

Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zeka, Kariyer Uyum ve İyimserliğin Demografik Özellikler Açısından Değerlendirilmesi

Çağnur Kaya¹
Gamze Sart²

Received: 20/12/2020

Online Published: 20/04/2021

Accepted: 27/03/2021

Özet

Hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçiren insanlar için iş, meslek, çalışma ve kariyer birer yaşamsal olgudur. İnsan hayatının merkezinde bulunan bu kavramlar yaşam üzerinde çok boyutlu bir role sahiptir. Seçilen meslek, bireylerin yaşamlarında kişisel, sosyal, ekonomik ve eğitimle alakalı ciddi faktörleri etkilemektedir. Kariyer uyumu, hızlı biçimde gelişen çalışma koşulları bağlamında meta yeterlilikleri sağlayan anahtarlardan biri haline gelmiştir. Bu kavram bireylerin kendilerinde ve kendilerine uygun işlerde uyumu sağlayabilmek için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlar anlamına gelmektedir. Günümüz toplumunun zorluklarıyla başa çıkabilmek için uyum becerilerinin yanı sıra öne çıkan bir diğer kavram kariyer iyimserliğidir. 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. Bireylerin kariyerleri boyunca karşılaşacakları değişim ve gelişimlere uyum sağlama sürecini güçlendirmek için duygusal zeka becerilerinin geliştirilmesinin önemi büyüktür. 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, demografik özellikler açısından duygusal zeka, kariyer uyum ve kariyer iyimserliği için anlamlı farklılık olup olmadığının ortaya konulmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumu, kariyer iyimserliği, duygusal zeka, üniversite öğrencileri, istatistik analiz

JEL Sınıflandırması: C51, M12, M21

Assessment of Emotional Intelligence, Career Adaptation And Optimism in University Students in Terms of Demographic Characteristics

Abstract

Job, profession, work and career are vital facts for people who spend most of their lives working. These concepts, which are at the center of human life, have a multidimensional role in life. The chosen profession affects serious personal, social, economic and educational factors in the lives of individuals. Career adaptation has become one of the keys to providing commodity competencies in the context of rapidly evolving working conditions. This concept means the attitudes, competencies and behaviors that individuals use in order to achieve harmony in themselves and in jobs suitable for them. Another concept that stands out alongside adaptability skills to cope with the challenges of today's society is career optimism. This positive future orientation inherent in career optimism

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, cagnur-kaya@hotmail.com

² Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, HAYEF, Eğitim Bilimleri Bölümü, gamze.sart@istanbul.edu.tr
Orcid number: 0000-0002-0653-2855

makes individuals feel confident when they reflect on career barriers and fulfill their career planning tasks. Accordingly, optimists are likely to show a willingness to respond to career barriers and overcome career barriers with confidence. It is of great importance to develop emotional intelligence skills 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 adaptation and optimism and emotional intelligence skills in young adults will be beneficial in developing career adaptation skills to young adults who are preparing for their careers in today's rapidly changing world. The aim of this study is to reveal whether there is a significant difference for emotional intelligence, career adaptability and career optimism in terms of demographic characteristics for 578 students studying at various faculties of Istanbul University-Cerrahpaşa.

Keywords: Career adaptability, career optimism, emotional intelligence, university students, regression analysis

JEL Classification: C51, M12, M21

1. Giriş

İş dünyasının hızla değiştiği göz önüne alındığında bireyin kendisi ve kariyer seçenekleri üzerine düşünme ihtiyacının sürekli olarak devam ettiği görülmektedir. Kariyer keşfi bireyin kariyerinde ilerlemesi amacıyla bilgiler toplamasını içeren yaşam boyu bir süreçtir. Bu sürecin bir parçası olan çevresel keşif bireyin bilinçli kariyer kararları almak amacıyla meslekler, işler, kuruluşlar veya endüstriler hakkında proaktif şekilde bilgi toplayarak çeşitli kariyer seçeneklerini araştırmasını kapsamaktadır (Zikic ve Klehe, 2006:395). Kariyer keşfinin tamamlayıcısı olan kariyer planlamasında ise birey gelecekteki kariyer gelişiminin ana hatlarını çizmekte, kariyer hedeflerini belirlemekte ve takip etmektedir (Gould, 1979: 540). Genç bireyler mesleki ilgi alanları ve gerçekler hakkında bir farkındalık geliştirmekte ve kariyerleri hakkında giderek daha fazla düşündükleri için kariyer keşfi ve kariyer planlama süreçleriyle ilgili görevler üstlenmektedirler. Bununla birlikte, kariyer planlaması ve keşfine verilen öneme rağmen bu kariyere hazırlanma görevleri ampirik ve teorik literatürde çok az ilgi görmektedir (Rogers ve Creed, 2011:165).

