

## Genç Yetişkinlerde Duygusal Zekanın Kariyer Uyum ve İyimserliğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği

Çağnur KAYA<sup>a</sup>  
Gamze SART<sup>b</sup>

### Özet

Kariyer uyumu, bireylerin kendilerinde ve kendilerine uygun işlerde uyumu sağlayabilmek için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlar anlamına gelmektedir. Kariyer uyumu, günümüzün dinamik kariyer bağlamında zorunlu hale gelen başarılı bir uyum ve proaktifliği kolaylaştırdığı için kariyer gelişiminin hayati bir bileşeni durumundadır. Günümüz toplumunun zorluklarıyla başa çıkabilmek için uyum becerilerinin yanı sıra öne çıkan bir diğer kavram kariyer iyimserliğidir. Kariyer iyimserliği, kişinin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili olarak mümkün olan en iyi sonucun beklentilerini yansıtan, zihinsel olmayan bir motivasyon faktörü olarak ele almaktadır. Bireylerin kariyer uyum ve iyimserliklerinin yanında kariyer gelişimi süreçlerini etkileyebilecek faktörlerden bir diğeri de duygusal zekadır. Duygusal zeka ve kariyer uyumu, kariyer alanı da dahil olmak üzere yaşamın çeşitli alanlarında başarılı bir şekilde uyum sağlamak için çok önemli psikososyal meta kapasitelerdir. Literatürde bireylerin kariyerleri boyunca karşılaşacakları değişim ve gelişimlere uyum sağlama sürecini güçlendirmek için duygusal zeka becerilerinin geliştirilmesinin önemi sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu nedenle, genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserlikleri ile duygusal zeka becerileri üzerine çalışılmasının günümüzün her bakımdan hızla değişen dünyasında kariyerleri için hazırlanmakta olan genç yetişkinlere kariyer uyum becerilerini geliştirmede faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 578 öğrenciye yönelik, duygusal zekanın kariyer uyum ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkinin regresyon analizi yardımıyla incelenmesidir. Analiz sonucunda, duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer iyimserliği üzerinde anlamlı etkisi olduğu, kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer iyimserliği değişkeni ile anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Uyumu, Kariyer İyimserliği, Duygusal Zeka, Üniversite Öğrencileri, Regresyon Analizi  
**Jel Kodları:**C51, M12, M21

## The Effect of Emotional Intelligence on Career Adaptation and Optimality in Young Adults: A Case of University Students

### Abstract

Career adaptation means the attitudes, competencies and behaviors that individuals use in order to achieve harmony in themselves and in jobs suitable for them. Career adaptation is a vital component of career development as it facilitates successful adaptation and proactivity, which is essential in today's dynamic career context. Another concept that stands out alongside adaptability skills to cope with the challenges of today's society is career optimism. Career optimism is treated as a non-mental motivational factor that reflects the expectations of the best possible outcome in relation to one's future career development. Emotional intelligence is another factor that can affect career development processes as well as career adaptability and optimism of individuals. Emotional intelligence and career adaptation are very important psychosocial meta capacities to successfully adapt in various areas of life, including career field. In the literature, the importance of developing emotional intelligence skills is frequently emphasized in order to strengthen the process of adapting to the changes and developments that individuals will encounter throughout their careers. For this reason, it is thought that working on career adaptability and optimism and emotional intelligence skills in young adults will be beneficial in developing career adaptation skills for young adults who are preparing for their careers in today's rapidly changing world. The aim of this study is to examine the relationship between emotional intelligence, career adaptability and career optimism, with the help of regression analysis, for 578 students studying at various faculties of Istanbul University-Cerrahpaşa. As a result of the analysis, it was determined that personal abilities, interpersonal abilities and general mood variables, which are sub-dimensions of emotional intelligence, had a significant effect on career optimism, and that personal abilities, interpersonal abilities and general mood variables were significantly associated with career optimism.

**Keywords:** Career Adaptability, Career Optimism, Emotional Intelligence, University Students, Regression Analysis

**Jel Codes:**C51, M12, M21

<sup>a</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, cagnur-kaya@hotmail.com

<sup>b</sup> Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, HAYEF, Eğitim Bilimleri Bölümü, gamze.sart@istanbul.edu.tr

