşmakta olup, soru sayısının fazlalığı açısından Füsun Tekin Acar tarafından, 2001 yılında yapılan ölçeğin uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya toplam 181 banka yöneticisi katılmıştır. Ölçekteki hiçbir alt boyutta yer almayan ifadeler ile muğlak,

çift anlamlı ve benzer ifadelerin belirlenip anketten çıkarılmasıyla 87 soruluk ölçek oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları kapsamında üç İngilizce okutmanı tarafından ayrı ayrı Türkçe'ye çevrilen anket, dördüncü kişi tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Anketin orijinali ve yapılan çeviri karşılaştırılmış, yanlış anlaşılma tehlikesi olan ifadeler yeniden gözden geçirilmiştir. Anketin güvenilirliğini artırmak amacıyla, anketin içinde yer alan önermeler arasında iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısı güvenilirlik analizi ile test edilmiştir. Buna göre, 87 ifadenin yer aldığı anketin toplam boyutları itibarı ile Cronbach alfa katsayısı .92,12 olup kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Temel alt boyutlardan, kişisel yetenekler boyutu için Cronbach alfa katsayısı .83,73, kişilerarası yetenekler boyutu için .77,87, uyumluluk boyutu için .65,42, stresle başa çıkma boyutu için.73,14 ve genel ruh durumu boyutu için.75,06 bulunup bu sonuçların kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlemlenmiştir (Acar, 2001).

Bu araştırma kapsamında Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğinin kişisel yetenekler alt boyutunun Cronbach alfa katsayı .88, kişiler arası yetenekler alt boyutunun .91, uyumluluk alt boyutunun .69, stresle başa çıkma alt boyutunun .73 ve genel ruh durumu alt boyutunun .85 olarak bulunmuştur.

3.3. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan Kariyer Geleceği Ölçeği ve Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlayan araştırmacılardan ölçekleri kullanabilmek için onayları alınmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacak ölçekler katılımcılara çevrim içi yolla ulaştırılmış ve veriler katılımcılardan internet ortamında toplanmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrenciler, çevrim içi formda öncelikle araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını beyan eden Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu Bölümü'nü yanıtlamışlardır. Araştırmanın amacı ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin temel yönergeler katılımcılara araştırmacı tarafından standart olarak açıklanıp uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma analizlerinden önce değişkenlerin basıklık çarpıklık katsayılarına bakılarak normallik varsayımını karşılayıp karşılamadıkları incelenmiştir. Büyüköztürk (2015)'e göre, değişkenlerin basıklık çarpıklık katsayıları -1 ile +1 arasında değerler alıyorsa normal dağılım gösterdiklerini işaret etmektedir. Araştırma değişkenlerinin bu değerleri bu aralıkta yer aldığı için, değişkenlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve araştırma analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır. Buna göre Bar-On Duygusal Zeka ve Kariyer Geleceği Ölçeklerinin puanlarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin sınanmasında cinsiyet değişkeni için bağımsız gruplar t-testi; fakülte değişkeni için ise ANOVA analizinden faydalanılmıştır. Ayrıca, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Son olarak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki yordayıcı rollerinin belirlenmesi amacıyla ayrı ayrı çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Doğrusal regresyon analizinin normallik varsayımı basıklık çarpıklık katsayıları ile, doğrusallık varsayımı ise grafiklere bakılarak sınanmıştır. Bunlara ek olarak regresyon analizinin yapılabilmesi için çoklu bağlantı (multi-colinearity) sorununun olmaması gereklidir. Bu kapsamda varyans büyütme faktörü (VIF), durum indeks (CI) ve tolerans değeri incelenmiştir. Tolerans değerinin .20'den düşük, VIF değerinin 10'dan yüksek ve CI değerinin 30'dan yüksek çıkması çoklu bağlantılılık sorununa işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2015). Yapılan analizlerde, bu değerlerin beklenilen aralıklarda olduğu görülmüş ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı yorumu yapılmıştır.

Bütün istatistiksel analizler SPSS (25.00) programında gerçekleştirilmiş, sonuçların yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın değişkenleri olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma, genel ruh durumu, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi alt boyut puanlarına dair tanımlayıcı istatistikler Tablo 4-1'de verilmiştir.

Tablo 4-1: Betimleyici İstatistikler

Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss	Min-Maks.	Çarpıklık	Basıklık
Kişisel yetenekler	578	104,15	16,24	48-141	-0,24	-0,18
Kişiler arası yetenekler	578	69,76	12,07	25-90	-0,94	0,62
Uyumluluk	578	51,66	7,32	33-75	-0,11	-0,21
Strese başa çıkma	578	41,10	7,72	21-61	-0,10	-0,30
Genel ruh durumu	578	44,33	8,38	16-60	-0,37	-0,47
Kariyer uyumluluğu	578	40,41	6,74	11-55	-0,46	0,74
Kariyer iyimserliği	578	38,80	8,47	11-55	-0,45	0,07
Bilgi	578	9,04	2,42	3-15	-0,08	-0,21

Tablo 4-1'de yer alan bilgilere göre araştırma değişkenlerinin basıklık ve çarpıklık sayıları -0,94 ile +0,74 arasında değişim göstermektedir. Büyüköztürk (2015)'e göre basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında değişen değerler alması, verilerin normal dağılım gösterdiğinin bir göstergesidir.

4.2. Demografik Değişkenler

4.2.1. Duygusal Zeka Değişkeni

Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğinin alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4-2'de verilmiştir.

Tablo 4-2: Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

					t-test	
Değişkenler	**Grup**	**N**	**X̄**	**Ss**	**t**	**p**
Kişisel yetenekler	Kadın	401	104,66	15,84	1,11	0,27
	Erkek	177	102,99	17,12		
Kişiler arası yetenekler	Kadın	401	71,13	11,64	4,17	**0,00***
	Erkek	177	66,65	12,48		
Uyumluluk	Kadın	401	51,91	7,11	1,20	0,23
	Erkek	177	51,11	7,76		
Stresle başa çıkma	Kadın	401	40,54	7,70	-2,64	**0,01***
	Erkek	177	42,37	7,63		
Genel ruh durumu	Kadın	401	44,55	8,40	0,95	0,34
	Erkek	177	43,82	8,33		

**p<0,05*

Tablo 4-2'de görüldüğü üzere, genç yetişkinlerin kişisel yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir [sırasıyla $t(576)= 1,11$, $t(576)= 1,20$, $t(576)= 0,95$; $p>0,05$]. Ancak, genç yetişkinlerin kişiler arası yetenekler alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür [$t(576)= 4,17$, $p<0,05$]. Buna göre, kadınların kişiler arası yetenekler düzeyleri erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, cinsiyete göre bireylerin stresle başa çıkma alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$t(576)= -2,64$, $p<0,05$]. Analiz sonuçlarına göre, erkeklerin stresle başa çıkma düzeyleri kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Bireylerin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanlarının genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4-3'te; anlamlı farklılığın olup olmamasının belirlenmesine yönelik yapılan ANOVA analiz sonuçları ise Tablo 4-4'te verilmiştir.

Tablo 2-3: Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre Tanımlayıcı İstatistikleri

	Grup	N	X̄	Ss
Kişisel yetenekler	Mühendislik fak.	130	104,76	18,06
	Tıp fak.	49	103,47	13,51
	Eğitim fak.	217	104,41	16,49
	Veterinerlik fak.	61	103,87	14,25
	Sağlık bilimleri fak.	30	104,50	17,04
	Hemsirelik fak.	56	101,89	15,07
	Spor bilimleri fak.	35	104,97	16,42
	Toplam	578	104,15	16,24
Kişiler arası yetenekler	Mühendislik fak.	130	68,36	12,71
	Tıp fak.	49	70,12	10,32
	Eğitim fak.	217	71,12	11,81
	Veterinerlik fak.	61	69,54	11,18
	Sağlık bilimleri fak.	30	68,00	14,56
	Hemsirelik fak.	56	69,32	10,93
	Spor bilimleri fak.	35	68,57	14,25
	Toplam	578	69,76	12,07
Uyumluluk	Mühendislik fak.	130	52,19	8,08
	Tıp fak.	49	52,51	6,56
	Eğitim fak.	217	51,71	7,23
	Veterinerlik fak.	61	50,51	6,65
	Sağlık bilimleri fak.	30	50,43	7,67
	Hemsirelik fak.	56	51,80	6,52
	Spor bilimleri fak.	35	51,09	8,07
	Toplam	578	51,66	7,32

Stresle başa çıkma	Mühendislik fak.	130	41,83	7,57
	Tıp fak.	49	41,20	9,26
	Eğitim fak.	217	40,97	7,39
	Veterinerlik fak.	61	38,84	8,32
	Sağlık bilimleri fak.	30	40,83	7,44
	Hemsirelik fak.	56	41,77	6,70
	Spor bilimleri fak.	35	42,17	8,35
	Toplam	578	41,10	7,72
Genel ruh durumu	Mühendislik fak.	130	43,86	8,25
	Tıp fak.	49	44,43	7,72
	Eğitim fak.	217	44,82	8,79
	Veterinerlik fak.	61	43,97	7,56
	Sağlık bilimleri fak.	30	43,70	9,70
	Hemsirelik fak.	56	44,46	7,07
	Spor bilimleri fak.	35	43,77	9,64
	Toplam	578	44,33	8,38

Tablo 4-3'te görüldüğü üzere, Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutlarını yanıtlayan toplam 578 genç yetişkinin 130'u Mühendislik, 49'u Tıp, 217'si Eğitim, 61'i Veterinerlik, 30'u Sağlık bilimleri, 56'sı Hemşirelik ve 35'i Spor bilimleri fakültesinde öğrenimlerine devam etmektedir.

Tablo 4-4: Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre ANOVA Analiz Sonuçları

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı farklılık
Kişisel yetenekler	Gruplar arasında	403,41	6,00	67,24	0,25	0,96	--
	Gruplar içinde	151845,09	571,00	265,93			
	Toplam	152248,50	577,00				
Kişiler arası yetenekler	Gruplar arasında	815,28	6,00	135,88	0,93	0,47	--
	Gruplar içinde	83213,33	571,00	145,73			
	Toplam	84028,60	577,00				
Uyumluluk	Gruplar arasında	211,54	6,00	35,26	0,66	0,69	--
	Gruplar içinde	30671,34	571,00	53,72			
	Toplam	30882,89	577,00				
Stresle başa çıkma	Gruplar arasında	453,69	6,00	75,61	1,27	0,27	--
	Gruplar içinde	33902,49	571,00	59,37			
	Toplam	34356,18	577,00				
Genel ruh durumu	Gruplar arasında	113,02	6,00	18,84	0,27	0,95	--
	Gruplar içinde	40387,83	571,00	70,73			
	Toplam	40500,85	577,00				

Tablo 4-4'te yer alan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğinin alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermemiştir [sırasıyla $F(6,571)= 0,25$, $F(6,571)= 0,93$, $F(6,571)= 0,66$, $F(6,571)= 1,27$, $F(6,571)= 0,27$, $p>0,05$].

4.2.2. Kariyer Geleceği

Genç yetişkinlerin Kariyer Geleceği Ölçeğinin alt boyutları olan kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik yürütülen bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4-5'te verilmiştir.

Tablo 4-5: Kariyer Geleceği Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

					t-test	
Değişkenler	**Grup**	**N**	**X̄**	**Ss**	**t**	**p**
Kariyer uyumluluğu	Kadın	401	39,92	6,59	-2,68	**0,01***
	Erkek	177	41,54	6,95		
Kariyer iyimserliği	Kadın	401	39,03	8,34	0,98	0,33
	Erkek	177	38,28	8,76		
Bilgi	Kadın	401	8,81	2,39	-3,59	**0,00***
	Erkek	177	9,58	2,40		

*$p<0,05$

Tablo 4-5'te görüldüğü üzere, cinsiyete göre genç yetişkinlerin kariyer iyimserliği alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. [$t(576)= 0,98$, $p>0,05$]. Öte yandan, kariyer uyumluluğu ve bilgi alt boyut puanları cinsiyete anlamlı farklılıklar göstermiştir (sırasıyla $t(576)= -2,68$, $t(576)= -3,59$, $p<0,05$). Analiz sonuçlarına göre, erkeklerin kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeyleri kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Genç yetişkinlerin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi puanlarının genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4-6'da; anlamlı farklılığın olup olmamasının belirlenmesine yönelik yapılan ANOVA analiz sonuçları ise Tablo 4-7'de verilmiştir.

Tablo 4-6: Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre Tanımlayıcı İstatistikleri

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss
Kariyer uyumluluğu	Mühendislik fak.	130	41,91	7,00
	Tıp fak.	49	38,90	7,06
	Eğitim fak.	217	39,82	6,54
	Veterinerlik fak.	61	41,03	6,69
	Sağlık bilimleri fak.	30	41,73	5,16
	Hemsirelik fak.	56	38,80	6,53
	Spor bilimleri fak.	35	41,03	7,15
	Toplam	578	40,41	6,74
Kariyer iyimserliği	Mühendislik fak.	130	38,63	8,98
	Tıp fak.	49	36,43	9,57
	Eğitim fak.	217	39,39	8,68
	Veterinerlik fak.	61	40,21	6,77
	Sağlık bilimleri fak.	30	39,57	7,84
	Hemsirelik fak.	56	36,93	7,31
	Spor bilimleri fak.	35	39,03	7,95
	Toplam	578	38,80	8,47
Bilgi	Mühendislik fak.	130	9,62	2,41
	Tıp fak.	49	8,59	2,68
	Eğitim fak.	217	8,78	2,40
	Veterinerlik fak.	61	9,36	2,50
	Sağlık bilimleri fak.	30	8,53	2,21
	Hemsirelik fak.	56	8,63	2,34
	Spor bilimleri fak.	35	9,74	1,72
	Toplam	578	9,04	2,42

Tablo 4-6'da görüldüğü üzere, Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutlarını yanıtlayan toplam 578 genç yetişkinin 130'u Mühendislik, 49'u Tıp, 217'si Eğitim, 61'i Veterinerlik, 30'u Sağlık bilimleri, 56'sı Hemşirelik ve 35'i Spor bilimleri fakültesinde öğrenimlerine devam etmektedir.