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., 2007:298; Zacher, 2015:79). Kariyer uyumu, hızlı biçimde gelişen çalışma koşulları bağlamında meta yeterlilikleri sağlayan anahtarlardan biri haline gelmiştir. Bu kavram bireylerin kendilerinde ve kendilerine uygun işlerde uyumu sağlayabilmek için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlar anlamına gelmektedir (Hall ve Mirvis, 1995:270).

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: 135). Esneklik, yaşam boyu öğrenme ve bireyin kariyerini inşa etmesinin vurgulandığı Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer uyumunu merkezine alan postmodern kuramların başında gelmektedir (Savickas, 2005: 48). Bu teoriye göre, psikososyal uyum kaynakları kişinin kariyer görevlerine, geçişlere ve travmalara uyum sağlamasına olanak tanımaktadır. İdeal bir insan-çevre uyumu karakterize ederek sorunsuz bir kariyer sürecine imkân sağlamakta ve böylece kişinin mesleki geleceğine yönelik iyimser beklentisini şekillendirmektedir. Kariyer uyumunun çok boyutlu bir yapı olarak ele alındığı Kariyer Yapılandırma Kuramında, bu kavram mevcut ve beklenen mesleki değişikliklere hazırlanmayı kolaylaştıran dört özdenetim gücünden oluşmaktadır: (a) İlgili olma: Kişinin kariyer geleceğine hazırlanması için bir zaman perspektifi, (b) Kontrol: Kişinin kariyerine etki etme konusunda bir sahiplenme ve sorumluluk duygusu, (c) Merak: Çevredeki olası özellikleri ve kariyer fırsatlarını keşfetme ilgisi, (d) Güven: Kariyer isteklerinin peşinde ve engeller karşısında başarı

beklentisi. Genel olarak, bu dört uyum yeteneği, kariyerle ilgili değişikliklere, kişi-çevre entegrasyonuna ve kariyer süresi boyunca başarılı geçişlere uyumu sağlamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012:665).

Bireylerin kariyer uyum ve iyimserliklerinin yanında kariyer gelişimi süreçlerini etkileyebilecek faktörlerden bir diğeri de duygusal zekadır. İlk kez Salovey ve Mayer (1990) tarafından kullanılan duygusal zeka kavramı "kendisinin ve başkalarının hislerini gözleyip düzenleyebilmek; hisleri, düşünce ve eyleme kılavuzluk edecek şekilde kullanabilmek" şeklinde tanımlanmıştır. Cherniss ve Goleman (2001)'e göre, duygusal zeka en genel anlamıyla bireyin kendisindeki ve başkalarındaki duyguları tanıma ve düzenleme becerilerini ifade etmektedir. Günümüzün küresel ekonomisinde, kariyer belirsizliği ve öngörülemez kariyer değişiklikleri ile ilişkili stresle başa çıkma, sık sık duygusal ve bilişsel düzenlemeler gerektirir (Coetzee ve Harry, 2014:83). Kariyer geçişlerine etkili bir şekilde yanıt vermek için, bireylerin hem duygusal zeka hem de kariyer uyumu becerileri göstermeleri gerekmektedir. Savickas (2012), kariyer açısından esnek olma, istihdam edilebilirlik, yaşam boyu öğrenme ve duygusal zekanın önemine vurgu yapmaktadır. Duygusal zeka ve kariyer uyumu, kariyer alanı da dahil olmak üzere yaşamın çeşitli alanlarında başarılı bir şekilde uyum sağlamak için çok önemli psikososyal meta kapasitelerdir. Bununla birlikte, duygusal zeka ile kariyer uyumu kavramları arasındaki ilişki hakkında çok az şey bilinmektedir.

