T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DUYGUSAL ZEKANIN ÖZ LİDERLİK, YAŞAM DOYUMU VE KARİYER GELECEĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

GANİME KÖK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Danışman
Prof. Dr. Şebnem YÜCEL

KONYA- 2022

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DUYGUSAL ZEKANIN ÖZ LİDERLİK, YAŞAM DOYUMU VE KARİYER GELECEĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

GANİME KÖK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Danışman
Prof. Dr. Şebnem YÜCEL

KONYA- 2022

ÖNSÖZ

Öğrencilerinin iyi ve kaliteli bir akademik eğitim alabilmesi için emek harcayan; akademik hayatındaki başarıları ve adaletli davranışları ile öğrencilerine örnek bir lider olan; tecrübelerini paylaşmaktan çekinmeyen, merhametini ve sevgisini bizlerden esirgemen değerli danışmanım Prof. Dr. Şebnem Yücel'e tüm kalbimle teşekkür ederim.

Hayatımın her anında; mutluluğumu, üzüntümü, başarılarımı ve sevgimi paylaşmak istediğimde, ağlayacak bir omuz ve düştüğüm yerden beni kaldıracak bir el aradığımda, korktuğumda, heyecanlandığımda, motivasyonumu ve yolumu kaybettiğimde, anne ve baba sıcaklığını hissettiren ve yanımda olan canım ablam Elvan SELEK ile canım abim Hasan SELEK'e ve yeğenlerim ile babaanneme tüm kalbimle teşekkür ederim.

Lisans ve lisansüstü eğitimim boyunca bilgisini ve desteğini esirgemeyen, motivasyonu ile öğrencilerine umut olan, yardımsever ve alçakgönüllü davranışlarıyla bizlere örnek olan Arş. Gör. Dr. Mehmet Akif ERİŞEN'e çok teşekkür ederim.

Kardeş olmak için kan bağının gerek olmadığını bana öğreten ve ne zaman ihtiyacım olsa desteklerini benden esirgemeyen, çay veya kahve eşliğinde sohbeti ile beni neşelendiren, mutlu olmam için emek harcayan, lisans ve lisansüstü eğitim hayatım boyunca bilgilerini ve takıldığım yerde fikirlerini benimle paylaşan, hatalarım olduğunda düzeltmem için bana yardımcı olan başta neşe kaynağım Esma ATALI, iyilik perim Selin GÜNAY; sempatik ruhlu arkadaşım Havva Nur YARALIOĞLU ; pozitif ruhlu arkadaşım Gizem MAKO ve azimli arkadaşım Arş. Gör. Havva Nur ATALAY'a; tez sürecimde beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, destekleri ile motive eden, anket verilerini toplamamda bana yardımcı olan, hayatıma renk katan, kalbime sonsuz mutluluk veren ve sevgilerini özenle gösteren yakın arkadaşlarım; Aslı KOLYİĞİT, Elif Yağmur KAYNAK, Walaa Hassan Aly Hassan, Nailya TEMEL ve Aleyna ÖLMEZ' e çok teşekkür ederim.

İyi ki varsınız…

İÇİNDEKİLER

SİMGELER VE KISALTMALAR viii

ÖZET ix

SUMMARY x

1. GİRİŞ 1

1.1.Duygusal Zeka 3

1.1.1.Duygusal Zeka Kavramı ve Kapsamı 3

1.1.2. Duygusal Zekanın Önemi 4

1.1.3. Duygusal Zekayı Açıklayan Modeller 6

1.1.4. Duygusal Zeka ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar 10

1.1.5. Duygusal Zeka ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar 12

1.2. Öz Liderlik 13

1.2.1. Liderlik Kavramı ve Önemi 13

1.2.2. Liderlik Tipleri 14

1.2.3. Öz Liderlik Kavramı ve Önemi 15

1.2.4. Öz Liderlik Stratejileri 17

1.2.5. Öz Liderlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar 19

1.2.6. Öz Liderlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmaları 21

1.3. Yaşam Doyumu 22

1.3.1. Yaşam Doyumu Kavramı ve Kapsamı 22

1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi 23

1.3.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler 23

1.3.4. Yaşam Doyumu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar 24

1.4. Kariyer Geleceği 28

1.4.1. Kariyer Kavramı ve Kapsamı 28

1.4.2. Kariyer Kavramının Önemi 28

1.4.3. Kariyer Geleceği Kavramı 29

1.4.4. Kariyer Geleceği Boyutları 29
1.4.5. Kariyer ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar 31
1.4.6. Kariyer ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmaları 33
2. GEREÇ VE YÖNTEM 36
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 36
2.2. Araştırmanın Türü 37
2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları 37
2.3.1. Duygusal Zeka Ölçeği 37
2.3.2. Öz Liderlik Ölçeği 38
2.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği 38
2.3.4. Kariyer Geleceği Ölçeği 38
2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 39
2.5. Araştırmanın Modeli 40
2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları 40
2.7. Araştırma Verilerinin Toplanması 40
2.8. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi 40
2.9. Araştırma Etiği 40
2.10.Araştırmanın Hipotezleri 41
3. BULGULAR 41
3.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı-Betimleyici İstatistikler 41
3.2. Ölçek Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 45
3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi 48
3.4. Korelasyon Analizi Sonuçları 56
3.5. Yol Analizi 57
3.5.1. Yol (Path) Analizi Sonuçları 57
3.5.2. Hipotez Yorumları 58
4. TARTIŞMA 60
5. SONUÇ VE ÖNERİLER 62

5.1. Sonuç 62
5.2. Öneriler 65
6. KAYNAKLAR 66
7. EKLER 88
EK-A: Anket Formu 88
EK-B: ETİK KURUL KARARI 93
EK-C: ETİK KURUL KARARI (İNGİLİZCESİ) 94
EK-D: ANKET YAZAR İZİNLERİ 95
8. TURNİTİN RAPORU 97
9. ÖZGEÇMİŞ 106

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1. 1. Duygusal zeka boyutları ve yeterlilikleri 8
Çizelge 1. 2. Öz Liderlik Stratejileri ve Alt Boyutları 17
Çizelge 3. 1. Katılımcılara ait tanımlayıcı veriler 41
Çizelge 3. 2. Duygusal Zeka Ölçeği'nin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler . 45
Çizelge 3. 3. Öz Liderlik Ölçeği'nin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 46
Çizelge 3. 4. Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 47
Çizelge 3. 5. Kariyer Geleceği Ölçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 47
Çizelge 3. 6. Uyum Kriterleri Mükemmel Uyum ve Kabul Edilebilir Uyum Aralığı 48
Çizelge 3. 7. Duygusal Zeka Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 48
Çizelge 3. 8. Öz Liderlik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 51
Çizelge 3. 9. Yaşam Doyumu Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 53
Çizelge 3. 10. Kariyer Geleceği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 54
Çizelge 3. 11. Korelasyon Analizi 56
Çizelge 3. 12. Hipotez yorumları 58

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2. 1. Araştırmanın Modeli 40
Şekil 3. 1. Duygusal Zeka Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli 51
Şekil 3. 2. Öz Liderlik Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli 53
Şekil 3. 3. Yaşam Doyumu Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli 54
Şekil 3. 4. Kariyer Geleceği Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli 55
Şekil 3. 5. Duygusal zeka, öz liderlik, yaşam doyumu ile kariyer geleceği değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik yol analiz sonuç modeli 57
Şekil 3. 6. Duygusal zeka, öz liderlik, yaşam doyumu ile kariyer geleceği değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik yol analiz sonuç modeli *t* değerleri 58

SİMGELER VE KISALTMALAR

KARGEL	Kariyer Geleceği
KU	Kariyer Uyumluluğu
Kİ	Kariyer İyimserliği
AB	İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi
4C	Concern, Control, Curiosity, Confidence
DZ	Duygusal Zeka
KDD	Kendi Duygularını Değerlendirme
KDA	Kendi Duygularını Ayarlama
BDA	Başkalarının Duygularını Ayarlama
OZ	Öz Liderlik
KC	Kendini Cezalandırma
YD	Yaşam Doyumu
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
CFI	Comparative Fit Index
GFI	Goodness of Fitness
IFI	Incremental Fit Index
NFI	Normed Fit Index
NNFI	Non-Normed Fit Index
RFI	Relative Fit Index
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation

ÖZET

T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Duygusal Zekanın Öz Liderlik Yaşam Doyumu ve Kariyer Geleceği Üzerine Etkileri

Ganime KÖK

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ/ KONYA-2022

Çalışma, üniversite öğrencilerinin duygusal zeka, öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği arasındaki ilişkinin olup olmadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır.

Çalışmanın evreni Konya Selçuk Üniversitesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü 620 olarak belirlenmiştir. Çalışmaya 672 öğrenci katılım sağlamıştır.

Çalışmada Pekaar ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen Rotterdam Duygusal Zeka Ölçeği, Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen, daha sonra Houghton ve Neck tarafından 2002 yılında geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Öz Liderlik Ölçeği, Drener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği ölçekleri kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda duygusal zekânın yaşam doyumunu düşük düzeyde pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Duygusal zekânın öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Duygusal zekânın kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunu yüksek düzeyde pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunun öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu ve yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırma sonucu duygusal zekâ, yaşam doyumunu, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutu ve kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğunu etkilemektedir. Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu ise yaşam doyumu ve öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka; Kariyer; Kariyer Geleceği; Öz Liderlik; Yaşam Doyumu

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY

SELÇUK UNIVERSITY HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Effects of Emotional Intelligence on Self-Leadership Life Satisfaction and Career Future

Ganime KÖK

Department Of Healthcare Management

MASTER THESİS / KONYA-2022

The study was conducted to investigate whether there is a relationship between emotional intelligence, self-leadership, life satisfaction and career future of university students.

The universe of the study consists of students studying at Konya Selcuk University. The sample size was determined as 620. 672 students participated in the study.

In the study developed by Pekaar et al. (2017) Emotional Intelligence Scale, Self-Leadership Scale developed by Anderson and Prussia (1997) and later validated and reliable by Houghton and Neck in 2002, Life Satisfaction Scale developed by Drener et al. (1985), Rottinghaus, Day and Borgen (2005) Career Future scales developed by.

As a result of the analyzes made, it was seen that emotional intelligence has a low level of positive effect on life satisfaction. It has been determined that emotional intelligence negatively affects the self-punishment dimension of self-leadership. It has been observed that emotional intelligence has a highly positive effect on the career adaptability dimension of the career future. It has been determined that the career adaptability dimension of the career future positively affects the self-punishment dimension of self-leadership and life satisfaction.

As a result of the research, emotional intelligence affects life satisfaction, self-punishment dimension of self-leadership and career compatibility of career future. Career compatibility of career future affects life satisfaction and self-punishment dimension of self-leadership.

Keywords: Emotional intelligence; Career; Career Future; Self Leadership; Life Satisfaction

1. GİRİŞ

Günümüzde bireyler açısından duygusal zekâ kavramına bakıldığında bireylerin hem iş hem de özel yaşantılarında ve başkaları ile kurdukları ilişkilerin etkili bir şekilde kullanabilmeleri açısından oldukça önemlidir (Doğan ve Demiral, 2007). Araştırmanın birinci boyutu öğrencilerin duygusal zekâ düzeylerinin ölçülmesidir. Duygusal zekâ kavramı, bireyin duyguları fark etmek ve gözlem yapma becerisine sahip olmasıdır (Salovey ve Mayer, 1990). Duygusal zekaya sahip bireyler, duygularını sosyal ilişkiler içerisinde etkili kullanabilme, duyguların gücünü ve anlamını kavrayabilmektedir (Schutte ve ark., 1998, s. 169). Bireylerin kendi iç dünyalarında ve başkaları ile olan ilişkilerinde duygularını nasıl kullanıldıkları ve yönettikleri birbirlerinden farklılık göstermektedir (Petrides ve Furnham, 2003, s. 39). Duygusal zekâya sahip birey, duygularını doğru ve etkili bir şekilde kullanabildiği sürece mevcut duygusal durumunu istediği forma kolayca sokabilir, genel sağlık durumunu yükseltebilir ve iş hayatındaki performansını artırabilir (Salovey, 2005, s. 281; Salovey ve Grewall, 2005, s. 281).

Duygusal zekânın liderler için önemli bir kavram olması nedeniyle, öz liderlik kavramıyla da etkileşim halinde olduğu görülmektedir (Lee ve Chelladurai, 2018; Maamari ve Majdalani 2017; Chan ve Mallett, 2011; D'Intino ve ark., 2007; Prati ve ark., 2003). Öz liderliğin, bireyin duygusal zekâ düzeyini geliştirmeye yardımcı olduğu gibi duygusal zekâ da bireyin daha iyi bir öz lider olmasına yardımcı olmaktadır (D'Intino ve ark., 2007). Duygusal zekâ düzeyi yüksek liderler, başkalarıyla kaliteli ilişkiler kurabilirler ve duygu durumlarını dikkatlice gözlemleyebilirler. Ancak duygusal zekâ düzeyi düşük liderlere bakıldığında başkaları ile iletişimi zayıf olacağından dolayı ilham verici ve güvenilir olma özelliği konusunda sıkıntılar yaşayabilmektedir (Chan ve Mallett, 2011). Furtner ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre de duygusal zekânın öz liderlik üzerinde pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu durum araştırmanın ikinci boyutu olan öz-liderlik düzeyini ele almamıza neden olmaktadır.

Bireyin kendi kendine etkilemesine öz liderlik olarak tanımlanmaktadır (Manz ve Sims, 1980). Kişisel etkiyle oluşan öz liderlik, kişisel bakış açısı ve davranışları ile gelişmektedir (Malmir ve Azizzadeh, 2013, s. 79). Öz liderlik, bireyin sorumluluk alması, özgünlüğünü keşfetmesi ve kendi kendine yönetim becerilerini bir bütün

olarak kendisini etkilediği sürece ortaya çıkmaktadır (Manz, 2015). Duygusal zekâ gelişiminde öz liderlik eğitimi oldukça önemlidir ve bu eğitim sayesinde birey, hayatındaki engellere karşı zorlanma durumu azalacaktır (Houghton ve ark., 2012; Unsworth ve Mason, 2012). Böylece öz liderliği gelişen bireyin hayatı da olumlu yönde ilerleyebilecektir (Fidan, 2020, s. 226). Bu durum araştırmanın üçüncü boyutu yaşam doyumu düzeyini ele almamıza neden olmaktadır.

Bireyin hem kendi duygularını hem de diğer insanların duygularını doğru bir şekilde anlama ve yönetme olarak ifade edilen duygusal zekâ, bireyin yaşam doyumunu etkilediği için birbirleri ile bağlı ve etkileşim içindedir (Bakan ve Güler, 2017, s. 2; Tekin Acar, 2002, s. 54). Araştırmanın üçüncü boyutu olarak ele alınan yaşam doyumu, bireyin tüm yaşamını kapsamaktadır (Örkün, 2011). Bireyin öznel iyi olma hali ve yaşam kalitesi hakkındaki yargıları yani hayata karşı genel tutumu yaşam doyumunu göstermektedir (Keser, 2005, s. 80). İlk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya konulan yaşam doyumu kavramı, bireyin kendi hayatını yine kendisinin belirlediği ölçütlere göre değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Schimmack ve ark., 2002, s. 582; Akt. Özer ve Karabulut Özsoy, 2003). Başka bir deyişle yaşam doyumu kavramı, bireyin kişisel hedefleri ve başarıları arasındaki uyum ile belirlediği hedeflere ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1994; Diener, Diener, 1985). Örneğin üniversite öğrencilerinin kendi hedeflerine ulaşmasında duygularını istediği yönde şekillendirmesi yaşam doyumunu etkileyecektir (Bakan ve Güler, 2017, s. 1). Bireyin mesleki tercihleri ve geçişlerinde, kişisel krizlerin yönetilmesinde ve kariyer gelişiminde yaşam doyumunun etkisi görülmektedir (Saviskas, 2005). Bu durum araştırmanın dördüncü boyutu olan kariyer geleceği düzeyini ele almamıza neden olmaktadır.

Bireyin iş hayatı ile yaşama ve çalışmaya dair tutumları, kariyer süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte birey hem sorumluklarını alma hem de kariyerini şekillendirme gücüne sahiptir (Arnold, 2011, s. 107; Bernardin, 2007; Hall, 1996). Kariyer, bireyin kişisel gelişimini destekler ve mesleki pozisyonun yükselmesine olanak sağlar. Bireyin kariyer planlama sürecinde, kendini gelecekte ne ve nerede görmek istediğini keşfetmesi noktasında önemli bir rol oynamaktadır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011; Erdoğmuş, 2003). Kariyer geleceği kavramına bakıldığında, bireyin bilgi ve yeteneklerini geliştirerek, kariyer basamaklarını ilerletmesi ve statü

kazanabilmesidir (Üzüm ve Uçkun, 2015, s. 72). Bireyin olayları yönetme sorumluluğu (Bozkurt, 2022, s. 165) değişimlere uyum sağlaması, kişisel gelişimini desteklemesi, duygusal sağlığının korunması ve iş yaşamında tatmin duymasına erişmesi açısından kariyer gelişimi ve kariyer geleceği oldukça önemlidir (Griffin ve Hesketh, 2013; Elmas Atay, 2021, s. 152).

Dolayısıyla bu çalışmada duygusal zekânın öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla üniversite öğrencilerine yönelik yapılmıştır.

1.1.Duygusal Zekâ

1.1.1.Duygusal Zekâ Kavramı ve Kapsamı

Duygusal zekâ, bireyin kendi dürtülerini kontrol etmeyi, kendini harekete geçirmeyi ve başkalarının duygularıyla empati kurabilmeyi sağlayan temel bir yaşam becerisidir (Goleman, 2013). Duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını gözlemleme, bu duygular arası ayrım yapabilme ve bilgiyi bireyin düşünce ve eylemlerini şekillendirmek için kullanabilme yeteneğidir (Mayer ve Salovey, 1997). Yani duygusal zekâ, bireyin hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını doğru bir şekilde değerlendirme ve ifade edilebilmeyi sağlamaktadır (Salovey ve Mayer, 1990, s. 185). Ayrıca duygu ve biliş arasındaki etkileşimi ifade eden duygusal zekâ kavramı, kişinin çevresiyle de uyum içerisinde yaşamasını sağlamaktadır (Humphrey ve ark., 2007; Salovey ve Grewal, 2005).

Goleman (1998)'a göre duygusal zekâ kavramı "*Kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisi*" olarak tanımlanmaktadır (Akt. Doğan ve Şahin, 2007, s. 241).

Duygusal zekânın, bireyin hem kendisini hem de başkalarını anlaması, etkileşim kurabilmesi özelliğine sahip olmasından dolayı kökleri sosyal zekâya dayanmaktadır (Naseer, Chishti, Rahman ve Jumani, 2011). Birey, kendi duygularını bilme ve yönetme becerisinin yanı sıra başkalarının duygularına yönelik ipuçlarını tespit etme ve buna göre hareket etmeye odaklanır (FakhrEldin, 2017, s. 100). Ayrıca duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının duygusal durumlarının ifade edilmesi ve kullanılmasına odaklandığı gibi sorunları çözmeye ve davranışları düzenleme eğilimindedir (Salovey ve Mayer, 1989, s. 189). Yani duygusal zekâ, kişiye

duygularını daha etkili bir şekilde değerlendirmeyi, düzenlemeyi ve ifade etmeyi sağlayan davranışsal eğilimlerin ve becerilerin algılarını ifade etmektedir (Petrides ve Furnham, 2000). Böylelikle yüksek düzeyde duygusal beceriye sahip bir birey yaşamını daha doyumlu ve etkili bir şekilde devam ettirebilecektir (Goleman, Boyatsiz, Mckee, 2006, s.65).

1.1.2. Duygusal Zekânın Önemi

Duygularını akıllıca kullanabilen bireyler, kişilerarası iletişim ve empati kurabilme, kendi duygularını kontrol edebilme gibi yeteneklere sahip olduğu için yaşamın her alanında duygusal zekâ etkili olacaktır (Altunbaş, 2018, s. 18; Seven, 2019, s. 14). Ayrıca duygusal zekanın aile bağları üzerinde önemli bir faktör olduğu bilimsel olarak tespit edilmiştir (İsmen, 2004; Alavi ve ark., 2017). Bireyler, kendi aile ortamında veya diğer aile ortamlarının nasıl düşündüklerini, davrandıklarını veya hissettiklerini test etmenin dışında, bazen başarısızlıkları kabullenmeyi, sorunlarla başa çıkabilmeyi ve deneyimlerini nasıl analiz edebileceğini öğrenme avantajına sahip olabilecektir (Alavi ve ark., 2017). Bu nedenle de aile bağlarının sürekliliği ve güvenli bir duygusal temelin oluşturulmasıyla gençlerin olumlu gelişimi sağlanabilecektir (Chandran ve Nair, 2015). Aile fertleri, kendilerinin ve başkalarının duygularını anlayabildiği ve gözlemleyebildiği sürece aile işleyişi iyi bir şekilde işlemiş olacaktır. Fakat zayıf aile uyumluluğu söz konusu ise bireylerin duygusal zekâ düzeyini de zayıflatacaktır (Özbacı, 2006). Aile üyelerinin duygusal zekâ gelişiminde önemli bir rol oynaması nedeniyle, ebeveynlerin gençlerin ruhsal dünyalarını anlayabilmek için bilinçli hale gelmeleri gerekmektedir (Uğurlular, 2019, s. 8) Bu nedenle de duygusal zekâ düzeyi zayıf olan ebeveynlerin hem aile işleyişi hem de aile üyeleri arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi için duygusal zekâ eğitim programları düzenlenmelidir (Özbacı, 2006). Ayrıca duygusal zekâ eğitimi ile öğrencilerin optimal düzeye erişimini sağlamakta yardımcı olabilmektedir (Wallace ve ark., 2017, s. 177). Örneğin Vietnam'da bir araştırmada hem anne hem de babadan gelen sıcaklık ve ilgi çocukların duygusal gelişimini desteklediği tespit edilmiştir (Nguyen ve ark., 2020). Yüksek öğrenim kurslarıyla öğrencilerin duygusal gelişimini sağlayarak kişilerarası zeki, yenilikçi ve etkili yönetici veya liderler olmalarını destekleyecektir (Majeski ve ark., 2017, s. 5). Böylece duygusal zekâya sahip olan liderler, değişim sürecinde katılımcıları değiştirmek için destek veya teşvik sağlama becerisine sahip olacaktır (Gaubatz ve Ensminger, 2017). Yani duygusal zekâya sahip liderlerin katılımcılar

üzerindeki etkisi büyük olacaktır (Hohlbein, 2015). Ayrıca öğretmen ve öğrencilerin hedeflerine tam ulaşması içinde liderlerin duygusal olarak yetkin olması gerekir (Moore, 2009, s. 22)

Duygusal zekâ, kişilerarası ilişkileri geliştirdiği, koordinasyon ve yönetimde zorluklarla başa çıkabilmeyi sağladığı yaygın olarak kabul görmektedir (Honglan, Oscar ve Ruben, 2020). Yani duygusal zekâ bireyin iletişim becerilerine, liderlik özelliğine, problemleri çözme kabiliyetine ve kişilerarası ilişkilerini geliştirme konusunda önemli bir yetenek olduğu araştırmacılar tarafından kabul görmektedir (Shakeel ve Baskar, 2020; Lam ve O'Higgins, 2012). Duygusal zekâ bireyin, iş ve okulunu tamamlamaya, kişisel hedeflerine ulaşmaya, kariyer hedeflerine ve hedeflerini eylemlere dönüştürmeye, yaşam doyumuna, daha güçlü iletişim kurabilmesine ve ilgili olduğu konular hakkında daha bilinçli kararlar almasına yardımcı olabilecektir (Hamidianpour ve ark., 2015; Palmer ve ark., 2002). Böylece birey, duygularını olumlu yönde ifade edebileceği için işyerindeki kişilerarası iletişimi de olumlu yönde gelişmeler gösterecektir (Stephens ve Carmeli, 2016; Zhang ve Fan, 2013). Örneğin Lee (2017) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, duygusal olarak yoğun iş özellikleri içeren kamu hizmeti çalışanları için duygusal zekânın önemli bir rol oynadığı ve iş tatminini artırabileceği veya tükenmişliği azaltabileceği yönünde bulgular elde edilmiştir.

Duygularını iyi ifade edebilen, kullanabilen ve düzenleyebilen bireylerde koroner kalp hastalığı ve diyabet riski daha az görülmektedir (Rosenstein ve Stark, 2015). Duygusal zekâ ve sağlık harcamaları arasındaki ilişkileri değerlendirdiğimizde, kişilerarası duygusal zekâ düzeyinin %1'lik artışına karşılık sağlık hizmetlerinde %1'lik bir düşüşe neden olmaktadır (Mikolajczak ve Van Bellegem, 2017; Akt: Maryam, Fariba ve Hamid, 2021, s. 2).

Khan (2019) tarafından Suudi'de devlet ve özel okullarında işletme bölümü okuyan öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre akademik hayatlarında bilişsel zekânın yaşam boyu öğrenme ufkunu genişletmekte yeterli bulunmadığı için duygusal zekânın önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. Tıp öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmaya göre de tıp eğitimi ile duygusal zekâ becerileri arasında doğrudan bir ilişki olduğu ve bu da tıp eğitimi konusunda duygusal zekâ eğitimini bütünleşmiş ideal bir alan haline getirmektedir (Johnson, 2015). Böylece duyguları analiz etme ve yönetme

becerisine sahip bireyin kişilerarası ilişki düzeyi daha iyi olabilir, bu da pozisyonunun yükselmesine yardımcı olabilmektedir (Sanchez Gomez, Breso ve Giorgi, 2021). Pakistanlı bireyler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre duygusal zekâ eğitimiyle birlikte cesaret geliştirme konusunda verilen eğitimlerle, bireylerin performansı ve öznel iyi oluşlarını iyileştirmelerine yardımcı olabilmektedir (Ain, Munir ve Suneel, 2021). Bu nedenle bireyin aile yaşantısı, akademik alanı, fiziksel ve zihinsel sağlığı konusunda duygusal zekânın en önemli yordayıcılarından birisi olduğu için duygusal zekâ eğitiminin önemi vurgulanmaktadır (Estevez Casellas, Gomez Medina ve Sitges, 2021; Rosenstein ve Stark, 2015).

1.1.3. Duygusal Zekâyı Açıklayan Modeller

Duygusal zekânın literatürde farklı tanımları olduğundan pek çok duygusal zekâ modeli olduğu görülmektedir (Aslan, 2013, s. 51). Duygusal zekâ modelleri iki ana alt başlıkta toplanmaktadır. Bunlardan birincisi karma model olarak nitelendirilen Goleman'ın, Bar-On'un ve Cooper ile Sawaf'ın duygusal zekâ çalışmalarıdır. İkincisi ise yetenek modeli olarak tanımlanan Mayer ve Salovey'in ortaya atmış olduğu çalışmadır (Mavruk Özbiçer, 2018, s. 14).

Karma modeller kapsamına göre duygusal zekâyı bireyin duyguları, sosyal becerileri ve kişilik özellikleri olarak incelemiştir. Yetenek modeli ise duygusal zekânın geleneksel zekâ ile ilişkili olduğunu ve duyguları ifade etme, tanıma, etkileme gibi yetenek unsurlarını kapsamaktadır (Köksal, 2007; Çakar ve Arbak, 2004).

Daniel Goleman Modeli

Duygusal zekâ kavramı 1999'lı yıllarda Daniel Goleman'ın (1995) "Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?" kitabı popüler hale gelmiştir (Mavruk Özbiçer, 2018, s. 12). Goleman'a göre duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve karşısındakinin duygularını tanıma, ifade edebilme, motivasyonu yükseltme, iç duygular ve ilişkiler konusunda duyguları yönetebilme becerisine sahip olması gerekir (Goleman, 2000, s. 393).

Goleman duygusal zekâ modelini kişisel ve sosyal yeterlilik olarak iki grup halinde açıklamaktadır (Yan, 2008, s. 20; Akt. Güvenç, 2012, s. 15-18):

a) Kişisel Yeterlilik:

- **Kendini Yönlendirme:** Duygusal zekânın temelini oluşturan kendini yönlendirme, bireyin kendini doğru bir şekilde ifade edilmesi ve değerlendirebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

- **Öz Yönetim:** Bireyin hareketlerini ve isteklerini kontrol edebilmesi öz yönetim olarak tanımlanmaktadır. Öz yönetimini sağlayabilen bir birey sorumluluklarını üstlenir ve davranışlarında tutarlı davranır.

- **Motivasyon:** Bireyin kendisinin ve kurumunun hedeflerine engellere rağmen ulaşma konusunda çaba göstermesi ve fırsatları değerlendirebilmesidir.

b) Sosyal Yeterlilik:

- **Sosyal Beceriler:** Belirlenen hedefler doğrultusunda başkaları ile iş birliği ve etkileşim içinde olma, çatışmaları yönetme, yol gösterme kabiliyetine sahip olmaktır.

- **Empati:** Başkaları ile uyum içerisinde olmak, onların duygularını anlama ve sezme becerisine sahip olmaktır. Yani kendisini bir başkasının yerine koyabilmektir.