Tablo 4-7: Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Fakülteye Göre ANOVA Analiz Sonuçları

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p	Anlamlı farklılık
Kariyer uyumluluğu	Gruplar arasında	713,19	6,00	118,87	2,66	**0,01***	**1-2, 1-3, 1-6,**
	Gruplar içinde	25480,98	571,00	44,63			
	Toplam	26194,17	577,00				
Kariyer iyimserliği	Gruplar arasında	691,47	6,00	115,25	1,62	0,14	--
	Gruplar içinde	40698,04	571,00	71,28			
	Toplam	41389,52	577,00				
Bilgi	Gruplar arasında	109,74	6,00	18,29	3,21	**0,00***	**1-2, 1-3, 1-5, 1-6, 2-7,3-7, 5-7, 6-7,**
	Gruplar içinde	3257,09	571,00	5,70			
	Toplam	3366,83	577,00				

**p<0,05, 1: Mühendislik fak., 2: Tıp fak., 3: Eğitim fak., 4: Veterinerlik fak., 5: Sağlık Bilimleri fak., 6: Hemşirelik fak., 7: Spor Bilimleri fak.*

Tablo 4-7'de yer alan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, Kariyer Geleceği Ölçeğinin alt boyutlarından biri olan kariyer iyimserliği puanları genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermemiştir [$F(6,571)= 0,14$, $p>0,05$]. Öte yandan kariyer uyumluluğu puanlarının gidilen fakülteye göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur [$F(6,571)= 0,01$, $p<0,05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun bulunabilmesi için yürütülen LSD testi sonuçlarına göre, mühendislik fakültesine giden öğrencilerin kariyer uyumluluğu düzeyleri tıp fakültesi, eğitim fakültesi ve hemşirelik fakültesine giden öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, devam edilen fakülteye göre genç yetişkinlerin bilgi alt boyutundan aldıkları puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür [$F(6,571)= 0,00$, $p<0,05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun görülebilmesi için yürütülen LSD testi

sonuçlarına göre, mühendislik fakültesine giden öğrencilerin bilgi düzeyleri tıp fakültesi, eğitim fakültesi, sağlık ve hemşirelik fakültesine giden öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Buna ek olarak, spor bilimleri fakültesine devam eden öğrencilerin de bilgi düzeyleri, eğitim fakültesi, hemşirelik fakültesi, tıp fakültesi ve sağlık bilimleri fakültesine giden öğrencilerinkine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

4.3. Çoklu Regresyon Analizleri

4.3.1. Kariyer Uyumluluğu

Regresyon analizi öncesi, Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutu olan kariyer uyumluluğu puanları ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4-8'de verilmiştir.

Tablo 4-8: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Kişisel yetenekler	**Kişiler arası yetenekler**	**Uyumluluk**	**Stresle başa çıkma**	**Genel ruh durumu**
Kariyer uyumluluğu	0,45*	0,30*	0,37*	0,26*	0,44*

**p<0.01*

Tablo 4-8'deki veriler incelediğinde, araştırma kapsamında araştırılan kariyer uyumluluğu ile kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenleri arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Kariyer uyumluluğu puanlarının kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu puanları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (sırasıyla $r=0.45$, $r=0.30$, $r=0.37$, $r=0.44$, $p<0,01$). Ayrıca, kariyer uyumluluğu puanları stresle başa çıkma puanları ile de düşük düzeyde pozitif ilişkilidir ($r=0,26$, $p<0,01$).

Kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer uyumluluğu değişkeni üzerindeki yordayıcı rollerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz sonucu Tablo 4-9'da verilmiştir.

Tablo 4-9: Kariyer Uyumluluğu Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Standart hata	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	17,48	1,98	--	8,83	0,00	--	--
Kişisel yetenekler	0,12	0,03	0,29	4,69	**0,00***	0,45	0,19
Kişiler arası yetenekler	-0,09	0,03	-0,16	-2,63	**0,01***	0,30	-0,11
Uyumluluk	0,08	0,05	0,08	1,55	0,12	0,37	0,06
Stresle başa çıkma	0,08	0,04	0,09	2,17	**0,03***	0,26	0,09
Genel ruh durumu	0,21	0,05	0,26	4,28	**0,00***	0,45	0,19
R=0,503	**R^2=0,253**						
$F_{(5,572)}$=38,675	**p=0,000***						

*p<0.05

Tablo 4-9 incelendiğinde, uyumluluk değişkeninin kariyer uyumluluğu değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı bulunmuştur (p>0,05). Öte yandan, kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer uyumluluğu değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür (R=0,503 R^2=0.253, F=38,675, p<.05). Adı geçen dört değişken birlikte, kariyer uyumluluğu değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %25'ini açıklamıştır.

4.3.2. Kariyer İyimserliği

Regresyon analizi öncesi, Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutu olan kariyer iyimserliği puanları ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4-10'da verilmiştir.

Tablo 4-10: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Kişisel yetenekler	Kişiler arası yetenekler	Uyumluluk	Stresle başa çıkma	Genel ruh durumu
Kariyer iyimserliği	0,46*	0,28*	0,31*	0,14*	0,47*

*$p<0.01$

Tablo 4-10'daki veriler incelediğinde, araştırma kapsamında araştırılan kariyer iyimserliği ile kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenleri arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Kariyer iyimserliği puanlarının kişisel yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu puanları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (sırasıyla $r=0.46$, $r=0,31$, $r=0.47$, $p<0,01$). Ayrıca, kariyer iyimserliği puanlarının, kişiler arası yetenekler ve stresle başa çıkma puanları ile de düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (sırasıyla $r=0,28$, $r=0,14$, $p<0,01$).

Kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer iyimserliği değişkeni üzerindeki yordayıcı rollerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz sonucu Tablo 4-11'de verilmiştir.

Tablo 4-11: Kariyer İyimserliği Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Standart hata	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	15,50	2,45	--	6,32	0,00	--	--
Kişisel yetenekler	0,18	0,03	0,35	5,71	**0,00***	0,46	0,23
Kişiler arası yetenekler	-0,19	0,04	-0,26	-4,55	**0,00***	0,28	-0,19
Uyumluluk	0,04	0,06	0,03	0,61	0,55	0,31	0,03
Stresle başa çıkma	-0,06	0,04	-0,05	-1,27	0,20	0,14	-0,05
Genel ruh durumu	0,40	0,06	0,39	6,64	**0,00***	0,47	0,27
R=0,524	**R^2=0,275**						
$F_{(5,572)}$=43,353	**p=0,000***						

*p<0.05

Tablo 4-11 incelendiğinde, uyumluluk ve stresle başa çıkma değişkenlerinin kariyer iyimserliği değişkeninin anlamlı yordayıcıları olmadığı bulunmuştur (p>0,05). Öte yandan, kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer iyimserliği değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür (R=0,524 R^2=0.275, F=43,353, p<.05). Adı geçen üç değişken birlikte, kariyer iyimserliği değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıklamıştır.

4.3.3. Bilgi

Regresyon analizi öncesi, Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutu olan bilgi puanları ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4-12'de verilmiştir.

Tablo 4-12: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Kişisel yetenekler	Kişiler arası yetenekler	Uyumluluk	Stresle başa çıkma	Genel ruh durumu
Bilgi	0,19*	0,07	0,17*	0,13*	0,13*

**p<0.01*

Tablo 4-12'deki veriler incelediğinde, araştırma kapsamında araştırılan bilgi ile kişisel yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenleri arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Bilgi puanlarının kişisel yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları ile düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (sırasıyla $r=0.19$, $r=0,17$, $r=0,13$, $r=0,13$, $p<0,01$). Ancak, bilgi ile kişiler arası yetenekler değişkenleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($r=0,07$, $p>0,05$).

Kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin bilgi değişkeni üzerindeki yordayıcı rollerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz sonucu Tablo 4-13'te verilmiştir.

Tablo 4-13: Bilgi Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Standart hata	β	T	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	5,46	0,80	--	6,84	0,00	--	--
Kişisel yetenekler	0,03	0,01	0,21	2,95	**0,00***	0,19	0,12
Kişiler arası yetenekler	-0,03	0,01	-0,17	-2,58	**0,01***	0,07	-0,11
Uyumluluk	0,04	0,02	0,11	1,86	0,06	0,17	0,08
Stresle başa çıkma	0,01	0,01	0,05	0,99	0,32	0,13	0,04
Genel ruh durumu	0,01	0,02	0,02	0,33	0,74	0,13	0,01
R=0,235	**R^2=0,055**						
$F_{(5,572)}$=6,694	**p=0,000***						

*p<0.05

Tablo 4-13 incelendiğinde, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin bilgi değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olmadığı görülmüştür (p>0,05). Sadece kişisel yetenekler ve kişiler arası yetenekler değişkenlerinin bilgi değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür (R=0,235 R^2=0.055, F=6,694, p<.05). Adı geçen iki değişken birlikte, bilgi değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %6'sını açıklamıştır.

BÖLÜM V: TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular araştırmanın amaçları çerçevesinde ve alanyazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışma ve yorumlar, araştırmadan elde edilen bulguların veriliş sırası temel alınarak aşağıda yer alan başlıklar çerçevesinde sunulmuştur.

5.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması

Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları ile Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar araştırmanın demografik değişkenleri olan cinsiyet ve fakülteye göre incelenmiştir.

5.1.1. Cinsiyet Değişkeni ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum

Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğinin alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Bu incelemeden elde edilen sonuçlara göre kadınların kişiler arası yetenekler düzeylerinin erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Alumran ve Punamäki (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kadınlarda kişiler arası yetenekler alt boyutundan elde edilen puanların erkeklere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgular kadınların bireyler arası ilişkilerde ve empati kurmada erkeklere kıyasla daha yetkin olabileceklerini düşündürmektedir. Dolayısıyla kişiler arası ilişkileri düzenlemede, sosyal sorumluluk almada ve diğer insanlarla empati kurarak onların duygularını doğru bir şekilde yorumlayıp buna göre davranmada kadınların erkeklere kıyasla daha yetenekli olduğu söylenebilir. Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde kadınların toplam duygusal zeka düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğuna ilişkin pek çok araştırmaya rastlanmıştır (Çizel, 2018; Fernández-Berrocal vd., 2012; Mandell ve Pherwani, 2003; Mayer vd., 1999; Mayer ve Geher, 1996; Ranasinghe vd., 2017; Salguero vd., 2012). Literatürde karşılaşılan bu sonuçlar, kadınların erkeklere kıyasla kendi duygularını ve başkalarının duygularını bağlama uygun olacak şekilde anlayıp yönetme konusunda daha iyi oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Bu araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise erkeklerin duygusal zeka alt boyutlarından stresle başa çıkma düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğudur. Bu bulguya benzer olarak Petrides ve Furnham (2006) tarafından gerçekleştirilmiş bir çalışmada erkeklerde duygusal zeka aracılığıyla iş stresi ile başa çıkma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlardan hareketle erkeklerin kariyerleri boyunca yüz yüze geldikleri zorlayıcı durumlar karşısında kadınlara kıyasla daha yüksek stres toleransına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde Ahmed ve arkadaşları (2019) tarafından yürütülmüş bir çalışmada erkeklerin duygusal zeka bileşenlerinden olan öz kontrol ve iyi oluş düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca literatürde toplam puan bazında erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek duygusal zeka düzeyine sahip olduklarını gösteren araştırmalara da rastlanmıştır (Carr, 2009; Kong vd., 2012; Mikolajczak vd., 2007; Shi ve Wang, 2007). Mikolajczak ve arkadaşları (2007) yaptıkları çalışma sonucunda yüksek duygusal zeka düzeyinin iş stresi ile negatif yönde ilişkili olduğuna ulaşmıştır. Belirtilen bulgular duygusal zeka seviyesi yüksek olan erkeklerin kendi duygusal tepkilerini daha iyi düzenleyebilecekleri; dolayısıyla stres ile başa çıkmada daha avantajlı konumda olabileceklerini düşündürmektedir.

Bununla birlikte literatürde cinsiyetler arasında duygusal zekanın cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermediği araştırmalara da rastlanmıştır (Bar-On, 1997; Brackett ve Mayer, 2003; Brown ve Schutte, 2006; Depape vd., 2006; Joseph vd., 2015; Meshkat ve Nejati, 2017; Sidek ve Bakar, 2020). Literatürdeki bu bulgular ise kadın ve erkeklerin sosyal çevreleriyle benzer düzeyde iyi ilişkiler kurabildikleri, duygu yönetimini sağlayabildikleri, motivasyon ve özgüven geliştirdikleri şeklinde yorumlanmıştır.

5.1.2. Cinsiyet Değişkeni ile Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum

Cinsiyet değişkeni ile Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutlarının ilişkilerinin araştırılması amacıyla bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları erkeklerin kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeylerinin kadınlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca cinsiyete göre genç yetişkinlerin kariyer iyimserliği alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Mevcut çalışmanın bulgularına benzer şekilde Çinli üniversite öğrencileri arasında yapılan bir araştırma (Hou vd., 2012), Güney Kore'de üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bir çalışma (Son, 2018) ve Kırgızistan'da gerçekleştirilmiş bir diğer araştırma (Gül vd., 2019), erkeklerin kadınlardan daha yüksek kariyer uyumluluk düzeylerine sahip olduğunu göstermiştir. Mevcut araştırmanın sonucuna göre erkeklerde kariyer uyumluluğu düzeyinin kadınlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olması, erkek öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ve meslek alanlarını daha bilinçli ve istekli bir şekilde tercih ettikleri ve bu bölüm ile meslek alanlarını kendilerine daha uygun buldukları şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan literatürde kariyer uyumluluğunda cinsiyet farklılıklarının gözlemlenmediği çalışmalara (Buyukgoze-Kavas, 2016; Creed vd., 2009b; Erus ve Zeren, 2017; Hirschi, 2009; Koen vd., 2012) ve kadınların kariyer uyumluluk düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu çalışmalara da (Coetzee ve Harry, 2015; Çizel, 2018) rastlanmıştır. Kariyer uyumluluğunda cinsiyet farklılığının bulunmadığı araştırma sonuçlarına göre hem kadın hem erkeklerin kariyerlerinde benzer düzeylerde kontrol sahibi oldukları düşünülebilir. Kadınların daha yüksek kariyer uyumluluk becerileri gösterdiğine işaret eden araştırma sonuçları ise kadınların kariyer planlamaları ve kariyer sonuçlarını üstlenmeleri konusunda erkeklere kıyasla daha yüksek yetenek düzeyine sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde cinsiyet değişkenine göre iyimserlikle ilgili farklı sonuçların yer aldığı araştırmalar görülmüştür. Örneğin bazı çalışmalar erkeklerin kariyer gelecekleri konusunda daha iyimser olduklarını göstermiştir (Gül vd., 2019; Petrone, 2001). Bununla birlikte literatürde mevcut çalışmanın bulgularını destekleyen araştırmalara da rastlanmıştır. Bu araştırmalarda kariyer geleceğine yönelik genel iyimserlik (Patton vd., 2004) veya kariyer iyimserliğinde (Bubic, 2017; Patton, 2004; Rottinghaus vd., 2005) cinsiyet farklılığının bulunmadığı saptanmıştır. İyimserliğin ortaya çıkabilecek olumsuzluklara rağmen kariyer hedeflerinin ve beklentilerinin gelişimini motive etmede ve bireyleri bu faaliyetlere katılmaya teşvik etmede önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Araştırmanın bulgularına göre hem kadın hem de erkek öğrencilerin kariyerleri konusunda benzer düzeyde iyimserlik düzeyleri sergiledikleri söylenebilir. Bu bağlamda kariyer geleceği hakkında olumlu bir bakış açısına sahip olmanın kariyer geliştirme sürecinde kadınlar ve erkekler için elverişli ve düzenleyici bir rol oynadığı düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkeninin algılanan bilgi alt boyutuyla ilişkisine dair ise literatürde bazı araştırmalara rastlanmıştır (Ercan, 2016; Kenny ve Bledsoe, 2005; Rottinghaus vd., 2005). Ercan vd. (2016) tarafından gerçekleştirilmiş araştırmada mevcut çalışmanın bulgularına benzer şekilde erkeklerin bilgi düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre erkeklerde kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeylerinin kadınlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olması, erkek öğrencilerin ilerledikleri kariyer yolu hakkında daha fazla araştırma yaparak bilgi edindikleri ve kariyer planlamalarında iş piyasasına dair daha fazla bilgi sahibi oldukları şeklinde yorumlanmıştır.