Duygusal zeka ile okul ve iş yerleri bağlamında sergilenen başarılı performanslar arasında güçlü bir ilişki olduğu çeşitli araştırmalar tarafından desteklenmektedir (Bar-On vd., 2006:5). Emmerling ve Cherniss (2003) duygusal zekanın sosyal ilişkiler ve kültürel faktörler gibi özellikleri kariyer gelişimine entegre ederek bireyin kariyer kimliğini oluşturmasına; dolayısıyla kariyer keşfine zemin hazırlamasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Bar-On (2010), akademik ve mesleki performansa en güçlü şekilde katkıda bulunan duygusal zeka bileşenlerinden birisinin olumlu ve iyimser bir eğilime sahip olma yeteneği olduğunu ifade etmektedir. İyimserlik, bireyin kariyerinde başarılı olmak şeklinde örneklediği gibi bir hedefe ulaşmaya çalışırken eylemlerini nasıl düzenlediğini etkilemektedir (Scheier ve Carver, 1985:222). 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. Literatürde çeşitli duygusal zeka modellerinde iyimserlik yeterliliğinin yer aldığı bilinmektedir. Örneğin; Goleman (1998) duygusal zeka modelinde iyimserlik motivasyon bileşeni altında engellere ve aksaklıklara rağmen hedefleri sürdürmede ısrar etme Bar-On duygusal zeka modelinde ise genel ruh durumu bileşeni altında yaşama karşı olumlu tutuma sahip olma biçiminde yer almaktadır. Ancak literatürde duygusal zekayı ve ayrı bir kavram olarak iyimserliği birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olduğu; öte yandan duygusal zeka ile kariyer iyimserliğine birlikte değinen araştırmaların eksikliği görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 578 öğrenciye yönelik, demografik özellikler açısından duygusal zeka, kariyer uyum ve kariyer iyimserliği için anlamlı farklılık olup olmadığının ortaya konulmasıdır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Uyumu

Postmodern toplumlar giderek karmaşık ve istikrarsız bir hal almaktadır. Bilgi toplumuna ve küresel ekonomiye geçişle birlikte kariyer basamaklarını koruyan kurumsal yapı dağılmaktadır. Sürekli değişen iş dünyası, bireylerin çalışma hayatları boyunca karşılaşacakları geçişler ile başa çıkma konusunda daha fazla esneklik gerektirmektedir (Savickas, 2011:56). Yirminci

yüzyılım çalışanları kariyerlerini istikrarlı örgütler içinde geliştirmekteydiler. Esnek çalışma talepleri ve “akışkan” organizasyonlar ile karakterize edilen 21.yy ise, kariyer artık bir organizasyona bağlı olmak yerine, gittikçe çalışana ait olmaya başlamıştır (Maree ve Fabio, 2015:78). Beck, (1994)’e göre, bu doğrultuda, Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyeri, bireylerin basamaklarda aşağı veya yukarı hareketleri olarak değil, çalışma hayatları hakkında anlattıkları bir hikâye olarak görür.

Her bir birey doğrusal ya da öngörülebilir olmasa da hedefledikleri bir kariyer yolu deneyimlemektedir. Bu deneyimler esnasında bireyler mesleki davranışlarına anlam ve yön vermek için öznel bir kariyer inşa etmelidirler. Öznel bir kariyer inşa etmek ise, benlik yaratma görevine benzer. Öznel bir kariyer kişinin çalışma hayatı hakkında bir hikâye oluşturan düşünce veya zihinsel aktiviteden doğar. Bireyi iş değişiklikleri ve mesleki geçişler boyunca yönlendiren ve taşıyan bu öznel kariyer hikâyesidir (Savickas, 2013:147).