Orcid number: 0000-0002-0653-2855

## **Giriş**

Kariyer; iş, meslek ve çalışma kapsamında yer alan rolleri ve aktiviteleri içermesinin yanı sıra bir bireyin yaşam boyu çalışma aktiviteleriyle de bağdaştırılmaktadır. Teknolojik gelişmeler, mesleklerin yeniden yapılandırılması ve artan küreselleşmiş işgücü, kariyerlerin daha az öngörülebilir hale gelmesinin nedenlerinden sadece birkaçı olup, bireylerin daha esnek olma ve uyum sağlayabilme ihtiyacını arttırmaktadır (Garcia vd., 2015). Bu değişimlere yanıt olarak, kariyer gelişimi araştırmaları odağını bireyin ilgi, ihtiyaç ve değerlerini örgütsel taleplerle uyumlu hale getirmekten kariyer ve iş adaptasyonu için esas olan kariyer yeterliliklerinin geliştirilmesini savunmaya kaydırmıştır (Savickas, 2012). Geçtiğimiz on yıllar boyunca, kariyer örüntüleri giderek çeşitlenmiş ve günümüzde başarılı bir kariyer gelişiminin büyük ölçüde bireylerin girişimlerine ve uyum sağlama yeteneklerine bağlı olduğu anlaşılmıştır (Raabe vd., 2007; Zacher, 2015).

Kariyer uyumu, günümüzün dinamik kariyer bağlamında zorunlu hale gelen başarılı bir uyum ve proaktifliği kolaylaştırdığı için kariyer gelişiminin hayati bir bileşeni durumundadır (Klehe vd., 2012). Esneklik, yaşam boyu öğrenme ve bireyin kariyerini inşa etmesinin vurgulandığı Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer uyumunu merkezine alan postmodern kuramların başında gelmektedir (Savickas, 1997). Bu teoriye göre, psikososyal uyum kaynakları kişinin kariyer görevlerine, geçişlere ve travmalara uyum sağlamasına olanak tanımaktadır. İdeal bir insan-çevre uyumu karakterize ederek sorunsuz bir kariyer sürecine imkan sağlamakta ve böylece kişinin mesleki geleceğine yönelik iyimser beklentisini şekillendirmektedir.

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

Günümüzün küresel ekonomisinde, kariyer belirsizliği ve öngörülemeyen kariyer değişiklikleri ile ilişkili stresle başa çıkma, sık sık duygusal ve bilişsel düzenlemeler gerektirir (Coetsee ve Harry, 2014). Kariyer geçişlerine etkili bir şekilde yanıt vermek için, bireylerin hem duygusal zeka hem de kariyer uyumu becerileri göstermeleri gerekmektedir. Duygusal zeka en genel anlamıyla bireyin kendisindeki ve başkalarındaki duyguları tanıma ve düzenleme becerilerini ifade etmektedir (Cherniss ve Goleman, 2001). Savickas vd. (2009), bireylerin yaşam kariyerlerini oluşturmada uzman olmalarında, geçişleri öngörme ve bunlarla başa çıkmalarında desteklenmelerinin yanı sıra anlamlı bir gelecek ve yaşam memnuniyeti için umut ve iyimserlik oluşturmaları bağlamında da desteklenmeleri gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu süreçte öğrencilerin kişisel kariyer gelişim hedeflerini takip etmelerinde proaktif olmaları ve kendi kariyer hedeflerine ulaşmaları için sorumluluk almaları açısından desteklenmeleri önem taşımaktadır. Ancak üniversitede eğitimlerine devam eden birçok genç yetişkinin kariyer gelişimi süreci ile etkili bir şekilde başa çıkmak için yeterli düzeyde hazırlıklı olmadığı, üstelik bir kısmının bu süreci oldukça zorlayıcı bulduğu bilinmektedir (Rayman, 1999).

Bu gerçekten hareketle, çalışmanın amacı, kariyer uyumu ve iyimserliğin duygusal zeka ile ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın ilk aşamasında, kavramsal çerçeve içinde kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve duygusal zeka kavramlarına yer verilmiş, diğer aşamada korelasyon ve regresyon analizi yardımıyla ilişkiler belirlenerek bulgular yorumlanmıştır.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. Kariyer Uyumu**

Kariyer uyumu boyutu, bireyin kariyerini nasıl yapılandığı üzerine yoğunlaşır (Savickas, 2005). Savickas kuramında kariyer uyumunun gelişimsel bağlamda incelenmesinin yanı sıra uyum süreciyle de ilgilenmiştir. Super, uyumu psikolojik bir kavram olan kariyer olgunluğu olarak ele almış ve temel gelişimsel görevler kapsamında incelemiştir. Super'e göre, kariyer olgunluğu, gençlerin sırasıyla, işi göze çarpan bir rol olarak görmeleri, meslek alanları ve düzeyleri için tercihlerini belirginleştirmeleri, mesleki tercihler belirtmeleri, uygun

bir işe girmeleri ve bir sonraki işe geçene kadar bu işte ilerlemelerini gerektirir. Ancak Savickas, kariyer gelişimini her birey için eşsiz bir süreç olarak ele alır. Dolayısıyla bireyin belirli bir düzen içerisinde ilerlemesi zorunlu değildir. Psikososyal bir kavram olan kariyer uyumu, bireyin mesleki geçişi sağladığı aşamadan itibaren tüm yaşam döngüsü boyunca kullanılabilir.