Bar-On Modeli

Bar-On'un duygusal zekâ modeli, duygusal ve sosyal zekâyı kapsamaktadır (Başar, 2022, s. 21). Bireyin duyguları tanıma, anlama ve yönetme, başkaları ile iletişim kurma, değişime uyum sağlama ve sorunlara çözüm üretme yeteneği duygusal ve sosyal zekâ olarak tanımlanmaktadır (Bar-On, 2006, s. 14-22). Bu da modelin bilişsel faktörle ile duygusal zekâyı birlikte değerlendirdiğini göstermektedir (Mavruk Biçer, 2018, s. 16; Atıcı, 2021, s. 6). Yani Bar-On, duygusal zekâ ve bilişsel zekâyı birbirlerinin karşıtı olmadığı yönünde savunmaktadır (Topaçlı, 2022, s. 47). Duygusal ve sosyal zekâ düzeyi yüksek olan bireyler, kendisinin ve başkalarının duygularını anlama, iyi bir iletişim kurma ve sürdürme becerisine sahiptirler. Bu durumda birey günlük talepler, zorluklar ve baskılara karşı çıkabilecek düzeydedir (Bar-On, 2006, s. 14-22).

Çizelge 1.1'de Bar-On Modeli'nin duygusal zekâ boyutları ile yeterlilikleri verilmiştir (Bar-On, 2006, s. 23):

Çizelge 1. 1. Duygusal zekâ boyutları ve yeterlilikleri

DUYGUSAL ZEKÂ BOYUTLARI	**DUYGUSAL ZEKÂ YETERLİLİKLERİ VE BECERİLERİ**
İç (İçe Dönük)	**Bireysel farkındalık ve kendini ifade etme**
✓ Özsaygı	➢ Kendini doğru bir şekilde algılamak, anlamak ve kabul etmek
✓ Duygusal farkındalık	➢ Kendi duygularının farkında olmak ve duygularını anlamak
✓ Kendine güven	➢ Kendi duygularını ve kendini etkili ve yapıcı bir şekilde ifade etme
✓ Bağımsızlık	➢ Kendine güven duyma ve diğer kişilere göre duygusal yönden bağımlı olmamak
✓ Kendini gerçekleştirme	➢ Bireysel hedefleri ve kendi potansiyelini geliştirmek
Kişilerarası	**Sosyal Farkındalık ve Kişilerarası ilişki**
✓ Empati	➢ Diğer kişilerin duygularının farkında olmak ve anlamak
✓ Sosyal sorumluluk	➢ Sosyal bir grupla özdeşleşmek ve diğer kişilerle işbirliği kurmak
✓ Kişiler arası ilişki	➢ Karşılıklı tatmin edici ilişkiler kurmak diğer kişilerle iyi geçinmek
Stres Yönetim	**Duyguların Kontrolü ve Yönetimi**
✓ Strese Karşı Tolerans	➢ Duyguları etkili ve yapıcı bir şekilde yönetme
✓ Nabız Kontrolü	➢ Duyguları etkili ve yapıcı bir şekilde kontrol etmek
Uyum	**Değişim yönetimi**
✓ Gerçeklik Testi	➢ Başkasının duygularını ve düşüncelerini, dış dünyanın gerçekliği çerçevesine göre tarafsız bir şekilde gerekçelendirmek

✓ Esneklik	➢ Hisleri ve düşünceleri yeni durumlara uydurmak
✓ Problem Çözme	➢ Kişisel ve kişilerarası problemleri etkili bir şekilde çözmek
Genel Ruh Hâli	**Öz Motivasyon**
✓ İyimserlik	➢ Hayatın olumlu ve parlak yanına bakmak
✓ Mutluluk	➢ Kendinden, başkalarından ve genel olarak hayattan memnun kalmak

Kaynak: (Bar-On, 2006, s. 23)

Cooper ve Sawaf Modeli

Cooper ve Sawaf (2010)' göre duygusal zekânın tanımı, bireyin bilgi birikimi ve başkalarıyla etkili iletişim kurma, ilişkilerinde algılama ve anlama kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır. Duygusal zekâ modeli, duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik, duygusal simya olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır Bu dört modeli incelediğimizde (Akt. Şahin ve Doğan, 2007, s. 236):

- **Duygusal Öğrenmek:** Bireyin kendi duygularını karşı tarafa aktarması ve doğru bir şekilde ifade edebilmesidir.
- **Duygusal Zindelik:** Bireyin yeniliklere açık olması, kendine güvenmesi ve duygularını yönetebilmesidir.
- **Duygusal Derinlik:** Bireyin başkalarını etkileyebilme potansiyelinin farkında olması ve amaçlarına yönelik hareket edebilmesidir.
- **Duygusal Simya:** Bireyin fırsatları sezmesi ve bu fırsatları yakalayabilme becerisidir.

Mayer ve Salovey Modeli

Duygusal zekâ kavramı, Mayer ve Salovey (1997) tarafından, duyguları anlama, kullanabilme ve düzenleyebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Yani birey kendi duygularının farkındadır (Mayer ve Salovey, 1993). Mayer ve Salovey'e göre duygusal zekâ modeli dört unsurdan oluşmaktadır. Bunlar (Akt. Dal, 2015, s. 12);

- **Duyguların Belirlenmesi:**Bireyin kendi hislerinin farkında olması ve duygu durumunu doğru değerlendirebilmesidir.

- **Duyguların Kullanılması:** Bireyin kendi duygularıyla başa çıkabilmesidir. Bu güce sahip olan bireyler, kaygıdan veya karamsarlıktan daha kolay kurtulabilir.

- **Duyguların Anlaşılması:** Bireyin duygularının ne anlama geldiğinin bilincinde olmasıdır.

- **Duyguların Yönetilmesi:** Bireyin kendi duygularını kontrol etmesi ve davranışlarını değerlendirebilmesidir.

1.1.4. Duygusal Zekâ ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Dal (2015) tarafından İstanbul'da özel bir danışmalık merkezinde çalışan kadınlar üzerinde yapılan çalışma sonucunda kadınların duygusal zekâ düzeyi ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Safarli (2020) tarafından Daniel Goleman modeli bağlamında pilotlar üzerinde yapılan çalışmada pilotların duygusal zekâ düzeyi ile kişilerarası ilişkiler boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gürsoy (2016) tarafından 7-13 yaş arası ilkokul öğrencileri üzerine yaptığı çalışma sonucunda duygusal zekâ eğitimine katılan öğrencilerde duygusal zekâ, empati, davranış problem düzeylerinde gelişme olduğu tespit edilmiştir. Köksal'ın (2007) doktora tezi çalışması sonuçlarına göre üstün zekâlı öğrencilerinde duygusal zekâ eğitimi sayesinde duygusal zekâ düzeylerinin arttığı saptanmıştır.

Mavruk Özbiçer (2018) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekâ düzeyi yüksek olan ergenlerin aile ve çevreleri ile birlikteyken yaşamdan doyum aldıkları saptanmıştır.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde çalışan akademisyen ve idari personele yönelik yapılan bir çalışmaya göre çalışanların duygusal zekâ düzeyi ile performans ve motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Topaçlı, 2022).

Atıcı (2021, s.64) tarafından banka personelleri üzerine yapılmış olan çalışmaya göre dönüşümcü zekâ ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum örneklemeye katılanların sayısındaki dengesizlikten kaynaklandığından negatif korelasyon matrisi olmuş ve sonuç geçersiz sayılmıştır.

Gösterit (2022, s. 85) tarafından yapılan bilimsel çalışmada duygusal zekâ düzeyi yüksek olan hemşirelerin duygusal emek olarak duygusal çaba gösterdikleri saptanmıştır.

Öğretmenlerin algılarına yönelik yapılan çalışmada kendi iş doyumları üzerinde, okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin yordayıcı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Başar, 2022).

2022 yılı eğitim sektöründe yapılan bir doktora tezi çalışması sonucu, duygusal zekânın ve iş becerikliliğinin, yansıtıcı düşünme eğiliminin ve çalışan performansı üzerinde aracı rolü etkisi olduğu tespit edilmiştir (Kaynak, 2022).

Külekçioğlu (2022) tarafından araştırma verilerine göre, duygusal zekâ, bilişsel esneklik, ayrılık kaygısı ve duygu düzenleme güçlüğünün büyüme korkusu üzerinde anlamlı yönde yordadığı tespit edilmiştir.

Balkır (2022) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Renkal Diblan (2022) tarafından yapılan çalışma sonucu, banka çalışanlarının duygusal zekâ ile formalleşmenin, ağ kurma davranışı ve öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Çakır'ın (2021) antrenörlere yaptığı çalışma sonucunda duygusal zekâ ile liderlik özellikleri arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tığlıoğlu (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 20-45 yaş arası genç yetişkinlere yapılan çalışma sonucu, duygusal zekanın sadece kendi duygularını değerlendirme ve başkalarının duygularını kontrol etme alt boyutlarının madde kullanma eğilimini yordadığı belirlenmiştir.

Turizm işletme yöneticilerine yönelik yapılan bir araştırma sonucu duygusal zekâ ile vizyoner liderlik arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Alcan, 2021).

1.1.5. Duygusal Zekâ ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Bireyin duygusal zekâ düzeyi ile iş tatmini rolü arasındaki ilişki incelendiğinde hem kadınlar hem de erkeklerde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Thiruchelvi ve Supriya, 2009).

Hindistan'da bir üniversitedeki öğretim üyelerine yapılan çalışma da Covid-19 sırasında duygusal zekâ düzeylerinin ortalamanın üzerine çıktığı görülmüştür (Baba, 2020, s. 8-9).

Rode (2015, s.7) tarafından yapılan bilimsel araştırma sonucu kadınların doğum sonrası duygusal zekâ ve stresli yaşam olaylarından doğrudan etkilendiği görülmüştür.

McGinnis'in (2017, s. 10) araştırma verileri incelendiğinde, koro eğitimi alan katılımcıların enstrümantal eğitimi alanlara göre daha yüksek düzeyde duygusal zekaya sahip olduğu kanıtlanmıştır.

Chen (2016) tarafından yapılan çalışmaya göre, duygusal zekâ, yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ederken, yaş ile duygusal iyi oluş arasında tam aracılık ettiği tespit edilmiştir.

İran'ın Erdebil şehrindeki hastanede hemodiyaliz tedavisi gören hastalara yönelik yapılan çalışma sonucunda duygusal zekanın travma sonrası başa çıkma yoluyla doğrudan ilişkili olduğu belirlenmiştir (Sadeghpour ve ark., 2018).

Malezyalı lise öğrencilerine yapılan bir araştırmaya göre duygusal zekanın mutluluk ve değerlendirici kaygılar mükemmeliyetçilik arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Abdollahi ve ark., 2018, s. 2)

Goleman'ın duygusal zekâ modelini kullanarak öğrencilere yapılan bir çalışmada duygusal zekâ ve stresle başa çıkma stili arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Fteiha ve Awwad, 2020).

Geng (2018) tarafından lisans öğrencilerine yönelik yapılan bir araştırmaya göre duygusal zekâ, minnettarlık ve öznel iyi oluş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Alavi ve arkadaşları (2017) tarafından Malezya, Sudan, İran, Çin, Somali, Birleşik Krallık, Fas, Hollanda ve Almanya ülkelerinden 547 katılımcının katıldığı bir çalışma sonucu, duygusal zeka ile aile işleyişi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gençlerin aile işleyiş düzeyi ne kadar yüksekse duygusal zekâ düzeyleri de o kadar yüksek çıkmaktadır.

Lee (2017) tarafından ABD'de kamu hizmetinde çalışanlara yönelik yapılan araştırmada duygu düzenlemenin tükenmişlikle negatif yönde ilişkili olduğu, duygusal öz farkındalığın iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

1.2. Öz Liderlik

1.2.1. Liderlik Kavramı ve Önemi

Dünya literatürüne on dördüncü yüzyılda giren liderlik kavramı, geçmişten günümüze kadar özellikle iş dünyasında ihtiyaç duyulan ve sosyal bilimlerde de araştırmacılar için ilginç ve yaygın olarak çalışılan bir konu olmuştur (Toptaş, 2019, s. 4; Chen ve Silverthone, 2005; Den Hartog ve Koopman, 2001;). Ancak literatüre bakıldığında liderlik kavramına yönelik ortak bir görüşe ulaşılamadığı görülmektedir (Öner, 2022, s. 7-9; David ve ark., 2006). Bu konuda bu kadar çok görüşün olmasının nedenine bakıldığında, liderliğin çok kapsamlı ve önemli bir kavram olmasından kaynaklanmaktadır (Aykan, 2004, s. 214).

Bireyler, grup halinde yaşayan sosyal bir varlıktırlar ve bu grubu yönetebilecek, amaçlara ulaştırabilecek liderlere ihtiyaç duymaktadır (Pazarbaş, 2012). Dolayısıyla liderler, bireylerin amaç ve hedeflerine ulaştırmak, grupları etkilemek ve yönlendirmek, iş bölümü paylaşımı yapmak amacıyla ortaya çıkmaktadır (Yıldız, 2021, s. 14).

Astin ve Leland'a (1991, s. 7) göre liderlik, bireyin yaşamanı iyileştirmek için sosyal sistemde veya organizasyonlarda değişim yaratma amacıyla gerçekleştirmeye çalıştığı faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Lider, işyerindeki bireylerin çabaları karşısında eşit şekilde ödüllendirmek ve cezalandırmak, onlara ilham olmak ve etkili

iletişim kurmaktan sorumludur (Mejmou, 2021, s. 12-13). Lider; rehberlik, koçluk yapmak, motive etmek, müzakere etmek, arkadaş canlısı, akıl hocası ve benzeri rollerine sahiptir (Jallow, 2020, s. 7). Yukl (1989, s. 252) liderliğin tanımını, grup üyeleri üzerinde zorlayıcı bir davranışta bulunmadan, belirlenen ortak bir amaç doğrultusunda grubu yönetmesi ve koordine etmesi olarak tanımlamaktadır (Akt. Demirci, 2021, s. 5). Amaçların gerçekleşmesi için bireyin kapasitesini maksimum düzeyde kullanmaları ve istekli olarak çalışmaları için onları etkiler ve motive etmektedir (Malik, Aziz ve Hassan, 2014, s. 170). Böylece bireyin gelişimini destekleyerek rekabet konusunda da üstünlük sağlayabilecektir (Hogan, Robert ve Kaiser, 2005, s. 170).

Akyürek'e (2020, s. 17) göre liderlik kavramı, bir grubun üyelerini belirli hedefleri gerçekleştirmek amacıyla etkileyebilme ve yönlendirebilme sanatı olarak ifade etmektedir. Yani grubun hedeflere yönelik tutum ve davranışlarını etkilemede liderlik önemli bir rol oynamaktadır (Gedik, 2020, s. 19). Ayrıca literatüre bakıldığında; okul müdürleri (Taşdemir, 2021), kamu yönetimi (Tayyarlı, 2020), lise öğrencileri (Pazarbaş, 2012), öğretmen iş memnuniyeti (Taher, 2020), çalışan performansı (Oussible, 2022), iş tatmini (Mehrali, 2018; Öztürk, 2020), organizasyon yönetimi (Abdulrazzaq, 2020), örgütsel performans (Yıldız, 2021) ve sağlık hizmetlerinde liderliğin önemli bir etkisi bulunmaktadır (David ve ark., 2006, s. 24).

1.2.2. Liderlik Tipleri

Günümüzde liderler, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmek ve belirlenen hedeflere ulaşmak için doğru bir şekilde liderlik etmek zorundadır (Ayhan, 2017). Ayrıca liderlerin özellikleri, örgütün yenilikçiliğini etkilemekte çünkü örgüt çalışanlarının yenilikçi çalışma davranışlarını etkilemektedir (Güleç, 2022).

Liderlik tipleri, liderlerin sürekli bir davranış modeli ve özelliği olarak ifade edilmektedir (Xie ve ark., 2018, s. 2). Aşağıda, yaygın olarak kullanılan liderlik tipleri kısaca açıklanmaktadır (Ahmed, 2020, s. 30; Topal, 2021, s. 6).

Otokratik Liderlik: Genellikle otorite ve gücün liderde yoğunlaştığı bir liderlik tipidir (House, 1996). Grup üyeleri, otokratik bir lider tarafından yönetilmek istemeyebilir, çünkü lider üyelerin karar verme sürecinde baskın bir rol oynamaktadır (Tyler ve Smith, 1998).

Demokratik Liderlik: Demokratik liderlik, karar verme sürecini takipçileri ile paylaşan ve takipçilerin memnuniyeti, üretkenliği, bağlılığı ve katılımı ile ilişkili bir liderlik türüdür (Anderson, 1959; Hackman ve Johnson, 1996).

Bürokratik Liderlik: Emir-komuta zincirine bağlı, iş yerinde kişisel davranmama, iş veya görevin uzman bireyler tarafından yazılı belgelere dayalı yürütülmesi ve dağıtılması ilkelerine bağlı olan liderlik türüdür (Öcal, 2021, s. 11).

Hümanist Liderlik: Ödüllendirici ve cezalandırıcı sistemi birlikte uygulayan (Göl, 2015, s. 34), babacan davranışlarıyla korumacı rolünde olan bir liderlik tipidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011, s. 246).

Karizmatik Liderlik: Karizma kavramına bakıldığında, sıradan insanlardan ziyade gerçeküstü nitelikler taşıyan, otorite sahibi kişileri ifade etmektedir (Yıldırım, 2019, s. 24). Karizmatik lider, takipçilerinin engellerle başa çıkabilmeleri için kendilerine güven duymalarını ve inanmalarını sağlamaktadır (Peker, 2013, s. 34).

İşlemsel Liderlik: İşlemsel liderlik, ödül ve ceza sistemini uygulayan (Gedik, 2013), örgüt çalışanlarının performansına ve iş tatminine odaklanan bir liderlik türüdür (Howell ve Hall-Merenda, 1999, Burke ve ark., 2006; Sims, Carter ve De Pealta, 2020; Zollo ve ark., 2021).

Liberal Liderlik: Serbestlik tanıyan (Çelik, 2017, s. 26) ya da Laisssez-Faire olarak da ifade edilen liderlik türü Liberal Liderliktir (Ahmed, 2020, s. 31). Bu liderlik türü karar alma sürecini erteler ve hem kendisinin hem de çalışanların iş ve görev sorumluluğunu üstlenmez (Büyükyavuz, 2015, s. 15). Bundan dolayı da lider çalışanların belirlenen hedeflere doğru bir şekilde yönlendirme konusunda yetersiz kalmaktadır (Çelik, 2017, s. 26).

1.2.3. Öz Liderlik Kavramı ve Önemi

Manz ve Sims (1980) tarafından bireyin düşünce ve davranışlarını düzenlemesi olarak ifade edilen öz liderlik kavramı, 30 yıldan fazla bir süredir üzerinde çalışılan bir konudur (Stewart, Courtright ve Manz, 2011). Öz liderlik kavramı, bireyin belirlenen hedefleri yerine getirmek için kendi kendini yönlendirme ve öz motivasyon elde etme de bir öz-etki süreci olarak tanımlanmaktadır (Manz ve Sims, 2001; Neck ve Houghton, 2006). Öz liderlik, bireyin bir durumu algıladığında, eylemleri hem dış

standartlarla uyumlu hale getirmek hem de bu standartları içsel olarak belirlediğinde ortaya çıkmaktadır (Mahembe ve ark., 2013; Van Zyl, 2012; Neck ve Houghton, 2006). Öz liderlik, bireyin belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi için kendi tutum ve davranışlarına baskın ve güçlü bir etkileme süreci içinde olmasıdır (Manz, 1986). Öz liderliğin motivasyon olarak güçlendirici yönleri (Örneğin; olumlu bir şekilde kendi kendine konuşma) iradeyi desteklemektedir. Böylece birey, hedeflere ulaşma sırasında iradeyi tamamlamaktadır (Heiss ve ark., 2010, s. 459).

Neck ve Manz'a (2010) göre öz liderlik, bireyin kişisel eylemlerini kontrol altına almak için kendi kendine yönetmesi, ilerlemesi ve sorumluluklarını yerine getirmesi olarak tanımlamaktadır. Öz liderlik, bireyin kendi davranışlarını düzeltmesi ve kendini cezalandırmasıyla davranışlarını yeniden şekillendirme potansiyeline sahip olmasıdır (Ghulam ve ark., 2021, s. 300).

Öz liderlik özelliğine sahip bir birey, kendini etkilediği, kontrol ettiği ve yönlendirdiği için hem lider hem de takipçi olarak hareket edebilmektedir (Neck ve Houghton, 2006; Manz, 1986). Öz liderliğin yokluğunda birey, dünyaya korku ve şüphe ile yaklaşmakta, kişilerarası güvensizlik oluşturmaktadır (Dolbier, Soderstrom ve Steinhardt, 2001, s. 482).

Öz liderlik, bireyin görevlerindeki kontrol düzeyini yükseltmektedir ve liderlere destek sağlamaktadır (Lovelace ve ark., 2007). Öz liderlik yeteneğini geliştirmek isteyen bir lider azim ve irade gerektiren, karmaşık ve uzun bir süreçten geçmesi gerekmektedir (Manz ve Sims Jr, 2001; Akt. Palak, 2022, s. 18). Öz liderlik, bireylerde girişimci düşünce süreçlerini desteklemekte, böylelikle yüksek performans ve memnuniyet oluşturmaktadır (Godwin, Neck ve D'Intino, 2016, s. 3). Bireyin stresini azaltır ve zorluklarla başa çıkma potansiyelini de güçlendirmektedir (Houghton ve ark., 2012). Çalışan bireylerin iş tatminini artırmaktadır (Göksoy, Emen ve Yenipınar, 2014, s. 105). Öz liderlik özellik sadece bireyin yararına değil, başkalarına liderlik etme veya liderlik etmenin başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir (Katewa ve Hevstek, 2018, s. 6). Öz liderlik, bir örgütteki çalışanın, herhangi bir yönetim pozisyonuna sahip olup olmadığına bakılmaksızın kendi kendine liderlik edebilmektedir (Zhang ve Xu, 2021, s. 258). Böylece öz liderlik becerisine sahip olan bireyler görevlerini yerine getirmek için kendini yönlendirebilmekte ve

örgüt performansına ve etkinliğine katkı sağlayabilmektedir (Passos, Curral ve Quinteiro, 2016; Manz ve ark., 2013; Stewart, Courtright ve Manz, 2011;).

1.2.4. Öz Liderlik Stratejileri

Öz liderlik stratejileri üç ana başlıktan ve dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar Çizelge 1.2.'de açıklanmaktadır.

Çizelge 1. 2. Öz Liderlik Stratejileri ve Alt Boyutları

Davranış Odaklı Stratejiler	**Doğal Ödül Stratejileri**	**Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri**
• Kendine hedef belirleme • Kendini ödüllendirme • Kendini cezalandırma • Kendini gözlemleme • Kendine hatırlatıcılar belirleme	• Doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama	• Başarılı performans hayal etme • Kendi kendine konuşma • Düşünce ve fikirleri değerlendirme

Kaynak: Tabak, Sığrı ve Türköz, 2013; Furtner ve ark., 2011, s. 370; Neck ve Hougton, 2006; Manz ve Neck, 2004'ten kaynaklarından oluşturulmuştur.

Davranış odaklı stratejiler: Davranış odaklı stratejiler, kişinin hem olumsuz tutumlarının etkisini azaltmak hem de olumlu ve faydalı performanslar elde etmek amacıyla tasarlanan stratejiler olarak tanımlanmaktadır (Kağan, 2021, s. 31). Ayrıca bireyin, kendi istenmeyen davranışları için öz farkındalığını artırmasıdır (Further ve ark., 2011, s. 370). Böylece olumsuz istenmeyen davranışları bastırabilen birey, olumlu ve arzu edilen davranışlarını teşvik edebilecektir (Neck ve Houghton, 2006, s. 272). Davranış odaklı stratejiler beş alt boyuttan oluşmaktadır (Kağan, 2021, s. 31). Kendine hedef belirleme; bireyin kişisel performansının iyileştirilmesinde kendisi için hedefler belirlediği süreci ifade etmektedir (Manz ve Neck, 2004; Manz, 1986). Kendini gözlemleme; bireyin çevresinde oluşan olaylar karşısında duygu ve düşüncelerinin nasıl bir tepki de bulanacağına yönelik iç düşüncelerine odaklanmasıdır (Bryant ve Kazan, 2012; Akt. Gül, 2021, s. 14). Kişinin kendine hedef belirlemesi ve kendini gözlemlemesi ile başarılarını hem pekiştirebilmesi hem de sürdürebilmesinde kendini ödüllendirme ve kendini cezalandırma stratejileri rol oynamaktadır (Houghton ve Neck, 2002). Kendini ödüllendirme; bireyin maddi olmayan ödüller veya zor bir görevi tamamlaması üzerine kendi başarısını kutlamak amacıyla tatil gibi somut

ödülleri içermektedir. Kendini cezalandırma ise bireyin kendi davranışlarını düzeltmesi ve yeniden şekillendirmesidir (Abid ve ark., 2021, s. 300). Son olarak davranış odaklı stratejiler, kendine hatırlatıcılar belirleme alt boyutu ile tamamlanmaktadır (Fidan, 2018). Kendine hatırlatıcılar belirleme; bireyin yapışkanlı kağıtlar, motivasyon posterleri, listeler gibi ipuçları hazırlayarak hedefe ulaşmada yardımcı olmaktadır (Further var ark., 2015, s. 272; Neck ve Houghton, 2006, s. 272).

Doğal ödül stratejileri: Bireyin yetkinlik ve kendi kaderini tayin etme duygularının yaratılması konusunda yardımcı olmaktadır (Neck ve Houghton, 2006, s. 272). Yani doğal ödül stratejileri, bireyin iç motivasyonuna atıfta bulunmaktadır (Deci ve Ryan, 1987). Bu stratejiye doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama ismi de verilmektedir (Norris, 2008).

Yapıcı düşünce modeli stratejileri: Başarılı bir öz liderlik becerisi için yapıcı düşünme stratejileri en önemlisidir (Neck ve Manz, 1996). Bireyin kendi kendine olumlu konuşması ve olumsuz inançları, varsayımları tanımayı ve değiştirmeyi içeren stratejiler olarak ifade edilmektedir (Neck ve Manz, 2010). Yapıcı düşünce modeli stratejileri üç alt boyuttan oluşmaktadır (Manz, 1986). Başarılı performans hayali; kişinin hayali olarak performansını veya faaliyetlerini görselleştirmesi, prova etmesi ve bu şekilde de hedeflerini gerçekleştirme olasılığı artmaktadır (Abid ve ark., 2021, s. 302; Houghton ve Neck, 2002, s. 676). Kendi kendine konuşma; bireyin kendine gizlice söyledikleri olarak ifade edilmektedir (Neck ve Manz, 1996). Yani bireyini kendisiyle sessiz bir şekilde konuşmasıdır (Neck ve Houghton, 2006). Düşünce/ fikirleri değerlendirme; bireyin sorunları görmezden gelmek yerine kendini motive ederek, sorunlarla mücadele etmesi olarak tanımlanmaktadır (Amundsen ve Martinsen, 2015).

Öz liderlik stratejilerini bir bütün olarak düşündüğümüzde, bireyin görev ve amaçlarını yerine getirirken doğal ödülleri keşfetmesi ve kendi amaçlarına odaklanmasını sağlayan; düşüncelerini ve davranışlarını olumlu yönde değerlendirebilmesi, iç bir motivasyon oluşturması olarak ifade edilebilmektedir (Fidan, 2020, s. 225).

1.2.5. Öz Liderlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Başyiğit (2022) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışma sonucunda, öz liderlik yetenekleri ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönde bir anlam ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada öz liderlik ölçeğinin alt boyutlarından davranış odaklı stratejilerine yönelik algı düzeylerinin işe tutkunluk düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı; doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama düzeylerinin işe tutkunluk düzeyleri üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Kabar, 2021). Yine öğretmenlere yönelik yapılan bir araştırma sonucunda yüksek öz liderlik becerisine sahip olanların, yaratıcılık düzeyi ve yeniliklere açık olma düzeyinin de arttığı görülmüştür (Bostancı, 2020, s. 8).

Cantimur (2021) tarafından üniversite öğrenciler üzerinde yapılan araştırma sonucu, öz liderlik becerileri ile bilinçli farkındalık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca erkek öğrencilerin, kadın öğrencilere göre Öz Liderlik Ölçeği Kendini Cezalandırma ortalaması anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Üniversite sınavlarında öz liderlik becerilerinin öğrenciler üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve öğrencilerin sırasıyla yapıcı düşünce modeli stratejileri, davranış odaklı stratejilerin alt boyutlarından hedef belirleme ve kendini gözlemleme ile üçüncü sırada doğal ödül stratejilerini daha fazla kullandıkları tespit edilmiştir (Yıldırım, 2021).

İstanbul Medipol Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmaya göre pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile öz liderlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Sarı, 2021).

Çanakkale ilinde Gül (2021) tarafından öğretmenlere yapılan araştırma analizlerinin sonuçlarına göre öz liderlik düzeyleri ile şeffaflık, okul yönetişimi, hukuka bağlılık, katılım arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öz liderlik ölçeğinde en çok kullanılan davranış odaklı stratejiler olduğu saptanmıştır.