Savickas tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin mesleki davranışlarına anlam ve yön kazandıran yorumlayıcı ve kişilerarası süreçleri açıklamaktadır. Kuram, Super’in özgün mesleki gelişim teorisini çok kültürlü bir toplumda ve küresel ekonomide kullanılmak üzere güncellemekte ve ilerletmektedir. Kariyer Yapılandırma Kuramı, mesleki gelişim teorisinin merkezi kavramlarını yeniden kavramlaştırmak için Super'in yenilikçi fikirleri ile bir üst kuram olarak kullandığı sosyal inşacılığı birleştirir, böylece çağdaş bir kariyer vizyonu oluşturmayı amaçlar. Teori, kariyer dünyasının kişisel yapılandırmacılık ve sosyal yapılandırmacılık yoluyla nasıl oluşturulduğunu ele almaktadır. İnsanların gerçekliğin kendisini değil; gerçekliğin temsillerini inşa ettiklerini öne sürmektedir (Brown ve Lent, 2004:66).

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, 2012:669). Super ve Knasel (1981)’in orijinal çalışması üzerine kurulan ve yaygın bir şekilde kabul gören kariyer uyumu tanımı “mevcut veya gelecekteki mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler, çalışma koşullarında meydana gelebilecek değişiklikler ve öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olma” şeklindedir (Savickas, 1996:195). Kariyer uyumu, kendi yaşamlarını şekillendirmekten ve kararlar almaktan tamamen sorumlu olan bireyler için bir kariyer yönetimi meselesidir. Kariyer uyumu boyutu bireylerin değişen bağlamda değişimleri ve kendi geleceklerini öngörme yeteneği olması açısından oldukça önem taşımaktadır (Savickas, 2011:55).

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, 2012:669). 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, 2005:66-67):

- 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 aşığında yer alan kısımda daha detaylı bir şekilde sunulmuştur.

2.2. Kariyer İyimserliği

Mesleki danışmanlık, danışanların kariyer isteklerini keşfetmelerine, uygun eylem planlarını geliştirmelerine ve hedeflerine ulaşmak için oluşturulan bu eylem planlarını takip etmelerine yardımcı müdahaleleri içerir (Rottinghaus vd., 2005:5). Kariyer danışmanlığı, doğası gereği geleceğe yöneliktir ve danışanların güçlü yönlerini vurgular. Bu geleneğe uygun olarak, geleceğe güvenle bakmak, genellikle sağlıklı bir kişiliğin göstergesidir (Savickas, 2003:234). Bu bakış açısı, bireylerin kariyer kapasitelerini ve kişilerarası etkinliklerini artırmalarını sağlamak için psikolojik danışmanlığın “büyüme ve uyumun olumlu yönlerine önemli bir vurgu” ilkesi ile ilgilidir. Son zamanlarda, pozitif psikoloji hareketi bireylerin sağlıklı bir kişilik geliştirmelerinde rol oynayan bireysel kapasiteyi artırma ve uyum sağlama yönlerine önem vermektedir. Bu bağlamda özellikle iyimserlik, psikolojide üzerine çokça tartışılan ve araştırma üretilen bir alan haline gelmiştir. Yapılan birçok çalışma iyimserliğin; mutluluk, başarı ve azim (Peterson, 2000) gibi arzu edilen diğer özelliklerin yanı sıra fiziksel sağlık (Peterson vd., 1988), üniversiteye uyum (Aspinwall ve Taylor, 1992), iş verimliliği (Seligman ve Schulman, 1986), depresyonun önlenmesi (Sweeney vd., 1986) ve işsizlikle başa çıkma (Wanberg, 1997) gibi konularda yararlı yönlerini göstermiştir.