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

Kariyer uyumunun dört kaynağı; ilgili olma, kontrol, merak ve güvendir. Uyum yeteneği kaynakları olarak adlandırılan bu kaynaklar durağan bir niteliğe sahip olmaktan ziyade, zamanla ve durumdan duruma değişebilecek öz düzenleyici kapasitelere sahiptir (Savickas ve Porfeli, 2012). Birey; görevler, geçişler ve travmaların sunduğu, tanıdık olmayan ve karmaşık sorunları çözmek için bu özdenetim kaynaklarını kullanır. Bireyin çevresiyle kesiştiği noktada yer aldığı için bu dört kaynağın psikososyal yapıya sahip oldukları kabul edilir (Savickas, 2004). Diğer yandan, bu boyutlar bireyin kariyer kararı verme ve kariyer yönetimi ile ilgili görevleri yönetmek için kullandığı uyum kaynaklarını temsil etmektedir. Kariyer yapılandırma kuramı uyum becerisine sahip olan bireyin özelliklerini şu şekilde kavramsallaştırır (Savickas, 2005):

- Bir çalışan olarak gelecekle ilgilenir.
- Mesleki geleceği üzerinde kişisel kontrolünü artırır.
- Gelecekteki kendisini ve olası senaryoları keşfetmeye meraklıdır.
- Mesleki arzularının peşinden koşmak için duyduğu güveni artırır.

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

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

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

**Kontrol (control):** Kariyer kontrolü, bireyin öz disiplin, çaba ve sebat göstererek gelişim ve çalışma ortamlarını etkileme konusunda kişisel sorumluluk alma düzeyi olarak tanımlanır (Savickas, 2005). Kariyer yapılandırma teorisi kontrolü, öz düzenlemeyi etkileyen kişilerarası süreçler olarak değil; öz düzenlemeyi destekleyen içsel süreçlerin bir yönü olarak ele alır (Fitzsimons ve Finkel, 2010). Kontrol, içsel öz disiplini ve mesleki gelişim görevlerini yerine getirme ve mesleki geçişler yapma konusunda özenli, temkinli, düzenli ve kararlı olma süreçlerini içerir. Kontrol, bireyi mesleki gelişim görevlerini yerine getirmeleri ve mesleki geçişler üzerinde anlaşmalar sağlaması konusunda yönlendirir. Kariyerlerinde sınırlı seçeneklerle karşılaşan bireyler bu seçenekleri kişisel olarak anlamlı hale getirmek için kısıtlı sayıda olasılığı araştırır. Seçimlerini kendilerine özgü

bir şekilde uygulamak için dikkatli ve özenli davranarak kariyer kontrolünü kullanırlar. Özenli tutumlar ve kişisel sorumluluğa olan inanç, bireyleri istekli olarak mesleki eylemlere yönlendirir (Savickas, 2005).

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

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

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

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

### 1.2. Kariyer İyimserliği

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

İyimserlik, keşfi ve yeni fikirlerin yaratılmasını geliştiren, gelecek için olumlu beklentileri teşvik eden ve bireyin stresli durumlarda yaşayabileceği zorluklara rağmen daha fazla katılımı motive eden duygusal destekleyici bir işleve sahiptir. Günümüzde istikrarsız bir işgücü piyasası ve öngörülemez bir kariyer ortamı ile karşı karşıya kalan genç yetişkinler için iyimserlik önemli bir psikolojik kapasite olma özelliğini taşımaktadır (Levpušček vd., 2018). Son araştırmalar, iyimserliğin iş tatmini, iş mutluluğu, örgütsel bağlılık ve performans gibi önemli kariyer sonuçlarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Youssef ve Luthans, 2007). Ayrıca, araştırmalar iyimser bireylerin olumsuz ya da stresli durumları sürdürme olasılıklarının daha düşük olduğunu, stresin ortasında vazgeçme olasılıklarının daha düşük olduğunu ve olumlu bir bakış açısı sürdürme ve stresli durumlarla başa çıkmak için eylem planları geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Peterson ve Seligman, 1984). Bu bağlamda psikolojik bir sermaye olarak görülen kariyer iyimserliğinin, bireylerin kariyerlerindeki gelişimsel ilişkilerden aldığı destekle bağlantılı bir kavram olduğu belirtilmektedir (Higgins vd., 2010).