5.1.3. Fakülte Değişkeni ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırmada Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğinin alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde ise duygusal zeka alt boyutlarının farklı fakültelere göre incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Öte yandan duygusal zeka ile çeşitli değişkenlerin ilişkisinin tıp fakültesi öğrencilerinde (Carr, 2009; Joseph vd., 2015; Ranasinghe vd., 2017; Wons ve Bargiel, 2011), hemşirelik fakültesi öğrencilerinde (Beauvais vd., 2011; Por vd., 2011a; Şenyuva vd., 2014), eğitim fakültesi öğrencilerinde (Mohzan vd., 2013; Özdemir ve Dilekmen, 2017) ve beden ve spor eğitim programları öğrencilerinde (Malinauskas vd., 2019) incelendiği araştırmalar tespit edilmiştir.

Carr (2009) tarafından tıp fakültesi öğrencileriyle birlikte gerçekleştirilen çalışmada araştırmaya katılan tıp fakültesi öğrencilerinin %73'ünün duygusal zeka beceri yetkinliğine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Joseph ve arkadaşlarının (2015) tıp fakültesi öğrencileriyle yürüttüğü başka bir araştırmada katılımcıların %87'sinin ortalama düzeyde duygusal zeka becerilerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Öte yandan, Beauvais ve arkadaşlarının (2011) hemşirelik fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların orta derecede duygusal zeka düzeyi gösterdikleri saptanmıştır. Şenyuva ve arkadaşları (2014) tarafından yürütülen başka bir çalışmada ise katılımcı grubunu oluşturan hemşirelik fakültesi öğrencilerinin anlamlı düzeyde duygusal zekaya sahip oldukları gözlenmlenmiştir.

Bu sonuçlar, tıp ve hemşirelik fakültesinde eğitim gören genç yetişkinlerin diğerleriyle ilişkilerinde iletişim ve empati becerilerini etkin bir şekilde kullanabildiklerini göstermektedir. Tıp ve hemşirelik fakültelerinden mezun olacak olan öğrencilerin kariyerlerinde hasta ve hasta yakınlarıyla iletişimlerinin ciddi önem taşıyacağı düşünüldüğünde elde edilen sonuçlar kariyer bağlamları ile tutarlı bulunmuştur.

Mohzan ve arkadaşlarının (2013) eğitim fakültesi öğrencileriyle birlikte gerçekleştirdiği araştırmada katılımcıların yüksek düzeyde duygusal zekaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Özdemir ve Dilekmen (2017), eğitim fakültesine bağlı sınıf öğretmenliği, ilköğretim matematik öğretmenliği, İngilizce öğretmenliği, sosyal bilimler, fen bilimleri öğretmenliği ile rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümlerinde öğrenimlerine devam eden son sınıf öğrencileriyle birlikte bir araştırma yürütmüştür. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekanın belirtilen bölümler arasında önemli bir fark göstermediği bulgulanmıştır. Eğitim fakültesi bağlamında düşünüldüğünde duygusal zeka becerilerinin öğrenciler ve okulun diğer paydaşları ile iletişimde aktif bir şekilde kullanılmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan beden ve spor eğitim programları öğrencileri arasında Malinauskas (2019) tarafından bir araştırma yürütüldüğü görülmüştür. Araştırmada birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin duygusal zeka düzeyleri karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda belirtilen gruplar arasında duygusal zeka düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde bahsi geçen çalışmalar sonucunda, çeşitli öğretmenlik bölümlerinin benzer düzeylerde sonuç vermesine dair, öğretmen adayı olan farklı fakülte öğrencilerinin duygusal zeka anlamında mesleklerinin gerektireceği şekilde benzer yeterlilikler gösterdiği söylenebilir.

Literatürde görüldüğü gibi farklı fakülteler içerisinde duygusal zeka üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bireylerin ortalama düzeyde duygusal zekaya sahip olması o bireylerin duyguları öğrenme ve duygusal akıl yürütme performansını iyileştirebilecek kapasiteye sahip oldukları şeklinde yorumlanmıştır (Mayer vd., 2002). Mevcut araştırmada ise mühendislik, tıp, eğitim, veterinerlik, sağlık bilimleri, hemşirelik ve spor bilimleri fakültelerinde öğrenimlerine devam eden genç yetişkinlerin, Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt

boyutları açısından farklılık gösterip göstermedikleri bu bağlamda araştırılmıştır. Çalışma sonuçları fakülte değişkenine göre duygusal zeka alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. Bu sonuç, farklı fakülte öğrencilerinin benzer düzeyde kişisel ve kişiler arası ilişkileri düzenleme, sosyal ortamlara uyum sağlama, stresle baş edebilme, olumlu ve iyimser hissetme becerilerine sahip oldukları şeklinde yorumlanmıştır.

5.1.4. Fakülte Değişkeni ile Kariyer Geleceği Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorum

Fakülte değişkeni ile Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde kariyer iyimserliğinin genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öte yandan mühendislik fakültesine giden öğrencilerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin diğer fakültelere giden öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca mühendislik ve spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin bilgi düzeylerinin diğer fakülte öğrencilere kıyasla anlamlı bir şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğinin farklı fakültelere göre incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak literatürde eğitim fakültesi öğrencilerinde kariyer uyumu ile çeşitli değişkenlerin incelendiği (Boyacı, 2019; Duru ve Gültekin, 2019; Eryılmaz ve Kara, 2018) ve kariyer uyumu ile kariyer iyimserliğinin birlikte incelendiği (Erus ve Zeren, 2017) araştırmalara rastlanmıştır. Karadaş ve arkadaşları tarafından (2017) hemşirelik fakültesi öğrencilerinde kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi boyutunun araştırıldığı bir çalışma görülmüştür. Ayrıca hemşirelik fakültesi öğrencileri arasında kariyer uyumluluğu ile farklı değişkenlerin çalışıldığı araştırmalara da ulaşılmıştır (Kim ve Shin, 2020; Ma, 2020).

Kariyer uyumluluğu, pozitif psikolojinin temel kavramları olan uyum, iyimserlik, psikolojik sağlamlık, geleceğe bakış açısı, umut ve proaktif kişilik özellikleri gibi değişkenlerle yakından ilişkilidir (Fasbender vd., 2019). Haenggli ve Hirschi (2020) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada özellikle iyimserlik değişkeninin kariyere uyum sağlamada anahtar kaynaklardan birisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ma ve arkadaşları ise (2020) yürüttükleri araştırmada bireylerin kariyerlerine uyum sağlama kaynaklarının ne kadar fazla olursa, üniversitedeki

akademik deneyimleri hakkında o kadar fazla olumlu değerlendirmeler yapabileceklerine ulaşmışlardır. Bu bulgulara dayanarak bulundukları lisans programından memnun olan ve mesleki geleceklerine yönelik olumlu tutumlara sahip olan genç yetişkinlerin, öğrenim gördükleri fakülte bağlamında yüksek kariyer uyumluluk düzeyi gösterdikleri düşünülmektedir.

Mevcut çalışmanın bulgularına göre ise mühendislik fakültesi öğrencilerinin profesyonel deneyimlerinde karşılaşabilecekleri mesleki geçişler, kişisel krizler ve mesleki gelişim görevleri ile baş edebilmelerinde diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilere kıyasla potansiyellerini daha etkin bir biçimde kullandıkları düşünülmektedir. Mühendislik alanının plan, proje veya problemlere yönelik olarak özellikle analitik beceriler gerektirdiği düşünülürse mevcut bulguların mühendislik bölümleri bağlamında tutarlı olduğu söylenebilir. Ayrıca mühendislik ve spor bilimleri fakültesinde öğrenimlerine devam eden öğrencilerin kariyer planlamalarına dair fırsatlar ile akademik ve mesleki bilgi edinme konusunda daha fazla araştırma yaptıkları ifade edilebilir.

5.2. Kariyer Uyumluluğu Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum

5.2.1. Kariyer Uyumluluğu ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkilerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olup olmadığı bu araştırma kapsamında incelenmiştir. Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda kariyer uyumluluğu puanlarının kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu puanları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer uyumluluğunun stresle başa çıkma puanları ile de düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde literatürde duygusal zeka ve kariyer uyumluluğu arasında pozitif ilişkiler bulunduğunu gösteren birçok araştırmaya rastlanmıştır (Bar-On vd., 2006; Celik ve Storme, 2018; Coetzee ve Harry, 2014; LaGree vd., 2020; Merino-Tejedor vd., 2018; Udayar vd., 2018). Savickas (1997)'a göre kariyer uyumluluğu bireylerin yaşamları

boyunca karşılaşacağı gelişimsel görevler veya değişimlerin üstesinden gelebilme potansiyelini ifade eder. Bu bağlamda kariyer uyumluluğu yüksek olan genç yetişkinlerin gerek akademik yaşamlarında gerekse çalışma koşullarında meydana gelebilecek değişimlere daha kolay adapte olacağı düşünülmektedir. Johnston ve arkadaşları (2013) kariyer uyumluluğunun, bireysel eğilimlerin kariyer alanında olumlu problem çözme ve baş etme davranışlarına dönüştürülmesine yardımcı olduğunu belirtmektedir. Öte yandan duygusal zeka ise Bar-On (2010) tarafından birbiriyle ilişkili duygusal ve sosyal yeterlikler ve beceriler dizisi olarak ifade edilmektedir. Bu yeterlik ve beceriler dizisi bireylerin kendilerini anlamalarına ve ifade etmelerine, başkalarını anlamalarına ve onlarla ilişki kurmalarına, günlük talepler, zorluklar ve baskılarla başa çıkmalarına yönelik potansiyellerini belirler (Bar-On, 2010b).

Literatürde kariyer uyumluluğu ile duygusal zeka arasındaki ilişkiler üzerine gerçekleştirilmiş çalışmalar incelenirken duygusal zekanın çeşitli kariyer uyum faktörleriyle ilişkilerini ortaya koyan araştırmalara da rastlanmıştır. Örneğin bazı araştırmalarda kariyer kararı verme öz-yeterliği ile duygusal zekanın pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (Darmayanti ve Salih, 2020; Jiang, 2016; Santos vd., 2018). Benzer şekilde McLaughlin'in (2019) yürüttüğü bir araştırmada duygusal zekanın kariyer hedefleri ile anlamlı derecede pozitif bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen bu araştırmada ise öncelikle kişisel beceriler alt boyutu ele alınmıştır. Genç yetişkinlerde kariyer uyumluluğu ile kişisel yetenekler alt boyutunun orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Literatürde Salovey ve Mayer (1990) bireylerin kendi duygusal tepkilerinin farkına varma becerisinin bireylere gelecekte çok sayıda plan yapmalarında, karar verme süreçlerini geliştirmelerinde, yaratıcı düşünceyi kolaylaştırmada ve zorlu görevlerde ustalaşmaya devam etmelerinde yardımcı olduklarını ileri sürmüşlerdir. Bunu destekleyecek şekilde Brackett ve Salovey (2004) tarafından yapılan bir çalışmada akademik ve mesleki performansa en güçlü şekilde katkı yapan duygusal zeka alt bileşenleri bireyin kendi duygularının farkında olma ve duygularını yönetme becerileri olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Coetzee ve Harry (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulguları bireylerin kendi duygularını yönetebilme yetenekleri ile kariyer uyumluluklarının çeşitli alanları arasında anlamlı ve pozitif

ilişkiler olduğunu göstermektedir. Başka bir çalışmada duygusal zeka ile akademik memnuniyet arasında pozitif yönlü ilişkiye rastlanırken bu ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı bir role sahip olduğu görülmüştür (Celik ve Storme, 2018). Steinbock (2020) tarafından gerçekleştirilmiş araştırmada ise bir duygusal zeka yeterliliği olan içsel motivasyonun kariyer başarısını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Belirtilen bulguların, duygusal zekanın bireylere kariyer zorluklarıyla başa çıkmalarında yardımcı olabilecek kaynaklar sağladığına dair bir göstergesi olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar kariyer gelişimi bağlamında duygusal zekayı dikkate almanın önemi konusunda düşündürmektedir. Mevcut çalışmanın bulgularına göre ise kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin kariyer yaşamlarında meydana gelebilecek değişiklikler karşısında kendilerine duydukları yüksek güven ve saygı düzeyi ile birlikte daha kolay baş edebildikleri söylenebilir. Ayrıca kariyer uyumluluk becerisi yüksek olan bireylerin gelişmeler karşısında kendi duygularının farkına daha kolay vardıkları ve kendilerini daha bağımsız hissettikleri düşünülmektedir. Böylece kariyer uyumluluk düzeyleri yüksek olan genç yetişkinlerin kendilerini gerçekleştirme yolunda daha emin ve güvenli bir şekilde ilerledikleri ifade edilebilir.