Pozitif psikoloji alanına ciddi katkılarda bulunan Seligman (2006) “öğrenilmiş çaresizlik” üzerine yaptığı çalışmalarla iyimserlik kavramını psikoloji alanına tanıtmıştır. Seligman (2006) iyimserliği “bireyin gelecekte kendi yaşamında iyi şeyler olacağına dair duyduğu inanç” şeklinde ifade etmiştir. Scheier ve Carver (1992) iyimserliği, iyi sonuçlar doğuracağı beklenen genelleştirilmiş pozitif beklenti ve bu beklentilere ilişkin tepki yönelimleri olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre ise, iyimserlik, bir kişinin başarı olasılığının rasyonel tahminlerine ve kişisel yeterlilik inancına dayanan olumlu sonuçlara genel bir inançtan oluşan bilişsel bir yapıdır. İyimserlik, şu anda yaşanan veya gelecekte yaşanacak olan stresle başa çıkmada ve problemleri çözmede iyi bir yöntem olarak görülmektedir. Bu nedenle iyimserlik, kişinin zihinsel sağlığını etkileyen en önemli faktörler arasındadır (Feldman ve Kubota, 2015:214). Olumlu ve iyimser düşünme, bireyleri kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygulardan koruyabilen bir kalkan görevi görür. İyimser bireyler olumsuz yaşam olaylarını genellikle dengesiz ve geçici olarak görürler. Bu nedenle, sorunları çözme becerilerine inanırlar ve genellikle daha verimli ve başarılı stratejiler kullanırlar. Buna doğrultuda, genel sağlıkları daha iyi durumdadır (Kord ve Biadar, 2019:24).

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., 2018:149). Son araştırmalar, iyimserliğin iş tatmini, iş mutluluğu, örgütsel bağlılık ve performans gibi önemli kariyer sonuçlarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Youssef ve Luthans, 2007:776). 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, 1984:349). Bu bağlamda psikolojik bir sermaye olarak görülen kariyer iyimserliğinin, bireylerin kariyerlerindeki gelişimsel ilişkilerden aldığı destekle bağlantılı bir kavram olduğu belirtilmektedir (Higgins vd., 2010:752). Rottinghaus vd., (2005), bireylerin “mümkün olan en iyi sonucu beklemeleri veya gelecekteki kariyer gelişimlerine dair en olumlu beklentilerini

vurgulamaları” eğilimine işaret eden kariyer iyimserliği, son zamanlarda araştırmacılar tarafından 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. Buna bağlı olarak kariyer iyimserliğine sahip bireylerin kariyer ilerlemelerinin önündeki engelleri geçici olarak gördükleri ve karşılaştıkları olumsuz kariyer durumları karşısında kararlılıklarını gösterdikleri belirtilmektedir (Gunkel vd., 2010: 505).

Kariyer iyimserliği, mesleki davranış alan yazınının bütünlüğü 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., 2020:5). Örneğin, araştırmacılar kariyer iyimserliğinin bireylere kariyerlerinde nereye gittiklerini anlamalarında yardımcı olduğunu savunmuşlardır (Duffy, 2010:422). Bir başka çalışmaya göre ise, kariyer iyimserliği; bireylerin işlerinden, kariyerlerinden ve yaşamlarından neden memnun olduklarını açıklamaktadır (Santilli vd., 2017:66).

2.3. Bar-On Duygusal Zeka Modeli

Giderek artan sayıdaki bulgular, hayattaki etik tavrın, temelinde de duygusal yeteneklerin olduğunu göstermektedir. Duygusal zekâ, müşterileri için en önemli olan şeyleri hissedebilen, onlarla güvene ve duygusal etkileşime dayalı ilişkiler kurabilen, müşterinin öfkelerini yatıştırabilen, ürün ve hizmetle ilgili problemlere daha anlamlı çözümler üretebilen çalışanlara dikkat çekmektedir. Diğer taraftan da her şeyi mükemmel yapan fakat insan ilişkilerinde yetersiz zeki üst düzey yöneticilere ve onların bu yetersizliklerinden dolayı kariyerlerindeki yavaşlamalara vurgu yapmaktadır (Acar, 2001: 22). İnsan ilişkileri, kurumlar için zihinsel özelliklerden daha fazla hayati öneme sahiptir. Günümüz yönetim anlayışında bireysel üstünlükler ve başarılar değil, ekiplerin üstünlükleri ve başarıları önem kazanmaktadır. Ekipte birlikte çalışabilmenin, başarılı ve verimli olabilmenin yolu da, ekip üyelerinin duygusal zekâyâ sahip olmalarıyla yakından ilişkilidir (Doğan ve Demiral, 2007: 221).