Bireylerin “mümkün olan en iyi sonucu beklemeleri veya gelecekteki kariyer gelişimlerine dair en olumlu beklentilerini vurgulamaları” (Rottinghaus vd., 2005) eğilimine işaret eden kariyer iyimserliği, son zamanlarda araştırmacılardan giderek artan bir şekilde ilgi görmektedir. Yapılan araştırmalar, kariyer potansiyeli konusunda

iyimser olan bireylerin gelecekteki kariyerleriyle ilgilendiklerini, hayal edilen geleceğe yönelik öğrenme aktiviteleriyle meşgul olduklarını ve kendilerini kariyer başarıları yolunda hissettiklerini ortaya koymaktadır (Gunkel vd., 2010). Buna bağlı olarak kariyer iyimserliğine sahip bireylerin kariyer ilerlemelerinin önündeki engelleri geçici olarak gördükleri ve karşılaştıkları olumsuz kariyer durumları karşısında kararlılıklarını gösterdikleri belirtilmektedir.

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

Kariyer iyimserliği üzerine araştırmalara ve ilgili makalelere özellikle son yıllarda ağırlık verildiği için alan yazında konuyla ilgili kuramsal bilgiler sınırlı düzeydedir. Ayrıca alan yazında kariyer iyimserliğine ilişkin yeterli sayıda çalışma yer almadığı belirtilmektedir (Gunkel vd., 2010). Buna bağlı olarak kariyer iyimserliği ile ilgili araştırmalar yapılmaya devam ettikçe, kavrama dair kuramsal temelin güçlenerek daha kapsamlı hale geleceği düşünülmektedir.

### 1.3. Bar-On Duygusal Zeka Modeli

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

Bar-On (1997)'de geliştirdiği model, duygusal zeka kavramını beş ana başlıkta tanımlar. Duygusal zeka; kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyum sağlama, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarını kapsar. Bar-On'a göre, "yüksek duygusal zekaya sahip olan bireyler kendi duygularının farkında olan, empatik, uyumlu, duygularını denetleyebilen, stres ile başa çıkabilen ve çoğunlukla olumlu duygulanım içinde olan" bireylerdir. Bu modelde yer alan beş ana boyut ve 15 alt bileşen aşağıda yer alan Tablo 1'de sunulmuştur:

**Tablo 1.** Bar-On Duygusal-Sosyal Zeka Modeli Boyutları

<b>Kişisel Yetenekler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Benlik Saygısı</li> <li>•Duygusal Öz Farkındalık</li> <li>•Girişkenlik</li> <li>•Bağımsızlık</li> <li>•Kendini Gerçekleştirme</li> </ul>
<b>Kişiler Arası Yetenekler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Empati</li> <li>•Sosyal Sorumluluk</li> <li>•Kişilerarası İlişkiler</li> </ul>
<b>Uyum Sağlama</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Stres Toleransı</li> <li>•Dürtü Kontrolü</li> </ul>
<b>Stress Yönetimi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gerçeklik Testi</li> <li>•Esneklik</li> <li>•Problem Çözme</li> </ul>
<b>Genel Ruh Durumu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•İyimserlik</li> <li>•Mutluluk</li> </ul>

**Kaynak:** Bar-On, 1997.

**Kişisel Yetenekler:** Kişisel yetenekler boyutu, bireyin kendi durumunun farkında olması ile ilgilidir. Kişisel beceriler boyutu; duygusal benlik bilinci, kendine güven, kendine saygı, kendini gerçekleştirme ve bağımsızlık alt boyutlarını kapsar (Bar-On ve Parker, 2000). Duygusal benlik bilinci alt boyutu bireyin duygularıyla ilişki içinde olması ve duygularını tanımlayabilme becerisini ifade etmektedir. Bu bilince sahip bireyler, neler hissettiklerini tam olarak bilir ve niçin böyle hissettiklerini anlayabilirler. Kendine güven alt boyutu bireylerin duygularını, düşüncelerini ve inançlarını açıkça ifade edebilme ve yıkıcı olmadan kendi haklarını savunma becerilerine işaret etmektedir. Kendine güvenen bireyler duygularını sinirlenmeden veya kötü üsluptan uzak bir şekilde, direkt olarak ve açıkça ifade ederler.

Kendine saygı alt boyutu, bireylerin kendilerini kabul etme ve kendilerine saygı duyabilme becerilerine işaret eder. Kişisel becerilerin son alt boyutu olan bağımsızlık, bireyin kendi kendisini yönetmesini, düşünce ve davranışlarında özerk ve bağımsız olma yapısını ifade eder. Bağımsız bireyler önemli kararlar alırken başkalarına bağlı kalmazlar. Ayrıca bu bireyler duygusal ihtiyaçları için diğerlerine bağlı değillerdir.

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

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

Empati, diğer kişilerin nasıl hissettiklerini anlama ve farkında olma becerisiyle tanımlanır; yani bireyler karşısındaki kişileri duygusal açıdan değerlendirebilirler. Diğer bir deyişle bireyler karşısındaki kişilerin neyi, nasıl ve niçin hissettikleri konusunda onlara karşı duyarlıdırlar. Sosyal sorumluluk alt boyutu bireyin sosyal grubuyla özdeşleşmesi ve diğer kişilerle işbirliği yapmasına dikkat çeker. Sosyal sorumluluk sahibi bireyler üyesi oldukları sosyal gruplarda işbirlikçi, destekleyici ve yapıcı üyeler olarak bilinirler. Ayrıca sosyal bilince sahip olan bu bireyler insan ilişkilerine duyarlıdırlar; sahip oldukları beceri ve deneyimleri diğerlerinin veya grubun amaçlarına katkıda bulunmak için kullanırlar.