Kişiler arası beceriler boyutu göz önünde bulundurulduğunda; genç yetişkinlerde kariyer uyumluluğu ile kişiler arası yetenekler alt boyutunun orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Önceki çalışmalar kariyer uyumluluğunun kariyer ile mesleki tatmin (Chan ve Mai, 2015; Coetzee ve Stoltz, 2015; Fiori vd., 2015; Han ve Rojewski, 2015) ve kariyer ile mesleki bağlılık (Nilforooshan ve Salimi, 2016; Rossier vd., 2012; Yang vd., 2019) gibi uyum bileşenleri üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Literatürde kariyer bağlılığı ve kariyer kararı vermede duygusal zekanın rolünün incelendiği araştırmalara rastlanmıştır (Barreiro ve Treglown, 2020; Brown vd., 2003;). Brown ve arkadaşları (2003) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda kariyer kararı verme öz-yeterliği ile duygusal zeka boyutlarından olan ilişkileri ele alma ve empati arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu sonucun, duygularını etkili bir şekilde isimlendirebilen, karmaşık duyguları anlayabilen ve hem kendisinde hem de başkalarında hoş ve hoş olmayan duygulara açık kalabilen bireylerin kariyerlerinde yeni deneyimlere son derece açık olduklarını ve kariyer görevlerini başarıyla yerine getirebilme becerilerine sahip olduklarını göstermektedir (Brown vd., 2003). Öte

yandan bireyin, diğerlerinin duygularını anlayabilmesi ve ilişkilerini uygun şekilde düzenleyebilmesi için empati becerisinin önemli bir rol taşıdığı söylenebilir. Bu bağlamda kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin empati becerilerinin daha gelişmiş olduğu düşünülmektedir. Levenson (1996) empatinin en temel unsurunun başka bir kişi tarafından iletilen duygusal bilgileri doğru bir şekilde tespit etme yeteneği olduğunu ileri sürmüştür. Dimberg ve arkadaşları (2011) bireylerin duygularını tanıma ve paylaşma yeteneğinin empatinin önemli bir yönünü oluşturduğunu belirtmektedir. Barreiro ve Treglown (2020) tarafından yapılan çalışmada diğer bireylerin hislerini etkileme konusunda iyi olan çalışanların daha yüksek düzeyde işlerine bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Bu sonuca yönelik olarak duygusal zeka düzeyi yüksek bireylerin grup moralini yükselterek grup içi pozitif etkileşimleri artırmasında ve bunun çalışanlar arasında kariyer bağlılığını desteklemesinde etkili olduğu söyleneblir. Mevcut araştırmanın bulgularına göre ise sosyal yaşamda etkin olan ve duygusal etkileşimlerde empati becerisini etkili bir şekilde kullanabilen genç yetişkinlerin kariyer uyumluluk düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Uyumluluk boyutu dikkate alındığında; genç yetişkinlerde kariyer uyumluluğu ile uyumluluk alt boyutunun orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Duygusal zekanın uyumluluk bileşeni, bireyin karşılaştığı problemli durumlarla etkili bir şekilde baş edebilme ve bu durumlara gerçekçi, etkin çözümler üretebilme becerisini kapsamaktadır (Bar-On, 1997). Benzer şekilde Salovey ve Mayer'e (1990) göre duygusal zekanın işlevlerinden birisi de bireyin duygularını problem çözmek için kullanabilmesidir. Öte yandan Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyumluluğu bağlamında kariyer görevleri ve mesleki geçişler sırasında ya da işle ilgili sorunlarla karşılaşıldığında bireyin öz düzenleyici bilişsel-duygulanımsal kaynaklara sahip olduğunu belirtmektedir. Bu kaynakların, bireysel eğilimlerin olumlu kariyer problem çözme ve baş etme davranışlarına dönüştürülmesinde rol oynadığı çeşitli araştırmalar tarafından bulgulanmıştır (Coetzee ve Harry, 2014; Johnston vd., 2013; Rossier vd., 2012). Ayrıca kariyer uyumluluğu kaynakları, kariyeri ile ilgili zorlukların üstesinden gelme ve sorunları başarılı bir şekilde çözme becerisi konusunda bireyin kendini olumlu yönde etkileme gücüne de sahiptir (DeGuzman ve Choi, 2013; Johnston vd., 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Belirtilen araştırmalardan elde edilen bu bulgular birlikte ele alındığında mevcut araştırmanın sonucunu desteklediği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu bulgular, kariyer uyum

becerisi yüksek olan bireylerin kariyerleri boyunca karşılaşacakları problemleri doğru bir şekilde değerlendirip problemlere etkin çözümler üretmede daha başarılı oldukları söylenebilir. Bu bağlamda üretilen çözümlerin ise gerçekçi olduğu ve değişen şartlarla birlikte esneklik gösterdiği düşünülmektedir.

Genel ruh durumu değerlendirildiğinde; genç yetişkinlerde kariyer uyumluluğu ile genel ruh durumu alt boyutunun orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Literatürde duygusal zekanın daha iyi görev performansıyla, özellikle de çok zor görevlerle karşısında gösterilen iyi görev performansı ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Schutte vd., 2001). Bu noktada duygusal zeka düzeyi yüksek olan bireylerin daha fazla iyimserlikle görevlere yaklaşabildikleri, böylece daha fazla öz-yeterlik ve motivasyon deneyimledikleri belirtilmiştir (Schutte vd., 2001). Benzer şekilde Kavanagh (1987) tarafından yapılmış bir çalışmada keyifli ruh halinin performansı arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışma sonucuyla birlikte olumlu ruh hallerinin performansta tutarlılığı ve nihai başarıyı teşvik ettiği saptanmıştır (Kavanagh, 1987). Öte yandan bireylerin mesleki yaşamlarında olumlu duygular yaşadıklarında, duygulanımsal ve bilişsel kaynaklarının genişlediği ve daha geniş bir davranışsal tepki repertuvarından faydalanabildikleri öne sürülmüştür (Barreiro ve Treglown, 2020). Bu nedenle mesleki yaşamdaki mutluluğun bireylere daha esnek düşünme süreçleri sağlayarak kariyer uyum bileşenlerinden bağlılığa olumlu katkılar sağladığı saptanmıştır (Barreiro ve Treglown, 2020; Rich vd., 2010; Shuck vd., 2013; Shuck ve Wollard, 2010). Seligman ve arkadaşlarına (2005) göre mutluluğun daha iyi bir şekilde tanımlanmış en az üç rotası bulunmaktadır. Bunlar; tatminkâr bir yaşama yönlendiren olumlu duygu ve zevk, meşguliyete yönelten bağlılık hissi ve anlamlarla birlikte yönlendirilen anlamlı bir yaşamdır. Buna dayanarak kariyer uyum becerileri yüksek bireylerin yaşamdan nasıl zevk alınacağını bilen, neşeli, umutlu ve coşkulu kişiler oldukları düşünülmektedir. Öte yandan iyimserlik ise bireyin istenen hedeflere yönelik çalışmayı başlatıp başlatamayacağını veya sürdürüp sürdürmeyeceğini belirlemede özdenetim işlevi göstermektedir (Creed vd., 2002). İyimser bireylerin yaşamlarında olumlu sonuçlar beklemeye yönelik genel bir eğilime veya iyi şeyler olacağına dair inanca sahip oldukları bilinmektedir. Dolayısıyla yüksek düzeyde kariyer uyumluluk becerisine sahip olan genç yetişkinlerin akademik ve kariyer yaşantılarında pozitif inançlar geliştirdikleri

düşünülmektedir. Başka bir deyişle, yüksek mutluluk ve iyimserlik düzeylerine sahip genç yetişkinlerin kariyer uyumlulukların da yüksek olduğu söylenebilir.

Stresle başa çıkma boyutu incelendiğinde ise; genç yetişkinlerde kariyer uyumluluğu ile stresle başa çıkma alt boyutunun düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Kariyer uyumluluğu bir yönüyle de stresli durumlara ve zorluklara etkili bir şekilde yanıt vermek için bireylerin sahip olduğu tutum, inanç ve yetkinlikleri temsil etmektedir (Johnston vd., 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Literatürde duygusal zeka düzeyinin stres ve stres faktörleriyle daha iyi başa çıkmada pozitif ilişkili olduğunu gösteren birçok araştırmaya rastlanmıştır (Deniz ve Yılmaz, 2006; Johnston vd., 2013; Joseph vd., 2015; Malinauskas vd., 2019; Naidoo ve Pau, 2008; Por vd., 2011b; Ranasinghe vd., 2017; Wons ve Bargiel, 2011; Zampetakis vd., 2009). Benzer şekilde mevcut araştırmanın sonuçlarına göre; duygusal zeka becerilerinin stres düzeyini azaltarak akademik performansa ve kariyer gelişiminde karşılaşılan güçlüklerle daha iyi başa çıkmada yardımcı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte kariyer uyumluluk becerisine sahip olan genç yetişkinlerin kontrollerini kaybetmeden stresle etkin bir biçimde baş edebildikleri düşünülmektedir.

5.2.2. Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasına Yönelik Tartışma ve Yorum

Kariyer uyumluluğu değişkeni üzerindeki yordayıcı rollerin belirlenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Bar-On Duygusal Zeka ölçeğinin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutlarının kariyer uyumluluğu değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Literatürde benzer şekilde duygusal zekanın kariyer uyumluluğunu yordadığı sonucuna ulaşan çalışmalarla karşılaşılmıştır (C. Brown vd., 2003; Coetzee ve Beukes, 2010; Coetzee ve Harry, 2014; LaGree vd., 2020; Mittal, 2020; Parmentier vd., 2019; Yan ve Rameli, 2019). Belirtilen araştırmalar ile mevcut çalışmanın bulguları duygusal zekanın kariyer yapılandırma modeliyle tutarlı bir şekilde kariyer uyumluluğunu yordadığını göstermektedir. Bu sonuçlar; kendi duygularını anlayabilen, başkaları ile ilişkilerini etkili bir şekilde düzenleyebilen, stresi yönetebilen, iyimser ve özgüven sahibi bireylerin kariyer gerlişim süreçleri boyunca karşılaşacakları çeşitli durumlara etkin bir şekilde adaptasyon sağlayabileceklerine işaret etmektedir. Literatürde ayrıca duygusal zekanın kariyer

gelişimini (Salami, 2010), iş memnuniyetini (Urquijo vd., 2019), kariyer kararı verme öz yeterliğini (Salim ve Saftiri, 2020), kariyer başarısını (Uzma vd., 2013), kariyer başarısında kültürler arası iletişim anlayışını (Fall vd., 2013) ve kariyer başarısı göstergelerinden biri olan aylık kazancı yordadığını gösteren araştırmalara da rastlanmıştır (García ve Costa, 2014). Bu bulgular Salovey ve Mayer'in (1990) duyguların bireylerin gelecekteki birden fazla plan oluşturmalarına, karar verme süreçlerini iyileştirmelerine, yaratıcı düşünceyi kolaylaştırmaya ve zorlu görevlerde kalıcılığı artırmaya yardımcı olduğu görüşünü desteklemektedir. Elde edilen bulgulara bağlı olarak duygusal zekanın bireylerin kariyer uyum kaynaklarını harekete geçirme ve geliştirmede, kariyerle ilgili konularda daha fazla uyum sağlayabilmelerinde işlevsel bir faktör olacağı düşünülmektedir.

Öte yandan araştırma bulguları Bar-On Duygusal Zeka ölçeği alt boyutlarından uyumluluk değişkeninin kariyer uyumluluğunu yordamada anlamlı bir yordayıcı olmadığını göstermiştir. Uyumluluk bileşeni problemlere etkin çözümler getirebilme, yaşamda gerçekçi bir yaklaşım benimseme ve öngörülemeyen durumlar ve değişimlere uyum sağlayabilme becerilerini kapsamaktadır (Bar-On, 2010). Chartrand ve arkadaşlarının (1993) kariyer kararı verme konusunda yürüttükleri araştırmada problem çözmeye dair duyulan güven, problem durumlarını aktif olarak öngörülmesi ve duygusal tepkiler üzerinde kişisel kontrole sahip olunmasının kişisel sorunlara daha uyumlu çözümler bulunmasıyla sonuçlanacağını öngörmüşlerdir. Ancak araştırmalarının bulguları problem çözme değişkeninin, kariyer kararsızlığını yordamada başlıca belirleyicilerden olmadığını göstermiştir (Chartrand vd., 1993). Bu noktada Chartrand ve arkadaşlarının (1993) araştırma bulguları ile mevcut araştırmanın bulguları arasında benzerlik olduğu söylenebilir. Araştırmanın sonucuna göre genç yetişkinlerin kariyer sorunlarına çözüm bulmak amacıyla yaklaşabildikleri; ancak süreçte karşılaşılan olumsuzluklar nedeniyle hayal kırıklığına uğrayarak çözümden vazgeçebilecekleri düşünülmektedir.

5.3. Kariyer İyimserliği Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum

5.3.1. Kariyer İyimserliği ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkilerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutu olan kariyer iyimserliği ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olup olmadığı bu araştırma kapsamında incelenmiştir. Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda kariyer iyimserliği puanlarının kişisel yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu puanları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer iyimserliğinin kişiler arası yetenekler ve stresle başa çıkma puanları ile de düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Literatürde duygusal zeka bileşenleri ile kariyer iyimserliği arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Öte yandan literatürde duygusal zeka bileşenleri ile iyimserliği kariyer bağlamında birlikte ele alan araştırmalar olduğu görülmüştür. Örneğin; bir araştırmada duygusal zeka alt bileşenlerinden olan iyimserlik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Dries ve Pepermans, 2007). Başka bir çalışmada ise iyimserliğin kariyer kesinliği ve duygusal zeka değişkenleri ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (Alexander vd., 2014). Kela ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada duygusal zekanın iyimserlik ve girişimci niyet arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Ayrıca duygusal zekanın çalışma ortamında iyimser, hoş ve etkili bir ruh hali yönetimi ile pozitif yönde ilişkili olduğu da belirtilmiştir (Ciarrochi vd., 2000; Schutte vd., 2002).

İyimserlik, coşku ve mutluluk gibi olumlu duyguları yoğunlaştırıken (Hodges ve Winstanley, 2012) korku ve üzüntü gibi olumsuz duyguları zayıflatmaktadır (Lucas vd., 1996; Siddique vd., 2006). Bu noktada iyimserliğin bir kişinin duygularını, özellikle duygusal zeka yeteneklerinden biri olan olumsuz duyguların üstesinden gelme konusunda düzenleme yeteneğini arttıracağı belirtilmektedir (Kela vd., 2019). Benzer şekilde duyguları kontrol etme ve kullanma becerisinin, çalışanların motivasyon koşulları ile ilişkili olarak daha sık olumlu tutum ve duyguları sürdürmelerine ve iş yaşamlarında olumlu ve hoş bir ruh hali göstermelerine olanak tanıdığı saptanmıştır (Goleman, 1995; Ciarrochi vd., 2000;

Schutte vd., 2002). Örneğin Farnia ve arkadaşlarının (2018) yürüttüğü bir çalışmada olumlu ve olumsuz duyguların duygusal zeka ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulgulanmıştır.