Duygusal zekâ bireyin kendine ve başkalarına ait duyguları doğru olarak algılayıp değerlemesi ve ifade etmesi, bu duygular arasında ayırım yapıp, elde ettiği bilgileri düşünce şeklinde davranışlarında kullanması ile ilgili yetenekler toplamı olarak tanımlanmaktadır (Acar, 2002:65). Modern işletmecilik anlayışında insana daha fazla yatırım yapılmakta, onun bilgi beceri yetenek ve gizil güçlerini daha fazla üretim sürecine katabilme çabaları artmaktadır. Yüksek duygusal zekânın bireysel ve örgütsel başarı açısından önemli olduğuna yönelik son zamanlarda sayıları gittikçe artan bilimsel çalışmalar akademisyenlerin ve iş dünyasındaki yöneticilerin ilgisini çekmektedir (Gürbüz, ve Yüksel, 2008:175).

Bar-On (2000)’e göre, duygusal zeka, bir bireyin hayatta başarılı olma ve dünyaya ayak uydurma yeteneğinin belirlenmesi açısından önemli bir faktördür. Bar-On (1997) duygusal zekâyı, “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 2004:113). Bar-On (1997) modeli, duygusal zekâyı beş ana boyutta ele almaktadır. Duygusal zeka; kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyum sağlama, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarını kapsar. Bar-On’a göre, yüksek duygusal zekâyâ sahip olan bireyler kendi duygularının farkında olan, empatik, uyumlu, duygularını

denetleyebilen, stres ile başa çıkabilen ve çoğunlukla olumlu duygulanım içinde olan bireylerdir.

Duygusal zeka modelleri farklı kişiler tarafından farklı şekillerde tanımlarının yapılması ve kapsamlandırılması ile ortaya çıkmıştır. Bu modelleri temelde iki başlık altında toplanabilir (Adsız, 2016: 25). Bunlar yetenek tabanlı duygusal zeka modeli ve karma duygusal zeka modelleridir. Yetenek tabanlı duygusal zeka modeli; duygusal zeka sadece kişisel yeterlilik olarak kabul edilirken, karma modelde ise kişisel yeterliliğin yanı sıra kişinin davranışları, sosyal becerileri, kişisel özellikleri de kabul edilir:

Yetenek Tabanlı Duygusal Zeka Modeli

Mayer ve Salovey Duygusal Zeka Modeli

Karma Duygusal Zekâ Modelleri

Bar-On Duygusal Zeka Modeli

Daniel Goleman Duygusal Zeka Modeli

Cooper& Sawaf Duygusal Zeka Modeli

3. İstatistik Analiz

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

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.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

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.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi, cinsiyet ve fakülte açısından duygusal zeka, kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğinin anlamlı farklılık gösterdiği yönüyledir. Çalışmada geliştirilen hipotez Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın hipotezi

	Hipotezler
H₁	Cinsiyet açısından Duygusal Zeka (DZ) Kariyer Uyumu (KU) ve Kariyer İyimserliği (Kİ) istatistik anlamlı farklılık göstermektedir.
H₂	Fakülte açısından Duygusal Zeka (DZ) Kariyer Uyumu (KU) ve Kariyer İyimserliği (Kİ) istatistik anlamlı farklılık göstermektedir.

3.4. 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.

3.5. Veri Toplama Aracı

Yapılan çalışma, deneysel olmayan nicel bir araştırma tasarımına sahip olup yapıma 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 örnekleme 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.

3.6. İstatistik Bulgular ve Değerlendirme

3.6.1. Demografik ve Genel Bilgiler Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın ilk aşamasında ankete cevap verenlere yönelik genel bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: 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.

3.6.2. 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 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Boyutlara yönelik tanımsal istatistik bilgiler

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

Tablo 3’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.

3.6.3. Grup Farklılığı Analizi Sonuçları

Grup farklılığı analizleri 2 aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada duygusal zeka alt boyutları için ikinci aşamada kariyer geleceği alt boyutları için cinsiyet ve fakülte açısından grup farklılığı analizleri uygulanmıştır.