Kişiler arası ilişkiler alt boyutu ise, bireyin diğerleriyle karşılıklı tatmin edici ilişkiler kurma ve sürdürme becerilerini içerir. Bu becerilere sahip olan bireyler ilişkilerinden doyum sağladıkları dostluklar kurabilir, sevgi alır ve verirler. Görüldüğü gibi kişiler arası becerilere sahip olan bireyler sosyal yetenekleri iyi olan, sorumluluk sahibi olan kişilerdir. Bu bireyler kendilerini diğerlerinin yerine koyarak onların düşüncelerini ve hislerini anlayabilir, onlarla ilişki kurar ve iyi geçinirler (Acar, 2001).

**Uyum Sağlama:** Uyum sağlama boyutu esneklik, problem çözme ve gerçeklik ölçüsü alt bileşenlerini kapsar (Bar-On ve Parker, 2000). Bu boyut bireyin çevresindeki taleplerle uygun şekilde baş edebilmesinde ve problemleri durumlarla ilgili olmasında ne kadar başarılı olacağına işaret eder. Esneklik alt bileşeni, bireyin duygu ve düşüncelerini değişen durum ve şartlara kolaylıkla uyumlandırabilmesine işaret eder. Esnek bireyler farklı fikirlere açıktırlar. Problem çözme, kişisel ve kişiler arası problemlerin fark edilip tanımlanmasının ötesinde, bu problemlere etkin çözümler bulup bunları uygulamaya dökme becerisidir. Problem çözme, çok aşamalı bir süreçten meydana gelir. Bu süreçte öncelikle problem sezilir ve problemin çözümü için birey kendine güven ve motivasyonunu sağlar. Ardından problem olabildiğince açık bir biçimde tanımlanır ve formüle edilir. Probleme mümkün olduğunca çok çeşitli çözümler üretilir ve olası çözümlerden birisinin uygulanmasına karar verilir. Bu süreçte bireyler bilinçli, disiplinli ve sistematik bir şekilde, problemlerin üzerine giderek hareket ederler (Acar, 2001).

**Stresle Başa Çıkma:** Stresle başa çıkma boyutunda stres toleransı ve dürtü kontrolü alt bileşenleri yer almaktadır (Bar-On ve Parker, 2000). Bu beceriye sahip bireyler güç durumlar ve yoğun baskı altında dahi dayanıklı bir duruş sergileyerek bu süreçle başa çıkabilirler. Bu tarz durumlarda hislerini düzenleyebilme, kontrol edebilme ve baskıya karşı koyabilme özelliklerini gösterirler. Stres toleransı; etkin ve yapıcı bir şekilde duyguları düzenleme, güçlükleri bastırmadan ya da yok saymadan üzerine gidip onunla başa çıkabilmedir. Dürtü kontrolü ise yine etkin ve yapıcı biçimde duyguları kontrol edebilme becerisini ifade eder. (Acar, 2001).

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

Mutluluk ise kendinden, diğerlerinden ve genel olarak yaşamdan memnun olmayı ifade eder. Mutlu bireyler hayata farklı yönlerden bakabilirler. İş ve özel hayatlarında huzurlu ve rahat bireylerdir. Mutluluk alt bileşeni neşeli ve istekli olmakla ilişkilidir. Alt bileşenleriyle bahsedildiği üzere Bar-On modelinin son boyutu olan genel ruh hali, bireyin iyimser bir bakış açısı benimseyerek, yaşamıyla ilgili doyum ve memnuniyet duygusunu yüksek tutmasını içerir. Bar-On yukarıda açıklanan becerilere sahip olan bireylerin duygusal zekalarının yüksek olduğunu ileri sürmüştü ve ayrıca bu bireylerin iş yaşamlarında başarılı olduklarını belirtmiştir (Acar, 2001).