Öte yandan iyimser bireyler aynı zamanda stresli durumlarla karşılaştıklarında duruma göre bilişsel ve duygusal problem çözme arasında geçiş yaparak daha uyarlanabilir başa çıkma mekanizmaları kullanma eğilimindedirler (Nes ve Segerstrom, 2006). Brissette ve arkadaşları (2002), iyimserlerin daha fazla sosyal kaynaklara sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bunun nedeninin, insanların olumlu bakış açısına sahip bireylerle etkileşimi tercih etmeleri olduğu düşünülmektedir (Helweg-Larsen vd., 2002). Ayrıca iyimserlik aktif ve kalıcı hedef arayışını yordamaktadır; böylece iyimserler hedeflerine ulaşmak için daha fazla motive olma ve sıkıntıyla karşılaştıklarında bile bunu yapmada daha başarılı olma eğilimindedirler (Carver ve ark., 2010). Tüm bu bulgular birlikte ele alındığında Kela ve arkadaşları (2019), iyimserliğin duygusal zekanın performansı kolaylaştırmak için duyguların daha iyi kullanma becerisiyle olumlu yönde ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu düşünceyi destekleyecek şekilde literatürde gerçekleştirilmiş çalışmalar, genel olarak iyimserlik ve duygusal zeka arasında pozitif bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır (Landa vd., 2011; Extremera vd. 2007; Kela vd., 2019; Kumcagiz vd,. 2011).

Literatürde ulaşılan bulgular mevcut çalışmanın bulgularıyla birlikte değerlendirildiğinde yüksek düzeyde olumlu bir bakış açısına sahip olan bireylerin kariyer hedefleri koyma ve bir kariyer planlayıp kariyer seçeneklerini keşfetme olasılıklarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

5.3.2. Kariyer İyimserliğinin Yordanmasına Yönelik Tartışma ve Yorum

Kariyer iyimserliği değişkeni üzerindeki yordayıcı rollerin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz uygulanmıştır. Analiz sonucunda Bar-On Duygusal Zeka ölçeğinin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu alt boyutlarının kariyer iyimserliği değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Literatürde kariyer iyimserliğinin duygusal zeka boyutları tarafından yordanıp yordanmadığına yönelik gerçekleştirilmiş bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bar-On (2010) pozitif psikoloji ve duygusal zeka üzerine yaptığı araştırmalarda her

iki alanda birtakım benzerlikler saptadığını belirtmiştir. Bireylerin hem pozitif psikoloji hem de duygusal zeka bağlamında incelenmesi sonucunda saptanan bu benzerliklerin bireylere dair olumlu ve güçlü yönleri kapsadığı görülmektedir. İyimserlik ve umut, kendini gerçekleştirme ve hedeflere ulaşma, gelişme, sosyal sorumluluk, işbirliği ve ekip çalışması, liderlik, anlamlı ve doyurucu bir yaşam, genel mutluluk, öznel iyi oluş ve olumlu bir ruh hali bu ortak yönlerden bazılarıdır (Bar-On, 2010). Belirtilen ortak yönler incelendiğinde kişisel ve kişiler arası beceriler ile genel ruh durumu alt boyutlarına dair özelliklerin pozitif psikoloji alanı ile kesiştiği görülebilir.

Diğer yandan duygusal zeka alt boyutlarından genel ruh durumunun bileşenlerinden birisinin iyimserlik olduğu bilinmektedir. İyimserlik yaşama karşı olumlu tutumlara sahip olma ve geleceğe umutla bakmaktır. Kariyer alanında iyimser olan birey ise kariyer geleceği ile yakından ilgilenir, hayal edilen geleceğe yönelik istekli bir şekilde öğrenmeler gerçekleştirir ve kariyer başarısı için uygun yolda olduğu konusunda kendisini rahat hisseder (McIlveen vd., 2013). Kariyer iyimserliğinin doğasında bulunan bu olumlu gelecek yönelimi, bireylerin kariyer planlama görevlerini yerine getirdiklerinde kendilerine güvenmelerini sağlamaktadır (Tolentino vd., 2014). Dolayısıyla mevcut araştırmada kariyer iyimserliğinin kişisel ve kişiler arası yetenekler ile iyimserlik bileşenleri tarafından yordanması beklenen sonuçlardan birisi olmuştur.

Bununla birlikte uyumluluk ve stresle başa çıkma alt boyutlarının kariyer iyimserliği değişkeninin anlamlı yordayıcıları olmadığı bulunmuştur. Stresle başa çıkma becerisi stres yönetimi ve dürtü kontrolü bileşenlerini kapsamaktadır. Uyumluluk boyutunun ise problem çözme, gerçekçilik ve esneklik bileşenlerini kapsadığı bilinmektedir. Problem çözme yaklaşımının stres yaratan problem ve durumlara karşı etkili olabileceği belirtilmiştir (Deniz ve Yılmaz, 2006). Gerçekçilik boyutu değerlendirildiğinde gerçekçi kişilerin ayakları yere basan, gerektiğinde hayallerden sıyrılabilen ve ortaya çıkan durumların gerçekçiliğine dönebilen bireyler olduğu ifade edilmektedir (Acar, 2001). Uyumluluk boyutunun üçüncü bileşeni olan esneklik becerisine sahip bireylerin ise değişime ve yeni fikirlere açık olacağı düşünülmektedir.

5.4. Algılanan Bilgi Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum

5.4.1. Algılanan Bilgi ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkilerine Yönelik Tartışma ve Yorum

Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutu olan algılanan bilgi ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olup olmadığı bu araştırma kapsamında incelenmiştir. Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda algılanan bilgi puanlarının kişisel yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları ile düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca bilgi alt boyutu ile kişiler arası yetenekler puanları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Literatürde duygusal zeka bileşenleri ile algılanan bilgi değişkeni arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak literatürde duygusal zekanın kariyer ile ilgili bilgileri araştırma ve tüm seçeneklerin dikkate alınmasına yönelik özenli ve rasyonel bir yaklaşımla karar verme ile ilişkili olduğu bir araştırma görülmüştür (Di Fabio ve Kenny, 2011). Benzer şekilde başka bir çalışmada düşük düzeyde duygusal zeka becerilerine sahip olan bireylerin bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi algılarından ötürü kariyer kararsızlığı yaşadıkları bulunmuştur (Di Fabio ve Palazzeschi, 2009). Bar-On (2010) duygusal zekanın mesleki performans bağlamında bireye kendini tanıma ve kabul etmesinde, duygularını yönetmesinde, gerçekçi, olumlu ve iyimser olmasında katkı sağladığını belirtmektedir. Taber ve Blankemeyer (2015) ise, kariyer gelecekleriyle ilgilenen bireylerin kariyer planları geliştirerek bu doğrultuda hazırlıklar yaptıklarını ifade etmektedir. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, kişisel yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutlarında yüksek düzeyde beceriye sahip olan bireylerin daha fazla geleceğe yönelip bununla ilgili hazırlıklar ve kariyer fırsatları hakkında araştırmalar yapabilecekleri söylenebilir. Öte yandan kişiler arası yetenekler düzeyi ile ilgili olarak, diğer insanlarla etkin ilişkiler kurabilen, bu ilişkilerinden doyum sağlayan ve sosyal sorumluluk sahibi olan bireylerin sosyal ilişkilerine, becerilerine ve kariyer bağlamında dahil oldukları sosyal ağlara güvenerek kariyerlerine yönelik bilgi edinme davranışlarına yönelmeyebilecekleri düşünülmektedir.

5.4.2. Algılanan Bilginin Yordanmasına Yönelik Tartışma ve Yorum

Algılanan bilgi değişkeni üzerinde yordayıcı rollerin belirlenmesi amacıyla çoklu regresyon analiz uygulanmıştır. Analiz sonucunda Bar-On Duygusal Zeka ölçeğinin uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutlarının algılanan bilgi değişkenini anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Yalnızca kişisel yetenekler ve kişiler arası yetenekler değişkenlerinin bilgi değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Literatürde iş piyasasına dair algılanan bilginin duygusal zeka boyutları tarafından yordanıp yordanmadığına yönelik direkt olarak gerçekleştirilmiş bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak iş piyasasına dair algılanan bilgi değişkeni mesleki keşfin bir bileşeni olarak incelendiğinde literatürde araştırmanın amacına uygun bir araştırmaya ulaşılmıştır. Brown ve arkadaşları (2003) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada mesleki keşif ve bağlılığın duygusal zeka faktörleri tarafından yordandığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç ise duygularını etkili bir şekilde adlandırabilen, karmaşık duyguları anlayabilen ve hem kendisinde hem de başkalarında hoş ve hoş olmayan duygulara açık kalabilen kişilerin kariyer seçimlerinde kariyer geleceklerine dair yüksek düzeyde araştırma gerçekleştirecekleri ve kariyer görevlerini başarıyla yerine getirecekleri şeklinde yorumlanmıştır.

Literatürde LaGree ve arkadaşları (2020) tarafından gerçekleştirilmiş bir araştırmada duygusal zekanın öğrencilerin ders dışı etkinliklere katılımını olumlu bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle araştırmacılar, ders dışı etkinlikler ve grup faaliyetleri aracılığıyla öğrencilere kariyer geçişlerinde yardımcı olunabileceğini dile getirmişlerdir. Örneğin; eğitim kurumlarının öğrencilerin iş gücüne girdiklerinde onları kariyerlerine daha uyumlu hale getirecek mesleki bilgi ve becerileri anlamalarına yönelik müfredat ve program düzenleyebilecekleri tartışılmıştır. Belirtilen bulgunun bu bağlamda mevcut araştırmadan elde edilen kişisel ve kişiler arası yetenekler değişkenlerinin bilgi değişkenini yordaması sonucuyla benzerlik gösterdiği düşünülmektedir. Mevcut araştırmadan elde edilen bulgulara göre ise, sahip olduğu yetenek ve potansiyelin farkında olup kendisini maksimum düzeyde geliştirmeye çalışan genç yetişkinlerin kariyerlerini ilerlettikleri iş piyasasına yönelik araştırmalar yapacağı ifade edilebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar birlikte incelendiğinde, sonuçlara dair kapsayıcı bir yorumlamanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada kariyer uyumluluğu değişkeninin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyutları ile orta düzeyde pozitif ilişkili bulunması ve kariyer uyumluluğunun kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutları tarafından yordanması beklenen sonuçlardan olmuştur. Kariyer uyumluluğu kavramı bünyesinde bir kariyer planlama ve yönetebilme, bunu yaparken ise değişimlere ayak uydurabilme, zorluklarla başa çıkabilme, motivasyonu ve kontrolü sağlayabilme becerilerini barındırmaktadır. Bu bağlamda kariyer uyumluluğunun belirtilen duygusal zeka alt boyutlarının bileşen özellikleri olan girişkenlik, bağımsızlık, kişiler arası ilişkiler, stres ve dürtü kontrolü ile iyimser ve olumlu ruh halini koruyabilme becerileriyle anlamlı ilişkilere sahip olması değişkenlere dair uyumlu bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Benzer biçimde, kişisel ve kişiler arası yeteneklere, stresle başa çıkma, kendini gerçekleştirme, empati, esnek olma ve pozitif bakabilme becerilerine sahip bireylerin kariyerlerine etkin bir şekilde uyum sağlayacaklarının ön görülmesi araştırmanın yine beklenen sonuçlarından olmuştur.

Araştırma bulgularına göre kariyerlerine yönelik iyimser bakış açısı geliştirmiş bireylerin aynı zamanda yüksek benlik saygısına sahip olmaları, iyimser olduklarından ötürü stresi tolere edebilmeleri, daha iyimser ve mutlu ruh durumuna sahip olmaları araştırma sonuçlarından beklentiler ile örtüşmüştür. Aynı zamanda kendini gerçekleştirmeye açık, bireylerle ilişkilerini düzenleyebilen ve yaşamlarında iyimser bakış açısına sahip olan bireylerin kariyerlerine yönelik iyimser bakış açısı geliştireceği öngörüsü çalışmada tutarlı bulunan diğer sonuçlardan olmuştur.

Bilgi alt boyutuna yönelik ise araştırma sonuçları, kariyer imkanları hakkında araştırma yapan bireylerin aynı zamanda öz farkındalık ve tepki kontrolü sahibi, problem çözme odaklı ve iyimser bireyler olduklarını göstermiştir. Öte yandan kişisel ve kişiler arası becerilere sahip olan bireylerin iş piyasasına yönelik araştırmalar yapacağı öngörülmüştür. Sosyal ilişkilerinde aktif, duyguları okumada yetenekli olan bireylerin bu ilişkiler ve bilgi alışverişleri aracılığıyla piyasaya dair bilgilerini, iş ağlarını ve kariyer olanaklarını genişletecekleri öngörüsü araştırmanın başka bir beklenen sonucu olmuştur.

BÖLÜM VI: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zeka alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin duygusal zeka alt boyutlarının kariyer uyum ve iyimserliğini yordayıp yordamadığı araştırılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında;

1. Duygusal zekanın kişisel yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte, kadınların kişiler arası yetenekler düzeyleri erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunurken; erkeklerin ise stresle başa çıkma düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.
2. Duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu düzeylerinin genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.
3. Kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeylerine bakıldığında erkek öğrencilerin düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öte yandan kariyer iyimserliği ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.
4. Mühendislik fakültesine giden öğrencilerin kariyer uyumluluğu düzeyleri diğer fakültelere giden öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur.
5. Genç yetişkinlerin kariyer iyimserliği ile fakülte değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
6. Spor bilimleri fakültesine devam eden öğrencilerin algılanan bilgi düzeyleri, diğer fakültelere giden öğrencilerin bilgi düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.
7. Kariyer uyumluluğunun, duygusal zekanın kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyutları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, stresle başa çıkma puanları ile de düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür.

8. Kariyer iyimserliğinin, duygusal zekanın kişisel yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyutları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer iyimserliği puanlarının kişiler arası ilişkiler ve stresle başa çıkma puanları ile düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür.
9. Bilgi düzeyinin, duygusal zekanın kişisel yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları ile düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Öte yandan, algılanan bilgi ile kişiler arası yetenekler alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
10. Duygusal zekanın kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutlarının kariyer uyumluluğunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öte yandan uyumluluk alt boyutunun kariyer uyumluluğunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.
11. Duygusal zekanın kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu alt boyutlarının kariyer iyimserliğinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, uyumluluk ve stresle başa çıkma alt boyutlarının kariyer iyimserliğinin anlamlı birer yordayıcıları olmadığı bulunmuştur.
12. Duygusal zekanın kişisel yetenekler ve kişiler arası yetenekler alt boyutlarının bilgi değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öte yandan uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutlarının bilgi değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olmadığı görülmüştür.

Sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve alan çalışanlarına dönük olarak öneriler sunulmuştur.