Başkapan (2021) tarafından hazırlanan yüksek lisans çalışması için öğretmenlere yapılan araştırma sonucu, örgütsel sinizm alt boyutları ile öz liderlik alt

boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öz liderlik düzeyleri arttıkça, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde düşüş görülmüştür.

Spor Bilimleri Fakültesinde eğitim-öğretim gören öğrencilerin sosyal girişimcilik, özgüven davranışları, yaratıcılık ve risk alma düzeyleri ile öz liderliğin tüm boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır (Uysal, 2021).

Kör (2016) tarafından yapılan araştırma da yenilikçi iş davranışı ile girişimcilik yönelimi algıları arasındaki ilişkide öz liderlik düzeyinin tam aracılık rolü üstlendiği kanıtlanmıştır. Ayrıca kadın katılımcıların davranış odaklı stratejiler boyutunun ortalama değeri erkek katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur.

Hekimler üzerinde yapılan bir bilimsel çalışma da öz liderlik düzeyleri yüksek olanların iş birliği ve çatışma yönetim tarzlarını daha çok tercih ettiklerini ve bunu da şiddet vakalarını azaltabileceğini tespit etmiştir (Kağan, 2021).

Özcan (2019) tarafından yapılan çalışma sonucu hemşirelerin liderlik algıları, kendilerini lider olarak görme düzeylerini az da olsa etkilediği görülmüştür. Öz liderlik ölçeğinin alt boyutları arasından en yüksek puanı kendine hatırlatıcılar belirleme olarak saptanmıştır.

Gençlik liderlerinin iş doyumu ile öz liderlik becerileri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların öz liderlik ölçeğinin; kendini gözlemleme, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama, düşünce ve fikirleri değerlendirme alt boyutlarından yüksek seviyede olduğu saptanmıştır (Görmüş, 2020).

Uğurluoğlu (2010) tarafından yapılan bir çalıma sonucu, öz liderlik stratejilerinden davranış odaklı stratejiler ile doğal ödül stratejilerinin çalışanların iş doyum düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

Enerji sektöründe babacan liderlik türünün öz performansı etkilediği ve öz liderliğin ise babacan liderlik ve öz performans arasında tam aracılık rolü oynadığı saptanmıştır (Düzenli, 2021).

Öz yeterlilik inancının, öz liderlik inancı üzerinde azaltıcı yönde olduğu ve öz liderlik ile kariyer inancı arasında anlamlı bir etki olmadığı kanıtlamıştır (Karakullukçu, 2018).

1.2.6. Öz Liderlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmaları

Yefei ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre öz liderlik alt boyutlarından; kendini ödüllendirme, kendine hedef belirleme, düşünce ve fikirleri değerlendirme, kendi kendine konuşma, doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama, öğrencilerin akademik kariyer erteleme düzeyini azalttığı saptanmıştır.

Zhang ve Xu (2021) tarafından hazırlanan araştırma sonucunda öz liderlik düzeyinin, marka bağlılığı, marka bilgisi ve rol kimliği üzerinde aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Abid ve arkadaşları (2021, s. 309) tarafından yapılan çalışma sonucunda iyimser ve umutlu çalışanların, deneyimi ve öğrenme düzeyi arttıkça, başarılı olma ihtimalleri artmaktadır. Bu da öz liderlik gelişim düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

Seomun ve arkadaşları (2006) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışma sonucunda iş performansı düzeyleri ile öz liderlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Gomes ve arkadaşları (2015) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışma sonucu ise iş rolü yeniliği ile öz liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Banka çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucu öz liderlik düzeylerindeki değişimin, uyumsal performans düzeyindeki değişim ve iş tatmini düzeyindeki değişim arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öz liderlik "kendine hedef belirleme", "kendi kendine konuşma" ve "doğal ödül stratejileri"nden yüksek puan alınmıştır (Marques-Quinteiro ve ark., 2018).

Bireylerin öz liderlik düzeyleri, algılanan sağlık ve iş stresi ile ters orantılı olduğu belirlenmiştir. Yine aynı çalışmanın sonucu olarak, öz liderlik düzeyinin örgütsel iletişim, iş tatmini, liderle ilişki, takım kültürü ve kalite yönetimi ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır (Dolbier, Soderstrorn ve Steinhardt, 2001, s. 481).

Shaoping ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan araştırma sonucu iş katılımı ve öz liderlik arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece kendini

motive edebilen ve çalışma ortamını optimize edebilen bireyin, iş katılım düzeyinde artış olacaktır (Breevaart, Bakker ve Demerouti, 2014).

Pearlin ve Schooler (1978) tarafından yapılan araştırma sonucu öz liderlik düzeyi, bireyin zorluklarla başa çıkma ve stresin kaynağına ortadan kaldırmak ya da en aza indirme konusunda pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Örneğin öz liderlik yeteneğine sahip öğrencilerin, stres düzeyi azalmakta ve refah düzeyi artmaktadır (Maykrantz ve Houghton, 2018).

Öz liderlik davranışları, çalışanların iş özerkliğine ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışanların iş performansını ve iş gücünü artırmak için örgütler tarafından öz liderlik eğitimi verilebilir (Ho ve Nesbit, 2014, s. 410).

Girişimci özellikler ve iş yönelimi ile öz liderlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Müller, 2006, s. 361).

Kariyer başarısı, çalışan verimliliği ve devamsızlık gibi bireysel düzeydeki tutumlar ve sonuçlar incelendiğinde öz liderliğe olumlu yönde bir etkisi olduğu görülmüştür (Frayne ve Latham, 1987; Frese ve Fay, 2001; Raabe, Frese ve Beehr, 2007; Birdi ve ark., 2018; Megheirkouni, 2018).

1.3. Yaşam Doyumu

1.3.1. Yaşam Doyumu Kavramı ve Kapsamı

1961 yılında Neurgarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafından yaşam doyumu kavramı literatüre kazandırılmıştır (Acar, 2022, s. 56-57). Neurgarten, Havighurst ve Tobin (1961) göre yaşam doyumu, kişinin sahip oldukları ile beklentileri arasındaki sonucu ifade etmektedir. Yaşam doyumu, yargılama kriterlerinin kişiye bağlı olduğu kişinin yaşamının bir bilişsel yargısı olarak tanımlanmaktadır (Pavot ve Diener, 1993, s. 164). Yaşam doyumu kavramı, bireyin yaşam kalitesini ya da belirli alanlar (örneğin: serbest zaman, iş, aile, para, sağlık ve bireyin yakın çevresi) ile ilgili bilişsel değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Diener ve ark., 1999, Dost, 2007). Yaşam doyumu, bireyin kendi yaşamını bir bütün olarak değerlendirmesidir (Shin ve Johnson, 1978). Yani günlük yaşamındaki herhangi bir duruma bağlı değil de yaşamın tamamından aldığı doyum olarak tanımlanmaktadır (Türe, 2022, s. 25).

Yaşam doyumu genellikle mutluluk ve öznel refah kavramları ile karıştırılmaktadır (Çelik, 2016, s. 1142). Sosyal disiplinlerde yaşam doyumu, mutluluk ve öznel refahın bilişsel unsuru olarak kabul edilmektedir (Diener, 1984). Öznel refah deneyimi çoğunlukla yaşam doyumu olarak kavramsallaştırılmıştır (Diener ve ark., 1985). Yani yaşam doyumu kavramı öznel refahın bilişsel bir süreci olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984; Lucas, Diener ve Suh, 1996). Öznel refahı yüksek olan bireylerin genel olarak yaşamından memnun olduğu yargısına ulaşılmaktadır (Adams-Price, 2017, s. 3). Öznel refahın önemli bir göstergesi olan yaşam doyumu, bireyin güçlü yönlerini tanımlamaya ve sorunlar karşında mücadele etmeye odaklanan pozitif psikoloji biliminin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir (Veenhoven, 1988). Yaşam doyumu ile uyumlu olan diğer kavram ise mutluluktur (Erdinç, 2018). Dünya üzerinde yapılan çalışmalara göre yaşam doyumunu mutluluğun ölçüsü olarak kullandığı görülmektedir (Cummins, 1998; Tsai, 2009). Bu nedenle de yaşam doyumu ve mutluluk kavramları birbiri ile karıştırılmaktadır (Erdoğan ve ark., 2012, s. 1039). Her insanın yaşamındaki amaçlarından birisi mutlu bir hayat sürdürmektir. Bu nedenle mutluluğa ulaşmak için yaşam doyumu oldukça önemlidir (Bayrak, 2022, s. 57). Ayrıca birey istediği şeylere ulaşabildiği sürece bireyin yaşam doyum düzeyi yükselmektedir (Erdinç, 2018, s. 40).

1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi

İnsanların yaşamlarından duyduğu memnuniyet düzeyi yaşam doyumu olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan ve ark., 2012). Bireyin sağlık ve iş hayatı ile başkaları ile olan ilişkilerinden memnun olması, yaşam doyum düzeyine de katkı sağlamaktadır (Bayrak, 2022, s. 36). Yaşam doyumu, bireyin günlük ilişkilerinde yaşadığı olumlu duyguların olumsuz duygulara egemen olmasını ve mutluluk, moral gibi değişkenler açısından iyi olma halini göstermektedir (Vara, 1999). Bu nedenle bireyin sık sık yaşadığı olumsuz duygular yaşamdan doyum almasını engellemektedir (Bulut, 2007, s. 2). Yani bireyin bir bütün olarak hayatına karşı olumlu duygulara sahip olması açısından yaşam doyumu kavramı önemlilik arz etmektedir (Jan ve Tasia, 2008, s. 33).

1.3.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumu, bireyin yaşamındaki tek bir olaya bağlı değil, yaşamın tümünü incelemektedir (Ergin, 2022, s. 18). Bu nedenle bireyin yaşam doyum düzeyini etkileyen çok sayıda temel faktörler bulunmaktadır (Acar, 2022, s. 58). Deveci (2020, s. 71)' ye göre bu faktörler şunlardır: "*Bireysel faktörler*" (yaş, cinsiyet, eğitim

durumu, medeniyet, gelir düzeyi, kişilik özellikleri vb.), "*ailesel faktörler*" (çocuk sahibi olmak ve çocuk yetiştirmek, karı-koca ilişkisinde yakınlık, mutlu aile hayatı, kişilerarası iletişim sıklığı vb.), "*toplumsal faktörler*" (sosyal ilişkiler, sosyal etkinlik düzeyi, sosyal beklentiler vb.), "*ekonomik faktörler*" (finansal fırsat, ekonomik refah, yaşanılan ülkenin ekonomik koşulları ve kriz vb.), "*psikolojik faktörler*" (hayata anlam katmak, hayatın kontrolünü ele almak, kendini tanımak vb.), "*işle ilgili faktörler*" (iş yükü, rol çatışması, işe alınma, iş stresi vb.), "*çevresel faktörler*" (yaşanılan konut, mahalle, şehir ve çevre kalitesi vb.), "*diğer faktörler*" (bireyin kendisini fiziksel olarak iyi hissetmesi, bireyin yetenek düzeyi, beslenme, yaşam şekli vb.) şeklinde sıralanmaktadır.

1.3.4. Yaşam Doyumu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Subaşı (2021) tarafından yapılan çalışmaya göre yükseköğrenim düzeyi ile yaşam doyum düzeyi arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Erdinç'in (2018) araştırma bulgularına göre evli kişilerin yaşam doyum düzeyleri incelendiğinde evliliğin biçimi ve süresi, anne-babanın medeni durumu ve yaşa göre farklılık göstermemektedir. Ayrıca kişinin evlilik doyumu, cinsel doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Uzun (2021) tarafından yapılan doktora çalışması sonucu yaşlıların gençlere göre yaşam doyum düzeyi daha yüksek ve duygu durum düzeyleri daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Ulu Yalçınkaya'ın (2019) araştırma sonucuna göre kişilerin ben pozisyonu azaldıkça ve stres düzeyleri arttıkça, ilişki doyumu ve yaşam doyumunun düştüğü tespit edilmiştir.

2018 yılında Hisoğlu tarafından yapılan araştırmanın evreni otizm spektrum bozukluğu tanısı almış ebeveynlerin çocuklarından oluşmaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde yaşam doyumu ile problem çözme becerisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Afo (2018) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre yüksek düzeyde utangaçlık ve yalnızlık ile yaşam doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyi düşük olan

bireylerin, problematik internet kullanımını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Özel bir danışmanlık şirketinde görevli kadın çalışanlara yönelik yapılan araştırma sonucunda yaşam doyumu düzeyleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Dal, 2015).

Güven (2022) tarafından yapılan araştırma sonucunda bireyin psikolojik iyi oluşu hem yaşam doyumu hem de benlik saygısı arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Temel (2022) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre lisansüstü öğrencilerinin lisans öğrencilerine göre depresyon düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Aynı zamanda yaşam doyumu ve deneyime açıklık düzeylerinin daha yüksek olduğu kanıtlanmıştır.

Kamu hastanelerinde çalışan ebelerin merhamet yorgunluğu, iş ve yaşam doyumu düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda merhamet yorgunluğu düzeyleri yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda araştırmaya katılan ebelerin merhamet yorgunluğu düzeylerinin iş ve yaşam doyumu düzeylerini olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır (Teke, 2022).

Türkmen (2022) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre bireylerin, yaşam doyumu düzeyleri ile toplam bağımlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, yeme tutumu ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır.

Voleybol oynayan sporculara yönelik yapılan araştırma sonuçlarına yaşam doyumu ile serbest zaman tatmini düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum da serbest zaman tatmininin yaşam doyum düzeyini artırdığı söylenebilir (Sönmez, 2022).

Eskici (2022) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik yapılan çalışma sonucunda yaşam doyumu ile bilinçli farkındalık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Beyazgül (2022) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre yaşam doyum düzeyleri ile evlilik hoşnutsuzluğu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Aydın Üniversite'sinde okuyan öğrencilerin gelecek kaygısı ile yaşam doyumu düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tekeli, 2022).

Multipl skleroz hastalarına yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre hastaların rol kaybı sayısının yaşam doyumu düzeyleri üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Şengül, 2022).

Spor merkezlerinde düzenli egzersiz yapan kişilerin yaşam doyumu ile fiziksel aktivite düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Taştan, 2022).

1.3.5. Yaşam Doyumu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Huxhold ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışma sonucunda yaşlı bireylerin sosyal katılım ve yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Bu durum başkaları ile iletişim kurmanın yaşam doyumu düzeyini olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Curl, Bibbo ve Johnson, 2020, s. 2).

Boehm ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan araştırma sonucu 50 yaş ve üstü yaşlılara yönelik yapılan çalışma sonucunda yaşam doyumu düzeyleri yüksek olanların mortalite riskini azalttığı görülmüştür.

2017 yılında Pollman-Schult tarafından yapılan bir araştırmaya göre destekleyici aile politikalarının ve yüksek cinsiyet eşitliğinin bekâr annelerin yaşam doyumu düzeyini büyük ölçüde artırdığı saptanmıştır.

Kim ve Ko (2018) tarafından yaşlı Koreli yetişkinlere yönelik yapılan araştırma bulgularına göre öz duyarlılığın, öz bakımlarını, yaşam doyumlarını artırırken; uyku bozukluğu semptomlarını ve zihinsel sağlık sorunlarının ilerlemesini engellemektedir.

Kore'deki çocukların koronavirüs salgınında yaşam doyumu düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda çocukların yaşam doyumu ve akran ilişkisi arasında bir ilişki görülmemişken; ebeveyn-çocuk konuşma süresi ve algılanan

ebeveynlik stilleri, yaşam doyumu düzeyleri ile anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Choi ve ark., 2021).

Li ve arkadaşları (2021) tarafından evli çiftlere yönelik yapılan araştırmaya katılan bireylerin kendi belirlediği gelir düzeyi, sağlık durumu ve sosyal statüsü yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemiştir. Ayrıca 65 yaş üstü bireylerin yaşam doyum düzeyi yüksek bulunmuştur.

2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre genç yetişkinlerin olgunluk algıları ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Dattilo ve ark., 2021).

Abualait ve arkadaşları (2021) tarafından ilk kez inme geçiren hastaların yaşam doyumu düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, hastaların sosyal katılımının geri kazanılmasının ve felçten kurtulan hastaların yaşam doyumu düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Ekvatorda yaşayan yaşlı bireylere yönelik yapılan çalışma sonucu sağlıklı beslenme alışkanlığına sahip olanların yaşam doyumu düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda sağlıklı beslenmelerinin bireyin zihinsel sağlık sorunlarını ve aileye daha fazla önem vermesiyle ilişkili olduğu kanıtlanmıştır (Schnettler ve ark., 2017).

Nepal'daki evli ve yaşlı hastaların beslenme alışkanlıkları ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ghimire ve ark., 2018).

Tayland'ın yaşlı nüfusunun sağlıklı yaşam tarzı davranışları ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda yaşlı kişilerin düzenli fiziksel aktivite ve yeterli meyve-sebze tüketimi yaşam doyumu düzeyini olumlu yönde etkilendiği görülmektedir (Phulkerd ve ark., 2021).

Cipora ve arkadaşları (2018) tarafından meme kanseri teşhisi konan hastalar üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre kentsel alanlarda yaşayan ve daha genç olan kadınların yaşam doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

İspanya'da Ruiz-Rodriguez ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmaya göre hastaların, ailelerinden ve arkadaşlarından gelen duygusal destek algılanan stresi azaltmakta ve yaşam doyumu düzeylerini artırmaktadır.

1.4. Kariyer Geleceği

1.4.1. Kariyer Kavramı ve Kapsamı

Kariyer kavramı üzerinde birçok tanım ve çalışma yapılmıştır (Özçınar, 2020, s. 3). Türk Dil Kurumu'ndan (TDK) alınan bilgilere göre Fransızca'dan Türkçe'ye geçen kariyer kavramı, "*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*" anlamı olarak ifade edilmektedir (https://www.hurriyet.com.tr). Super'e (1980) göre kariyer kavramı, bireyin yaşam boyu oynadığı rollerin (çocuk, vatandaş, öğrenci, ebeveyn, sevgili, işçi, emekli gibi) kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. Bireyin meslek ve iş hayatında ilerlemesi ve başarı elde etmesi, iş hayatı boyunca üstlendiği tüm roller ile ilgili elde ettiği bütün deneyimlere kariyer olarak ifade edilmektedir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011, s. 233).

Kariyer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin son basamağı olan kendini gerçekleştirme yönünde kişinin ilerlediğini göstermektedir (Çelenk, 2022, s. 119). Kariyer kavramı genel olarak, bireyin zaman içerisinde edindiği iş tecrübeleri doğrultusundaki gelişimi olarak ifade edilmektedir (Kaval ve Gökoğlan, 2020, s. 249). Kariyer kavramı gerek bireyin iş ve eğitim hayatında gerekse işin edinilmesi ve sürdürülmesi konusunda önemlidir (Adıgüzel, 2009, s. 275). Ayrıca kariyer, kişinin bir işe sahip olmasının ötesinde bir anlam ifade etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011, s. 51). Yani kariyer, iş yerindeki pozisyonunu yükseltmek istemeyen veya işinden memnun olan bireyleri de kapsamaktadır (Atay, 2021, s. 8).

1.4.2. Kariyer Kavramının Önemi

Her insan hayatının farklı aşamasında kariyerle ilgili karar verme ve seçim yapma süreciyle karşılaşmaktadır (Peterson ve ark., 1996). Aile içi iletişim, anne-babanın çocuk yetiştirme davranışları, aile değerleri ve beklentileri, kişinin kariyeri ile ilgili karar verme sürecini şekillendirmektedir (Aşık, 2021, s. 2). Bireyin kariyeri ile ilgili süreçlerinde gelişimini desteklemesi ve etkin kariyer kararları vermesi kariyer gelişimini etkilemektedir (Spokane, 1991; Akt. Yıldız, 2022, s. 10).

Kariyer hem kişinin iş hayatındaki kişisel gelişimini ve üst kademelere yükselmesine olanak sağlaması hem de örgütün büyümesine katkıda bulunduğu için kişiler ve örgütler tarafından önemi vurgulanmaktadır (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011, s. 234). Yani kariyer sadece örgütler için değil, bireyler açısından da oldukça önemlidir. Dolayısıyla birey istihdam edilebilirliğini koruyabilen, kendi fırsatlarını oluşturabilen ve yaşam boyu öğrenen sosyal bir varlık olarak kabul edilmektedir (Duarte, 2004). Ayrıca bireyler, kendi kariyerleri hakkında tercihte bulunabilir ve alternatif planlar yapma sorumluluğuna da sahiptir (Savickas, 2005). Kariyerinin sorumluluğunu üstlenen bireyler, kariyer başarısı, ücret, terfi gibi etkenlerden ziyade kariyerini şekillendirme konusunda kendi öznel başarı ölçütlerine göre değerlendirmektedir (Denizli ve Dündar, 2020, s. 18). Ayrıca kariyerinden sorumlu olan kişiler geleceğe ilişkin kariyer beklentisi içerisindedir (Budak, 2008).

1.4.3. Kariyer Geleceği Kavramı

Kişinin kariyerini etkili bir şekilde yönetebilmesi, iş dünyasındaki belirsizlik ve değişime uyum sağlayabilmesi, becerilerini geliştirebilmesi ve başkaları ile etkili iletişim kurabilmesi gerekmektedir (Abacıoğlu, 2019, s. 41). Bu nedenle de her bireyin kariyer yönelimlerini şekillendirme konusunda kariyer geleceği algısı oldukça önemlidir (Vinken, 2007).

1.4.4. Kariyer Geleceği Boyutları

Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği'nde (KARGEL) kişinin kariyeri ile ilgili planlarını ve tutumlarını değerlendirmesi kariyer geleceği olarak tanımlanmaktadır. Kariyer Geleceği Ölçeği'nde yer alan üç boyut; "*kariyer uyumluluğu*", "*kariyer iyimserliği*", ve "*iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi*" olarak kariyer geleceği kavramını daha anlaşır hale getirerek literatüre katkı sağlamaktadır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005; Kalafat, 2012).

- **Kariyer Uyumluluğu:** İnsanların kariyeri ile ilgili karar verme sürecinde kariyer uyumluluğu önemli bir rol oynamaktadır (Kütükçü, 2018, s. 42). Psikososyal bir yapı olan kariyer uyumluluğu kavramı, bireyin mesleki rollerindeki beklenen görevleri yerine getirmesi, çalışma koşullarındaki zorluklarla ve değişimlerle başa çıkabilme kapasitesini göstermektedir (Savickas, 1997). Yani gelecekteki değişimlerle mücadele etme ve bu

değişimleri fırsata çevirme, yeni iş deneyimindeki sorumluluklara karşı rahat hissetme ve kariyer planlarında beklenmeyen değişimlere karşı bireyin kendini toplama yeteneğine kariyer uyumluluğu olarak ifade edilmektedir (Kalafat, 2012, s. 171).

Saviskas ve Porfeli'ye (2012, s. 663) göre kariyer uyumluluğu "*endişe (concern)*", "*kontrol (control)*", "*merak (curiosity)*" ve "*güven (confidence)*" olmak üzere dört alt boyuta ayrılmaktadır. Bu dört alt boyutun tanımı aşağıda belirtilmiştir:

- ***Endişe:*** *Bireylerin gelecek ile ilgili ileriye bakmalarına ve bir sonraki adıma hazırlanmalarına yardımcı olmaktadır.*
- ***Kontrol:*** *Bireylerin öz disiplin, çaba ve azim duygusunu kullanarak bir sonraki aşamaya geçmek için kendilerini ve çevrelerini şekillendirmek konusunda sorumlu olmalarını sağlamaktadır.*
- ***Merak:*** *Bireylerin farklı durumlar veya rollerde kendileri hakkında düşünmeyi teşvik etmektedir.*
- ***Güven:*** *Bireylerin keşif deneyimleri, bilgi arama faaliyetleri ve yaşam tarzlarını seçmeleri ve gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktadır.*

Kısacası 4C'ler olarak tanımlanan bu alt boyutlar, bireyin öz düzenleme stratejileri düzeyini desteklemektedir.

- **Kariyer İyimserliği:** Bireylerin kariyer uyumluluğu yeteneğini ortaya çıkarılmasında bireyin iyimser kişilik özellikleri önemli bir rol oynamaktadır (Abacıoğlu, 2019, s. 42). İyimserliği, kişilerin geleceği konusunda olumlu inanç duymaları olarak ifade eden Seligman (2006), kişilerin kariyer seçimleri ile ilgili sorumluluk almaları, kariyer kontrolü, elde edilen başarı ve doyum üzerinde iyimserliğin büyük bir etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (Akt.; Kalafat, 2012, s. 170). Kısacası kariyer iyimserliği, bireylerin gelecekteki kariyer planları ve kariyer gelişimlerinde olumlu sonuçlar elde edeceğine ve

bu süreç içerisinde kendini rahat hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Kalafat, 2012, s. 171).

- **İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi:** Kalafat 'a (2012, s. 171) göre iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutunu "*bireylerin iş piyasasını ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi algıladığıdır*" şeklinde tanımlanmaktadır. İş piyasası ile ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibi olan kişiler, kariyer karar verme sürecini daha iyi yönetebilmektedir (Gunkel ve ark., 2010). Bu nedenle bireyin işle ilgili aldığı tüm kararlarda, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi boyutunun önemi vurgulanmaktadır (Abacıoğlu, 2019, s. 43). Kariyeri ile ilgili rasyonel karar verebilen bireylerin yaşam boyu kariyer gelişim sürecine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005, s. 4). Kısacası, bireyin başarılı bir kariyer planlaması için kariyer geleceği ölçeğinin üç boyutu da önem arz etmektedir (Gunkel ve ark., 2010).

1.4.5. Kariyer ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Güldü ve Ersoy Kart (2017, s. 398) tarafından algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceğinde, bireyin kariyer planlama davranışlarını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucu kariyer geleceğinin alt boyutlarından kariyer uyumluluğunun kariyer planlamasını olumlu yönde yordadığı kanıtlanmıştır.

Sökmen ve Aydıntan (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, kariyer geleceğinin alt boyutlarından kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin iş tatmini düzeyini olumlu yönde etkilediğini, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutunun ise iş tatmini düzeyinde anlamlı bir etki bulunmadığı saptanmıştır.

Hemşirelik bölümü son sınıf öğrencilerine yönelik yapılan araştırma bulgularına göre, kariyer değerleri ve kariyer geleceği ile ilgili algıları arasında orta düzeyde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır (Sönmez, Önal ve Yıldız, 2019, s. 134).

Alnıaçık ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmada, bireylerin psikolojik dayanıklılık ve umutlu olma düzeylerinin kariyer geleceği üzerinde pozitif yönde bir etki oluşturduğu saptanmıştır.

Duru, Bayraktar ve Gültekin (2020) tarafından öğretmen adaylarına yönelik yapılan araştırma sonucu, kariyer geleceği ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer

kararı arasında anlamlı bir ilişki olduğu; KARGEL'in alt boyutlarından kariyer uyumluluğu, kariyer kararı üzerinde önemli yordayıcılar olduğu bulunmuştur.

Feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilere göre maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olanların kariyer iyimserliği düzeyi daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyer uyumluluğu alt boyut puanları cinsiyet rolüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir (Siyez ve Yusupu, 2013).

Hemşirelik bölümü öğrencilerinin kariyer geleceği ile ilgili algılarının (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) düşük olduğu ve kariyer geleceği ile hemşirelik imajı algıları arasında anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Şen, Özdilek ve Öz, 2021, s. 28).

Temel ve Nas (2018) tarafından öğrencilere yönelik yapılan araştırma sonucu kariyer geleceğinin alt boyutlarından kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algı puan ortalamaları orta seviyede, kariyer uyumluluğu alt boyutu puanı ise yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Akman (2022) tarafından öğrencilere yönelik yapılan araştırma bulgularına göre yetersizlik duygusu, kariyer geleceğini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Sarsıkoğlu ve Bacanlı (2019, s. 108) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, kariyer kararı veren öğrencilerin, kariyer kararı vermeyen öğrencilere göre kariyer uyumluluğu düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Üniversite öğrencilerinin mesleki karar pişmanlığı ile kariyer geleceğine ilişkin algı düzeyleri (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) arasındaki ilişki incelendiğinde, negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (İpek, Çavuş ve Saraç, 2020, s. 9).

Özşen (2019, s. 51) tarafından turizm öğrencilerine yönelik yapılan araştırma sonucu, kariyer geleceğinin alt boyutlarından kariyer iyimserliğini benlik saygısı ve gelecekten beklentiler; kariyer uyumluluğunu ise şans, benlik saygısı ve gelecekten beklentiler değişkenlerinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği saptanmıştır.

Çarkıt (2022) tarafından yapılan çalışmada bireyin kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluğunun gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntıyı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Öztemel (2018) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre mesleki araştırma ve bağlılığın kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bozkurt (2022) tarafından öğrencilere yönelik yapılan çalışma sonucu kariyer geleceği ve öz liderlik becerilerinin çevrimiçi öğrenme üzerinde pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca KARGEL'in alt boyutlarından kariyer uyumluluğu yüksek düzeyde bulunmuştur.