## 2. İSTATİSTİK ANALİZ

### 2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

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

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

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

### 2.2. Araştırmanın Örneklemi

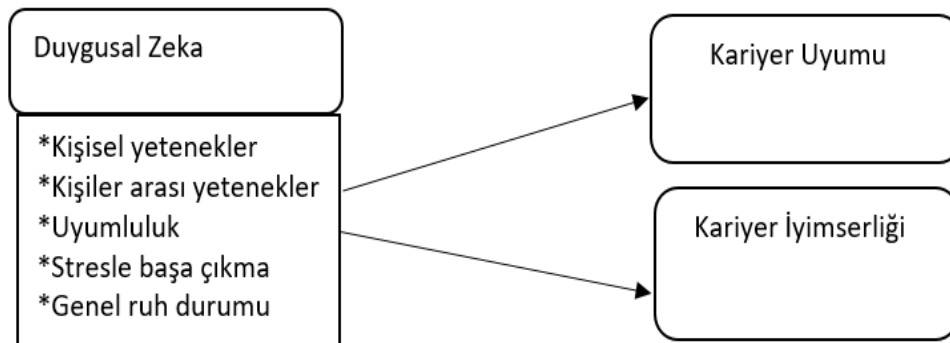
Araştırma grubunu, 2019 – 2020 öğretim yılı bahar döneminde İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinin farklı bölümlerinde öğrenim gören ve kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan 578 lisans öğrencisi oluşturmuştur. Bu çalışmada, anket araştırması [20.07.2020-25.09.2020] tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Pandemi nedeniyle mail üzerinden çalışma gerçekleştirilmiştir.

### 2.3. Araştırmanın Hipotezi ve Modeli

Araştırmanın ana hipotezi, duygusal zekanın kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğini olumlu yönde etkilediği yönüyledir. Çalışmada geliştirilen hipotez Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmanın Hipotezi

	Hipotezler
<b>H<sub>1a</sub> (ana hipotez)</b>	Duygusal Zeka (DZ) Kariyer Uyumu (KU) ve Kariyer İyimserliğini (Kİ) istatistik anlamlı etkilemektedir.



**Şekil 1.** Araştırmanın Modeli

## 2.4. Varsayımlar ve Kısıtlar

Anket çalışmasına katılan öğrencilerin, ölçekte yer alan sorulara yanıt verirken gerçek duygularını ve düşüncelerini yansıttıkları varsayılmıştır. Katılımcıların, anket çalışmasına isteyerek yanıt verdikleri ve anketi doğru ve eksiksiz bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların, anket sorularının gerçek anlamını kavradıkları kabul edilmiştir. Anketin örneklem sayısının artırılması konusunda zorluk yaşanmıştır. Diğer yandan, anketin yapıldığı tarih aralığında mailine bakmayan öğrenciler örneklem dışı kalmıştır.

## 2.5. Veri Toplama Aracı

Yapılan çalışma, deneysel olmayan nicel bir araştırma tasarımına sahip olup yapılmış metoduna göre tarama modelidir. Çalışmada kullanılan anket, geniş bir literatür taramasının neticesinde geçerlilik ve güvenilirliği daha önce yapılan araştırmalarda onaylanmış olan ölçeklerden faydalanılarak hazırlanmıştır.

**Kariyer Geleceği Ölçeği:** Bu ölçek, Rottinghaus vd., (2005) tarafından geliştirilmiştir. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutları 11 madde, bilgi alt boyutu ise 3 maddeden oluşmaktadır. Toplamda 25 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipi yanıtlama sistemine sahiptir. Kariyer Geleceği Ölçeği, (1) Kesinlikle katılmıyorum - (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelenmektedir. Her bir madde için verilen cevaplar 1'den 5'e kadar puan alınarak toplanmaktadır. Ölçeğin sekiz maddesi ise tersine puanlanmaktadır (10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125'tir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları ve Türk örneklemini için psikometrik özelliklerinin incelenmesi Temel Kalafat (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen değerler kariyer uyumluluğu için 0.83, kariyer iyimserliği için 0.82, bilgi alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 bulunarak ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür.

**Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği:** Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği, Dr. Reuven Bar-On (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formu, duygusal zeka boyutlarını ölçen 133 maddeden oluşmaktadır. Test 1'den 5'e doğru azalan derecelendirme ölçeğine göre yanıtlanan bir kağıt-kalem testidir. Ölçek (1) Tamamen katılıyorum - (5) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde derecelenmektedir. Ölçeğin 48 maddesi (1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 61, 62, 63, 68, 69, 72, 74, 75, 76, 78, 81, 84, 87) ters şekilde puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 87, en yüksek puan ise 435'tir. Düşük puan duygusal zeka düzeyinin düşük olduğuna, yüksek puan ise duygusal zeka düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bar-On Duygusal Zeka kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu olarak 5 alt boyutludur. Bar-On'un Duygusal Zeka Ölçeğinin orijinali 133 sorudan oluşmakta olup, soru sayısının fazlalığı açısından Acar (2001) tarafından, ölçeğin uyarlama çalışması gerçekleştirilmiş ve 87 maddeden oluşan yeni form için Cronbach alfa katsayısı .921 olarak belirlenmiştir.