Araştırmacılara öneriler;

1. Araştırma İstanbul'da büyük ölçekli bir devlet üniversitesinde eğitimlerine devam eden öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan üniversitelere ulaşılarak daha geniş örneklem grubu ile tekrarlanabilir.
2. Bu araştırma üniversite eğitimlerine devam eden öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Benzer bir araştırma ile iş hayatına geçiş yapmış genç

yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlikleri, duygusal zeka bileşenleri ile iş yaşamında gösterdikleri performans düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenebilir.

3. Kariyer uyum ve iyimserliğinin duygusal zeka ile ilişkisinin bireylerin gelişimsel süreçleri çerçevesinde nasıl bir değişim göstereceğini incelemek amacıyla boylamsal çalışmalar yürütülebilir.
4. Araştırma sonuçları kadınların kişiler arası yetenekler düzeylerinin erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu, öte yandan erkeklerin stresle başa çıkma düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda kişiler arası yetenekler ve stresle başa çıkma boyutlarında ortaya çıkan cinsiyet farklılıklarının nedenleri araştırılabilir.
5. Araştırma sonuçları erkeklerin kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeylerinin kadınlara kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bu noktada kariyer uyumluluğu ve bilgi boyutlarında ortaya çıkan cinsiyet farklılıklarının nedenleri araştırılabilir.
6. Mevcut araştırma sonuçları mühendislik fakültesine giden öğrencilerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin diğer fakülte öğrencilerine kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Buradan hareketle mühendislik fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının araştırmada yer alan diğer fakülte öğrencilerinden neden daha yüksek olduğu araştırılabilir.
7. Araştırma sonucunda mühendislik ve spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin bilgi düzeylerinin diğer fakülte öğrencilerine kıyasla anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Bu noktada mühendislik ve spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin iş piyasasına dair bilgi düzeylerinin araştırmada yer alan diğer fakülte öğrencilerinden neden daha yüksek olduğu araştırılabilir.
8. Yapılan araştırmada genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlikleri ile duygusal zeka alt boyutları arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu nedenle öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserliklerinin artırılmasına yönelik yapılacak müdahalelerin yanı sıra, duygusal zeka düzeylerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütülebilir. Ayrıca bu konuda geliştirilecek müdahale çalışmaları, önleyici özellik taşıması amacıyla daha erken yaş dönemlerinden itibaren öğrenciler için hazırlanabilir.

9. Kariyer uyumluluğunun genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle kariyer uyumluluğu düzeyinin artırılması amacıyla bireyin kendini gerçekleştirmesini destekleyici, takım çalışması becerilerini geliştirici, stres toleransını artırıcı ve olumlu bakış açısı geliştirmede etkin müdahale programları geliştirilebilir.
10. Kariyer iyimserliğinin genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle kariyer iyimserliği düzeyinin artırılması için bireyin kendi duygularına ve başkalarının duygularına dair farkındalıklarını artırıcı, sosyal becerilerini geliştirici, geleceğe yönelik olumlu tutuma sahip olmasını sağlayıcı müdahale programları geliştirilebilir.
11. Genç yetişkinlerin kariyer gelişim süreçlerinde nelere ihtiyaç duyduklarının belirlenmesi kariyerlerine uyum sağlamaları ve kariyerlerine yönelik iyimserliklerini artırmaları konusunda onlara destek sağlayabilir. Bu açıdan meslek seçimi öncesi ve sonrası süreçlerine yönelik öğrencilerin kariyer beklentileri, algıları ve ihtiyaçları üzerine çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Alan çalışanlarına öneriler;

1. Araştırma sonuçları kadınların kişiler arası yetenekler düzeylerinin erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu, öte yandan erkeklerin stresle başa çıkma düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlardan hareketle psikolojik danışmanlar erkeklerin kişiler arası yeteneklerine yönelik olarak empati becerilerini ve diğerlerinin duygularını doğru okuyarak bağlama uygun davranma becerilerini geliştirici müdahale programları uygulayabilirler. Ayrıca psikolojik danışmanlar kadınların stres, çatışma veya kriz durumlarında stresle başa çıkma becerilerini geliştirmeye yönelik müdahale programları kullanabilirler. Böylece kişiler arası beceriler ve stresle başa çıkma düzeylerinde kadın ve erkek eşitliği sağlanabilir.
2. Araştırma sonucunda erkeklerin kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeylerinin kadınlara kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, alanda çalışan psikolojik danışmanlar kadınların mesleklerine yönelik rollerine hazırlanmasına ve kariyer süreçlerinde ortaya çıkabilecek

değişimlerle başa çıkmasına yardımcı olan; aynı zamanda kariyerlerini sürdürdükleri iş piyasasına dair bilgi düzeylerini artıran müdahale programları uygulayabilirler. Böylelikle kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeyleri boyutunda kadın ve erkek eşitliğine ulaşılabilir.

3. Mevcut araştırma mühendislik fakültesine giden öğrencilerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin diğer fakülte öğrencilerine kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Buradan hareketle alanda çalışan psikolojik danışmanlar tıp, eğitim, veterinerlik, sağlık bilimleri, hemşirelik ve spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyerlerine hazırlanmalarını ve kariyerleri konusunda sorumluluk almalarını sağlayan, kariyer uyumluluk becerilerini geliştirici müdahale programları kullanabilirler. Bu sayede kariyer uyumluluk düzeyinde fakülteler arası eşitlik yakalanabilir.
4. Araştırma sonuçları mühendislik ve spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin bilgi düzeylerinin diğer fakülte öğrencilerine kıyasla anlamlı bir şekilde yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bu noktada psikolojik danışmanlar tıp, eğitim, veterinerlik, sağlık bilimleri ve hemşirelik fakültesi öğrencilerinin meslek yaşamına geçiş ve kaliteli istihdam konularında etkili olan iş piyasasına dair bilgilerini artırıcı müdahale programları uygulayabilirler. Böylelikle bilgi düzeyinde fakülteler arası eşitlik sağlanabilir.
5. Yapılan araştırmada genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlikleri ile duygusal zeka alt boyutları arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Dolayısıyla alanda çalışan psikolojik danışmanlar, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserliklerini artırmak için uyguladıkları müdahale programlarında bu araştırmanın sonuçlarından faydalanabilirler.
6. Kariyer uyumluluğunun genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle alanda çalışan psikolojik danışmanlar kariyer uyumluluğu düzeyinin artırılması amacıyla bireyin kendini gerçekleştirmesinin desteklenmesi, takım çalışması becerilerinin geliştirilmesi, stres toleransının artırılması ve olumlu bakış açısının geliştirilmesi gibi konularda psikoeğitim müdahale yöntemleri kullanılabilirler.
7. Kariyer iyimserliğinin genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu tarafından

yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle alanda çalışan psikolojik danışmanlar kariyer iyimserliği düzeyinin artırılması için bireyin kendi duygularına ve başkalarının duygularına dair farkındalıklarının artırılması, sosyal becerilerin geliştirilmesi ve geleceğe yönelik olumlu tutum oluşturulması gibi konularda psikoeğitim müdahale yöntemleri kullanılabilirler.

8. Bu araştırmada kariyer uyumluluğu genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutlarından kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu tarafından yordanmaktadır. Alan çalışanları, genç yetişkinlerin kariyer uyumluluğunu artıracak müdahale yöntemleri uygularken, özellikle müdahale edilmesine ihtiyaç duyulan duygusal zeka boyutuna odaklanan çalışmalar yürütebilirler.
9. Bu araştırmada kariyer iyimserliği genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutlarından kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu tarafından yordanmaktadır. Alan çalışanları, genç yetişkinlerin kariyer iyimserliğini artıracak müdahale yöntemleri uygularken, özellikle müdahale edilmesine ihtiyaç duyulan duygusal zeka boyutuna odaklanan çalışmalar yürütebilirler.
10. Üniversitelerin kariyer danışma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar, akademik yaşamdan çalışma hayatına geçiş sürecinde olan genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerini artırıcı çalışmalar yürütebilirler.
11. Okul psikolojik danışmanları okul öncesi yaş döneminden itibaren bireylerin kariyer uyum ve iyimserlik yetkinliklerine katkı sağlayıcı ve duygusal zeka boyutlarını geliştirici çalışmalar yürütebilirler. Bu önleyici müdahale programları sayesinde bireyler kariyer gelişim süreçlerini daha uyumlu ve iyimser bir biçimde yönetebilirler.

KAYNAKLAR

Acar, F. T. (2001). *Duygusal zeka yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Ahmed, Z., Asim, M., & Pellitteri, J. (2019). Emotional intelligence predicts academic achievement in Pakistani management students. *The International Journal of Management Education, 17(2),* 286-293.

Alexander, V. E., Bartrum, D. A., & Hicks, R. E. (2014). Emotional intelligence and optimistic cognitive style in certainty in career decision making. *GSTF Journal of Psychology, 1(2).*

Alumran, J. I. A., & Punamäki, R.-L. (2008). Relationship between gender, age, academic achievement, emotional intelligence, and coping styles in bahraini adolescents. *Individual Differences Research, 6(2),* 104-119.

Aspinwall, L. G., Richter, L., & Hoffman III, R. R. (2001). *Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior.* In Chang E.C. (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (ss. 217-238). American Psychological Association.

Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 63(6),* 989-1003.

Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 18(1),* 45-61.

Aydın, B. (2015). *Çocuk ve Ergen Psikolojisi* (5. bs). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Bar-On, R. (1997). BarOn emotional quotient İnventory (EQ-i): Technical manual. *Multi-Health Systems*.

Bar-On, R. (2010a). Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology, 40(1),* 54-62.

Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2006). *The impact of emotional intelligence on performance.* In V. U. Druskat, F. Sala, & G. Mount (Eds.), *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups* (ss. 3-19). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2000). *The handbook of emotional intelligence*. New York: Jossey Bass.

Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences, 159,* 109892.

Beauvais, A. M., Brady, N., O'Shea, E. R., & Griffin, M. T. Q. (2011). Emotional intelligence and nursing performance among nursing students. *Nurse Education Today, 31(4),* 396-401.

Beck, U. (1994). *Risk society: Towards a new modernity.* California: Sage Publications Inc.

Bharti, T., & Rangnekar, S. (2020). Giving off a rosy glow: Exploring the link between self-efficacy optimism, personal optimism and career planning in Indian sub-continent. *Transforming Organizations Through Flexible Systems Management,* 145-162. Springer, Singapore.

Bingöl, D. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Boyacı, M. (2019). The role of self-esteem in predicting pedagogical formation students' career adaptabilities. *International Journal of Contemporary Educational Research, 6(2),* 205-214.

Bölükbaşı, A. (2017*). Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29(9),* 1147-1158.

Brackett, M. A., & Salovey, P. (2004). *Measuring emotional intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (MSCEIT).* In Geher, G. (Ed.), *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy* (ss. 181-196). Nova Science Publishers.

Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology, 82(1),* 102-111.

Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment, 11(4),* 379-392.

Brown, D., & Brooks, L. (2002). *Career choice and development*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work.* New Jersey: John Wiley & Sons.

Brown, R. F., & Schutte, N. S. (2006). Direct and indirect relationships between emotional intelligence and subjective fatigue in university students. *Journal of Psychosomatic Research, 60(6),* 585-593.

Bruce C. Howard, Steven McGee, Namsoo Shin, & Regina Shia. (2001). The triarchic theory of intelligence and computer-based inquiry learning. *Educational Technology Research and Development, 49(4),* 49.

Bubic, A. (2017). The relevance of self-evaluations for students' career optimism. *Journal of Employment Counseling, 54(3),* 100-114.

Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale - Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development, 23(3),* 125-132.

Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly, 64(2),* 114-125.

Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.

Cakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zeka ilişkisi ve duygusal zeka. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6,* 23-48.

Carr, S. E. (2009). Emotional intelligence in medical students: Does it correlate with selection measures? *Medical Education, 43(11),* 1069-1077.

Caruso, D. R., Bhalerao, H., & Karve, S. (2016). Special issue on emotional intelligence. *Business Perspectives & Research, 4(1),* 9-12.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 56(2),* 267-283.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review, 30(7),* 879-889.

Celik, P., & Storme, M. (2018). Trait emotional intelligence predicts academic satisfaction through career adaptability. *Journal of Career Assessment, 26(4),* 666-677.

Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 89,* 130-139.

Charokopaki, A., & Argyropoulou, K. (2019). Optimism, career decision self-efficacy and career ındecision among Greek adolescents. *Education Quarterly Reviews, 2(1),* 185-197.

Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment, 1(1),* 66-82.

Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment, 23(4),* 597-614.

Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations.* Jossey-Bass.

Cianciolo, A. T., & Sternberg, R. J. (2004). *Intelligence: a brief history*. Wiley-Blackwell.

Ciarrochi, J., Chan, A., & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences, 28,* 539-561.

Cloninger, S. C. (2003). *Theories of personality: understanding persons*. Prentice Hall.

Coetzee, M., & Beukes, C. J. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa, 20(3),* 439-446.

Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 84(1),* 90-97.

Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. South *African Journal of Psychology, 45(1),* 81-92.

Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 89,* 83-91.

Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8(1),* 5-18.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009a). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74(2),* 219-229.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009b). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74(2),* 219-229.

Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the lot-r: effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment, 10(1),* 42-61.

Çizel, R. (2018). Gender and emotional ıntelligence as predictors of tourism faculty students' career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research, 6(2),* 188-204.

Darmayanti, K. K. H., & Salim, R. M. A. (2020). The enhanced career decision-making self-efficacy by emotional intelligence depended on proactive personality. *Electronic Journal of Research in Education Psychology, 18(50),* 121-142.

De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82(3),* 199-207.

Deniz, M. E., & Yılmaz, E. (2006). Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(25),* 17-26.

Depape, A.-M. R., Hakim-Larson, J., Voelker, S., Page, S., & Jackson, D. L. (2006). Self-talk and emotional intelligence in university students. *Canadian Journal of Behavioural Science, 38(3),* 250-260.

Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2011). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment, 19(1),* 21-34.

Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 9(2),* 135-146.

Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling, 49(3),* 118-129.

Dimberg, U., Andréasson, P., & Thunberg, M. (2011). Emotional empathy and facial reactions to facial expressions. *Journal of Psychophysiology, 25(1),* 26-31.

Doğan Laçin, B. G., & Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer yelkenlisi modeline dayalı grupla müdahale programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2),* 185-192.

Dries, N., & Pepermans, R. (2007). Using emotional intelligence to identify high potential: A metacompetency perspective. *Leadership & Organization Development Journal, 28(8),* 749-770.

Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment, 18(4),* 420-430.

Duru, H., & Gültekin, F. (2019). Pdr öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 14(20),* 161-181.

Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training, 3(3),* 212-229.

Ebner, K. (2020). Promoting career optimism and career security during career coaching: development and test of a model. Coaching: *An International Journal of Theory, Research and Practice,* 1-19.

Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion, 6(3-4),* 169–200.