Aşık (2021) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik yapılan araştırma bulgularına göre kariyer kararı verme yetkinlik algısı ile kariyer stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunurken; kariyer kararında aile etkisi ile arasında pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

2021 yılında Yıldız tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, bireylerin kariyer endişeleri ile kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri üzerinde kariyer uyumluluğunun anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır.

İzmir Kâtip Çelebi Üniversite'sinde yapılan bir çalışma sonucu, kariyer koçluğu uygulamalarına katılan öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik düzeylerinde %55 oranında artış olduğu, kariyer stres düzeylerinde ise %34 oranında azalma olduğu gözlemlenmiştir (İpçi, 2020, s. 3).

Örneklemi otel işletmesi çalışanlarından oluşan bir araştırmaya göre bireyin kariyer gelişim eğilimleri, kariyer memnuniyeti ve kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Mutlu, 2020).

1.4.6. Kariyer ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmaları

Çin'de bir meslek lisesinde öğrenim gören öğrencilere yönelik yapılan bir araştırma sonucuna göre, umut ve gelecekteki iş benliğinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde kariyer uyumu ve akademik öz-yeterlik aracı rol oynadığı belirlenmiştir (Zeng ve ark., 2022).

Guan ve arkadaşları (2018) tarafından lisans öğrencilerine yönelik yapılan araştırma sonucu, ebeveynlerin iç tatmin değerleri, ebeveyn desteği, iş-yaşam dengesi değerleri ve kariyer uyumluluğu ile arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Madde kullanım bozukluğu yaşayan bireylerin yaşam doyum düzeylerini artırmak amacıyla yapılan araştırma sonucu kariyer uyum yeteneği ve umut arasında anlamlı bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır (Maggio ve ark., 2021).

Çin ve Amerika Birleşik Devletleri'nde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ile kariyer kaygısı arasında kısmen ilişkili olduğu; gelecek zaman perspektifi ise kariyer uyumluluğu ve kariyer kaygısı arasında kısmen aracı rol oynadığı saptanmıştır (Boo, Wang ve Kim, 2021).

Koronavirüs salgını sırasında Wang ve arkadaşları (2022) tarafından Afrikalı öğrencilere yönelik yapılan araştırma sonucu kariyer uyumluluğu ve algılanan çevrimiçi/çevrimdışı sosyal desteğin yaşam kalitesini pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Zhang ve arkadaşları tarafından 2022 yılında yapılan araştırma sonucu, psikolojik ayrılık düzeyi düşük olan çocukların, kariyer kararsızlığı ve ebeveyn-çocuk uyumsuzluğu arasındaki ilişkinin şiddetini artırdığı saptanmıştır.

Hindistan enerji sektöründe yönetici pozisyonundaki çalışanlara yapılan araştırma sonucu, algıladıkları psikososyal mentorluk desteğinin kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini arasındaki ilişkide önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Arora ve Rangnekar, 2016).

İsviçre'nin Fransızca konuşulan bölgesinde yaşayan bireylere yönelik yapılan bir araştırma bulgularına göre, sınırsız kariyer yönelimleri ile kariyer tatmini arasındaki pozitif ilişkiye kariyer uyumluluğu aracı rol oynamaktadır (Stauffer ve ark., 2019).

Filipinler'deki Turizm İşletmeciliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin koronavirüs salgını öncesi ve sonrası kariyer algı düzeyleri incelendiğinde ciddi bir fark olduğu bulunmuştur (Charlyn Mae ve ark., 2022).

Waichun Choy ve Seeshing Yeung (2022) tarafından yapılan araştırma sonucu, duygusal benlik kavramının kariyer niyeti üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu; bilişsel benlik kavramı üzerinde ise zayıf düzeyde bir etkisi olduğu kanıtlanmıştır.

Chughtai ve Arifeen (2022) tarafından yapılan araştırma sonucu, yenilikçi iş davranışının mütevazı liderliğin maaş üzerinde tam aracılık ederken; mütevazı liderliğin kariyer tatmini üzerinde kısmen aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Nota ve arkadaşları (2007, s. 189) tarafından İtalya'daki lise öğrencilerine yönelik yapılan araştırma sonucu, erkek öğrencilerin kariyer arama öz yeterliliğinin kariyer kararsızlığı ile aile desteği arasında kısmen aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Metheny ve Mcwhirter (2013) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik yapılan araştırma sonucu aile desteği ve ailenin sosyoekonomik durumunun, kariyer kararı öz yeterlilik ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Çinli ortaöğretim meslek öğrencilerine yönelik yapılan araştırma sonucu ebeveyn genel psikososyal destek ile kariyer karar verme öz yeterlilik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Xing ve Rojewski, 2018, s. 48).

Guan ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre üniversite öğrencilerinin, kariyer uyumu ve kariyer kararı verme öz yeterliliği arasındaki ilişkiye ebeveyn desteği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Ortaöğretim öğrencilerine yapılan bir araştırma sonucu, kariyer öz-yeterlik ile algılanan ebeveyn desteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Turner ve Lapan, 2002, s. 51).

Yunanistan'da ortaöğretim sonrası meslek eğitimi gören öğrencilere yönelik yapılan bir çalışma sonucu, annenin eğitim düzeyi açısından öğrencilerin kariyer karar verme düzeyleri ile kariyer kararı öz-yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır (Pappas ve Kounenou, 2011).

Hargrove, Creagh ve Burgess (2022, s. 189) tarafından üniversite öğrencilerine yapılan araştırma sonucu, aile yapısı ve kontrol derecesi ile kariyer karar verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı duygusal zekânın öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Araştırma Selçuk Üniversitesinde eğitim gören öğrencileri kapsamaktadır.

Son yıllarda birçok alanda duygusal zekâ kavramının önemi vurgulanmaktadır. Duygusal zekâ sadece bireyin kendisine yönelik olmayıp, başkalarının duygu ve düşüncelerini anlamak, sorunları çözmek ve davranışları düzenlemek yönünden toplumu da ilgilendirmektedir. Çünkü hem kendi duygularını hem de başkalarının duygu ve düşüncelerini anlamayan ve ifade edemeyen gençlerin davranışlarında sorunlar oluşmaktadır. Aynı zamanda yeni nesil öğrencilerin sadece duygusal zekâ düzeylerini değil, öz liderlik becerilerini de geliştirmeleri gerekmektedir. Öz liderlik becerilerini geliştiren bireylerinde duygusal zekâda olduğu gibi hem kendine hem de topluma fayda sağlaması beklenmektedir. Çünkü öz liderlik becerileri geliştikçe bireylerin, kendini yönetme ve sorumluluklarının farkında düzeyi de artmaktadır. Bundan dolayı, gençlerin eğitim hayatlarında başarılı olmaları için hem duygusal zekâ hem de öz liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla eğitimler düzenlenmelidir. Eğitim desteği ile gençlerin psikolojik açıdan sağlıklı karar vermelerini ve yaşam doyumu düzeylerini yükseltmekte etkili olabilecektir. Ayrıca sağlıklı kararlar verebilen gençlerin kariyer geleceğini şekillendirme konusunda kendilerine olan güven duygusu artması beklenmektedir. Böylece duygusal zekâ ve öz liderlik becerilerine sahip gençler, kariyer geleceğine daha iyimser bakabilecektir. Literatüre bakıldığında duygusal zekânın öz liderlik boyutlarından davranış odaklı stratejiler, yaşam doyumu ve kariyer geleceği alt boyutlarından kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisine yönelik üniversite öğrencilerini kapsayan bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmada duygusal zekânın öz liderlik boyutlarından davranış odaklı stratejiler, yaşam doyumu ve kariyer geleceği alt boyutlarından kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisine yönelik öğrenciler üzerinde incelenmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda belirlenen bu dört değişken üzerinden yapılacak çalışma sonucu literatüre katkı sağlayacaktır.

2.2. Araştırmanın Türü

Araştırma; öğrencilerin duygusal zekânın öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla olup nicel bir çalışma niteliğindedir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların kişisel özelliklerine yönelik cinsiyet, yaş, medeni durumu, öğrenim durumu, sınıfı, öğrenim gördüğü fakülte gibi toplamda 18 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm, duygusal zekâyı ölçmeye yönelik 28 ifade yer almaktadır. Üçüncü bölümde öz liderlik ölçeğinin alt boyutlarından davranış odaklı stratejilere yönelik 18 ifade yer almaktadır. Dördüncü bölüm, yaşam doyumunu ölçmeye yönelik 5 ifade yer almaktadır. Beşinci bölümde ise kariyer geleceği ölçeğinin alt boyutlarından kariyer uyumluluğuna yönelik 11 ifade yer almaktadır.

Araştırmada duygusal zekâ, öz-liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği ölçeği olmak üzere toplamda dört ölçek kullanılmıştır. Aşağıda ölçekler hakkında bilgiler yer almaktadır.

2.3.1. Duygusal Zekâ Ölçeği

Pekaar ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen Rotterdam Duygusal Zekâ Ölçeği, "Kendi Duygularını Değerlendirme", "Başkalarının Duygularını Değerlendirme", "Kendi Duygularını Kontrol Etme" ve "Başkalarının Duygularını Kontrol Etme" şeklinde dört boyutlu bir yapı oluşturmuştur. Orijinal ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlık değerleri (Cronbach's Alpha) incelendiğinde; Kendi Duygularını Değerlendirme boyutu 0.82, Başkalarının Duygularını Değerlendirme boyutu 0.85, Kendi Duygularını Kontrol Etme boyutu 0.80 ve Başkalarının Duygularını Kontrol Etme boyutunun 0.82 olarak bulunmuştur. Ölçek geneli iç tutarlılık değeri ise 0.84 olarak bulunmuştur. Ölçek, 1-Kesinlikle Katılmıyorum' dan 5-Kesinlikle Katılmıyorum'a kadar beşli Likert tipinde ve toplamda 28 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmamızda ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri; KDD boyutu 0.72, KDA boyutu 0.74 ve BDA boyutu 0.72 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel Cronbach Alpha değeri ise 0.83 olarak bulunmuştur.

2.3.2. Öz Liderlik Ölçeği

Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen Öz Liderlik Ölçeği' ni daha sonra Houghton ve Neck tarafından 2002 yılında geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Tabak ve arkadaşları (2009) tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi ve toplam 35 maddeden oluşmaktadır. Orijinal ölçek Cronbach Alpha değeri 0.91 olarak bulunmuştur. Öz liderlik ölçeği; davranış odaklı stratejiler (2, 4, 6, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 22, 24, 25, 28, 30, 31, 34), doğal ödül stratejileri (8, 17, 26, 32, 35) ve yapıcı düşünce modeli stratejileri (1, 3 ,5, 10, 14, 19, 21, 23, 27, 29, 33) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Davranış Odaklı Stratejiler beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Kendine Hedef Belirleme (2, 11, 20, 28, 34), Kendini Ödüllendirme (4, 13, 22), Kendini Cezalandırma (6, 15, 24, 30), Kendini Gözlemleme/ Kendini İzleme (7, 16, 25, 31), Kendine Hatırlatıcılar Belirleme (9, 18) şeklindedir. Doğal Ödül Stratejileri tek alt boyut; doğal ödüller üzerinde düşünceyi odaklama şeklindedir. Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri ise üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Başarılı Performans Hayal Etme (1, 10, 19, 27, 33), Kendi Kendine Konuşma (3, 12, 21), Düşünce/Fikirleri Değerlendirme (5, 14, 23, 29) şeklinde oluşturulmuştur. Davranış Odaklı Stratejilerinden "Kendini Cezalandırma" alt boyutu ters kodlanmaktadır. Bu çalışmada Davranış Odaklı Stratejiler boyutu kullanılmıştır. Çalışmamızdaki Davranış Odaklı Stratejilerin Kendini Cezalandırma Alt Boyutunun Cronbach Alpha değeri 0.46 olarak bulunmuştur.

2.3.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Drener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen "Yaşam Doyumu Ölçeği"nin (YDÖ) Türkçe uyarlaması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 5 maddeden ve bu maddeleri 7'li Likert tipinde (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Çok Az Katılmıyorum, 4=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 5=Çok Az Katılıyorum, 6=Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) oluşturmaktadır. Yaşam Doyumu Ölçeği, iki aylık test tekrar test korelasyon katsayısı 0.82 ve Cronbach Alpha değeri 0.87 olarak bulunmuştur. Çalışmamızdaki ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise 0.73 olarak bulunmuştur.

2.3.4. Kariyer Geleceği Ölçeği

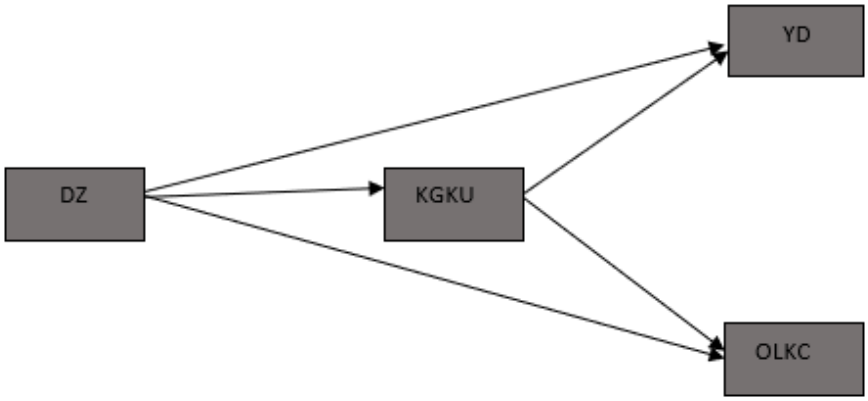
Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen "Kariyer Geleceği Ölçeği" nin (KARGEL), Türkçe uyarlaması Kalafat (2012) tarafından yapılmıştır.

Ölçek, 1-Kesinlikle Katılmıyorum' dan 5-Kesinlikle Katılıyorum' a kadar 5'li Likert tipindedir. KARGEL, üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Kariyer Uyumluluğu (KU), Kariyer İyimserliği (KI) ve İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi (AB) olmak üzere toplamda 25 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte boyutların soru dağılımı; Kariyer Uyumluluğu (8, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22), Kariyer İyimserliği (1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 13, 15, 19, 23) ve İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi (7, 24, 25) şeklinde oluşmaktadır. Orijinal çalışmada KU 10, KU 11, Kİ 3, Kİ 4, Kİ 5, Kİ 8, Kİ 9, AB 2 ve AB 3'deki sorular ters puanlanmaktadır. Ölçek, iç tutarlılık değerleri; KU 0.85, Kİ 0.87 ve AB 0.73 olarak bulunmuştur. Ölçek, doğrulayıcı faktör analizi değeri 0.95; standartlaştırılmış kök ortalaması kare değeri 0.69 ve yaklaşık %95 oranında model uygunluğu olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada KARGEL'in alt boyutu kariyer uyumluluğu kullanılmıştır. Çalışmamızda 2. ve 4. sorular ters kodludur ancak düz koda dönüştürülmüştür. Ayrıca çalışmamızdaki ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.72 olarak bulunmuştur.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Konya Selçuk Üniversitesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırma Konya Selçuk Üniversitesi 88.904 öğrenciyi kapsamaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünü etkileyen iki farklı faktör dikkate alınmıştır. Birincisi, kullanılan ölçek sorularının 5 veya 10 katı kuralı olması gerektiği belirlenmiştir (Bryman ve Cramer, 2001). 62*10=620 yöntemi ile asgari olarak ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde dikkat edilen ikinci faktör ise istatistik yöntemdir. Bu çalışma kapsamında Lisrel 0.8 programıyla doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi yapılmıştır. Buna göre 300 veri setinden düşük örneklemle doğru sonuca ulaşılmayacağı belirtilmiştir (Comey ve Lee, 1992). Bu çalışmada **basit rastgele örnekleme yöntemi** kullanılmıştır. Belirlenen örneklem yöntemi ile katılımcılara çevrimiçi olarak ulaşılmıştır. Anketler, katılımcılara Google Formlar üzerinden çeşitli sosyal platformlar (Twitter, instagram, facebook, whatsapp) yoluyla **CAWI (Computer- Assisted Web Interviewing-Bilgisayar Destekli İnternet Anketi) Tekniği** kullanılarak ulaşılmıştır.

2.5. Araştırmanın Modeli



Şekil 2. 1. Araştırmanın Modeli
(DZ: Duygusal Zeka, YD: Yaşam Doyumu, KGKU: Kariyer Geleceğinin Kariyer Uyumluluğu Boyutu, OZKC: Öz Liderliğin Kendini Cezalandırma Boyutu)

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Konya Selçuk Üniversitesi öğrencilerine yönelik yapılmıştır. Bu nedenle çalışmaya başka üniversitelerde eğitim gören öğrenciler dâhil edilmemiştir. Ayrıca anket sorularına eksik veya hatalı dolduran katılımcıların yanıtları analize tabi tutulmamıştır.

2.7. Araştırma Verilerinin Toplanması

Örneklemde yer alan öğrencilerin ankete vereceği yanıtlar üzerinden çevrimiçi olarak veriler elde edilmiştir.

2.8. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin istatistik analizi için SPSS 21.0 programıyla tanımlayıcı istatistikler, korelasyon, regresyon, Cronbach Alpha (güvenirlik analizi için) ve Lisrel 0.8 programıyla doğrulayıcı faktör analizi (geçerlilik analizi için) ve path (yol) analizi uygulanmıştır.

2.9. Araştırma Etiği

Araştırma öncesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 29.12.2021 tarihli etik kurul izni (EK-B) alınmıştır. Çalışma için gerekli izni aldıktan sonra anket soruları katılımcılara ulaştırılmıştır (EK- A).

2.10.Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Duygusal zekâ, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu negatif yönde etkiler.

Hipotez 2: Duygusal zekâ, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler.

Hipotez 3: Duygusal zekâ, kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunu pozitif yönde etkiler.

Hipotez 4: Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu pozitif yönde etkiler.

Hipotez 5: Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler.

3. BULGULAR

Çalışma kapsamında elde edilen analiz sonuçlarına ait bulgular bu bölümde yer almaktadır.

3.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı-Betimleyici İstatistikler

Çizelge 3. 1. Katılımcılara ait tanımlayıcı veriler

Sosyo-demografik Sorular	**Sayı (N)**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet		
Kadın	354	%52,7
Erkek	318	%47,3
Yaş		
17-19 yaş arası	93	%13,8
20-22 yaş arası	219	%32,6
23-25 yaş arası	235	%35,0
26 yaş ve üzeri	125	%18,6
Medeni Durumu		
Evli	79	%11,8
Bekâr	593	%88,2
Öğrenim Durumu		
Ön Lisans	38	%5,7

Lisans	493	%73,4
Yüksek Lisans	103	%15,3
Doktora	38	%5,7
Sınıfı		
1.sınıf	150	%22,3
2.sınıf	172	%25,6
3.sınıf	157	%23,4
4.sınıf	159	%23,7
5.sınıf ve üstü	34	%5,1
Öğrenim Görülen Fakülte		
Sağlık Bilimleri Fakültesi	33	%4,9
Ziraat Fakültesi	46	%6,8
Hukuk Fakültesi	71	%10,6
Tıp Fakültesi	49	%7,3
Edebiyat Fakültesi	81	%12,1
Turizm Fakültesi	73	%10,9
Diğer	319	%47,5
Nerede ve Kiminle yaşıyorsunuz?		
Evde, ailemle	60	%8,9
Evde, arkadaşımla	72	%10,7
Evde, eşimle	57	%8,5
Evde, tek başıma	36	%5,4
Yurtta, tek başıma	195	%29,0
Yurtta, arkadaşlarımla	252	%37,5
Akademik başarınızı nasıl tanımlarsınız?		
İyi	378	%56,3
Orta	277	%41,2
Kötü	17	%2,5
Gelir durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?		
İyi	302	%44,9
Orta	281	%41,8
Kötü	89	%13,2
Annenizin öğrenim durumu		

Okuryazar	25	%3,7
İlköğretim	171	%25,4
Lise	339	%50,4
Üniversite	137	%20,4
Babanızın öğrenim durumu		
Okuryazar	6	%0,9
İlköğretim	86	%12,8
Lise	370	%55,1
Üniversite	210	%31,3
Kendinizi mükemmeliyetçi olarak görür müsünüz?		
Evet	550	%81,8
Hayır	122	%18,2
Başardığınız bir işi/eylemi sonuna kadar götürmekte kendinizi nasıl görürsünüz?		
Tutarlıyım	558	%83,0
Tutarsızım	114	%17,0
Eğitim aldığınız bölümle ilgili mezun olduktan sonra kariyer planınız var mı?		
Evet	625	%93,0
Hayır	47	%7,0
Mezuniyet sonrasında, şu anda okumakta olduğunuz bölümle ilgili bir alanda çalışmak ister misiniz?		
Evet	627	%93,3
Hayır	45	%6,7
Mezuniyet sonrası iş bulma inancınız var mı?		
Evet	418	%62,2
Hayır	254	%37,8
Eğitim aldığınız bölümü isteyerek mi tercih ettiniz?		
Evet	603	%89,7
Hayır	69	%10,3

Bölümünüzle ilgili seçim yaparken ön planda tuttuğunuz kriter		
Aile ve yakınlarınızın isteği	55	%8,2
Üniversiteye giriş sınavında almış olduğunuz puan	109	%16,2
Kendinizi yatkın hissettiğiniz ve ileride severek yapabileceğinizi düşündüğünüz meslek	326	%48,5
İleride yapmayı düşündüğünüz mesleğin ekonomik getirisi	182	%27,1
Toplam	**672**	**%100**

Araştırmaya toplam 672 öğrenci katılmıştır. Katılan öğrencilerin %52,7'si (354 kişi) kadın, %47,3'ü (318 kişi) erkektir. Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde %13,8'i (93 kişi) 17-19 yaş arası, %32,6'sı (219 kişi) 20-22 yaş arası, %35'i (235 kişi) 23-25 yaş arası, %18,6'sı (125 kişi) 23-25 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %11,8'i (79 kişi) evli, %88,2'si (593 kişi) bekârdır. Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde %5,7'si (38 kişi) ön lisans, %73,4'ü (493 kişi) lisans, %15,3'ü (103 kişi) yüksek lisans, %5,7'si (38 kişi) doktora eğitimi görmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %22,3'ü (150 kişi) 1.sınıf, %25,6'sı (172 kişi) 2.sınıf, %23,4'ü (157 kişi) 3.sınıf, %23,7'si (159 kişi) 4.sınıf, %5,1'i (34 kişi) 5.sınıf ve üstüdür. Katılımcıların %4,9'u (33 kişi) sağlık bilimleri fakültesi, %6,8'i (46 kişi) ziraat fakültesi, %10,6'sı (71 kişi) hukuk fakültesi, %7,3'ü (49 kişi) tıp fakültesi, %12,1'i (81 kişi) edebiyat fakültesi, %10,9'u (73 kişi) turizm fakültesi, %47,5'i (319 kişi) diğer fakültelerde eğitim görmektedir. Katılımcılar "Nerede ve kiminle yaşıyorsunuz?" sorusuna, %8,9'u (60 kişi) evde ailemle, %10,7'si (72 kişi) evde arkadaşlarımla, %8,5'i (57 kişi) evde eşimle, %5,4'ü (36 kişi) evde tek başıma, %29,0'ı (195 kişi) yurtta tek başıma, %37,5'i (252 kişi) yurtta arkadaşlarımla kategorisinde yer almaktadır. Katılımcıların %56,3'ü (378 kişi) iyi, %41,2'si (277 kişi) orta, %2,5'i (17 kişi) kötü olarak akademik başarısını tanımlamaktadır. Katılımcıların gelir durumlarını nasıl değerlendirdikleri incelendiğinde %44,9'u (302 kişi) iyi, %41,8'si (281 kişi) orta, %13,2'si (89 kişi) kötü olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların anne ve babasının öğrenim durumu incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin %3,7'si (25 kişi) okuryazar, %25,4'ü (171 kişi) ilköğretim, %50,4'ü (339 kişi) lise, %20,4'ü (137 kişi) üniversite mezunu; babalarının %0,9'u (6 kişi) okuryazar, %12,8'i (86 kişi) ilköğretim, %55,1'i (370 kişi) lise, %31,3'ü (210 kişi) üniversite mezunudur. Katılımcıların %81,8'i (550 kişi)

kendini mükemmeliyetçi görmektedir. Ancak %18,2'si (122 kişi) kendini mükemmeliyetçi görmemektedir. Katılımcıların %93'ü (625 kişi) eğitim aldığı bölümle ilgili mezun olduktan sonra kariyer planı yapmayı planlamaktadır. Katılımcıların %7'i (47 kişi) ise eğitim aldığı bölümle ilgili mezuniyet sonrası kariyer planı yapmamaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin mezuniyet sonrasında, şu anda okumakta olduğu bölümle ilgili bir alanda çalışmak isteyenler %93,3'ü (627 kişi), istemeyenler ise %6,7'i (45 kişi)'dir. Katılımcıların mezuniyet sonrası iş bulma inancı %62,2'si (418 kişi) evet, %37,8'i (254 kişi) hayır kategorisinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %89,7'i (603 kişi) eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih ederken; %10,3'ü (69 kişi) eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih etmemiştir. Katılımcılar bölümü ile ilgili seçim yaparken; %8,2'si (55 kişi) aile ve yakınlarının isteği, %16,2'si (109 kişi) üniversiteye giriş sınavında almış olduğu puan, %48,5'i (326 kişi) kendini yatkın hissettiği ve ileride severek yapabileceğini düşündüğü, %27,1'i (182 kişi) ileride yapmayı düşündüğü mesleğin ekonomik getirisi kriterini ön planda tuttuğu belirlenmiştir.

3.2. Ölçek Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 3. 2. Duygusal Zekâ Ölçeği'nin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kendi Duygularını Değerlendirme	**Arit. Ort.**	**Standart Sapma**
KDD1 Her zaman nasıl hissettiğimin bilincindeyim.	4,42	,680
KDD6Çoğunlukla, nasıl hissettiğimi tam olarak açıklayabilirim.	4,24	,755
KDD7 Beni duygusal olarak etkileyen olayları doğru değerlendirebilirim.	4,24	,709
Kendi Duygularını Ayarlama		
KDA3 Duygularımın beni ele geçirmesine izin vermiyorum.	4,17	,852
KDA5 Öfkeli olduğumda bile, sakin kalabilirim.	3,98	,1,018
KDA6 Eğer istersem, duygularımı kimseye belli etmeyen yüz ifadesini takınabilirim.	4,04	,882
Başkalarının Duygularını Ayarlama		

BDA1 Başka birinin farklı hissetmesini sağlayabilirim	4,13	,825
BDA2 Başka bir insanın duygusal durumunu değiştirebilirim.	3,99	,771
BDA4 Başkalarının nasıl hissettiği üzerindeki etkim büyüktür.	3,94	,901

(KDD: Kendi Duygularını Değerlendirme, KDA: Kendi Duygularını Ayarlama, BDA: Başkalarının Duygularını Ayarlama)

Çizelge 3.2'de görüldüğü gibi Duygusal Zekâ Ölçeği'nin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmektedir. Kendi duygularını değerlendirme alt boyutunda en yüksek puan "Her zaman nasıl hissettiğimin bilincindeyim (4,42± ,680)" sorusu; en düşük puan "Çoğunlukla, nasıl hissettiğimi tam olarak açıklayabilirim (4,24± ,755)" ve "Beni duygusal olarak etkileyen olayları doğru değerlendirebilirim (4,24± ,709)" ifadesidir. Kendi duygularını ayarlama alt boyutunda en yüksek puan "Duygularımın beni ele geçirmesine izin vermiyorum (4,17± ,852)" ve en düşük puan "Öfkeli olduğumda bile, sakin kalabilirim (3,98±1,018)" sorusudur. Başkalarının duygularını ayarlama alt boyutunda en yüksek "Başka birinin farklı hissetmesini sağlayabilirim (4,13± ,825)" ve en düşük puan "Başkalarının nasıl hissettiği üzerindeki etkim büyüktür. (3,94± ,901)" ifadesidir.

Çizelge 3. 3. Öz Liderlik Ölçeği'nin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kendini Cezalandırma	**Arit. Ort.**	**Standart Sapma**
KC6 Düşük performans gösterdiğimde, genellikle zihinsel olarak kendimi yargılamaya meyilliyimdir.	3,29	1,123
KC15 Bir işi başarıyla tamamlayamadığımda, kendime zihnimde sert olma eğilimindeyimdir	3,38	1,076
KC30 İyi yapamadığımda, bu memnuniyetsizliğimi kendime bazen açıkça ifade ederim.	1,90	,723

(KC: Kendini Cezalandırma)

Çizelge 3.3.'de Öz Liderlik Ölçeğinin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmiştir. Kendini cezalandırma alt boyutunda en yüksek puan "Bir işi başarıyla tamamlayamadığımda, kendime zihnimde sert olma eğilimindeyimdir (3,38±1,076)" ve en düşük puan "İyi yapamadığımda, bu memnuniyetsizliğimi kendime bazen açıkça ifade ederim (1,90± ,901)" sorusu dikkat çekmektedir.