## 2.6. İstatistik Bulgular ve Değerlendirme

### 2.6.1. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın ilk aşamasında ankete cevap verenlere yönelik genel bilgiler Tablo'3'de verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara Yönelik Bilgilerin Yüzde Dağılımları

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



Araştırma verilerinin toplandığı 578 üniversite öğrencisinin 401'i kadın (%69,4) ve 177'si (%30,6) erkektir. Yaşları 18 ile 25 aralığında değişen öğrencilerin yaş ortalamaları ise 20,62'dir. Öğrencilerin %2,5'i mühendislik fakültesi, %8,5'i tıp fakültesi, %37,5'i eğitim fakültesi, %10,6'sı veterinerlik fakültesi, %5,2'si sağlık bilimleri fakültesi, %9,7'si hemşirelik fakültesi ve %6,1'i ise spor bilimleri fakültesine devam etmektedir.

### 2.6.2. Ölçeğin Alt Boyutlarına Yönelik Tanımsal İstatistik Bilgiler

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

**Tablo 4.** Boyutlara Yönelik Tanımsal İstatistik Bilgiler

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

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

### 2.6.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer uyumluluğu değişkeni üzerindeki ilişkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz sonucu Tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo 5.** Kariyer Uyumluluğu Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

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

\*p<0.05

Tablo 5 incelendiğinde, uyumluluk değişkeninin kariyer uyumluluğu değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı bulunmuştur (p>0,05). Öte yandan, kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer uyumluluğu değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür (R=0,503 R<sup>2</sup>=0.253, F=38,675, p<.05). Adı geçen dört değişken birlikte, kariyer uyumluluğu değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %25'ini açıklamıştır.

Kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer iyimserliği değişkeni üzerindeki yordayıcı rollerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analiz sonucu Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.Kariyer İyimserliği Değişkeninin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

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

\*p<0.05

Tablo 6 incelendiğinde, uyumluluk ve stresle başa çıkma değişkenlerinin kariyer iyimserliği değişkeninin anlamlı yordayıcıları olmadığı bulunmuştur (p>0,05). Öte yandan, kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu değişkenlerinin kariyer iyimserliği değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür (R=0,524 R<sup>2</sup>=0.275, F=43,353, p<.05). Adı geçen üç değişken birlikte, kariyer iyimserliği değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıklamıştır.

### 3. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 578 öğrenciye yönelik, duygusal zekanın kariyer uyum ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkinin regresyon analizi yardımıyla incelenmesidir. Analizler sonucunda; kariyer uyumluluğunun kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyutları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, stresle başa çıkma puanları ile de düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Kariyer iyimserliğinin kişisel yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyutları ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, kariyer iyimserliği puanlarının kişiler arası ilişkiler ve stresle başa çıkma puanları ile düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Algılanan bilginin kişisel yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanları ile düşük düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Öte yandan, algılanan bilgi ile kişiler arası yetenekler alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal zekanın kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutlarının kariyer uyumluluğunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öte yandan, uyumluluk alt boyutunun kariyer uyumluluğunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur. Duygusal zekanın kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu alt boyutlarının kariyer iyimserliğinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, uyumluluk ve stresle başa çıkma alt boyutlarının kariyer iyimserliğinin anlamlı birer yordayıcıları olmadığı bulunmuştur. Duygusal zekanın kişisel yetenekler ve kişiler arası yetenekler alt boyutlarının bilgi değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öte yandan uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu alt boyutlarının bilgi değişkeninin anlamlı birer yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve alan çalışanlarına dönük olarak öneriler sunulmuştur.

#### Araştırmacılara öneriler;

- Araştırma İstanbul'da büyük ölçekli bir devlet üniversitesinde eğitimlerine devam eden öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan üniversitelere ulaşılarak daha geniş örneklem grubu ile tekrarlanabilir.
- Bu çalışmada üniversite eğitimlerine devam eden öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Benzer bir araştırma ile iş hayatına geçiş yapmış genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlikleri, duygusal zeka bileşenleri ile iş yaşamında gösterdikleri performans düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenebilir.
- Kariyer uyum ve iyimserliğinin duygusal zeka ile ilişkisinin bireylerin gelişimsel süreçleri çerçevesinde nasıl bir değişim göstereceğini incelemek amacıyla boyutsal çalışmalar yürütülebilir.
- Kariyer iyimserliğinin genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle kariyer iyimserliği düzeyinin artırılması için bireyin kendi duygularına ve başkalarının duygularına dair farkındalıklarını artırıcı, sosyal becerilerini geliştirici, geleceğe yönelik olumlu tutuma sahip olmasını sağlayıcı müdahale programları geliştirilebilir.