Ercan, S., Büyükyılmaz, O., & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: karabük üniversitesi işletme fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5(7),* 2065-2076.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Erus, S. M., & Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 7(3),* 657-668.

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018). Öğretmen adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20 (2)*, 352-365.

Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 9(2),* 227-227.

Extremera, N., Duran, A., & Rey, L. (2007). Perceived emotional intelligence and dispositional optimism–pessimism: Analyzing their role in predicting psychological adjustment among adolescents. *Personality and Individual Differences, 42,* 1069-1079.

Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior, 116,* 103287.

Fall, L. T., Kelly, S., MacDonald, P., Primm, C., & Holmes, W. (2013). Intercultural communication apprehension and emotional intelligence in higher education: Preparing business students for career success. *Business Communication Quarterly, 76(4),* 412-426.

Fancher, R. E. (1985). *The intelligence men: makers of the IQ*. W. W. Norton & Company.

Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse Education Today, 68,* 33-39.

Farnia, F., Nafukho, F. M., & Petrides, K. V. (2018). Predicting career decision-making difficulties: The role of trait emotional intelligence, positive and negative emotions. *Frontiers in Psychology, 9,* 1107.

Feldman, D. B., & Kubota, M. (2015). Hope, self-efficacy, optimism, and academic achievement: Distinguishing constructs and levels of specificity in predicting college grade-point average. *Learning and Individual Differences, 37,* 210-216.

Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R., & Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: the mediating effect of age. *Behavioral Psychology, 20(1),* 77-89.

Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior, 91,* 113-121.

Fitzsimons, G. M., & Finkel, E. J. (2010). Interpersonal influences on self-regulation. *Current Directions in Psychological Science, 19(2),* 101-105.

Freeland, E. M., Terry, R. A., & Rodgers, J. L. (2008). Emotional intelligence: What's in a name? *Counterpoints, 336,* 93-117.

Friedman, R., Kane, M., & Cornfield, D. B. (1998). Social support and career optimism: examining the effectiveness of network groups among black managers. *Human Relations, 51(9),* 1155-1177.

García, J. M. de H., & Costa, J. L. C. (2014). Does trait emotional intelligence predict unique variance in early career success beyond IQ and personality? *Journal of Career Assessment, 22(4),* 715-725.

Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 88,* 10-18.

Gardner, H. E. (2000). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century.* Basic Books.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence.* Bantam Books.

Goleman, D. (2016). *Duygusal zeka: Neden IQdan daha önemlidir.* Varlık Yayınları.

Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *The Academy of Management Journal, 22(3),* 539-550.

Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 83(3),* 561-570.

Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review, 39(4),* 503-524.

Guttman, L., & Lawley, D. N. (1947). Review of multiple-factor analysis: a development and expansion of the vectors of mind. *Journal of the American Statistical Association, 42(240),* 651-658.

Gül, H., Maksudunov, A., Yamaltdinova, A., & Abdyldaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 21 (36),* 34-46.

Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior, 119,* 103414.

Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior, 47(3),* 269-289.

Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development, 42(2),* 149-164.

Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A. (2015). Career goals in young adults: personal resources, goal appraisals, attitudes, and goal management strategies. *Journal of Career Development, 42(5),* 431-445.

Harry, N. (2020). Personal factors and career adaptability in a call centre work environment: The mediating effects of professional efficacy. *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences, 14(5),* 346-350.

Helweg-Larsen, M., Sadeghian, P., & Webb, M. (2002). The stigma of being pessimistically biased. *Journal of Social and Clinical Psychology, 21,* 92-107.

Hennessey, M., Rumrill, P., Fitzgerald, S., & Roessler, R. (2008). Disadvantagement-related correlates of career optimism among college and university students with disabilities. *Work, 30,* 483-492.

Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior, 31(5),* 749-769.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74(2),* 145-155.

Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior, 88,* 220-229.

Holahan, C. K., Sears, R. R., & Cronbach, L. J. (1995). *The gifted group in later maturity.* Stanford University Press.

Hodges, K., & Winstanley, S. (2012). Effects of optimism, social support, fighting spirit, cancer worry and internal health locus of control on positive affect in cancer survivors: A path analysis. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 28(5),* 408-415.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed). Psychological Assessment Resources.

Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong university students. *The Career Development Quarterly, 66(2),* 94-106.

Jiang, Z. (2016). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Journal of Employment Counseling, 53(1),* 30-47.

Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior, 83(3),* 295-304.

Joseph, N., Joseph, N., Panicker, V., Nelliyanil, M., Jindal, A., & Viveki, R. (2015). Assessment and determinants of emotional intelligence and perceived stress among students of a medical college in south India. *Indian Journal of Public Health, 59(4),* 310.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örneklemi için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(38),* 169-179.

Karacan-Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research, 16(67),* 183-198.

Karadaş, A., Duran, S., & Kaynak, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 8(1),* 1-8.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Yayınevi.

Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., & Rada, J. (2020). The effects of emotional intelligence training on the job performance of Australian aged care workers. *Health Care Management Review, 45(1),* 41-51.

Kavanagh, D. J. (1987). Mood, persistence, and success. Australian Journal of Psychology, *39(3),* 307-318.

Kaygın, E., & Zengin, Y. (Ed.). (2019). *Kariyer temel kavramlar, yönetimi, güncel konular*. Eğitim Yayınevi.

Kela, N., Teeni-Harari, T., Sela, Y., & Icekson, T. (2019). Optimism and entrepreneurial intentions among students: The mediatıng role of emotional intelligence. *Journal of Entrepreneurship Education, 22(4),* 131-176.

Keltner, D., Oatley, K., & Jenkins, J. M. (2013). *Understanding emotions.* Wiley.

Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66(2),* 257-272.

Kepir Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Effects of self-reflection-focused career course on career search efficacy, career maturity, and career adaptability in nursing students: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing.*

Klehe, U.-C., Zikic, J., van Vianen, A. E. M., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: career adaptability in the face of job ınsecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *Research in Occupational Stress and Well-being (10),* 131-176.

Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81(3),* 395-408.

Kong, F., Zhao, J., & You, X. (2012). Emotional intelligence and life satisfaction in Chinese university students: The mediating role of self-esteem and social support. *Personality and Individual Differences, 53(8),* 1039-1043.

Kord, B., & Biadar, S. (2019). Predictive role of spiritual well-being for optimism and life expectancy among women who referred to health centers. *Health, Spirituality & Medical Ethics Journal, 6(4),* 23-28.

Korkut-Owen, F. (2018). Psikolojik danışman adaylarının kariyer gelişim öyküleri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 1(1),* 22-47.

Köksal, A. (2007). *Üstün zekalı çocuklarda duygusal zekayı geliştirmeye dönük program geliştirme çalışması* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Kumcagiz, H., Celik, S. B., Yilmaz, M., & Eren, Z. (2011). The effects of emotional intelligence on optimism of university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 30,* 973-977.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı.* Nobel Akademik Yayıncılık.

LaGree, D., Tefertiller, A., & Olsen, K. (2020). Preparing mass communications students for an evolving industry: The influence of emotional intelligence and extracurricular involvement on career adaptability. *Journalism & Mass Communication Educator,* 1077695820924303.

Landa, J., Pulido-Martos, M., & Lopez-Zafra, E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being? *Journal of Happiness Studies, 12,* 463-474.

Levenson, R. W. (1996). Biological substrates of empathy and facial modulation of emotion: Two facets of the scientific legacy of John Lanzetta. *Motivation and Emotion, 20(3),* 185-204.

Levenson, R. W. (1999). The intrapersonal functions of emotion. *Cognition & Emotion, 13(5),* 481-504.

Levpušček, M. P., Rauch, V., & Komidar, L. (2018). Individuation in relation to parents as a predictor of career goals and career optimism in emerging adults. *Scandinavian Journal of Psychology, 59(2),* 146-156.

Lopes, P., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences, 35,* 641-658.

Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71(3),* 616-628.

Ma, Y., Chen, S.-C., & Zeng, H. (2020). Male student nurses need more support: Understanding the determinants and consequences of career adaptability in nursing college students. *Nurse Education Today, 91,* 104435.

Malinauskas, R., Saulius, T., & Kaufmanas, G. (2019). Emotional intelligence and stress coping strategies among students of physical education and sport study programs. *Baltic Journal of Sport & Health Sciences, 115(4),* 29.

Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology, 17(3),* 387-404.

Maree, J., & Fabio, A. (2015). *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenge into opportunities*. Sense Publishers.

Maree, J. G., & Eiselen, R. J. (2016). The emotional intelligence profile of academics in a merger setting. *Journal of Education and Urban Society, 36(4),* 482-504.

Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior, 52(1),* 106-119.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence, 27(4),* 267-298.

Mayer, J. D., & Geher, G. (1996). Emotional intelligence and the identification of emotion. *Intelligence,* 22(2), 89-113.

Mayer, J., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? Emotional development and emotional Intelligence: Educational implications* (ss. 3–34). Basic Books.

McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior, 83(3),* 229-236.

McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement. *Journal of Career Assessment, 24(4),* 623-636.

McLaughlin, E. (2019). The role of emotional intelligence and self-efficacy in developing entrepreneurial career intentions. *Journal of Higher Education Theory & Practice, 19(7),* 71.

McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education, 63,* 176-185.

Mehmet, Y., & Ağargün. (2005). COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik özelliklere ilişkin bir ön çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6,* 221-226.

Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Petrides, K. V. (2018). Career adaptability mediates the effect of trait emotional intelligence on academic engagement. *Revista de Psicodidáctica, 23(2),* 77-85.

Meshkat, M., & Nejati, R. (2017). Does emotional intelligence depend on gender? A study on undergraduate English majors of three Iranian universities. *Sage Open, 7(3),* 215.

Mikolajczak, M., Luminet, O., Leroy, C., & Roy, E. (2007). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire: Factor structure, reliability, construct, and ıncremental validity in a French-speaking population. *Journal of Personality Assessment, 88(3),* 338-353.

Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: Role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning.*

Mohzan, M. A. M., Hassan, N., & Halil, N. A. (2013). The influence of emotional intelligence on academic achievement. *Social and Behavioral Sciences, 90,* 303-312.

Mosak, H. H., & Pietro, R. D. (2005). *Early recollections: Interpretive method and application.* Routledge.

Mulligan, K., & Scherer, K. R. (2012). Toward a working definition of emotion. *Emotion Review, 4(4),* 345-357.

Murdock, N. L. (2012). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları olgu sunumu yaklaşımıyla* (F. Akkoyun, Ed.). Nobel Yayınevi.

Naidoo, S., & Pau, A. (2008). Emotional intelligence and perceived stress. *Journal of the South African Dental Association 63(3),* 148-151.

Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 93,* 163-170.

Nes, L. S., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review, 10(3),* 235-251.

Newsome, S., Day, A. L., & Catano, V. M. (2000). Assessing the predictive validity of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 29(6),* 1005-1016.

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). 21. *Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (F. Korkut Owen, Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.

Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior, 94,* 1-10.

Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y. Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. Journal of Vocational Behavior, 103426.

Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Özdemir, M., & Dilekmen, M. (2017). Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâlarının anne-baba tutumu akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(4),* 1655-1671.

Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development,* 1-14

Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: a two-wave cross-lagged study. *Personality And Individual Differences, 151.*

Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4(2-3),* 193-209.

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist, 55(1),* 44-55.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review, 91(3),* 347-374.

Peterson, C., Seligman, M. E., & Vaillant, G. E. (1988). Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: A thirty-five-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology, 55(1),* 23-27.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology, 36(2),* 552-569.

Petrone, M. M. (2001). Measuring competence for career decision making. dissertation abstracts international. *Sciences and Engineering, 61(6-B), 3308.*

Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International, 31(1),* 60-76.

Por, J., Barriball, L., Fitzpatrick, J., & Roberts, J. (2011a). Emotional intelligence: Its relationship to stress, coping, well-being and professional performance in nursing students. *Nurse Education Today, 31(8),* 855-860.

Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior, 70(2),* 297-311.

Ranasinghe, P., Wathurapatha, W. S., Mathangasinghe, Y., & Ponnamperuma, G. (2017). Emotional intelligence, perceived stress and academic performance of Sri Lankan medical undergraduates. *BMC Medical Education, 17(1),* 41.

Rathus, S. A. (2013). *Childhood and adolescence: Voyages in development*. Cengage Learning.

Rayman, J. R. (1999). Career services imperatives for the next millennium. *The Career Development Quarterly, 48(2),* 175-184.

Raz, S., & Zysberg, L. (2014). *Emotional intelligence: Current evidence from psychophysiological, educational and organizational perspectives.* Nova Science Publishers.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53(3),* 617-635.

Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence, 34(1),* 163-172.

Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self.* New York: Basic Books.

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 80(3),* 734-743.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13(1),* 3-24.

Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *The Journal of Applied Psychology, 80(2),* 211-225.

Salami, S. O. (2010). Gender as a moderator of relation between emotional intelligence and career development. *Online Submission, 7(9),* 1-14.

Salguero, J. M., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2012). Emotional intelligence and depression: The moderator role of gender. *Personality and Individual Differences, 53(1),* 29-32.

Salim, R. M. A., & Safitri, S. (2020). Career decision-making attribution and self efficacy: The moderating role of emotional intelligence. *Jurnal Psikologi, 19(1),* 1-14.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9(3),* 185-211.

Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development, 44(1),* 62-76.

Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 107,* 295-309.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45(3),* 247-259.

Savickas, M. L. (2012). Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90(1),* 13-19.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75(3),* 239-250.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80(3),* 661-673.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4(3),* 219-247.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research, 16(2),* 201-228.

Schutte, N. S., Schuettpelz, E., & Malouff, J. M. (2001). Emotional intelligence and task performance. *Imagination, Cognition and Personality, 20(4),* 347-354.

Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R., & McLenon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports, 81(3),* 723-733.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *The American Psychologist, 60(5),* 410-421.

Seligman, M. E., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology, 50(4),* 832-838.

Seligman, & P, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life.* Vintage Books.

Sharf, R. S. (2011). *Theories of psychotherapy & counseling: Concepts and cases*. Cengage Learning.

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Ed.). Pegem Akademi Yayıncılık.

Shi, J., & Wang, L. (2007). Validation of emotional intelligence scale in Chinese university students. *Personality and Individual Differences, 43(2),* 377-387.

Shuck, B., Ghosh, R., Zigarmi, D., & Nimon, K. (2013). The jingle jangle of employee engagement: Further exploration of the emerging construct and implications for workplace learning and performance. *Human Resource Development Review, 12(1),* 11-35.

Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review, 9(1),* 89-110.

Siddique, H. I., LaSalle-Ricci, V. H., Glass, C. R., Arnkoff, D. B., & Díaz, R. J. (2006). Worry, optimism, and expectations as predictors of anxiety and performance in the first year of law school. *Cognitive Therapy and Research,* 30(5), 667-676.