Çizelge 3. 4. Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Yaşam Doyumu	**Arit. Ort.**	**Standart Sapma**
YD1Yaşamım genellikle idealimdeki hayata yakındır	3,25	1,147
YD2Yaşam koşullarım mükemmeldir	2,90	1,098
YD3Yaşamımdan memnunum.	3,19	1,134

(YD: Yaşam Doyumu)

Çizelge 3.4.'de Yaşam Doyumu Ölçeği'nin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği'nin en yüksek puanı "Yaşamım genellikle idealimdeki hayata yakındır (3,25±,1,147)" ve en düşük puanı "Yaşam koşullarım mükemmeldir (2,90±1,098)" sorusudur.

Çizelge 3. 5. Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kariyer Uyumluluğu	**Arit. Ort.**	**Standart Sapma**
KU6 İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım	4,36	,597
KU7Yeni iş ortamlarına alışmakta iyiyimdir.	4,27	,659
KU8Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim	4,16	,616
KU11İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim	4,18	,714

(KU: Kariyer Uyumluluğu)

Çizelge 3.5'de Kariyer Geleceği Ölçeği'nin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmiştir. Kariyer uyumluluğu alt boyutunda en yüksek puan "İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım (4,36± ,597)" ve en düşük puan

"Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim (4,16± ,616)" ifadesi dikkat çekmektedir.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan duygusal zekâ, öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları çalışmanın bu bölümünde yer almaktadır. Çizelge 3.6'da uyum kriter mükemmel uyum ve kabul edilebilir uyum aralığı belirlenmiştir.

Çizelge 3. 6. Uyum Kriterleri Mükemmel Uyum ve Kabul Edilebilir Uyum Aralığı

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ2/df	χ2/df <2	χ2/df <5
RMSEA	0≤ RMSEA< 0.05	0.05 < RMSEA <0.08
NFI	0.95 ≤ NFI ≤1.00	0.90 ≤ NFI < 0.95
NNFI	0.95 ≤ NNFI ≤1.00	0.90≤ NNFI≤ 0.95
CFI	0.95 ≤ CFI ≤1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95
GFI	0.95≤ GFI≤1.00	0.90≤ GFI<0.95
AGFI	0.90≤ AGFI<1.00	0.95≤ AGFI ≤ 0.90
RFI	0.95 ≤ RFI ≤ 1.00	0.90 ≤ RFI ≤ 0.95
IFI	0.95≤ IFI<1.00	0.95≤ IFI ≤ 0.95

KAYNAK: Bentler 1990; Jöreskop ve Sörbom 1993; MacCallum ve ark., 1996; Schermelleh ve ark., 2003; Schumacker ve Lomax, 2011; Byrne 2000; Kline 2005'den oluşturulmuştur.

Çizelge 3. 7. Duygusal Zekâ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	t-Değer	Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std Hata	Madde Toplam Korelasyonu
Duygusal Zekâ*					,833			
Kendi Duygularını Değerlendirme					,724	4,30	,574	
1.	0.74	0.69	0.68	18.86		4,42	,680	,525
2.	0.65							
3.	0.33							
4.	0.45							
5.	0.43							

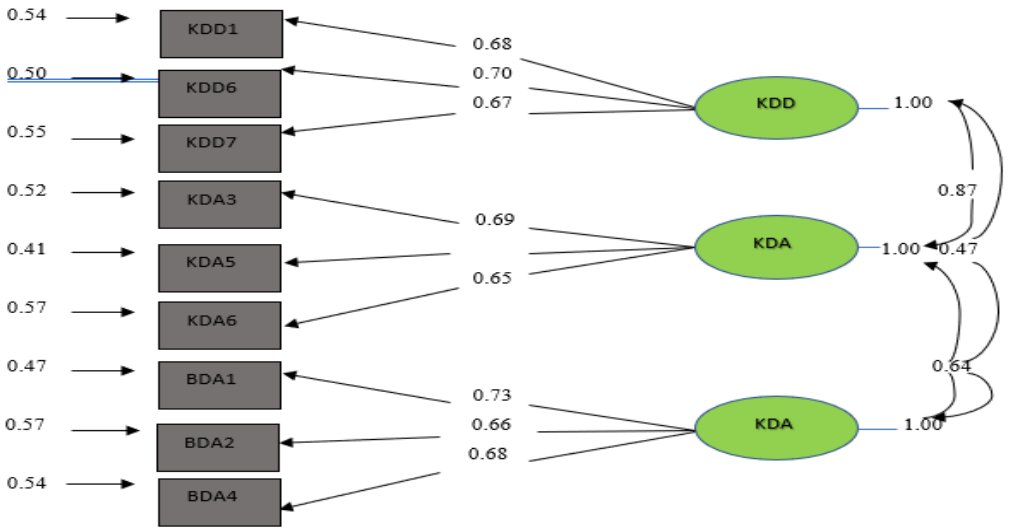
6.	0.68	0.69	0.70	19.82		4,24	,755	,545
7.	0.58	0.67	0.67	18.70		4,24	,709	,531
Başkalarının Duygularını Değerlendirme								
8.	0.58	0.67						
9.	0.68	0.84						
10.	0.65	0.65						
11.	0.37							
12.	0.62							
13.	0.76							
14.	0.67							
Kendi Duygularını Ayarlama					,746	4,06	,749	
15.	0.74							
16.	0.83							
17.	0.76	0.71	0.69	19.96		4,17	,852	,612
18	0.69							
19.	0.71	0.75	0.77	22.81		3,98	1,018	,655
20.	0.63	0.64	0.65	18.54		4,04	,882	,566
21.	0.72							
Başkalarının Duygularını Ayarlama					,726	4,02	,671	
22.	0.66	0.71	0.73	19.61		4,13	,825	,506
23.	0.70	0.65	0.66	17.43		3,99	,771	,449
24.	0.69							
25.	0.69	0.71	0.68	18.03		3,94	,901	,488
26.	0.52							

27.	0.62							
28.	0.57							

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001.**Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). *Sorular, Pekaar ve ark (2017) kaynağının sorularıdır.

Duygusal Zekâ Ölçeği, başlangıç versiyonunda 28 sorudan ve kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, kendi duygularını ayarlama, başkalarının duygularını ayarlama olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, Doğrulayıcı Faktör analizi "Confirmative Factor Analysis (CFA)" uygunlanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df$ =2835.09/344=8,24 NFI= .76, NNFI=.76, CFI=.78, AGFI=.75, GFI=.79, IFI=.78, RFI=.73 RMSEA=0.098). Faktör yükleri 0.40'ın altında olan ve düzeltme indeksi gösteren sorular (2., 3., 4., 5., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 18., 21., 24., 25., 26., 27.) ölçekten çıkartılıp yeniden ölçek analizine tabi tutulmuştur. Bir diğer aşamada analiz sonucunda iyi uyum değerlerine ulaşılmamış ve düzeltme indeksi gösteren sorular (8., 9., 10.) çıkartılmış ve ölçek yeniden analize tabi tutulmuştur. Dolayısıyla "Başkalarının Duygularını Değerlendirme" alt boyutu ölçekten çıkartılarak yeniden analiz edilmiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df$ =289.45/48=6,03 NFI= .91, NNFI=.90, CFI=.93, AGFI=.90, GFI=.94, IFI=.93, RFI=.88, RMSEA=0.083). Sonuç olarak 3 alt boyuttan 3'er sorudan oluşan yeni bir ölçek elde edilmiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df$ =104.85/24=4,36 NFI= .95, NNFI=.94, CFI=.96, AGFI=.94, GFI=.97, IFI=.96, RFI=.92, RMSEA=0.067).

Çalışmamızda ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri; KDD boyutu 0.72, KDA boyutu 0.74 ve BDA boyutu 0.72 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel Cronbach Alpha değeri ise 0.83 olarak bulunmuştur.



Şekil 3. 1. Duygusal Zekâ Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli

Chi-Square=104.85, df=24, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

(KDD: Kendi Duygularını Değerlendirme, KDA: Kendi Duygularını Ayarlama, BDA: Başkalarının Duygularını Ayarlama)

Şekil 3.1'de Duygusal Zekâ Ölçeğine ait hesaplanan faktör yükleri yer almaktadır. Ölçeğin faktör yükleri ,65 ile ,73 arasında yer aldığı gösterilmektedir.

Çizelge 3. 8. Öz Liderlik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	**(CFA)** Faktör Yükü**	**(CFA) Faktör Yükü**	**t-Değeri**	**Cronbach Alpha**	**Arit. Ort.**	**Std Hata**	**Madde Toplam Korelasyonu**
Davranış Odaklı Stratejiler*				,464			
Kendine Hedef Belirleme							
1.	0.72						
6.	0.38						
11.	0.26						
15.	0.32						
18.	0.76						
Kendini Ödüllendirme							

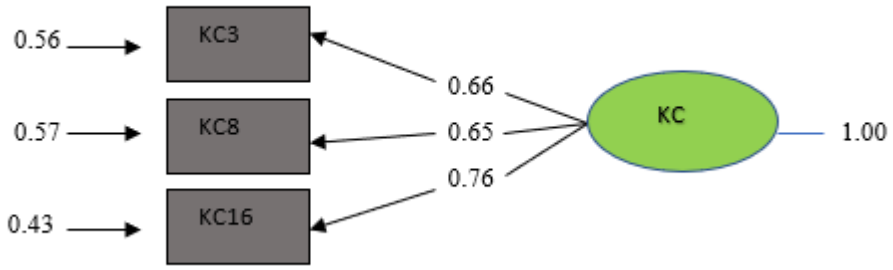
2.	0.79						
7.	0.72						
12.	0.20						
Kendini Cezalandırma				,464			
3.	0.53	0.66	15.83		3,29	1,123	,534
8.	0.78	0.65	15.57		3,38	1,076	,537
13.	0.72						
16.	0.65	0.76	17.62		1,90	,723	-,109
Kendini Gözlemleme							
4.	0.08						
9.	0.70						
14.	0.74						
17.	0.65						
Kendine Hatırlatıcılar Belirleme							
5.	0.82						
10.	0.81						

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001. **Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). *Sorular, Houghton ve Neck (2002) kaynağının sorularıdır.

Öz Liderlik Ölçeği'ne "Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: 1833.83/125=14,6 NFI= .72, NNFI= .68, CFI= .74, GFI= .77, AGFI= .68, IFI= .72, RFI= .66, RMSEA= .143). Öz Liderlik

Ölçeği'nin başlangıç modelinden faktör yükü 0.40'ın altında olan sorular veya düzeltme indeksi gösteren sorular (1, 6, 11, 15, 18, 2, 7, 12, 13, 4, 9, 14, 17, 5, 10) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuştur. Sonuç olarak kendini cezalandırma alt boyutundan oluşan 3 maddelik yeni bir ölçek elde edilmiştir (Goodness-of-Fit Statistics: 25.88/2=12.94, NFI= .96, NNFI= .95, CFI= .97, GFI= .98, AGFI= .91, IFI= .97, RFI= .89, RMSEA= .0.000).

Çalışmamızdaki davranış odaklı stratejilerin kendini cezalandırma alt boyutunun Cronbach Alpha değeri 0.46 olarak bulunmuştur.



Şekil 3. 2. Öz Liderlik Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli
Chi-Square=25.88, df=2, P-value=1.00000, RMSEA=0.000
(KC: Kendini Cezalandırma)

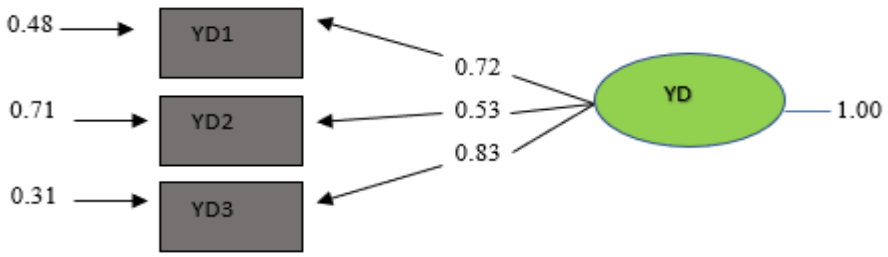
Şekil 3.2.'de Öz Liderlik Ölçeği'ne ait hesaplanan faktör yükleri yer almaktadır. Ölçeğin faktör yükleri ,65 ile ,76 arasında yer aldığı gösterilmektedir.

Çizelge 3. 9. Yaşam Doyumu Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	t-Değer	Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std Hata	Madde Toplam Korelasyonu
Yaşam Doyumu *					,733			
1.	0.69	0.71	0.72	16.80		3,25	1,147	,583
2.	0.61	0.56	0.53	13.02		2,90	1,098	,464
3.	0.77	0.82	0.83	18.80		3,19	1,134	,630
4.	0.57	0.51						
5.	0.45							

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001. **Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). *Sorular, Drener ve ark (1985) kaynağının sorularıdır.

Yaşam Doyumu Ölçeği, başlangıç versiyonunda tek boyut ve 5 sorudan oluşmaktadır. “Confirmative Factor Analysis (CFA)” Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmamıştır (Goodness-of Fit Statistics: χ2/df =104.04/5=20,80, NFI= .87, NNFI=.76, CFI=.88, AGFI=.81, GFI=.94, IFI=.88, RFI=.75, RMSEA=.18). Başlangıç modeli iyi uyum değerleri göstermediği için 5.soru ölçekten çıkartılmış ve model yeniden çalıştırılmıştır (Goodness-of Fit Statistics: χ2/df =17.59/2=8,79 NFI= .97, NNFI=.83, CFI=.98, AGFI=.94, GFI=.99, IFI=.98, RFI=.92, RMSEA=.11). Son olarak tek boyut ve 3 sorudan oluşan yeni bir ölçek elde edilmiştir (Goodness-of Fit Statistics: χ2/df =5.25/2=2,625, NFI= .97, NNFI=.93, CFI=.98, AGFI=.94, GFI=.99, IFI=.98, RFI=.92, RMSEA=0.11). Çalışmamızdaki ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.73 olarak bulunmuştur.



Şekil 3. 3. Yaşam Doyumu Ölçeği’ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli
Chi-Square=5.25, df=2, P-value=1.00000, RMSEA=0.000
(YD: Yaşam Doyumu)

Şekil 3.3.’de Yaşam Doyumu Ölçeği’ne ait hesaplanan faktör yükleri yer almaktadır. Ölçeğin faktör yükleri ,53 ile ,83 arasında yer aldığı gösterilmektedir.

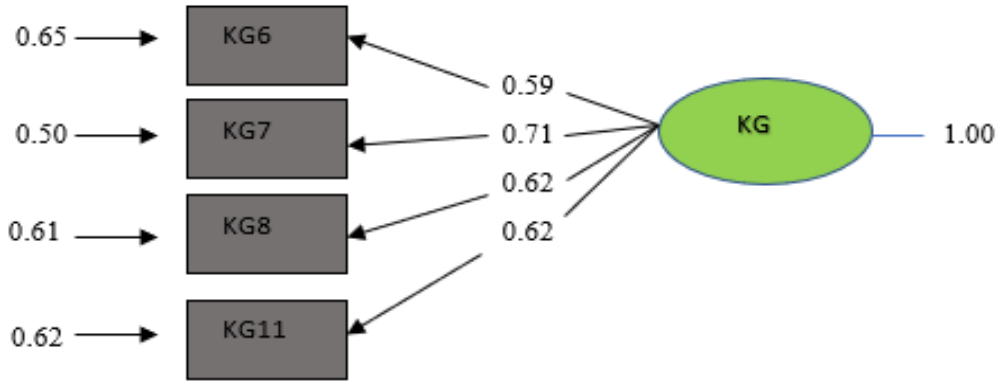
Çizelge 3. 10. Kariyer Geleceği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	t-Değeri	Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std Hata	Madde Toplam Korelasyonu
Kariyer Uyumluluğu*				,728			
1.	0.56						
2.	0.13						
3.	0.47						
4.	0.06						
5.	0.37						
6.	0.57	0.59	14.12		4,36	,597	,487
7.	0.56	0.71	17.11		4,27	,659	,563
8.	0.57	0.62	14.93		4,16	,616	,506

9.	0.49						
10.	0.78						
11.	0.77	0.62	14.90		4,18	,714	,520

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001. **Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). *Sorular, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) kaynağının sorularıdır.

Kariyer Geleceği Ölçeği, başlangıç versiyonunda kariyer uyumluluğu alt boyutunun 11 sorusuyla oluşmaktadır. Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmamıştır (Goodness-of Fit Statistics: χ2/df =603.33/44=13,71 NFI= .68, NNFI=.62, CFI=.69, AGFI=.79, GFI=.86, IFI=.69, RFI=.60, RMSEA=.138). Faktör yükü 0,30'un altında olan ve düzeltme indeksi gösteren sorular (1., 2., 3., 4., 5., 9., 10.) ölçekten çıkartılmış ve ölçek yeniden faktör analizine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak 4 sorudan ve tek boyuttan oluşan yeni bir ölçek elde edilmiştir (Goodness-of Fit Statistics: χ2/df =18.90/2=9,45 NFI= .96, NNFI=.90, CFI=.97, AGFI=.93, GFI=.99, IFI=.97, RFI=.88, RMSEA=.112). Cronbach Alpha değeri 0.72 olarak bulunmuştur.



Şekil 3. 4. Kariyer Geleceği Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuç Modeli
Chi-Square=18.90, df=2, P-value=0.00008, RMSEA=0.112
(KG: Kariyer Geleceği)

Şekil 3.4.'de Kariyer Geleceği Ölçeği'ne ait hesaplanan faktör yükleri yer almaktadır. Ölçeğin faktör yükleri ,59 ile ,71 arasında yer aldığı gösterilmektedir.

3.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Çizelge 3. 11. Korelasyon Analizi

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1.	1					
2.	,554**	1				
3.	,244**	,395**	1			
4.	,106**	,085*	-,072	1		
5.	,346**	,306**	,204**	,033	1	
6.	,208**	,175**	,168**	,093*	,288**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

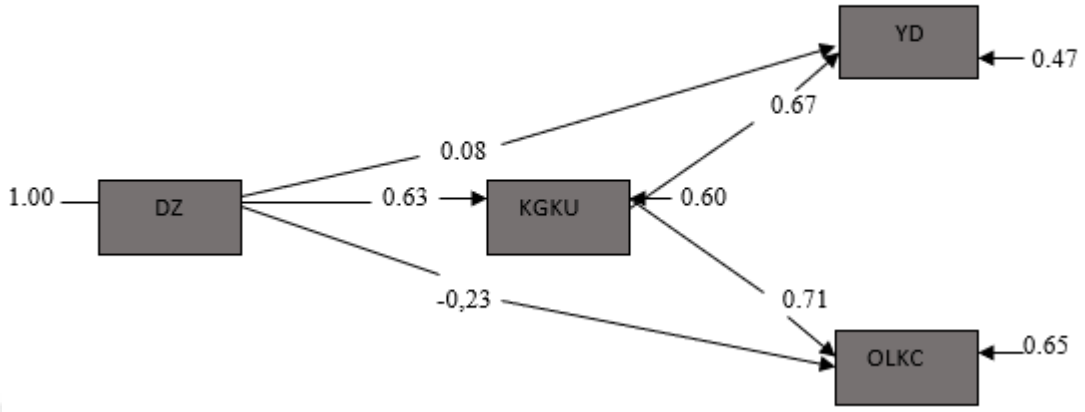
*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Not: 1.Duygusal Zekâ Ölçeği/ Kendi Duygularını Değerlendirme Alt Boyutu, 2. Duygusal Zekâ Ölçeği/ Kendi Duygularını Ayarlama Alt Boyutu, 3. Duygusal Zekâ Ölçeği/ Başkalarının Duygularını Ayarlama Alt Boyutu, 4. Öz Liderlik Ölçeği/ Kendini Cezalandırma Alt Boyutu, 5. Yaşam Doyumu Ölçeği, 6. Kariyer Geleceği Ölçeği/ Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu

Çizelge 3.11 'de görüldüğü gibi, değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, Duygusal Zekâ Ölçeği'nin alt boyutlarından; *Kendi Duygularını Değerlendirme* (r= ,208; p<0.01), *Kendi Duygularını Ayarlama* (r= ,175; p<0.01) ve *Başkalarının Duygularını Ayarlam*a (r= ,168; p<0.01), Kariyer Geleceği *Kariyer Uyumluluğu* alt boyutunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Duygusal Zekâ Ölçeği'nin alt boyutlarından *Kendi Duygularını Değerlendirme* (r= ,346; p<0.01), *Kendi Duygularını Ayarlama* (r= ,306; p<0.01) ve *Başkalarının Duygularını Ayarlam*a (r= ,204; p<0.01), Yaşam Doyumunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Duygusal Zekâ Ölçeği'nin alt boyutlarından *Kendi Duygularını Değerlendirme* (r= ,106; p<0.01) ve *Kendi Duygularını Ayarlama* (r= ,085; p<0.05), Öz Liderlik Ölçeği'nin *Kendini Cezalandırma* alt boyutunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

3.5. Yol Analizi

3.5.1. Yol (Path) Analizi Sonuçları

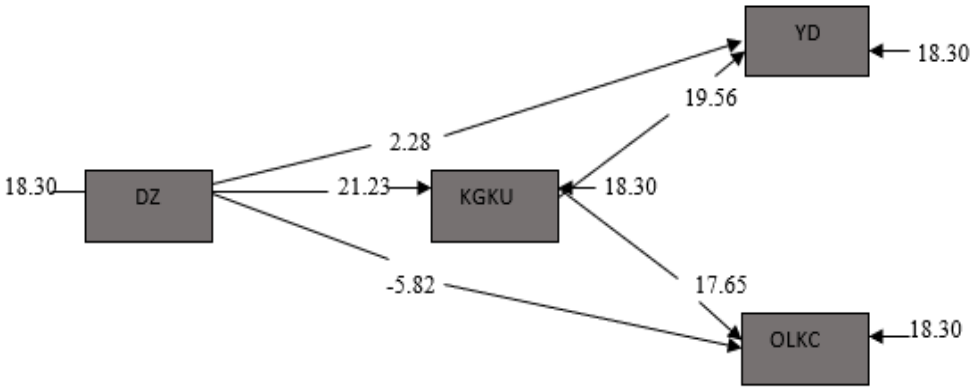


Şekil 3. 5. Duygusal zekânın öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerindeki etkisine yönelik yol analiz sonuç modeli

Chi-Square=1.98, df=1, P-value=0.15983, RMSEA=0.038

(DZ: Duygusal Zeka, YD: Yaşam Doyumu, KGKU: Kariyer Geleceğinin Kariyer Uyumluluğu Boyutu, OZKC: Öz Liderliğin Kendini Cezalandırma Boyutu)

Şekil 3.5.'de duygusal zekânın öz liderlik (kendini cezalandırma), yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerindeki etkisine yönelik analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda duygusal zekânın yaşam doyumunu (,08; p< ,01), duygusal zekânın öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu (-,23; p< ,01), duygusal zekanın kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunu (,63; p< ,01), kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunun öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu (,71; p< ,01), kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunun yaşam doyumunu (,67; p< ,01) etkilediği tespit edilmiştir.



Şekil 3. 6. Duygusal zekânın öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerindeki etkisine yönelik yol analiz sonuç modeli *t* değerleri

Chi-Square=1.98, df=1, P-value=0.15983, RMSEA=0.038

(DZ: Duygusal Zeka, YD: Yaşam Doyumu, KGKU: Kariyer Geleceğinin Kariyer Uyumluluğu Boyutu, OZKC: Öz Liderliğin Kendini Cezalandırma Boyutu)

Şekil 3.6.'da araştırma ile ilgili yol analizi sonuç modeli *t* değerleri yer almaktadır. Buna göre duygusal zekâ ile yaşam doyumu *t*=2.28; duygusal zekâ ile kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutu *t*=21.23; duygusal zekâ ile öz liderliğin kendini cezalandırma boyutu *t*=-5.82; kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutu ile yaşam doyumu *t*=19.56; kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutu ile öz liderliğin kendini cezalandırma boyutu *t*= 17.65 olarak belirlenmiştir.

Şekil 3.5 ve Şekil 3.6 birlikte değerlendirildiğinde duygusal zekânın öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu negatif yönde; kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunu ve yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutun ise hem yaşam doyumunu hem de öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3, Hipotez 4 ve Hipotez 5 kabul edilmiştir.

Geliştirilen modele ait uyum değerleri incelendiğinde (Goodness-of Fit Statistics: $\chi 2/df$ =1.979/1=1.979, NFI= .998, NNFI=.995, CFI=.999, AGFI=.985, GFI=.999, IFI=.999, RFI=.990, RMSEA=.1382) modelin kabul edilebilir olduğu bulunmuştur.

3.5.2. Hipotez Yorumları

Çizelge 3. 12. Hipotez yorumları

Hipotezler	Kabul/Ret
Hipotez 1: Duygusal zekâ, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu negatif yönde etkiler.	Kabul
Hipotez 2: Duygusal zekâ, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler.	Kabul
Hipotez 3: Duygusal zekâ, kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunu pozitif yönde etkiler.	Kabul
Hipotez 4: Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutu, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu pozitif yönde etkiler.	Kabul
Hipotez 5: Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler.	Kabul

4. TARTIŞMA

Bu çalışma, duygusal zekânın öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla üniversite öğrencilerine yönelik yapılmıştır.

Lee (2015) tarafından hemşirelik bölümünde eğitim gören öğrenciler üzerinde yapılan araştırma sonucu, duygusal zekâ ve akademik öz yeterlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin öz liderlik düzeyi daha yüksek olarak bulunmuştur. 2019 yılında yapılan bir başka araştırma sonucu, bireylerin öz liderlik, üst biliş ve duygusal zekâ düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Eman ve arkadaşları (2019, s. 65) tarafından yapılan araştırma sonucu duygusal zekâ ile öz liderlik arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Başka bir araştırma sonucu ise duygusal zekanın alt boyutlarının, öz liderlik stratejilerinin davranış odaklı boyutu hariç diğer boyutlar ve teknoloji yeniliği üzerinde pozitif aracılık etkisi bulunmuştur (Lee ve ark., 2011). Çalışmamızda ise duygusal zekânın öz liderliğin alt boyutlarından kendini cezalandırmayı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde, duygusal zekâ ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Estibaliz ve ark., 2019; Holinka, 2015; Şimşek ve Schütz, 2013). Çalışmamızda ise duygusal zekânın yaşam doyumunu düşük düzeyde pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Çelik ve Storme (2018) tarafından lisans öğrencileri üzerinde yapılan araştırma sonucu, duygusal zekâ ile akademik tatmin arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracı rolü olduğu bulunmuştur. Başka bir çalışmaya göre, duygusal zekâ ve benlik saygısının kariyer uyumluluğu üzerinde önemli ölçüde aracılık rolü ettiği bulunmuştur (Raba'ah, Khoo ve Nur, 2020). Çalışmamızda ise duygusal zekânın kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Spor organizasyonlarına katılan bireyler üzerinde yapılan araştırmada, kariyer başarısı ve öz liderlik arasındaki ilişkide öz yeterlik düzeylerinin tam aracı rol oynadığı saptanmıştır (Megheirkouni, 2018). Başka bir çalışmayı incelediğimizde, öz liderlik, öz düzenleme, rasyonel karar verme, sezgisel karar verme ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır (Park ve Cho, 2020). Çalışmamızda ise kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunun öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Cabras ve Mondo (2018) tarafından İtalyan ve İspanyol öğrencileri üzerinde yapılan araştırma sonucu, kariyer uyumluluğu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Maria ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan araştırmada ise cesaretin, kariyer uyumluluğu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği saptanmıştır. Santilli ve arkadaşları (2016, s. 10) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, kariyer uyumluluğunun, İtalyalı ergenler arasında yaşam doyumu düzeyleri üzerinde kısmen aracılık ederken, İsviçreli ergenler üzerinde tam aracılık ettiği saptanmıştır. Benzer bir başka çalışmada İtalyalı ve Belçikalı öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucu kariyer uyumluluğu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Santilli, Grossen ve Nota, 2020). Çalışmamızda ise kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu alt boyutunun yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Genel olarak çalışmanın sonucunda duygusal zekânın, yaşam doyumunu, öz liderliğin kendini cezalandırma alt boyutunu ve kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde, bu araştırmada yer alan dört değişkenin (duygusal zekâ, öz liderliğin davranış odaklı stratejiler boyutu, yaşam doyumu ve kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutu) bulunduğu bir başka çalışma bulunmamaktadır. Bu durum çalışmamızın özgün nitelikte bir araştırma olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Çalışma, duygusal zekânın öz liderlik, yaşam doyumu ve kariyer geleceği üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmak amacıyla üniversite öğrencilerine yönelik yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Konya Selçuk Üniversitesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü 620 olarak belirlenmiştir. Çalışmaya 672 öğrenci katılım sağlamıştır. Çalışmanın verilerinden elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Sosyo-demografik verilere ilişkin sonuçlar:

Araştırmaya katılan öğrencilerin %52,7'si (354 kişi) kadın, %47,3'ü (318 kişi) erkektir. Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde %5,7'si (38 kişi) ön lisans, %73,4'ü (493 kişi) lisans, %15,3'ü (103 kişi) yüksek lisans, %5,7'si (38 kişi) doktora eğitimi görmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %22,3'ü (150 kişi) 1.sınıf, %25,6'sı (172 kişi) 2.sınıf, %23,4'ü (157 kişi) 3.sınıf, %23,7'si (159 kişi) 4.sınıf, %5,1'i (34 kişi) 5.sınıf ve üstüdür. Katılımcıların %4,9'u (33 kişi) sağlık bilimleri fakültesi, %6,8'i (46 kişi) ziraat fakültesi, %10,6'sı (71 kişi) hukuk fakültesi, %7,3'ü (49 kişi) tıp fakültesi, %12,1'i (81 kişi) edebiyat fakültesi, %10,9'u (73 kişi) turizm fakültesi, %47,5'i (319 kişi) diğer fakültelerde eğitim görmektedir.