- Kariyer uyumluluğunun genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle kariyer uyumluluğu düzeyinin artırılması amacıyla bireyin kendini gerçekleştirmesini destekleyici, takım çalışması becerilerini geliştirici, stres toleransını arttırıcı ve olumlu bakış açısı geliştirmede etkin müdahale programları geliştirilebilir.
- Yapılan araştırmada genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlikleri ile duygusal zeka alt boyutları arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu nedenle öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserliklerinin artırılmasına yönelik yapılacak müdahalelerin yanı sıra, duygusal zeka düzeylerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütülebilir. Ayrıca bu konuda geliştirilecek müdahale çalışmaları, önleyici özellik taşıması amacıyla daha erken yaş dönemlerinden itibaren öğrenciler için hazırlanabilir.
- Genç yetişkinlerin kariyer gelişim süreçlerinde nelere ihtiyaç duyduklarının belirlenmesi kariyerlerine uyum sağlamaları ve kariyerlerine yönelik iyimserliklerini arttırmaları konusunda onlara destek sağlayabilir. Bu açıdan meslek seçimi öncesi ve sonrası süreçlerine yönelik öğrencilerin kariyer beklentileri, algıları ve ihtiyaçları üzerine çalışmalar gerçekleştirilebilir.

#### **Alan çalışanlarına öneriler;**

- Kariyer uyumluluğunun genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle alanda çalışan psikolojik danışmanlar kariyer uyumluluğu düzeyinin artırılması amacıyla bireyin kendini gerçekleştirmesinin desteklenmesi, takım çalışması becerilerinin geliştirilmesi, stres toleransının artırılması ve olumlu bakış açısının geliştirilmesi gibi konularda psikoeğitim müdahale yöntemleri kullanılabilirler.
- Kariyer iyimserliğinin genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle alanda çalışan psikolojik danışmanlar kariyer iyimserliği düzeyinin artırılması için bireyin kendi duygularına ve başkalarının duygularına dair farkındalıklarının artırılması, sosyal becerilerin geliştirilmesi ve geleceğe yönelik olumlu tutum oluşturulması gibi konularda psikoeğitim müdahale yöntemleri kullanılabilirler.
- Bu araştırmada kariyer uyumluluğu genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutlarından kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu tarafından yordandığıdır. Alan çalışanları, genç yetişkinlerin kariyer uyumluluğunu arttıracak müdahale yöntemleri uygularken, özellikle müdahale edilmesine ihtiyaç duyulan duygusal zeka boyutuna odaklanan çalışmalar yürütebilirler.
- Bu araştırmada kariyer iyimserliği genç yetişkinlerde duygusal zeka alt boyutlarından kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu tarafından yordandığıdır. Alan çalışanları, genç yetişkinlerin kariyer iyimserliğini arttıracak müdahale yöntemleri uygularken, özellikle müdahale edilmesine ihtiyaç duyulan duygusal zeka boyutuna odaklanan çalışmalar yürütebilirler.
- Yapılan araştırmada genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlikleri ile duygusal zeka alt boyutları arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Dolayısıyla alanda çalışan psikolojik danışmanlar, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserliklerini arttırmak için uyguladıkları müdahale programlarında, bu araştırmanın sonuçlarından faydalanabilirler.
- Üniversitelerin kariyer danışma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar, akademik yaşamdan çalışma hayatına geçiş sürecinde olan genç yetişkinlerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerini artırıcı çalışmalar yapılabilir.
- Okul psikolojik danışmanları okul öncesi yaş döneminden itibaren bireylerin kariyer uyum ve iyimserlik yetkinliklerine katkı sağlayıcı ve duygusal zeka boyutlarını geliştirici çalışmalar yürütebilirler. Bu önleyici müdahaleler sayesinde bireyler kariyer gelişim süreçlerini daha uyumlu ve iyimser bir biçimde yönetebilirler.

#### **KAYNAKÇA**

- Acar, F. T. (2001). *Duygusal zeka yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory (EQ-i): technical manual*. Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2000). *The handbook of emotional intelligence*. New York: Jossey Bass.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. New York: Jossey-Bass Pbc.

- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(1), 1-18.
- Fitzsimons, G. M., & Finkel, E. J. (2010). Interpersonal influences on self-regulation. *Current Directions in Psychological Science*, 19(2), 101-105.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 10-18.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524.
- Higgins, M., Dobrow, S. R., & Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749-769.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 10(1), 131-176.
- Levpušček, M. P., Rauch, V., & Komidar, L. (2018). Individuation in relation to parents as a predictor of career goals and career optimism in emerging adults. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(2), 146-156.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
- Rayman, J. R. (1999). Career services imperatives for the next millennium. *The Career Development Quarterly*, 48(2), 175-184.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2004). *Meaning and mattering in career construction: The case of Elaine*. National Career Development Association, San Francisco, CA.
- Savickas, M. L. (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* (p. 42-70). New York: John Wiley & Sons Pbc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),661-673.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Ed.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1),39-48.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5),774-800.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91(1), 76-86.