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

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

* $p < 0,05$

Tablo 4’de görüldüğü üzere, genç yetişkinlerin kişisel yetenekler, uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir [sırasıyla $t(576) = 1,11$, $t(576) = 1,20$, $t(576) = 0,95$; $p > 0,05$]. Ancak, genç yetişkinlerin kişiler arası yetenekler alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür [$t(576) = 4,17$, $p < 0,05$]. Buna göre, kadınların kişiler arası yetenekler düzeyleri erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, cinsiyete göre bireylerin stresle başa çıkma alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$t(576) = -2,64$, $p < 0,05$]. Analiz sonuçlarına göre, erkeklerin stresle başa çıkma düzeyleri kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bireylerin kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanlarının genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4-3’te; anlamlı farklılığın olup olmasının belirlenmesine yönelik yapılan ANOVA analiz sonuçları ise Tablo 4-4’te verilmiştir.

Tablo 5: Bar-on duygusal zeka ölçeği alt boyut puanlarının fakülteye göre tanımlayıcı istatistikleri

		Grup	n	\bar{X}	Ss
Kişisel yetenekler		Mühendislik fak.	130	104,76	18,06
		Tıp fak.	49	103,47	13,51
		Eğitim fak.	217	104,41	16,49
		Veterinerlik fak.	61	103,87	14,25
		Sağlık bilimleri fak.	30	104,50	17,04
		Hemsirelik fak.	56	101,89	15,07
		Spor bilimleri fak.	35	104,97	16,42
		Toplam	578	104,15	16,24
Kişiler arası yetenekler		Mühendislik fak.	130	68,36	12,71
		Tıp fak.	49	70,12	10,32
		Eğitim fak.	217	71,12	11,81
		Veterinerlik fak.	61	69,54	11,18

	Sağlık bilimleri fak.	30	68,00	14,56
	Hemsirelik fak.	56	69,32	10,93
	Spor bilimleri fak.	35	68,57	14,25
	Toplam	578	69,76	12,07
Uyumluluk	Mühendislik fak.	130	52,19	8,08
	Tıp fak.	49	52,51	6,56
	Eğitim fak.	217	51,71	7,23
	Veterinerlik fak.	61	50,51	6,65
	Sağlık bilimleri fak.	30	50,43	7,67
	Hemsirelik fak.	56	51,80	6,52
	Spor bilimleri fak.	35	51,09	8,07
	Toplam	578	51,66	7,32
Stresle başa çıkma	Mühendislik fak.	130	41,83	7,57
	Tıp fak.	49	41,20	9,26
	Eğitim fak.	217	40,97	7,39
	Veterinerlik fak.	61	38,84	8,32
	Sağlık bilimleri fak.	30	40,83	7,44
	Hemsirelik fak.	56	41,77	6,70
	Spor bilimleri fak.	35	42,17	8,35
	Toplam	578	41,10	7,72
Genel ruh durumu	Mühendislik fak.	130	43,86	8,25
	Tıp fak.	49	44,43	7,72
	Eğitim fak.	217	44,82	8,79
	Veterinerlik fak.	61	43,97	7,56
	Sağlık bilimleri fak.	30	43,70	9,70
	Hemsirelik fak.	56	44,46	7,07
	Spor bilimleri fak.	35	43,77	9,64
	Toplam	578	44,33	8,38

Tablo 6: Bar-on duygusal zeka ölçeği alt boyut puanlarının fakülteye göre ANOVA analiz sonuçları

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

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

Genç yetişkinlerin Kariyer Geleceği Ölçeğinin alt boyutları olan kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik yürütülen bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 7: Kariyer geleceği ölçeğinin alt boyut puanlarının cinsiyete göre T-testi sonuçları

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

* $p<0,05$

Tablo 7’de görüldüğü üzere, cinsiyete göre genç yetişkinlerin kariyer iyimserliği alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. [$t(576)= 0,98$, $p>0,05$]. Öte yandan, kariyer uyumluluğu ve bilgi alt boyut puanları cinsiyete anlamlı farklılıklar göstermiştir (sırasıyla $t(576)= -2,68$, $t(576)= -3,59$, $p<0,05$). Analiz sonuçlarına göre, erkeklerin kariyer uyumluluğu ve bilgi düzeyleri kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Genç yetişkinlerin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi puanlarının genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 8’de; anlamlı farklılığın olup olmamasının belirlenmesine yönelik yapılan ANOVA analiz sonuçları ise Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 8: Kariyer geleceği ölçeği alt boyut puanlarının fakülteye göre tanımlayıcı istatistikleri