Katılımcılar "Nerede ve kiminle yaşıyorsunuz?" sorusuna, %8,9'u (60 kişi) evde ailemle, %10,7'si (72 kişi) evde arkadaşlarımla, %8,5'i (57 kişi) evde eşimle, %5,4'ü (36 kişi) evde tek başıma, %29,0'ı (195 kişi) yurtta tek başıma, %37,5'i (252 kişi) yurtta arkadaşlarımla kategorisinde yer almaktadır. Katılımcıların %56,3'ü (378 kişi) iyi, %41,2'si (277 kişi) orta, %2,5'i (17 kişi) kötü olarak akademik başarısını tanımlamaktadır. Katılımcıların gelir durumlarını nasıl değerlendirdikleri incelendiğinde %44,9'u (302 kişi) iyi, %41,8'si (281 kişi) orta, %13,2'si (89 kişi) kötü olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların anne ve babasının öğrenim durumu incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin %3,7'si (25 kişi) okuryazar, %25,4'ü (171 kişi) ilköğretim, %50,4'ü (339 kişi) lise, %20,4'ü (137 kişi) üniversite mezunu; babalarının %0,9'u (6 kişi) okuryazar, %12,8'i (86 kişi) ilköğretim, %55,1'i (370 kişi) lise, %31,3'ü (210 kişi) üniversite mezunudur. Katılımcıların %81,8'i (550 kişi) kendini mükemmeliyetçi görmektedir. Ancak %18,2'si (122 kişi) kendini mükemmeliyetçi görmemektedir. Katılımcıların %93'ü (625 kişi) eğitim aldığı bölümle ilgili mezun olduktan sonra kariyer planı yapmaktadır. Katılımcıların %7'i

(47 kişi) ise eğitim aldığı bölümle ilgili mezuniyet sonrası kariyer planı yapmamaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin mezuniyet sonrasında, şu anda okumakta olduğu bölümle ilgili bir alanda çalışmak isteyenler %93,3'ü (627 kişi), istemeyenler ise %6,7'i (45 kişi)'dir. Katılımcıların mezuniyet sonrası iş bulma inancı %62,2'si (418 kişi) evet, %37,8'i (254 kişi) hayır kategorisinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %89,7'i (603 kişi) eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih ederken; %10,3'ü (69 kişi) eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih etmemiştir. Katılımcılar bölümü ile ilgili seçim yaparken; %8,2'si (55 kişi) aile ve yakınlarının isteği, %16,2'si (109 kişi) üniversiteye giriş sınavında almış olduğu puan, %48,5'i (326 kişi) kendini yatkın hissettiği ve ileride severek yapabileceğini düşündüğü, %27,1'i (182 kişi) ileride yapmayı düşündüğü mesleğin ekonomik getirisi kriterini ön planda tuttuğu belirlenmiştir.

Duygusal Zekâ ile ilgili sonuçlar:

Duygusal Zekâ Ölçeği'nin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmektedir. Kendi duygularını değerlendirme alt boyutunda en yüksek puan "Her zaman nasıl hissettiğimin bilincindeyim (4,42± ,680)" sorusu; en düşük puan "Çoğunlukla, nasıl hissettiğimi tam olarak açıklayabilirim (4,24± ,755)" ve "Beni duygusal olarak etkileyen olayları doğru değerlendirebilirim (4,24± ,709)" ifadesidir. Kendi duygularını ayarlama alt boyutunda en yüksek puan "Duygularımın beni ele geçirmesine izin vermiyorum (4,17± ,852)" ve en düşük puan "Öfkeli olduğumda bile, sakin kalabilirim (3,98±1,018)" sorusudur. Başkalarının duygularını ayarlama alt boyutunda en yüksek "Başka birinin farklı hissetmesini sağlayabilirim (4,13± ,825)" ve en düşük puan "Başkalarının nasıl hissettiği üzerindeki etkim büyüktür. (3,94± ,901)" ifadesidir.

Öz Liderlik ile ilgili sonuçlar:

Öz Liderlik Ölçeğinin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmiştir. Kendini cezalandırma alt boyutunda en yüksek puan "Bir işi başarıyla tamamlayamadığımda, kendime zihnimde sert olma eğilimindeyimdir (3,38±1,076)" ve en düşük puan "İyi yapamadığımda, bu memnuniyetsizliğimi kendime bazen açıkça ifade ederim (1,90± ,901)" sorusu dikkat çekmektedir.

Yaşam Doyumu ile ilgili sonuçlar:

Yaşam Doyumu Ölçeği'nin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmiştir. Yaşam Doyumu Ölçeği'nin en yüksek puanı "Yaşamım genellikle

idealimdeki hayata yakındır (3,25±,1,147)" ve en düşük puanı "Yaşam koşullarım mükemmeldir (2,90±1,098)" sorusudur.

Kariyer Geleceği ile ilgili sonuçlar:

Kariyer Geleceği Ölçeği'nin maddelerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirilmiştir. Kariyer uyumluluğu alt boyutunda en yüksek puan "İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım (4,36± ,597)" ve en düşük puan "Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim (4,16± ,616)" ifadesi dikkat çekmektedir.

Araştırmanın hipotezlerine ait sonuçlar:

Çalışmada duygusal zekânın öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu negatif yönde (-0,23) etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin duygusal zekâ düzeyleri arttıkça kendini cezalandırma davranışından kaçınmaktadır. Bu nedenle hipotez 1 (*Duygusal zekâ, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu negatif yönde etkiler*.) kabul edilmiştir.

Çalışmada duygusal zekânın yaşam doyumunu düşük düzeyde pozitif yönde (0,08) etkilediği bulunmuştur. Buna göre bireylerin duygusal zekâ düzeyleri arttıkça yaşam doyumu düzeyleri de artmakta ve yaşamdan memnuniyet alabilmektedirler. Bu nedenle hipotez 2 (*Duygusal zekâ, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler*.) kabul edilmiştir.

Çalışmada duygusal zekânın kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğunu yüksek düzeyde pozitif yönde (0,63) etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre bireyin duygusal zekâ düzeyi arttıkça kariyeriyle ilişkin geleceğine olumlu yönde bakmaktadır. Kariyerinde uyumluluğu sağlayabilmektedir. Bu nedenle hipotez 3 (*Duygusal zekâ, kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu pozitif yönde etkiler*.) kabul edilmiştir.

Çalışmada kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunun, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu pozitif yönde (0,71) etkilediği bulunmuştur. Bu nedenle hipotez 4 (*Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu, öz liderliğin kendini cezalandırma boyutunu pozitif yönde etkiler*.) kabul edilmiştir.

Çalışmada kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu boyutunun, yaşam doyumunu pozitif yönde (0,67) etkilediği bulunmuştur. Buna göre bireylerde kariyer uyumluluğu arttıkça yaşam doyumu düzeyleri de artmaktadır. Bu nedenle hipotez 5 (*Kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkiler*.) kabul edilmiştir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmada elde edilen veriler sonucu, öğrencilere yönelik önerilerde bulunmanın hem eğitim hayatları hem de kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla faydalı olunabileceği düşünülmüştür.

- Araştırma kapsamı Konya Selçuk Üniversitesi öğrencilerini kapsamaktadır. Diğer üniversitelerde eğitim gören öğrenciler üzerinde araştırma yapılması ve sonuçların karşılaştırılması önerilebilir.
- Türkçe literatür üzerinden "öz liderlik" ve "kariyer geleceği" kavramları araştırıldığında yeterli düzeyde çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle gelecek çalışmaların daha verimli olması için bu iki kavram üzerinde çalışmalar yaparak literatüre katkı sağlanması önerilebilir.
- Çalışmamıza ait değişkenler (duygusal zekâ, öz liderlik, yaşam doyumu, kariyer geleceği) kullanılarak öğretmenler üzerinde de araştırmalar yapılabilir. Bu durum eğitim hayatının sadece öğrenciler yönünden değil, öğretmenler açısından da değerlendirilebilir.
- Duygusal zekâ konusu üzerinde yapılan birçok yabancı ve Türkçe çalışma bulunmaktadır. Ancak Türkçe literatür üzerinden duygusal zekâ ile öz liderlik, yaşam doyumu veya kariyer geleceği arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli düzeyde çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle bu dört değişen (duygusal zekâ, öz liderlik, yaşam doyumu, kariyer geleceği) üzerinde ayrı ayrı çalışmalar yapılabilir.
- Kendi kendinin lideri olabilmenin yaşam doyumu üzerindeki etkisini ölçebilmek amacıyla askeri veya sağlık alanındaki görevliler üzerinde de çalışmalar yapılabilir.
- Türkçe literatür üzerinden "kariyer geleceği" kavramı araştırıldığında yeterli düzeyde çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle gelecek çalışmaların daha verimli olması için bu kavram üzerinde farklı değişkenler kullanılarak çalışmalar yapılması önerilebilir.

6. KAYNAKLAR

Abacıoğlu S, 2019. Sağlık alanı öğrencilerinin iş bulma kaygısının ve kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Abdollahi A, Hosseinian S, Panahipour H, Najafi M, Soheili F, 2018. Emotional intelligence as a moderator between perfectionism and happiness. School Psychology International, (), 014303431880795–. doi:10.1177/0143034318807959.

Abdulrazzaq S, 2020. The Relationship between Leadership styles and Organizational Performance Companies in Manufacturing Industry in Turkey. Master's Thesis. The Republıc Of Turkey Bahcesehır Unıversıty, İstanbul.

Abid G, Arya B, Arshad A, Ahmed S, Farooqi S, 2021. Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. Sustainable Production and Consumption, 25(), 299–311. doi:10.1016/j.spc.2020.09.005.

Abid G, Arya B, Arshad A, Ahmed S, Farooqi S, 2021. Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. Sustainable Production and Consumption, 25(), pp. 299–311. doi:10.1016/j.spc.2020.09.005.

Abid G, Arya B, Arshad A, Ahmed S, Farooqi Saira, 2021. Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. Sustainable Production and Consumption, *25(), pp. 299–311*. doi:10.1016/j.spc.2020.09.005.

Abualait TS, Alzahrani MA, Ibrahim AI, Bashir S, Abuoliat ZA, 2021. Determinants of life satisfaction among stroke survivors 1 year post stroke. Medicine, 100, 16, e25550. https://doi.org/10.1097/MD.0000000000025550.

Acar E, 2022. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin izlenim yönetimi taktikleri ile yaşam doyumu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolü. Doktora Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.

Adams-Price CE, Nadorff DK, Morse LW, Davis KT, Stearns MA. (2017). *The Creative Benefits Scale. The International Journal of Aging and Human Development, (), 009141501769993–*. doi:10.1177/0091415017699939 .

Adıgüzel O, 2009. Sheın'ın kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel üniversitesi iibf öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14, 2, ss. 277-292.

Afo LV, 2018. Yalnızlık, utangaçlık, algılanan sosyal destek ve yaşam doyumunun problematik internet kullanımı ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ahmed OAF, 2020. Kültürel değerlerin liderlik tipleri üzerindeki etkisi: Suudi Arabistan ile Türkiye karşılaştırması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Ain NU, Munir M, Suneel I, 2021. Role of emotional intelligence and grit in life satisfaction. Heliyon, 7, 4, e06829. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06829.

Akman A, 2022. Yetersizlik duygusunun kariyer geleceğine etkisi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20, 1, s. 121-135.

Akyürek Mİ, 2020. İnovasyon ve liderlik. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3, 1, ss. 15 – 24.

Alavi M, Mehrinezhad SA, Amini M, Parthaman S, Minder K, 2017. Family functioning and trait emotional intelligence among youth. Health Psychology Open, 4, 2, 205510291774846–. doi:10.1177/2055102917748461.

Alavi M, Mehrinezhad SA, Amini M, Parthaman Singh MK, 2017. Family functioning and trait emotional intelligence among youth. Health Psychology Open, 4, 2, 205510291774846–. doi:10.1177/2055102917748461.

Alcan AA, 2021. Duygusal zekanın vizyoner liderlik üzerindeki rolü: Turizm işletmesi yöneticileri üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.

Alnıaçık E, Of M, vd., 2021. Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri, bmij, 9, 1, s. 248- 266, doi: https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757.

Altunbaş T, 2018. Duygusal zekâ programının öğrencilerin duygusal zekâ, atılgan, saldırgan ve çekingen davranışlarına etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Anderson RC, 1959. Learning in discussions: A resume of the authoritarian-democratic studies. Harvard Educational Review, 29, pp. 201-212.

Arnold J, 2011. 21st century career concepts: Magic, measurement, and career capital. The Psychologist, 24, 2, pp. 106-109.

Arora R, Rangnekar S, 2016. Linking the Big Five personality factors and career commitment dimensions: A study of the indian organizations. Journal of Management Development, 35, 9, p. 1134–1148. https://doi.org/10.1108/JMD-10-2015-0142.

Aslan Ş, 2013. Duygusal zekâ dönüşümcü ve etkileşimci liderlik. Eğitim Yayınevi, Konya.

Astin HS, Leland C, 1991. Women of influence, women of vision: A cross-generational study of leaders and social change. San Francisco: Jossey-Bass.

Aşık G, 2021. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararında aile etkisi ve kariyer stresleri ile kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.

Atay MR, 2021. Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinde kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentilerinin rolü. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Atıcı S, 2021. Duygusal zekâ ve dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkinin niteliği: bankacılık sektörü örneği. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Atıcı S, 2021. Duygusal zekâ ve dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkinin niteliği: bankacılık sektörü örneği. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Ayhan Ö, 2017. The role of trust in leader and leader's gender on effect of leadership style on subordinates' performance. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aykan E, 2004. Kayseri'de faaliyet gösteren girişimcilerin liderlik özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 17, s. 213-224.

Baba, MM, 2020. Navigating COVID-19 with emotional intelligence. International Journal of Social Psychiatry, (), 002076402093451–. doi:10.1177/0020764020934519.

Bakan İ, Güler B, 2017. Duygusal zekânın, yaşam doyumu ve akademik başarıya etkileri ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 19, 33, pp. 1-11.

Balkır M, 2022. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve duygusal zekâ puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Bar-On R, 2006. The Bar-On model of emotional-social intelligence. Psicothema, 18, supl., p. 13-25.

Başar S, 2022, Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. İİRT Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Başar S, 2022. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. İirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Başkapan F, 2021. Öğretmenlerin öz liderlik stillerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Başyiğit SÖ, 2022. Psikolojik sermayenin öğretmenlerin öz liderlik becerileriyle ilişkisi (Malatya Yeşilyurt örneği). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Bayrak G, 2022. Karanlık üçlü kişilik özellikleri bağlamında yöneticilerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Bentler PM, 1990. Comparative fit indexes in structural models. Psychological Bulletin, 107, 2, p. 243.

Beyazgül G, 2022. Evlilik hoşnutsuzluğunda; yaşam doyumu ve cinsel öz bilinç rolünün incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Birdi K, Clegg C, Patterson M, Robinson A, Stride CB, Wall TD, Wood SJ, 2008. The impact of human resource and operational management practices on company productivity: a longitudinal study. Pers. Psychol. 61, 3, pp. 467–501. doi:10.1111/j.1744-6570.2008.00136.

Boehm JK, Winning A, Segerstrom S, Kubzansky LD, 2015. Variability modifies life satisfaction's association with mortality risk in older adults. Psychological Science, 26, 7, pp. 1063–1070. https://doi.org/10.1177/0956797615581491.

Boo S, Wang C, Kim M, 2021. Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 29, 100328 https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328.

Bozkurt Ö, 2022. Öz liderlik becerisi ve kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenmeye hazır olmaya etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9, 1, ss. 144-171. ISSN: 2149-1658

Bozkurt Ö, 2022. Öz liderlik becerisi ve kariyer geleceği algısının çevrimiçi öğrenmeye hazır olmaya etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. DOI https://doi.org/10.30798/makuiibf.859396. DOI https://doi.org/10.30798/makuiibf.859396.

Breevaart K, Bakker AB, Demerouti E, 2014. Daily self-management and employee work engagement. Journal of Vocational Behavior, 84, pp. 31–38.

Bulut N, 2007. Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başaçıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3, 27.

Burke CS, Stagl KC, Klein C, Goodwin GF, Salas E, Halpin SM, 2006. What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis.The Leadership Quarterly, 17, 2, pp. 288-307.

Büyükyavuz S, 2015. Liderlik stillerinin çalışan motivasyonuna etkisi (Konya Sağlık Kuruluşları Çalışanları Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Cantimur D, 2021. Üniversite öğrencilerinde psikolojik dayanıklılık ve öz-liderlik becerileri üzerinde bilinçli farkındalığın rolü. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Chan JT, Mallett CJ, 2011. The Value of Emotional Intelligence for High Performance Coaching, International Journal of Sports Science & Coaching, 6, 3, pp. 315-328.

Chandran A, Nair BP, 2015. Family climate as a predictor of emotional intelligence in adolescents. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology 41, p. 167–173.

Charlyn Mae D, Benaraba Nathalie Joyce B, Bulaon Sheila Mae D, Escosio Amiel Harold G, Narvaez Anton Niño A, Suinan Margie N, 2022. A comparative analysis on the career perceptions of tourism management students before and during the covıd-19 pandemic. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 30, 100361.

Chen JC, Silverthorne C, 2005. Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. Leadership & Organization Development Journal, 26, p. 280-288. https://doi.org/10.1108/01437730510600652.

Chen Y, Peng Y, Fang P, 2016. Emotional ıntelligence mediates the relationship between age and subjective well-being. The International Journal of Aging and Human Development, 83, 2, p. 91–107. doi:10.1177/0091415016648705.

Choi J, Park Y, Kim HE, Song J, Lee D, Lee E, Kang H, Lee J, Park J, Lee JW, Ye S, Lee S, Ryu S, Kim Y, Kim YR, Kim YJ, Lee Y, 2021. Daily Life Changes and Life Satisfaction among Korean School-Aged Children in the COVID-19 Pandemic. International journal of environmental research and public health, 18, 6, 3324. https://doi.org/10.3390/ijerph18063324.

Chughtai AA, Arifeen SR, 2022. Mütevazı liderlik ve kariyer başarısı: ılımlı bir arabuluculuk analizi. Management Decision, https://doi.org/10.1108/MD-05-2022-0651.

Cinel MO, Oğan E, 2021. İş hayatında duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki. Alanya Akademik Bakış, 5, 1, ss. 369-391.

Cipora E, Konieczny M, Karwat ID, Roczniak W, Babuśka-Roczniak M, 2018. Satisfaction with life among women with breast cancer - selected demographic and social factors. Annals of agricultural and environmental medicine, AAEM, 25, 2, pp. 314–319. https://doi.org/10.26444/aaem/82622.

Coetzee M, Harry N, 2014. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. Journal of Vocational Behavior, 84, 1, p. 90–97. doi:10.1016/j.jvb.2013.09.001.

Cummins RA, 1998. The second approximation to an international standard for life satisfaction. Social Indicators Research, 43, pp. 307-334. https://doi.org/10.1023/A:1006831107052.

Curl AL, Bibbo J, Johnson RA, 2020. Neighborhood engagement, dogs, and life satisfaction in older adulthood. Journal of Applied Gerontology, (), 073346482095372–. doi:10.1177/0733464820953725.

Çakar U, Arbak Y, 2004. Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zeka ilişkisi ve duygusal zeka. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6, 3, s. 23-48

Çakır G, 2021. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan antrenörlerin duygusal zekâ ve liderlik özelliklerinin araştırılması. Doktora Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Çarkıt E, 2022. Gelecekteki çalışma benliğine ilişkin ayrıntında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin rolü. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi (AKEF) Dergisi, 4, 2, s. 347-359.

Çelenk O, 2022. Yeni kariyer modelleri. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9, 1, ss. 118-127.

Çelik G, 2017. Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile yenilikçilik ve risk alma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Çelik M, 2016. Tükenmişlik yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi: Denizli'de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21, 4, ss. 1139–1152

D'Intino RS, Goldsby MG, Houghton JD, Neck CP, 2007. Self-Leadership: a process for entrepreneurial success. Journal of Leadership & Organizational Studies, 13, 4, pp. 105-120.

Dal E, 2015. Kadınlarda duygusal zekâ düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Klinik Psikolog Anabilim Dalı, İstanbul.

Dal E, 2015. Kadınlardaki duygusal zekâ düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dattilo TM, Olshefski RS, Nahata L, Hansen-Moore JA, Gerhardt CA, Lehmann V, 2021. Growing up after childhood cancer: maturity and life satisfaction in young adulthood. Supportive care in cancer : official journal of the Multinational Association of Supportive Care in Cancer, 29, 11, pp. 6661–6668. https://doi.org/10.1007/s00520-021-06260-3.

David R, Vivek G, Peter AS, Douglas K. M, 2006. Leadership and priority setting: The perspective of hospital CEOs., 79, 1, pp. 0–34. doi:10.1016/j.healthpol.2005.11.009.

Deci E, Ryan R, 1987. The support of autonomy and control of behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 53, pp. 1024–1037.

Demirci U, 2021. Psikodinamik liderlik yaklaşımı bağlamında liderlik tarzları ile lider-üye etkileşimi ilişkisi üzerine bir araştırma: örgüt kültürünün düzenleyici etkisi. Doktora Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Denizli AA, Dündar Gİ, 2020. Kariyer Tatmininin Mutluluk Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Journal of Behavior at Work (JB@W), 5, 1, s. 17-26. DOI: https://doi.org/10.25203/idd.702802.

Deveci B, 2020. Beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Diener E, 1984. Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95, 542–575.

Diener E, 1994. Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. Soc Indicators Res, 31, pp. 103–57.

Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S, 1985. The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49, 1, pp. 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL, 1999. Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125(2), 276–302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276.

Diener ED, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S, 1985. The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49 , 1, pp. 71-75.

Doğan S, Demiral Ö, 2007. Kurumların başarısında duygusal zekanın rolü ve önemi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim ve Ekonomi, 14, 1.

Doğan S, Şahin F, 2007. Duygusal zekâ: tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 1, ss.231-252.

Dolbier CL, Soderstrom M, Steinhardt MA, 2001. The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes. The Journal of Psychology, 135(5), 469–485. doi:10.1080/00223980109603713.

Dolbier CL, Soderstrom M, Steinhardt MA, 2001. The Relationships Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes. The Journal of Psychology, 135, 5, pp. 469–485. doi:10.1080/00223980109603713.

Dost MT, 2007. Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 22, ss. 132- 143.

Duarte ME, 2004. O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. Psychologica (Extra-Série), p. 549–557.

Duru H, Bayraktar M, Gültekin F, 2020. Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. Kastamonu Education Journal, 28, 2, s. 613-629. doi:10.24106/kefdergi.693421.

Düzenli H, 2021. Algılanan babacan liderlik davranışlarının algılanan öz performans üzerine etkisinde öz liderlik ve psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü: Enerji sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Erdinç İ, 2018. Evli çiftlerde, evlilik uyumu, cinsel yaşam doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdogan B, Bauer TN, Truxillo DM, Mansfield LR, 2012. Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. Journal of Management, 38, 4, pp. 1038–1083. doi:10.1177/0149206311429379.

Erdoğmuş N, 2003. Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık).

Ergin E, 2022. Spor merkezlerinde düzenli egzersiz yapan bireylerin fiziksel aktivite düzeyleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.

Eskici K, 2022. Yaşam doyumunun yordanmasında kaygı ve bilinçli farkındalığın rolü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Estevez Casellas C, Gómez Medina MD, Sitges E, 2021. Relationship between emotional ıntelligence and violence exerted, received, and perceived in teen dating relationships. International journal of environmental research and public health, 18, 5, p. 22-84. https://doi.org/10.3390/ijerph18052284.

Estibaliz Ramos D, Arantzazu Rodriguez F, Inge A, Margaret F, 2019. Perceived emotional ıntelligence and life satisfaction among adolescent students: the mediating role of resilience. Journal of Happiness Studies, 20, p. 2489-2506.

FakhrEldin H, 2017. The relationship between the emotional intelligence of entrepreneurs and the new venture creation: The role of age, gender and motive. Arab Economic and Business Journal, 12, 2, p. 99–108. doi:10.1016/j.aebj.2017.10.002.

Fidan M, 2020. Öz liderlik ve mutluluk arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. İZÜ Eğitim Dergisi, 2, 4, ss. 222-235. DOI: 10.46423/izujed.761595.

Frayne CA, Latham GP, 1987. Application of social learning theory to employee self-management of attendance. J. Appl. Psychol. 72, 3, pp. 387–392.

Frese M, Fay D, 2001. Personal initiative (PI): a concept for work in the 21st century. Res. Organ. Behav. 23, pp. 133–188.

Fteiha M, Awwad N, 2020. Emotional intelligence and its relationship with stress coping style. Health Psychology Open, 7, 2, 205510292097041–. doi:10.1177/2055102920970416.

Furtner MR, Rauthmann JF, Sachse P, 2010. The socioemotionally ıntelligent self-leader: examining relations between self-leadership and socioemotional ıntelligence. Social Behavior and Personality: an International Journal, 38, 9, pp. 1191-1196.

Furtner MR, Rauthmann JF, Sachse P, 2011. The Self-Loving Self-Leader: An Examination of the Relationship Between Self-Leadership and the Dark Triad. Social Behavior and Personality: an international journal, 39, 3, pp. 369–379. doi:10.2224/sbp.2011.39.3.369.

Furtner MR, Rauthmann JF, Sachse P, 2015. Unique Self-leadership: A Bifactor Model Approach. Leadership , 11, 1, pp. 105-125.

Gaubatz JA, Ensminger DC, 2017. Department chairs as change agents: Leading change in resistant environments. Educational Management Administration and Leadership, 45, p. 141-163. doi:10.1177/1741143215587307.

Gedik Y, 2020. Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3, 2, ss. 19-34.

Geng Y, 2018. Gratitude mediates the effect of emotional intelligence on subjective well-being: A structural equation modeling analysis. Journal of Health Psychology 23, 10, p. 1378–1386. doı: 10.1177/1359105316677295.

Godwin JL, Neck CP, D'Intino RS, 2016. Self-leadership, spirituality, and entrepreneur performance: a conceptual model. Journal of Management, Spirituality & Religion, (), pp. 1–15. doi:10.1080/14766086.2015.1122546.

Goleman D, 1998. İşbaşında Duygusal Zekâ, (Çev. Handan Balkara), Varlık Yayınları Sayı:580 Üçüncü Basım: 2000, İstanbul.

Goleman D, 2000. İşbaşında Duygusal Zekâ, Basım 3, Varlık Yayınları, İstanbul.

Goleman D, 2013. Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?**.** **(**Çev. Banu Seçkin Yüksel). Varlık Yayınları, İstanbul.

Goleman D, Boyatsiz R, Mckee A, 2006. Yeni Liderler, Varlık Yayınları, İstanbul.

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam Books.

Gomes C, Curral L, Caetano A, Marques-Quinteiro P, 2015. Better of together than apart: A cluster analysis of self-leadership and its relationship to individual innovation. Psicologia, 29, pp. 45–58.

Göksoy S, Emen E, Yenipınar Ş, 2014. Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 11, 1, ss. 103-116.

Göl ÖG, 2015. Örgütsel davranış yöneticilerin liderlik tipleri kamu ve özel eğitim kurumlarında karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Görmüş M, 2020. Gençlik liderlerinde öz liderlik davranışlarının iş doyum düzeyine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Griffin B, Hesketh B, 2003. Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. Australian Journal of Psychology, 55, 2, pp. 65-73.

Guan Y, Wang Z, Gong Q, Cai Z, Xu SL, Xiang Q, Wang Y, Chen SX, Hu H, Tian L, 2018. Parents' Career Values, Adaptability, Career-Specific Parenting Behaviors, and Undergraduates' Career Adaptability. The Counseling Psychologist, 46, 7, p. 922–946. https://doi.org/10.1177/0011000018808215.

Gunkel M, Schlaegel C, Langella IM, Peluchette JV, 2010. Personality and career decisiveness: an international empirical comparison of business students' career planning. Personnel Review. 39, 4, p. 503-524.

Gül M, 2021. Ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre öz liderlik ve okul yönetişimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.

Güldü Ö, Ersoy Kart M, 2017. Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72, 2, s. 377 – 400.