Sidek, M. S., & Bakar, A. Y. A. (2020). Emotional intelligence and self-efficacy career decision making among high school students. Education and Social Sciences Review, 1(1), 1-7.

Singh, K. (2008). Emotional intelligence & work place effectiveness. *Indian Journal of Industrial Relations, 44(2),* 292-302.

Siyez, D. M., & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5(4),* 279-285.

Siyez, D., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 15,* 78-88.

Solomon, R. C. (2006). *True to our feelings: What our emotions are really telling us*. Oxford University Press.

Son, S. (2018). The more reflective, the more career-adaptable: A two-wave mediation and moderation analysis. *Journal of Vocational Behavior, 109,* 44-53.

Spielberger, C. D. (2004). *Encyclopedia of applied psychology.* Elsevier Academic Press.

Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior, 87,* 134-144.

Steinbock, E. (2020). *Emotional intelligence competencies for success in early hospitality careers.* Iowa State University.

Sternberg, R. J. (1986). Implicit theories of intelligence, creativity, and wisdom. *Journal of Personality and Social Psychology, 49(3),* 607.

Sternberg, R. J., & Detterman, D. K. (1986). *What is intelligence? : Contemporary viewpoints on its nature and definition.* Praeger.

Sünbül, A. M. (2011). *Öğretim ilke ve yöntemleri.* Eğitim Yayınevi.

Sweeney, P. D., Anderson, K., & Bailey, S. (1986). Attributional style in depression: A meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology, 50(5),* 974-991.

Şenyuva, E., Kaya, H., Işik, B., & Bodur, G. (2014). Relationship between self-compassion and emotional intelligence in nursing students: Self-compassion and emotional intelligence. *International Journal of Nursing Practice, 20(6),* 588-596.

Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 86,* 20-27.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84(1),* 39-48.

Tolentino, L. R., Sibunruang, H., & Garcia, P. R. J. M. (2019). The role of self-monitoring and academic effort in students' career adaptability and job search self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 27(4),* 726-740.

Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences, 135,* 7-12.

Urquijo, Extremera, & Azanza. (2019). The contribution of emotional intelligence to career success: Beyond personality traits. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(23),* 4809.

Uzma, H., Gondal, T., & Husain. (2013). A comparative study of intelligence quotient and emotional intelligence: Effect on employees' performance. *Asian Journal of Business Management, 5(1),* 153-162.

Walsh, W. B. (2003). *Counseling psychology and optimal human functioning*. Routledge.

Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology, 82(5),* 731-744.

Wells, D., Torrie, J., & Prindle, L. (2000). Exploring emotional intelligence correlates in selected populations of college students. *Retrieved From ERIC Database (ED 447739).*

Wons, A., & Bargiel, K. (2011). The emotional intelligence and coping with stress among medical students. *Wiadomości Lekarskie, 64,* 181-187.

Wu, B. H. (2018). *The role of career optimism and perceived barriers in college students' academic persistence: A social cognitive career theory approach.* The University of Southern Mississippi.

Yan, B., & Rameli, M. R. M. (2019). The influence of emotional intelligence and personality on career adaptability among teachers in special education schools in Johor Bahru. *Indian Journal of Public Health Research & Development, 10(4),* 1371-1376.

Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: The role of Guanxi. *Frontiers in Psychology, 10,* 1029.

Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zeka ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 25(25),* 139-146.

Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2019). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya.* Pegem Akademi Yayıncılık.

Yitshaki, R. (2012). How do entrepreneurs' emotional intelligence and transformational leadership orientation impact new ventures' growth?. *Journal of Small Business & Entrepreneurship, 25(3),* 357-374.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal Of Psychology, 14(1),* 263-271.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33(5),* 774-800.

Yu, K., Liu, C., & Li, Y. (2019). Beyond social exchange: Career adaptability linking work stressors and counterproductive work behavior. *Frontiers in Psychology, 10,* 1079.

Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 76-86.

Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). "Day-to-day" entrepreneurship within organisations: The role of trait emotional intelligence and perceived organisational support. *European Management Journal, 27(3),* 165-175.

Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69(3),* 391-409.

Zunker, V. G. (2002). *Career counseling applied concepts of life planning*. Brooks/Cole.

EKLER

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL ONAYI

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Başvuru Sayı ve Tarihi:53595/05.11.2019
Karar No: 2019/121

İlgili Makama

İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı Anabilim Dalı **Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Çağnur KAYA'**nın **"**Genç Yetişkinlerde Kariyer Uyum ve İyimserliği ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı başvurusu ile "İÜC Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu"na başvurmuş olup, Kurulumuzun 03.12.2019 tarihinde gerçekleştirilen toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda, adı geçen çalışmanın etik açıdan uygun olduğuna oybirliği/~~oyçokluğu~~ ile karar verilmiştir.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişki	Karar	İmza
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ (Başkan)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mehmet AÇIKALIN (Başkan Yardımcısı)	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Hülya AŞKIN BALCI	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Neşe KOCABAŞOĞLU	Cerrahpaşa Tıp Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Fatma Yasemin KUTLU	Florence Nigtingale Hemşirelik Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI	Spor Bilimleri Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Sevda KÜÇÜK	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E☐ H☐	☐ Onay ☐ Katılmadı ☐ Ret ☐ M.Katılmadı	

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul Tel : (0 212) 4737000-17031
Elektronik Ağ: sbaetik.istanbulc.edu.tr

KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluğunu aşağıdaki ölçeğe göre ifadelerin karşısına puanlayınız:

1. Kesinlikle katılmıyorum, **2**. Katılmıyorum, **3.** Emin değilim, **4.** Katılıyorum, **5.** Tamamen katılıyorum

___1. Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.

___2. Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.

___3. Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.

___4. İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.

___5.İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.

___6.İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.

___7.Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.

___8.Kariyerimdeki başarımı benim çabalarım belirleyecektir.

___9.Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzülmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.

___10.Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.

___11.Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.

___12.Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.

___13.Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.

___14.Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkar.

___15.Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.

___16.Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.

___17.Mesleki ilgilerimin farkındayım.

___18.Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.

___19.İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.

___20.Doğru mesleği bulmak çok zordur.

___21.Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.

___22.Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.

___23.İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.

___24.İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.

___25.Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.

BAR-ON DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, aşağıdaki ifadelere vereceğiniz cevapları 1'den 5'e kadar sıralanan;
1- Tamamen katılıyorum, **2-** Katılıyorum, **3-** Kararsızım, **4-** Katılmıyorum, **5-** Kesinlikle katılmıyorum açıklamalarından birini seçerek **(X)** işareti ile belirtmeniz gerekiyor. İfadelerin doğru veya yanlışı yoktur. Bu nedenle ifadeyi okuduğunuzda aklınıza gelen ilk cevap sizin tutumunuzu en iyi yansıtan olacaktır.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım adım adım ilerlemektir.					
2. Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.					
3. Çok fazla strese dayanamam.					
4. Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.					
5. Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine inanırım.					
6. Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.					
7. Biriyle aynı fikirde olmadığımda bunu ona söyleyebilirim.					
8. Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim.					
9. Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.					
10. Çoğu durumda kendimden eminimdir.					
11. Huysuz bir insanımdır.					
12. Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.					
13. Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam.					
14. İyi ve kötü yanlarıma baktığım zaman kendimi iyi hissederim.					
15. Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.					
16. Sevgimi belli edemem.					
17. Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.					
18. Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim.					
19. Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım.					
20. Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim.					
21. Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok.					
22. Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.					
23. Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.					
24. Bir liderden çok, takipçiyimdir.					
25. Doğrudan ifade etmeseler de, başkalarının duygularını çok iyi anlarım.					
26. Fiziksel görüntümden memnunum.					
27. İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.					
28. İlgimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım.					
29. Sabırsız bir insanım.					
30. Diğer insanların duygularını incitmemeye özen gösteririm.					
31. İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır					
32. Başkalarıyla iyi ilişkiler kurarım.					
33. Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.					
34. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.					

	1	2	3	4	5
35. Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim.					
36. Öfkemi kontrol etmem zordur.					
37. Hayattan zevk almıyorum.					
38. Duygularımı tanımlamak benim için zordur.					
39. Haklarımı savunamam.					
40. Oldukça neşeli bir insanımdır.					
41. Düşünmeden hareket edişim problemler yaratır.					
42. İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler.					
43. Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.					
44. Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor.					
45. Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da, ağlayan bir çocuğun anne ve babasını bulmasına yardım ederim.					
46. Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.					
47. Kendi başıma karar veremem.					
48. Başka insanlara saygı duyarım.					
49. Başkalarına neler olduğunu önemserim.					
50. Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur.					
51. Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım.					
52. Fanteziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım.					
53. Neler hissettiğimi bilirim.					
54. Benimle birlikte olmak eğlencelidir.					
55. Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.					
56. Hayal ve fantezilerime kendimi kaptırırım.					
57. Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir					
58. Yeni şeylere başlamak benim için zordur.					
59. Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım.					
60. Endişeliyimdir.					
61. Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.					
62. Kolayca arkadaş edinebilirim.					
63. Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.					
64. Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine güvenirim.					
65. Kendimi çok sık, kötü hissederim.					
66. Konuşmaya başlayınca zor susarım					
67. Çevremdekilerle iyi geçinemem.					
68. Zor şartlarda serinkanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim.					
69. Kendimi takdir ederim.					
70. İnsanlarla tartışırken, bana sesimi alçaltmamı söylerler.					
71. Tarzımı değiştirmem zordur.					
72. Hayatımdan memnunum.					
73. Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım.					
74. Hafta sonlarını ve tatilleri severim.					
75. Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.					
76. Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum.					
77. Acı çeken insanların farkına varamam.					
78. Genellikle en iyisini ümit ederim.					
79. Başkalarına göre, bana güvenmek zordur.					
80. Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum.					
81. Başkalarının duygusal ihtiyaçlarını, kolaylıkla fark ederim.					

	1	2	3	4	5
82. Abartmayı severim.					
83. Gülümsemek benim için zordur.					
84. Uygun bir zamanda negatif duygularımla yüzleşir, onları gözden geçiririm.					
85. Yeni bir şeylere başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılırım.					
86. İstediğim zaman "hayır" demek benim için zordur.					
87. Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm.					

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli katılımcı,

Bu araştırma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Çağnur KAYA'nın, İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa, Eğitim Bilimleri Bölümü'nden Doçent Doktor Gamze SART'ın danışmanlığında yürüttüğü "Genç Yetişkinlerde Kariyer Uyum ve İyimserliği ile Duygusal Zekâ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasıdır. Bu araştırmanın amacı genç yetişkinlerin kariyer süreçlerinde karşılaşacakları durumlara yönelik kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgileri ile duygusal zekâlarının alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Yaklaşık 15 dakikada tamamlanabilecek bu formlara kimlik bilgisi yazılmayacağından, kimliğiniz gizli kalacaktır. Verecek olduğunuz bilgiler gizli tutulacak ve yalnızca istatistiksel amaçlarla kullanılacaktır. Maddeleri içtenlikle cevaplamanız çalışmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Ayırdığınız zaman ve katkınız için teşekkür ederiz.

Çağnur KAYA

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

BU FORMU OKUDUM VE ARAŞTIRMAYA KATILMAYI KABUL EDİYORUM.

☐ Evet ☐Hayır

Cinsiyet: …….

☐ Kadın

☐ Erkek

Yaş: ……

Eğitime devam ettiğiniz fakülte: …….

Eğitime devam ettiğiniz bölüm: …….

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Çağnur Kaya

E posta: cagnur-kaya@hotmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Yüksek Lisans: 2017-2020 İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Lisans: 2010-2016 Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

MESLEKİ DENEYİM

2016-2018: Özel Pera Güzel Sanatlar Lisesi – Okul Psikolojik Danışmanı

2018-2019: HILL International Turkiye – İK Proje Danışmanı

2020 – devam ediyor: MEB Yunus Emre İlkokulu – Okul Psikolojik Danışmanı

ÖZET

GENÇ YETİŞKİNLERDE KARİYER UYUM VE İYİMSERLİĞİ İLE DUYGUSAL ZEKA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışmada genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zekâ alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmaya İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 578 öğrenci katılmıştır. Katılımcılar kartopu örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserliklerinin belirlenmesi amacıyla Kariyer Geleceği Ölçeği ve duygusal zeka boyutlarının belirlenmesi amacıyla Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçme araçlarına ek olarak demografik değişkenlerin araştırılması amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" katılımcılara uygulanmıştır.

Verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçme araçları yoluyla elde edilen verilerin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda cinsiyet değişkeni için bağımsız gruplar t-testi; fakülte değişkeni için ise ANOVA analizinden faydalanılmıştır. Genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutlarının kariyer uyum ve iyimserliklerini yordama gücünü belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca, Kariyer Geleceği Ölçeği ile Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Verilerin analizinde SPSS (25.00) programı kullanılmıştır.

Çalışmanın sonuçları; duygusal zeka alt boyutlarından kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumunun kariyer uyumluluğu değişkeninin; kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu alt boyutlarının ise kariyer iyimserliği değişkeninin anlamlı birer yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zeka alt boyutları arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği, Duygusal Zeka, Üniversite Öğrencileri.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER ADAPTIBILITY, CAREER OPTIMISIM AND EMOTIONAL INTELLIGENCE AMONG YOUNG ADULTS

In this study, relationships between career adaptability, career optimism and emotional intelligence in young adults are investigated. The sample is composed of 578 students studying in various faculties of Istanbul University-Cerrahpaşa. Participants are selected by the snowball sampling method. In the research, Career Future Scale is used to determine career adaptability and career optimism; whereas Bar-On Emotional Intelligence Scale is used to examine the sub-dimensions of the emotional intelligence. In order to investigate the demographic variables "Personal Information Form" is applied to the participants.

Parametric tests are used to analyze the data. It is investigated whether the data obtained through measurement tools differ significantly according to demographic variables. Accordingly, independent groups t-test is used for the gender variable; while ANOVA analysis is used for the faculty variable. Multiple regression analysis is used to determine the predictive power of emotional intelligence sub-dimensions regarding the career adaptability and career optimism. In addition, the relationship between the Career Future Scale sub-dimensions and the Bar-On Emotional Intelligence Scale sub-dimensions is examined by Pearson Correlation Coefficient. In this research, SPSS (25.00) program is used to analyze the data.

According to the findings, it is found that career adaptability is significantly predicted by the variables of personal abilities, interpersonal abilities, coping with stress and general mood sub-components; whereas personal skills, interpersonal abilities, and general mood sub-dimensions are found to be significant predictors of career optimism. Positive correlations are found between career adaptation, career optimism and emotional intelligence sub-dimensions in young adults.

Keywords: Career Adaptability, Career Optimism, Emotional Intelligence, University Students.