Güleç B, 2022. The relatıonshıp between leadershıp styles and ınnovatıve work behavıor. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürsoy E, 2016. Duygusal zekâ eğitim programının ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin duygusal zekâ, empatik beceri ve davranış problemleri üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Güven Hİ, 2022. Romantik ilişkilerde psikolojik iyi oluş düzeylerinin benlik saygısı ve yaşam doyumu üzerindeki rolü. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Güvenç Z, 2012. Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâları ile yansıtıcı düşünme becerileri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Hackman MZ, Johnson CE, 1996. Leadership: A communication perspective (2nd ed.). Prospect Heights, IL: Waveland Press.

Hall TD, 1996. Protean careers of the 21st century. Academy of Management Perspectives, 10, 4, pp. 8-16.

Hamidianpour F, Esmaeilpour M, Saadat Alizadeh M, Dorgoee A, 2015. The influence of emotional intelligence and organizational climate on creativity and entrepreneurial of small to medium-sized enterprises. European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings, 4, 1.

Hargrove BK, Creagh MG, Burgess BL, 2002. Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. Journal of Vocational Behavior, 61, 2, p. 185-201.

Hartog DN, Koopman PL, 2001. Leadership in organizations. *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, p. 166-187) DOI:10.4135/9781848608368.n10 /Corpus ID: 157877315.

Heıss C, Engbert K, Gröpel P, Zıegler M, Brand R, 2010. Self-Leadershıp And Volıtıon: Dıstınct And Potentıally Supplemental Constructs? ^{1, 2, 3}. Psychological Reports, 107, 2, pp. 447–462. Doi:10.2466/01.03.07.14.Pr0.107.5.

Hisoğlu A, 2018. Otizm spektrum bozukluğu tanılı çocukların evebeynlerinde algılanan sosyal destek ve problem çözme becerilerinin yaşam doyumuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ho J, Nesbit PL, 2014. Self-Leadership in a Chinese Context: Work Outcomes and the Moderating Role of Job Autonomy. Group & Organization Management, 39, 4, pp. 389–415. doi:10.1177/1059601114539389.

Hogan R, Robert Kaiser B, 2005. What We Know About Leadership. Review of General Psychology, 9, 2, pp. 169-180.

Hohlbein PJ, 2015. The power of play in developing emotional intelligence impacting leadership success: A study of the leadership team in a midwest private, liberal arts university. Pepperdine University.

Holinka C, 2015. Stress, emotional ıntelligence, and life satisfaction in college students. College Student Journal, 49, 2, p. 300-311.

Honglan J, Oscar SM, Rubén GC, 2020. The influence of employee emotional intelligence on enterprise innovation performance using an adaptive mathematical modeling of emotions . Aggression and Violent Behavior, (), –. doi:10.1016/j.avb.2020.101538 .

Houghton JD, Cristopher PN, 2002. "The Revised Self- Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership". Journal of Managerial Psychology 17, 8, pp. 672-692.

Houghton JD, Wu J, Godwin JL, Neck CP, Manz CC, 2012. Effective stress management: A model of emotional intelligence, self-leadership, and student stress coping. Journal of Management Education, 36, 2, pp. 220-238

Howell KE, Hall M,1999.The ties that bind: The impact of leader–member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance. Journal of Applied Psychology, 84, 5, pp. 680-694.

https://www.hurriyet.com.tr/gundem/kariyer-kelimesi-bizim-dilimize-hangi-dilden-gecmistir (Erişim Tarihi: 29.09.2022).

Humphrey N, Curran A, Morris E, Farrell P, Woods K, 2007. Emotional intelligence and education: A critical review. Educational Psychology, 27, p. 235-254. http://dx.doi.org/10.1080/01443410601066735.

Huxhold O, Fiori KL, Windsor TD, 2013. The dynamic interplay of social network characteristics, subjective wellbeing and health: The costs and benefits of socio-emotional selectivity. Psychology and Aging, 28, 1, pp. 3–16. https://doi. org/10.1037/a00301707.

İpçi T, 2020. Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi düzeylerine etkisinin incelenmesi: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi örneği. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

İpek AN, Çavuş FZ, Saraç H, 2020. Üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algılarıyla mesleki karar pişmanlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Journal of Sustainable Educational Studies (JSES), 1, 1, s. 1- 12.

İsmen AE, 2004. Duygusal zekâ ve aile işlevleri arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7, 11, ss. 55-75. Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50343/651903.

Jallow R, 2020. Gender Differences in Managerial Behavior and Their Leadership Styles. Istanbul Aydin University, Institute of Graduate Studies Department of Business Administration, International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5, 9.

Jan M, Masood T, 2008. An Assessment of Life Satisfaction among Women. Studies on Home and Community Science, 2, 1, pp. 33–42. doi:10.1080/09737189.2008.11885250.

Johnson DR, 2015. Emotional intelligence as a crucial component to medical education. International journal of medical education, 6, p. 179–183. https://doi.org/10.5116/ijme.5654.3044.

Jöreskog KG, Sörbom D, 1993. LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Scientific Software International.

Kabar SF, 2020. Öğretmenlerin öz liderlik düzeyleri ile işe tutkunlukları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.

Kağan G, 2021. Sağlık kurumlarında şiddet vakalarını engelleme yönünde çatışma yönetimi tarzları, öz liderlik ve iletişim becerilerinin rolü: hekimler üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

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

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

Karakullukçu F, 2018. Spor yöneticilerinin öz yeterlilik inancı ve öz liderlik inançları ile yönetsel yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişkilerde kariyer tatmininin aracılık rolü. Doktora Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Katewa E, Heystek J, 2018. Instructional and Distributed Selfleadership for School Improvement: Experiences of Schools in the Kavango Region. Africa Education Review, (), pp. 1–21. doi:10.1080/18146627.2016.1267575.

Kaval U, Gökoğlan K, 2020. Üniversite öğrencilerinin kariyer eğilimleri: Dicle üniversitesi örneği. Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10, 19, ss. 248-260.

Kaynak S, 2022. Yansıtıcı düşünme, iş becerikliliği, duygusal zekâ ve iş performansı arasındaki ilişkiler: Eğitim sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Keser A, 2005. İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, 7, ss. 77-95.

Khan S, 2019. A comparative analysis of emotional intelligence and intelligence quotient among Saudi business students' toward academic performance. International Journal of Engineering Business Management. https://doi.org/10.1177/1847979019880665.

Kim C, Ko H, 2018. The impact of self-compassion on mental health, sleep, quality of life and life satisfaction among older adults. Geriatric nursing (New York, N.Y.), 39, 6, pp. 623–628. https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2018.06.005.

Kim MS, 2019. Influence of Metacognition and Emotional Intelligence on Self-leadership in Nursing Students. J Korean Acad Nurs Adm, 25, 2, p. 146-155. DOI: https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.2.146.

Kline TJ, 2005. Psychological testing: A practical approach to design and evaluation. Sage Publication

Koydemir S, Şimşek ÖF, Schütz A, 2013. Differences in how trait emotional ıntelligence predicts life satisfaction: the role of affect balance versus social support in India and Germany. Journal of Happiness Studies , 14, p. 51-66.

Köksal A, 2007. Üstün zekalı çocuklarda duygusal zekayı geliştirmeye dönük program geliştirme çalışması. Doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köksal A., 2007. Üstün zekalı çocuklarda duygusal zekayı geliştirmeye dönük program geliştirme çalışması. Doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kör B, 2016. The mediating effects of self-leadership on perceived entrepreneurial orientation and innovative work behavior in the banking sector. SpringerPlus, 5, 1, 1829–. doi:10.1186/s40064-016-3556-8 .

Külekçioğlu G, 2022. Beliren yetişkinlik döneminde büyüme korkusunun yordayıcıları olarak bilişsel esneklik, duygusal zekâ, duygu düzenleme güçlüğü ve ayrılık kaygısı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Kütükçü A, Şentürk FK, 2018. Cinsiyet rolü ve denetim odaının kadınların kariyer gelecei algısına etkisi. Kadem Kadın Aratırmaları Dergisi. 4, 2, p. 229-259. DOI: 10.21798/kadem.2019249087.

Lam CS, O'Higgins ER, 2012. Enhancing employee outcomes: The interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style. Leadership and Organization Development Journal, 33, 2, p. 149–174.

Lee HJ, 2017. How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. International Review of Administrative Sciences, (), 002085231667048–. doi:10.1177/0020852316670489.

Lee HJ, 2017. How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. International Review of Administrative Sciences, (), 002085231667048–. doi:10.1177/0020852316670489.

Lee OS, 2015. The relationship between emotional ıntelligence, academic self-efficacy and self-leadership among nursing students. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16, 9, p. 6036-6043. https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.9.6036.

Lee YH, Chelladurai P, 2018. Emotional ıntelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover ıntention in sport leadership. European Sport Management Quarterly, 18, 4, pp. 393-412.

Lee YS, Park SH, Kim JK, 2014. Nursing students' self-leadership, self-efficacy, ınterpersonal relation, college life satisfaction. The Journal of the Korea Contents Association, 14, 6, p. 229-240.

Li W, Sun H, Xu W, Ma W, Yuan X, Niu Y, Kou C, 2021. Individual Social Capital and Life Satisfaction among Mainland Chinese Adults: Based on the 2016 China Family Panel Studies. International journal of environmental research and public health, 18, 2, 441. https://doi.org/10.3390/ijerph18020441.

Lovelace KJ, Manz CC, Alves JC, 2007. Work Stress and Leadership Development: The Role of Self-Leadership, Shared Leadership, Physical Fitness, and Flow in Managing Demands and Increasing Job Control, Human Resource Management Review, 17, pp. .374-387.

Lucas RE, Diener E, Suh EM, 1996. Discriminant validity of well-being measures. Journal of Personality and Social Psychology, 71, 616-628.

Maamari BE, Majdalani JF, 2017. Emotional ıntelligence, leadership style and organizational climate. International Journal of Organizational Analysis, 25, 2, pp. 327-345.

MacCallum RC, Browne MW, Sugawara HM, 1996. Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. Psychological Methods, 1, 2, pp. 130-49.

Maggio ID, Montenegro E, Litttle TD, Nota L, Ginevra MC, 2021. Career adaptability, hope, and life satisfaction: An analysis of adults with and without substance use disorder. Journal of Happiness Studies , 23, p. 439–454 https://doi.org/10.1007/s10902-021-00405-1.

Mahembe B, Engelbrecht AS, De Kock FS, 2013. A confirmatory factor analyses study of a self-leadership measure in South Africa. Journal of Human Resource Management, 11 pp. 1-10.

Majeski RA, Stover M, Valais T, Ronch J, 2017. Fostering Emotional Intelligence in Online Higher Education Courses. Adult Learning, (), *104515951772687*–. doi:10.1177/1045159517726873.

Malik SH, Aziz S, Hassan H, 2014. Leadership Behavior and Acceptance of Leaders By Subordinates: Application of Path Goal Theory In 175 Telecom Sector. International Journal of Trade, Economics and Finance, 5, 2, pp. 170-175.

Malmir A, Azizzadeh F, 2013. Evaluating and Providing solutions for self-leadership. International Public Management Review, 14, 2, pp. 66-86.

Manz C, 1986. Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. Acad Manag Rev , 11, 3, pp. 585–600.

Manz CC, 2015. Taking the self-leadership high road: Smooth surface or potholes ahead?. Academy of Management Perspectives, 29, 1, pp. 132-151.

Manz CC, Neck CP, 2004. Mastering self-leadership: empowering yourself for personal excellence, 3rd ed Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Manz CC, Pearce CL, Mott JW, Henson Z., … Sims H P, 2013. Don't take the lead... share the lead. Organizational Dynamics, 42, 1, pp. 54–60.

Manz CC, Sims HP, 1980. Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. Academy of Management Review, 5, pp. 361-367.

Manz CC, Sims HP, 1980. Self-Management as a substitute for leadership: a social learning theory perspective. Academy of Management Review, 5, 3, pp. 361–368. doi:10.5465/AMR.1980.4288845.

Manz CC, Sims HP, 2001. New Super leadership: Leading others to lead themselves. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Marques-Quinteiro P, Vargas R, Eifler N, Curral L, 2018. Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology, (), *1–16.* doi:10.1080/1359432X.2018.1551882.

Maryam S, Fariba NZ, Hamid H, 2021. The correlation between emotional intelligence and self-esteem in patients with intestinal stoma: A descriptive-correlational study. Nursing Open, (), – . doi:10.1002/nop2.818.

Mavruk Özbiçer S, 2018. Duygusal zekâ geliştirme Programı'nın ergenlerin duygusal zeka ve yaşam doyumu düzeylerine etkisi: deneysel bir çalışma. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Mayer J D, Salovey P, 1993. The intelligence of emotional intelligence. Intelligence, 17, p. 433-442.

Mayer J, Salovey P, 1997. What is emotional intelligence? In: Salovey, P., Sluyter, D. (Eds.), Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators. Basic Books, New York, p. 3–31.

Maykrantz SA, Houghton JD, 2018. Self-leadership and stress among college students: Examining the moderating role of coping skills [†]. Journal of American College Health, (), 1–8. doi:10.1080/07448481.2018.1515759.

McGinnis EJ, 2017. Developing the emotional ıntelligence of undergraduate music education majors: An exploratory study using bradberry and greaves' (2009) Emotional Intelligence 2.0. Journal of Music Teacher Education, (), 105708371772391–. doi:10.1177/1057083717723919.

Megheirkouni M, 2018. Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations. Sport Bus. Manage. 40, pp. 393–409.

Mejmou M, 2021. Istanbul Aydın Unıversıty Instıtute Of Graduate Studıes Effects Of Leadershıp Styles On Employee Performance – Case Study. Department of Business Business Administration Program, İstanbul.

Metheny J, McWhirter EH, 2013. Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. Journal of Career Assessment, 21, 3, p. 378–394. https://doi.org/10.1177/1069072712475164.

Mikolajczak M, Van Bellegem S, 2017. Increasing emotional intelligence to decrease healthcare expenditures: How profitable would it be? Personality and Individual Differences, 116, p. 343–347. https://doi. org/10.1016/j.paid.2017.05.014.

Moore B, 2009. Emotional intelligence for school administrators: A priority for school reform? American Secondary Education, 37, 3, p. 20-28.

Mutlu H, 2020. Kariyer gelişiminin kariyer bağlılığı ve kariyer memnuniyeti üzerindeki etkileri: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Müller GF, Georgıanna S, Roux G, 2010. Self-leadershıp and physıcal vıtalıty ¹. Psychological Reports, 107, 2, pp. 383–392. doi:10.2466/06.10.15.20.PR0.107.5.383-392.

Naseer Z, Chishti SUH, Rahman F, Jumani N B, 2011. Impact of emotional intelligence on team performance in higher education institutes. Intenational Online Journal of Educational Sciences, p. 30–46.

Neck CP, Houghton JD, 2006. Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. Journal of Managerial Psychology, 21, pp. 270–295. https://doi.org/10.1108/ 02683940610663097.

Neck CP, Houghton JD, 2006. Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities. J. Manage. Psychol. 21, 4, pp. 270–295. doi:10.1108/02683940610663097.

Neck CP, Manz CC, 2010. Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall https ://www.studyblue.com/notes/b/.

Neugarten BL, Havighurst RJ, Tobin SS, 1961. The Measurement of life satisfaction. journal of gerontology, 16, 2, pp. 134–143. doi:10.1093/geronj/16.2.134.

Nota L, Ferrari L, Solberg VSH, Soresi S, 2007. Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. Journal of Career Assessment, 15, 2, p. 181–193. https://doi.org/10.1177/1069072706298019.

Oussıble N, 2022. He effect of democratic leadership style on organizational productivity by the mediating role of employee performance in Turkey. Master Thesıs. Istanbul Aydin University, Graduate School of Social Sciences, İstanbul.

Ozbaci N, 2006. Emotional intelligence and family environment. Sosyal Bilimler Dergisi, 16, p. 169-175.

Öcal H, 2021. İstanbul Liman İşletmelerinde liderlik türlerinin iç müşteri memnuniyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, İstanbul.

Öner H, 2022. Mındful liderlik programının eğitim liderlerinin liderlik, duygu düzenleme ve mındfulness düzeylerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Örkün Ü, 2011. Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması.Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

Özcan S, 2019. Hemşirelerin örtük liderlik algıları ile öz liderlik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Özer M, Karabulut Özsoy Ö, 2003. Yaşlılarda yaşam doyumu. Geriatri, 6, 2, ss. 72-74.

Özgür G, Gümüş A, Durdu B, 2010. Evde ve yurtta kalan üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 1, ss. 25-32.

Özşen ZS, 2019. Turizm öğrencilerinin kariyer geleceği algılarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. Turizm Çalışmaları Dergisi Journal of Tourism Studies, 1, 1, s. 43-53

Öztemel K, 2018. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinde kariyer seçimlerine bağlılığın yordayıcı rolü. Researcher: Social Science Studies, 6, 1, s. 302-314.

Öztürk SB, 2020. The effect of leadershıp styles on job satısfactıon wıth the medıatıng role of creatıvıty. Master Thesıs. Yedıtepe Unıversıty Instıtute Of Socıal Scıences, İstanbul.

Palak İ, 2022. Öz Liderlik ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.

Palmer B, Donaldson C, Stough C, 2002. Emotional intelligence and life satisfaction. Pers. Indiv. Differ. 33, 7, p. 1091–1100.

Pappas TS, Kounenou K, 2011. Career decision making of Greek post secondary vocational students: The impact of parents and career decision making self efficacy. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 15, p. 3410-3414. DOI:10.1016/j.sbspro.2011.04.310.

Pavot W, Diener E, 1993. Review of the satisfaction with life scale.. psychological assessment, 5, 2, pp. 164–172. doi:10.1037/1040-3590.5.2.164.

Pazarbaş M, 2012. Liderlik ve otorite: lise öğrencilerinin liderlik ve otorite algısı üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Pearlin LI, Schooler C, 1978. The structure of coping. Journal ofHealth and Social Behavior; 19, pp. 2-21. https://doi.org/10.2307/2136319.

Peker İ, 2013. Liderlik tiplerinin psikolojik sözleşmeye etkisi ve bu etki üzerine uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Peterson G. W, Sampson JP, Reardon RC, Lenz JG, 1996. Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development (3rd ed., pp. 423475). San Francisco: JosseyBass.

Petrides KV, Furnham A, 2000. On the dimensional structure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences, 29, 2, p. 313–320. http://dx.doi.org/10. 1016/s0191-8869(99)00195-6.

Phulkerd S, Thapsuwan S, Chamratrithirong A, Gray RS, 2021. Influence of healthy lifestyle behaviors on life satisfaction in the aging population of Thailand: a national population-based survey. BMC public health, 21, 1, 43. https://doi.org/10.1186/s12889-020-10032-9.

Pollmann-Schult, M, 2017. Single motherhood and life satisfaction in comparative perspective: do ınstitutional and cultural contexts explain the life satisfaction penalty for single mothers?. Journal of Family Issues, 00(0), 0192513X1774117–. doi:10.1177/0192513X17741178.

Prati LM, Douglas C, Ferris GR, Ammeter AP, Buckley MR, 2003. Emotional ıntelligence, leadership effectiveness, and team outcomes. The International Journal of Organizational Analysis, 11, 3, pp. 21-40.

Quinteiro PM, Passos A, Curral L, 2016. Thought Self-Leadership and Effectiveness in SelfManagement Teams. Leadership 12, 1, pp. 110–126.

Raabe B, Frese M, Beehr TA, 2007. Action regulation theory and career selfmanagement. J. Vocat. Behav. 70, 2, 297–311. doi:10.1016/j.jvb.2006.10.005.

Renkal Diblan S, 2022. Ağ kurma davranışlarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde duygusal zekâ ve formalleşmenin düzenleyici rolü. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Rode JL, 2015. The role of emotional ıntelligence in predicting postpartum depression. Western Journal of Nursing Research, (), 0193945915590690–. doi:10.1177/0193945915590690.

Rosenstein A, Stark D, 2015. Emotional Intelligence: A critical tool to understand and improve behaviors that impact patient care. Journal of Psychology and Clinical Psychiatry, 2, 1, p. 1–4. https://doi.org/10.15406/jpcpy.2015.02.00066.

Rottinghaus PJ, Day SX, Borgen FH, 2005. The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. Journal of Career Assessment, 13, 1, pp. 3–24. https://doi.org/10.1177/1069072704270271.

Rottinghaus PJ, Day SX, Borgen FH, 2005. The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism. Journal Of Career Assessment. 13, p. 3–24.

Rottinghaus PJ, Day SX, Borgen FH, 2005. The Career Futures İnventory: A Measure Of Career-Related Adaptability And Optimism. Journal Of Career Assessment. 13, p. 3–24.

Sadeghpour F, Heidarzadeh M, Naseri P, Nadr-Mohammadi Moghadam M, 2018. Emotional Intelligence as a Predictor of Posttraumatic Growth in Patients Undergoing Hemodialysis. Illness, Crisis & Loss, (), 105413731878865–. doi:10.1177/1054137318788653.

Safarli E, 2020. Kişilerarası ilişkilerde duygusal zekânın önemi. Daniel Goleman'ın duygusal zekâ modeli bağlamında pilotlar üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Salovey P, Caruso D, 2007. Duyusal zekâ yöneticisi: liderlikte dört duygusal becerinin kullanımı ve geliştirilmesi, Baskı 2, Çeviren: Süheyla Kaymak, Crea Yayıyıncılık, İstanbul.

Salovey P, Grewal D, 2005. The science of emotional ıntelligence. Curr Dir Psychol Sci, 14, 6, pp. 281-285

Salovey P, Grewal D, 2005. The science of emotional intelligence. Currents Directions in Psychological Science, 14, p. 281-285.

Salovey P, Mayer JD, 1989. Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9, 3, p. 185–211. doi:10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.

Salovey P, Mayer JD, 1990. Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9, 3, pp. 185-211.

Salovey P, Mayer, JD, 1990. Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9, 3, p. 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.

Sanchez-Gomez M, Breso E, Giorgi G, 2021. Could Emotional Intelligence Ability Predict Salary? A Cross-Sectional Study in a Multioccupational Sample. International journal of environmental research and public health, 18, 3, p. 13-22. https://doi.org/10.3390/ijerph18031322.

Sarı C, 2021. Pozitif psikolojik sermayenin öz-liderlik becerileri üzerindeki rolü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sarsıkoğlu AF, Bacanlı F, 2019. Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7 13, s. 95-113.

Savickas ML, 1997. Career adaptability: an ıntegrative construct for life-span, life-space theory. The Career Development Quarterly, 3, 45.

Savickas ML, 2005. The theory and practice of career construction. (Ed. S. D. Brown, & R. W. Lent). Career development and counseling: Putting theory and research to work, pp. 42-70. New York: Wiley.

Savickas ML, 2005. The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas ML, Porfeli EJ, 2012. Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80, p. 661–673.

Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H, Müller H, 2003. Evaluating the fit of structural equa-equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. Methods of Psychological Research Online, 8, 2, pp. 23-74.

Schimmack U, Radhakrishnan P, Oishi S, Dzokoto V, Ahadi S, 2002. Culture, personality, and subjective well-being: ıntegrating process models of life satisfaction. Journal of Personality and Social Psychology, 82, 4, pp. 582–593.

Schnettler B, Lobos G, Lapo MD, Adasme-Berríos C, Hueche C, 2017. Satisfaction with life and food-related life in Ecuadorian older adults. Nutricion hospitalaria, 34, 1, pp. 65–72. https://doi.org/10.20960/nh.977.

Schumacker RE, Lomax RG, 2010. A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. Taylor and Francis Group, London.

Schutte NS, Malouff JM, Hall LE, Haggerty DJ, Cooper JT, Golden C, Dornheim L, 1998. Development and validation of a measure of emotional ıntelligence. Personality and Individual Differences, 25, 2, pp. 167– 177.

Seçer B, Çınar E, 2011. Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. Yönetim ve Ekonomi, 18, 2.

Seligman ME, 2006. Learned optimism: How to change your mind and your life. New York: Vintage Books.

Seomun GA, Chang SO, Cho KH, Kim IA, Lee SJ, 2006. The relation between self-leadership and outcome of nursing practice. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 12, pp. 151–158.

Seven E, 2019. Duygusal zekâ ve duygusal zekanın tüketicilerin hedonik satın alma davranışına etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Shakeel PM, Baskar S, 2020. Automatic human emotion classification in web document using fuzzy inference system (FIS): Human emotion classification. International Journal of Technology and Human Interaction (IJTHI), 16, 1, p. 94–104. https://doi.org/10.4018/IJTHI.2020010107.

Shaoping YU, Huachun XU, Yongheng YOU, 2015. Research on the relation between the self-leadership and work engagement of the primary and junior school master. Studies in Sociology of Science, 6, pp. 17–21.

Shin DC, Johnson DM, 1978. Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. Social Indicators Research, 5, pp. 475–492. doi:10.1007/BF0035294.

Sims C, Carter A, De Peralta AM, 2020. Do servant, transformational, transactional, and passive avoidant leadership styles influence mentoring competencies for faculty? A study of a gender equity leadership development program. Human Resource Development Quarterly, pp. 1-21.

Siyez DM, Yusupu R, 2013. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenlerine göre incelenmesi. "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0270.x

Sökmen A, Aydıntan B, 2021. Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: bir kamu kurumunda araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 8, 3, s. 251–263. Geliş tarihi gönderen https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/338.

Sönmez B, Önal M, Yıldız G, 2019. Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer geleceği arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 6, 1, s. 126-134

Sönmez N, 2022. Aktif voleybol oynayan sporcuların serbest zaman tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Stauffer SD, Abessolo M, Zecca G, Rossier J, 2019. French-Language Translation and Validation of the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales: Relationships to Proactive Personality, Career Adaptability, and Career Satisfaction. Journal of Career Assessment, 27, 2, p. 337–357. https://doi.org/10.1177/1069072717748962.

Stephens JP, Carmeli A, 2016. The positive effect of expressing negative emotions on knowledge creation capability and performance of project teams. Int. J. Proj. Manag. 34, 5, p. 862–873.

Stewart GL, Courtright SH and Manz CC (2011) Self-leadership: A multilevel review. Journal of Management 37, 11, pp. 185–222.

Stewart GL, Courtright SH, Manz CC, 2011. Self-leadership: a multilevel review. J. Manage. 37, 1, 185–222. doi:10.1177/0149206310383911.

Subaşı M, 2021. Yaşam doyumunu yordamada yükseköğrenim yaşam doyumu ve covıd-19 korkusu. Yüksek Lisans Tezi. İbn Haldun Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Super DE, Hall DT, 1978. Career development: Exploration and planning. Annual Review of Psychology, 29, 1, pp. 333–372.

Şahin F, Doğan S, 2007 Duygusal zekâ: tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.231-252.

Şen S, Özdilek S, Öz EN, 2021. Hemşirelik öğrencilerinde kariyer geleceği ile hemşirelik mesleğine yönelik imaj algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi, 8, 1, s. 21-30.

Şengül S, 2022. Multipl skleroz hastalarında yaşanan rol kaybı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Şimşek Ş, Akgemci T, Çelik A, 2011. Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Gazi Kitapevi, Ankara.

Tabak A, Sığrı Ü, Türköz T, 2013. "Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması", Bilig, 67, s. 213-246.

Taher JA, 2020. The ımpact of leadershıp styles on teacher's jobs satısfactıons. Master Thesıs. Van Yüzüncü Yıl Unıversıty. Socıal Scıences Instıtute, Van.

Taşlıyan M, Arı NÜ, Duzman B, 2011. İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: iibf öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3, 2, ss. 231-241.

Taşlıyan M, Arı NÜ, Duzman B, 2011. İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: iibf öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 3, 2.

Taştan Y, 2022. Spor merkezlerinde düzenli egzersiz yapan bireylerin fiziksel aktivite düzeyleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.

Tayyarlı F, 2020. Kamu yönetimi Kamu yönetiminde liderlik bağlamında kamu çalışanlarının liderlik algıları: Azerbaycan ASAN Hizmet Kurumu üzerine bir araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Teke B, 2022. Kamu hastanelerinde çalışan ebelerde merhamet yorgunluğu ile iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tekeli TN, 2022. Gelecek kaygısının üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve romantik ilişkilere etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Tekin Acar F, 2002. Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Temel İ, 2022. Üniversite öğrencilerinde beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumu ve depresyon belirtileriyle arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Temel V, Nas K, 2018. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi. İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (İÜBESBD), 5, 3, s. 35-45.

Thiruchelvi A, Supriya MV, 2009. Emotional ıntelligence and job satisfaction. asia-pacific journal of management research and ınnovation, 5, 2, p. 109–115. doi:10.1177/097324700900500209.

Tığlıoğlu S, 2021. Genç yetişkin bireylerde madde kullanma eğilimi ile üst biliş düşünme becerileri, algılanan ebeveyn tutumları ve duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.

Topaçlı H, 2022. Kamu personelinin duygusal zekâ seviyelerinin çalışan performansı ve görev motivasyonu düzeylerine etkisi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Topaçlı H, 2022. Kamu personelinin duygusal zekâ seviyelerinin çalışan performansı ve görev motivasyonu düzeylerine etkisi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Topal A, 2021. Öğretmenlerin liderlik tipleri ve inovasyonel yaklaşımlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.

Toptaş A, 2019. Paternalist liderlik ve lider üye etkileşimi ilişkisi: örtük liderlik ve güç mesafesinin etkisi. Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Tsai MC, 2009. Market openness, transition economies and subjective wellbeing. Journal of Happiness Studies, 10, pp. 523-539.

Turner S, Lapan RT, 2002. Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. The Career Development Quarterly, 51, 1, p. 44-55.

Türe E, 2022. Yetişkinlerde sosyal medya bağımlılığı ile algılanan stres ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Türkmen Y, 2022. Üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklemde sosyal medya bağımlılığı yeme tutumları ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Tyler T, Smith H J, 1998. Social justice and social movements. In D. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), The handbook of social psychology (4, 2, pp. 595–632). New York: McGraw-Hill.

Uğulular Ş,2019. Lise öğrencilerinin yaşadıkları aile sorunlarının duygusal zekâ ve mizah tarzına etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Uğurluoğlu Ö, 2010. Kendi kendine liderlik stratejileri üzerine bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24, 1, s. 175-191.

Ulu Yalçınkaya A, 2019. Differentiation of self: Examination of the concept in the interplay of stress, life satisfaction, and marital satisfaction. A Thesıs Submıtted To The Graduate School Of Socıal Scıences Of Mıddle East Technıcal Unıversıty, Ankara.

Uysal S, 2021. Öz liderlik özelliklerinin sosyal girişimcilik eğilimlerine olan etkisi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Uzun G, 2021. Yaş ve yaşam doyumu/duygu arasındaki ilişkilerde duygu düzenlemesinin aracı rolü: Sosyo-duygusal seçicilik teorisi perspektifi. Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Üzüm B, Uçkun S, 2015. Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer geleceği beklentilerinin ölçülmesi: Kocaeli MYO örneği. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 3, 1, ss. 71-80.

Van Zyl ES, 2012. The relationship between self-leadership and certain personality traits among a group of firstline supervisors. Journal of Social Sciences, 31, pp. 159- 165.

Vara Ş, 1999. Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Veenhoven R, 2012. Happiness, also known as 'life satisfaction' and 'subjective well-being'. In: Land KC, Michalos AC and Sirgy JM (eds) Handbooks of Social Indicators and Quality of Life Research. Dordrecht: Springer, pp. 63–78.

Vinken, H, 2007. New life course dynamics?: Career orientations, work values and future perceptions of Dutch youth. Young, 15, 1, p. 9–*30*. doi:10.1177/1103308807072679.

Waichun Choy M, Seesing Yeung A, 2022. Cognitive and affective academic self-concepts: Which predicts vocational education students' career choice? Author links open overlay panel. International Journal of Educational Research Open, 3, 100123. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2022.100123.

Wallace B, Shaughnessy MF, Zeidner M, Matthews G, 2017. Emotional intelligence in gifted students. Gifted Education International, 33, 2, p. 163–182. doi:10.1177/0261429417708879.

Wang H, Kodzo LD, Wang Y, Zhao J, Yang X, Wang Y, 2022. The benefits of career adaptability on African international students' perception of social support and quality of life in China during the COVID-19 pandemic International Journal of Intercultural Relations, 90, p. 1-10.

Weinstein FM, Healy CC, Ender PB, 2002. Career choice anxiety, coping and perceived control. The Career Development Quarterly, 50, pp. 339-349.

Xie Y, Xue W, Li L, Wang A, Chen Y, Zheng Q, Li X, 2018. Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: An empirical study. Technological.

Xing X, Rojewski JW, 2018. 'Family influences on career decision-making selfefficacy of Chinese secondary vocational students. New Waves-Educational Research and Development Journal, 21, 1, p. 48-67.

Yan İ, 2008. Duygu- zekâ ilişkisi ve duygusal zekânın yöneticiler üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Yefei W, Han G, Chang S, Jiahe L, Xue-long F, 2021. Academic procrastination in college students: The role of self-leadership. Personality and Individual Differences, (), –. doi:10.1016/j.paid.2021.110866./

Yıldırım H, 2019. Şanlıurfa'daki ilköğretim okullarının yöneticilerinin liderlik tipleri ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Yıldırım R, 2021. Üniversite giriş sınavı için özel öğretim kurslarında öğrenim gören öğrencilerin öz liderlik davranışlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldız F, 2022. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterliği açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yıldız Ö, 2021. Örgütlerde rekabet stratejilerinin örgütsel performansa etkisinin liderlik tarzları ve liderlik görevleri bağlamında incelenmesi. Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yıldız Ö, 2021. Örgütlerde rekabet stratejilerinin örgütsel performansa etkisinin liderlik tarzları ve liderlik görevleri bağlamında incelenmesi. Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yukl G, 1989. Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. Journal o f Management, 15, 2.

Zeng Q, He Y, Li J, Liang Z, Zhang M, Yi D, Quan J, 2022. Hope, future work self and life satisfaction among vocational high school students in China: The roles of career adaptability and academic self-efficacy. Personality and Individual Differences, 199, 111822 https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111822.

Zhang H, Wang D, Hou Z, Zhu J, Jiang Y, Chen S, 2022. Career indecisiveness and parent–child expectation incongruence in self-reliance: Does psychological separation buffer the link?**.** Personality and Individual Differences, 198, 111800.

Zhang H, Xu H, 2021. Improving internal branding outcomes through employees' self-leadership. Journal of Hospitality and Tourism Management 46, pp. 257–266 .doi:10.1016/j.jhtm.2020.12.013.

Zhang H, Xu H, 2021. Improving internal branding outcomes through employees' self-leadership. Journal of Hospitality and Tourism Management, 46, pp. 257–266. doi:10.1016/j.jhtm.2020.12.013.

Zhang L, Fan W, 2013. Improving performance of construction projects: a project manager's emotional intelligence approach. Eng. Constr. Archit. Manag. 20, 2, p. 195–207.

Zollo L, Rialti R, Tron A, Ciappei C, 2021. Entrepreneurial passion, orientation and behavior: The moderating role of linear and nonlinear thinking styles. Management Decision, 59, 5, pp. 973-994.

7. EKLER

EK-A: Anket Formu

ANKET SORULARI

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bilimsel bir çalışmaya katkı sağlayacağından, büyük önem taşımaktadır. Katkınız için şimdiden teşekkür ederiz.

1.Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( )Erkek

2.Yaşınız:

( ) 17-19 yaş arası
( ) 20-22 yaş arası
( ) 23-25 yaş arası
( ) 26 yaş ve üzeri

3.Medeni Durumunuz:

( ) Evli
( ) Bekar

4.Öğrenim durumunuz:

( ) Ön lisans
( ) Lisans
( ) Yüksek Lisans
( ) Doktora

5.Sınıfınız:

( ) 1. Sınıf
( ) 2. Sınıf
( ) 3. Sınıf
( ) 4. Sınıf
( )5.Sınıf ve üstü

6.Öğrenim Gördüğünüz Fakülte:

( ) Sağlık Bilimleri Fakültesi
( ) Ziraat Fakültesi
( ) Hukuk Fakültesi
( ) Tıp Fakültesi
( ) Edebiyat Fakültesi
(….) Diğer

7.Nerede ve kimlerle yaşıyorsunuz?

( ) Evde, ailemle
( ) Evde, arkadaşlarımla
( ) Evde, eşimle
( )Evde, tek başıma
( )Yurtta, tek başıma
( )Yurtta, arkadaşlarımla

8.Akademik başarınızı nasıl tanımlarsınız?

İyi ( ) Orta ( ) Kötü ( )

9.Gelir durumu :

İyi ( ) Orta ( ) Kötü ( )

10.Annenizin öğrenim durumu:

( ) Okuryazar
( ) İlköğretim
( ) Lise
( ) Üniversite

11.Babanızın öğrenim durumu:

( ) Okuryazar
( ) İlköğretim
( ) Lise
( ) Üniversite

12.Kendinizi mükemmeliyetçi olarak görür müsünüz?

( ) Evet ( ) Hayır

13.Başladığınız bir işi/ eylemi sonuna kadar götürmekte kendinizi nasıl görürsünüz?

( ) Tutarlıyım
( ) Tutarsızım

14.Eğitim aldığınız bölümle ilgili mezun olduktan sonra kariyer planınız var mı?

( ) Evet ( ) Hayır

15.Mezuniyet sonrasında, şuanda okumakta oluduğunuz bölümle ilgili bir alanda çalışmak ister misiniz?

( ) Evet ( ) Hayır

16.Mezuniyet sonrası iş bulma inancınız var mı?

( ) Evet ( ) Hayır

17.Eğitim aldığınız bölümü isteyerek mi tercih ettiniz?

( ) Evet ( ) Hayır

18.Bölümünüzle ilgili seçim yaparken ön planda tuttuğunuz kriter :

(en baskın olduğunu düşündüğünüz ölçüte göre tek bir cevap veriniz)

( ) Aile ve yakınlarınızın isteği
( ) Üniversiteye giriş sınavında almış olduğunuz puan
( ) Kendinizi yatkın hissettiğiniz ve ileride severek yapabileceğinizi düşündüğünüz meslek
( ) İleride yapmayı düşündüğünüz mesleğin ekonomik getirisi

Duygusal Zeka Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kendi Duygularını Değerlendirme						
1.	Her zaman nasıl hissettiğimin bilincindeyim.	1	2	3	4	5
2.	Kendi duygularımı iyi ayırt edebilirim	1	2	3	4	5
3.	Kendi duygularımın farkındayım	1	2	3	4	5
4.	Neden öyle hissettiğimi anlarım.	1	2	3	4	5
5.	Hangi duyguları tecrübe ettiğimi bilirim.	1	2	3	4	5
6.	Çoğunlukla, nasıl hissettiğimi tam olarak açıklayabilirim.	1	2	3	4	5
7.	.Beni duygusal olarak etkileyen olayları doğru değerlendirebilirim.	1	2	3	4	5
Başkalarının Duygularını Değerlendirme						
8.	Çevremdeki insanların duygularının farkındayım.	1	2	3	4	5
9.	Başkalarının hangi duyguları tecrübe ettiğini bilirim	1	2	3	4	5
10.	Diğer insanlara baktığımda onların nasıl hissettiklerini anlayabilirim.	1	2	3	4	5
11.	Çevremdeki insanlarla empati kurabiliyorum.	1	2	3	4	5
12.	Diğer insanların neden öyle hissettiklerini anlarım.	1	2	3	4	5
13.	Diğer insanların duygularını çok iyi ayırt edebilirim	1	2	3	4	5
14.	.Başkalarını duygusal olarak etkileyen olayları doğru tanımlayabilirim	1	2	3	4	5
Kendi Duygularını Ayarlama						
15.	Kendi duygularımı kontrol edebilirim.	1	2	3	4	5
16.	Duygularımı kolayca bastırabilirim.	1	2	3	4	5
17.	Duygularımın beni ele geçirmesine izin vermiyorum.	1	2	3	4	5
18.	.Duygularımı sadece durum uygun olduğunda gösterebilirim.	1	2	3	4	5
19.	Öfkeli olduğumda bile, sakin kalabilirim.	1	2	3	4	5
20.	Eğer istersem, duygularımı kimseye belli etmeyen yüz ifadesini takınabilirim.	1	2	3	4	5
21.	Gerekli olduğunda duygularımı ayarlayabilirim.	1	2	3	4	5
Başkalarının Duygularını Ayarlama						
22.	Başka birinin farklı hissetmesini sağlayabilirim	1	2	3	4	5
23.	Başka bir insanın duygusal durumunu değiştirebilirim.	1	2	3	4	5
24.	Başkalarının duygularını artırabilir veya azaltabilirim.	1	2	3	4	5
25.	Başkalarının nasıl hissettiği üzerindeki etkim büyüktür.	1	2	3	4	5
26.	İnsanların ruh hallerinin iyileştirmek için ne yapılması gerektiğini biliyorum.	1	2	3	4	5
27.	İnsanları nasıl etkileyeceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
28.	Başkalarını sakinleştirebilirim	1	2	3	4	5

(Gözden Geçirilmiş Öz Liderlik)		Tümüyle doğru değil	Çok az doğru	Biraz doğru	Çoğunlukla doğru	Tamamen doğru
1.	Kendi performansım için belirli hedefler koyarım.	1	2	3	4	5
2.	Bir görevi başarıyla yerine getirdiğimde, kendimi bir şey ya da özellikle zevk aldığım bir aktivite ile ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
3.	Düşük performans gösterdiğimde, genellikle zihinsel olarak kendimi yargılamaya meyilliyimdir.	1	2	3	4	5
4.	İşimi ne kadar iyi yapıyor olduğumu takip edenlere cevabı yapıştırırım.	1	2	3	4	5
5.	Başarmam gereken şeyleri hatırlamak için yazılı notlar kullanırım.	1	2	3	4	5
6.	İş çabalarım için bilinçli olarak aklımda hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
7.	Bir şeyi iyi yaptığımda, kendimi iyi bir akşam yemeği, sinema, alışveriş, gezi gibi belirli bir olayla ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
8.	Bir işi başarıyla tamamlayamadığımda, kendime zihnimde sert olma eğilimindeyimdir.	1	2	3	4	5
9.	Bir işi yaparken ne derecede iyi performans sergilediğimin genellikle farkındayımdır	1	2	3	4	5
10.	Başarmam gereken işlere odaklanmama yardımcı olacak somut (belirli) hatırlatıcılar (notlar ve listeler, vb.) kullanırım.	1	2	3	4	5
11.	Kendim için belirlediğim belirli hedeflere yönelik çalışırım.	1	2	3	4	5
12.	Bir işi başarıyla tamamladığımda, sık sık kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	1	2	3	4	5
13.	Bir işte düşük performans sergilediğimde kendimi suçlu hissederim	1	2	3	4	5
14.	İşimi yapıyorken ne kadar iyi yaptığıma dikkat ederim	1	2	3	4	5
15.	Gelecekte başarmak istediğim hedefler üzerine düşünürüm.	1	2	3	4	5
16.	İyi yapamadığımda, bu memnuniyetsizliğimi kendime bazen açıkça ifade ederim.	1	2	3	4	5

17.	Üzerinde çalışıyor olduğum projelerdeki gelişimime dikkat ederim.	1	2	3	4	5
18.	Kendi performansım için belirli hedefler yazarım.	1	2	3	4	5

Yaşam Doyumu Ölçeği		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Çok az Katılmıyorum**	**Ne katılıyorum ne katılmıyorum**	**Çok az Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1.	Yaşamım genellikle idealimdeki hayata yakındır.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Şimdiye kadar yaşantımda istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Eğer hayatımı tekrar yaşayabilseydim hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5	6	7

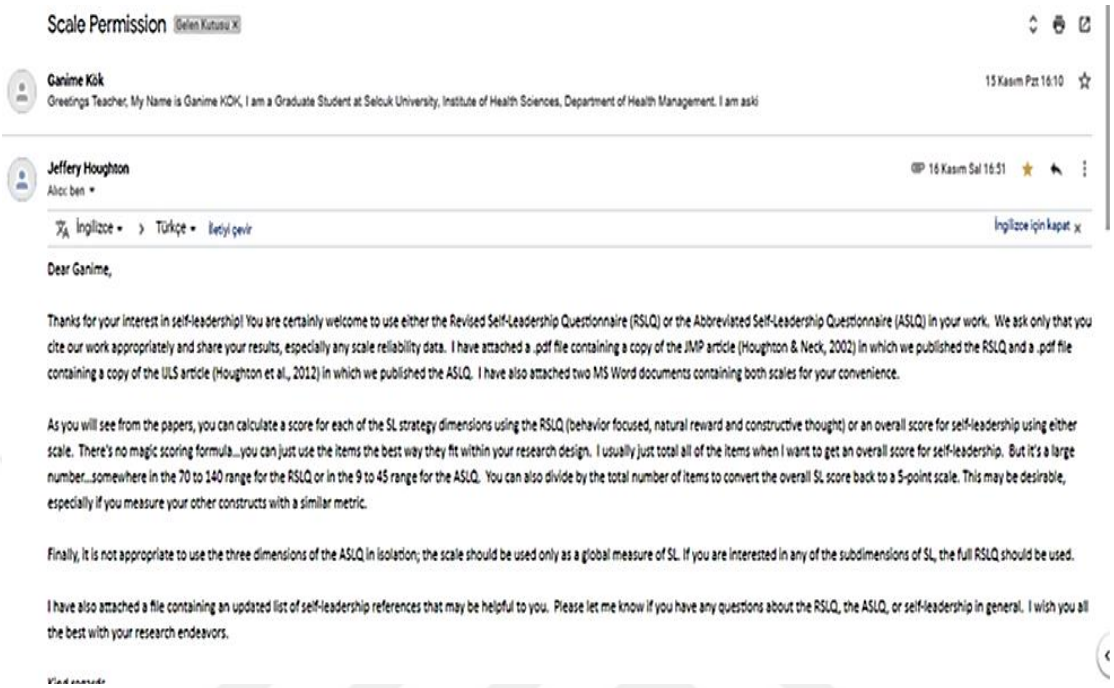
Kariyer Geleceği Ölçeği		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılmıyorum**
1.	Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek potansiyel engellerle başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
2.	Kariyer başarımın kontrolü bende değildir.	1	2	3	4	5
3.	Kariyer planlarım, tam olarak gerçekleşmediğinde üzülmek yerine toparlanma eğilimindeyimdir.	1	2	3	4	5
4.	Kariyerimde nadiren kontrole sahibim.	1	2	3	4	5
5.	Kariyer başarım, benim çabalarımla belirlenebilecektir.	1	2	3	4	5
6.	İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.	1	2	3	4	5
7.	Yeni iş ortamlarına alışmakta iyiyimdir.	1	2	3	4	5
8.	Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
9.	Başkaları kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabileceğimi söyleyeceklerdir.	1	2	3	4	5
10.	İş yaşamında değişken taleplere kolayca uyum göstereceğim.	1	2	3	4	5
11.	İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5

EK-B: ETİK KURUL KARARI

EK-C: ETİK KURUL KARARI (İNGİLİZCESİ)

EK-D: ANKET YAZAR İZİNLERİ

Duygusal Zekâ Ölçeği İzni



Scale Permission Gelen Kutusu ×

Ganime Kök 15 Kasım Pzt 16:10

Greetings Teacher, My Name is Ganime KOK, I am a Graduate Student at Selcuk University, Institute of Health Sciences, Department of Health Management. I am aski

Jeffery Houghton 16 Kasım Sal 16:51

Alıcı: ben

İngilizce › Türkçe İletiyi çevir İngilizce için kapat ×

Dear Ganime,

Thanks for your interest in self-leadership! You are certainly welcome to use either the Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) or the Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (ASLQ) in your work. We ask only that you cite our work appropriately and share your results, especially any scale reliability data. I have attached a .pdf file containing a copy of the JMP article (Houghton & Neck, 2002) in which we published the RSLQ and a .pdf file containing a copy of the ULS article (Houghton et al., 2012) in which we published the ASLQ. I have also attached two MS Word documents containing both scales for your convenience.

As you will see from the papers, you can calculate a score for each of the SL strategy dimensions using the RSLQ (behavior focused, natural reward and constructive thought) or an overall score for self-leadership using either scale. There's no magic scoring formula...you can just use the items the best way they fit within your research design. I usually just total all of the items when I want to get an overall score for self-leadership. But it's a large number...somewhere in the 70 to 140 range for the RSLQ or in the 9 to 45 range for the ASLQ. You can also divide by the total number of items to convert the overall SL score back to a 5-point scale. This may be desirable, especially if you measure your other constructs with a similar metric.

Finally, it is not appropriate to use the three dimensions of the ASLQ in isolation; the scale should be used only as a global measure of SL. If you are interested in any of the subdimensions of SL, the full RSLQ should be used.

I have also attached a file containing an updated list of self-leadership references that may be helpful to you. Please let me know if you have any questions about the RSLQ, the ASLQ, or self-leadership in general. I wish you all the best with your research endeavors.

Kind regards



Scale Permission Gelen Kutusu ×

Ganime Kök 15 Kas 2021 16:47

Greetings Teacher, My Name is Ganime KOK, I am a Graduate Student at Selcuk University, Institute of Health Sciences, Department of Health M...

Diener, Carol I 15 Kas 2021 17:45

Alıcı: ben

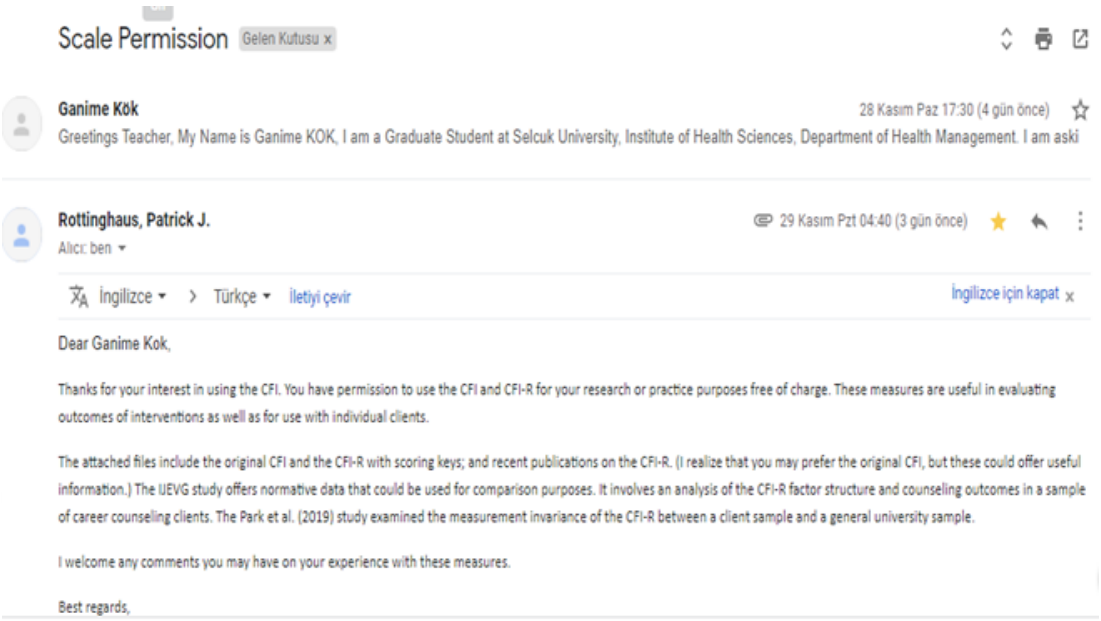
İngilizce › Türkçe İletiyi çevir İngilizce için kapat ×

Permission granted

Sent from my iPhone

> On Nov 15, 2021, at 6:48 AM, Ganime Kök < > wrote:
>
>

Kariyer Geleceği Ölçeği İzni



Scale Permission Gelen Kutusu x

Ganime Kök 28 Kasım Paz 17:30 (4 gün önce)

Greetings Teacher, My Name is Ganime KOK, I am a Graduate Student at Selcuk University, Institute of Health Sciences, Department of Health Management. I am aski

Rottinghaus, Patrick J. 29 Kasım Pzt 04:40 (3 gün önce)

Alıcı: ben

İngilizce › Türkçe İletiyi çevir İngilizce için kapat x

Dear Ganime Kok,

Thanks for your interest in using the CFI. You have permission to use the CFI and CFI-R for your research or practice purposes free of charge. These measures are useful in evaluating outcomes of interventions as well as for use with individual clients.

The attached files include the original CFI and the CFI-R with scoring keys; and recent publications on the CFI-R. (I realize that you may prefer the original CFI, but these could offer useful information.) The UEVG study offers normative data that could be used for comparison purposes. It involves an analysis of the CFI-R factor structure and counseling outcomes in a sample of career counselling clients. The Park et al. (2019) study examined the measurement invariance of the CFI-R between a client sample and a general university sample.

I welcome any comments you may have on your experience with these measures.

Best regards,

8. TURNİTİN RAPORU

DUYGUSAL ZEKÂNIN ÖZ LİDERLİK, YAŞAM DOYUMU VE KARİYER GELECEĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Yazar Ganime Kök

Gönderim Tarihi: 02-Oca-2023 10:48AM (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 1987906933
Dosya adı: turnitin.docx (605.83K)
Kelime sayısı: 15931
Karakter sayısı: 108798

DUYGUSAL ZEKÂNIN ÖZ LİDERLİK, YAŞAM DOYUMU VE KARİYER GELECEĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%17	%16	%5	%5
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%7
2	9lib.net İnternet Kaynağı	%1
3	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	%1
4	acikerisim.pau.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
5	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<%1
6	www.isarder.org İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to Aspen University Öğrenci Ödevi	<%1
8	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
9	acikerisim.alanya.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1

10	openaccess.biruni.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
11	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<%1
12	bilig.yesevi.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
13	paperity.org İnternet Kaynağı	<%1
14	pure.manchester.ac.uk İnternet Kaynağı	<%1
15	burkonturizm.com İnternet Kaynağı	<%1
16	dergi.comu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
17	odk.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
18	N. Derya Ergun Özler. "A research on determination of the relationship between resilience and career future perception", Pressacademia, 2017 Yayın	<%1
19	www.ressjournal.com İnternet Kaynağı	<%1
20	w3.balikesir.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1

21	acikerisim.medipol.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
22	dspace.yildiz.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
23	openaccess.maltepe.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
24	www.epa.gov İnternet Kaynağı	<%1
25	dspace.gazi.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
26	Submitted to Sivas Cumhuriyet Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
27	acikerisim.omu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
28	16e300a7-e9f6-4937-a7f0-793b8a4a3bf4.filesusr.com İnternet Kaynağı	<%1
29	libratez.cu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
30	tez.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
31	webyonetim.bandirma.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
32	Submitted to Hacettepe University	

	Öğrenci Ödevi	<%1
33	Submitted to Uludag University Öğrenci Ödevi	<%1
34	javstudies.com İnternet Kaynağı	<%1
35	Submitted to Anadolu University Öğrenci Ödevi	<%1
36	Submitted to Aksaray Aniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
37	Submitted to Selçuk Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
38	acikerisim.nku.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
39	docs.wixstatic.com İnternet Kaynağı	<%1
40	www.isletmecilik.org İnternet Kaynağı	<%1
41	Submitted to Nişantaşı Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
42	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<%1

43	Submitted to Turkiye ve Orta Dogu Amme İdaresi Enstit Öğrenci Ödevi	<%1
44	abakus.inonu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
45	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	<%1
46	www.yumpu.com İnternet Kaynağı	<%1
47	Submitted to Bilkent University Öğrenci Ödevi	<%1
48	books.incescongress.com İnternet Kaynağı	<%1
49	sitemason.vanderbilt.edu İnternet Kaynağı	<%1
50	Rahime Nur DEMİR, Handan ERTAŞ. "Investigation of the Perceived Social Support and Health Anxiety Levels of Adult Individuals During the COVID-19 Pandemic Process: Analytical Research-Sectional", Turkiye Klinikleri Journal of Health Sciences, 2022 Yayın	<%1
51	nek.istanbul.edu.tr:4444 İnternet Kaynağı	<%1
52	www.ulead.org.tr İnternet Kaynağı	

		<%1
53	ERDEM, Haluk, GÖKMEN, Yunus and TÜREN, Ufuk. "PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME BOYUTLARININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA", Doğuş Üniversitesi, 2016. Yayın	<%1
54	acikerisim.erbakan.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
55	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
56	adudspace.adu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
57	d0140d5e-48f8-42f2-be61-99767cc1d735.filesusr.com İnternet Kaynağı	<%1
58	ets.anadolu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
59	pdrkongre2022.pdr.org.tr İnternet Kaynağı	<%1
60	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
61	www.riss.or.kr İnternet Kaynağı	

		<%1
62	www.wceis.org İnternet Kaynağı	<%1
63	SÖKMEN, Alev and AYDINTAN, Belgin. "Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma", Melih Topaloğlu, 2016. Yayın	<%1
64	ade5c1ec-11c6-4961-9cc9-94f73a1acdd5.filesusr.com İnternet Kaynağı	<%1
65	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	<%1
66	ia803202.us.archive.org İnternet Kaynağı	<%1
67	moam.info İnternet Kaynağı	<%1
68	www.phdernegi.org İnternet Kaynağı	<%1
69	www.tutad.org İnternet Kaynağı	<%1
70	1pdf.net İnternet Kaynağı	<%1

71	DOĞAN, Selen and ŞAHİN, Faruk. "Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", Hacettepe Üniversitesi, 2008. Yayın	<%1
72	Gamze AY. "YÖNETİCİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLARININ ÖZ LİDERLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA", Journal of International Social Research, 2017 Yayın	<%1
73	KIZRAK, Meral, BIÇAKÇI, Papatya S and BASIM, H Nejat. "Öz-liderlik Becerilerinde Psikolojik Sermayenin Rolü:", Uludağ Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, 2017. Yayın	<%1
74	SİYEZ, Diğdem M and YUSUPU, Reziwanguli. "ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER UYUMLULUĞU VE KARİYER İYİMSERLİĞİNİN CİNSİYET ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ", Kocaeli Üniversitesi, İİBF, 2015. Yayın	<%1
75	ŞÜKRAN DİLİDÜZGÜN. "ÖZLİDERLİK BECERİLERİNİN TÜRKÇE ÖĞRETMEN ADAYLARININ METİNDİLBİLİM DERSİNDEKİ BAŞARILARINA ETKİSİ", Journal of International Social Research, 2016	<%1

9. ÖZGEÇMİŞ