	Grup	n	\bar{X}	Ss
	Mühendislik fak.	130	41,91	7,00
	Tıp fak.	49	38,90	7,06
	Eğitim fak.	217	39,82	6,54
Kariyer uyumluluğu	Veterinerlik fak.	61	41,03	6,69
	Sağlık bilimleri fak.	30	41,73	5,16
	Hemsirelik fak.	56	38,80	6,53
	Spor bilimleri fak.	35	41,03	7,15
	Toplam		578	40,41

Kariyer iyimserliği	Mühendislik fak.	130	38,63	8,98
	Tıp fak.	49	36,43	9,57
	Eğitim fak.	217	39,39	8,68
	Veterinerlik fak.	61	40,21	6,77
	Sağlık bilimleri fak.	30	39,57	7,84
	Hemsirelik fak.	56	36,93	7,31
	Spor bilimleri fak.	35	39,03	7,95
	Toplam	578	38,80	8,47
Bilgi	Mühendislik fak.	130	9,62	2,41
	Tıp fak.	49	8,59	2,68
	Eğitim fak.	217	8,78	2,40
	Veterinerlik fak.	61	9,36	2,50
	Sağlık bilimleri fak.	30	8,53	2,21
	Hemsirelik fak.	56	8,63	2,34
	Spor bilimleri fak.	35	9,74	1,72
	Toplam	578	9,04	2,42

Tablo 9: Kariyer geleceği ölçeği alt boyut puanlarının fakülteye Göre ANOVA analiz sonuçları

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

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

Tablo 9’da yer alan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, Kariyer Geleceği Ölçeğinin alt boyutlarından biri olan kariyer iyimserliği puanları genç yetişkinlerin okudukları fakülteye göre anlamlı farklılık göstermemiştir [$F(6,571) = 0,14$, $p > 0,05$]. Öte yandan kariyer uyumluluğu puanlarının gidilen fakülteye göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur [$F(6,571) = 0,01$, $p < 0,05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun bulunabilmesi için yürütülen LSD testi sonuçlarına göre, mühendislik fakültesine giden öğrencilerin kariyer

uyumluluğu düzeyleri tıp fakültesi, eğitim fakültesi ve hemşirelik fakültesine giden öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde, devam edilen fakülteye göre genç yetişkinlerin bilgi alt boyutundan aldıkları puanların anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür [$F(6,571)= 0,00, p<0,05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun görülebilmesi için yürütülen LSD testi sonuçlarına göre, mühendislik fakültesine giden öğrencilerin bilgi düzeyleri tıp fakültesi, eğitim fakültesi, sağlık ve hemşirelik fakültesine giden öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Buna ek olarak, spor bilimleri fakültesine devam eden öğrencilerin de bilgi düzeyleri, eğitim fakültesi, hemşirelik fakültesi, tıp fakültesi ve sağlık bilimleri fakültesine giden öğrencilerinkine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 578 öğrenciye yönelik, duygusal zeka, kariyer uyum ve kariyer iyimserliği boyutlarının cinsiyet ve fakülte açısından anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesidir.

Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğinin alt boyutları olan kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Bu incelemeden elde edilen sonuçlara göre kadınların kişiler arası yetenekler düzeylerinin erkeklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Alumran ve Punamäki (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kadınlarda kişiler arası yetenekler alt boyutundan elde edilen puanların erkeklere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgular kadınların bireylerarası ilişkilerde ve empati kurmada erkeklere kıyasla daha yetkin olabileceklerini düşündürmektedir. Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde kadınların toplam duygusal zeka düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğuna ilişkin pek çok araştırmaya rastlanmıştır (Çizel, 2018; Fernández-Berrocal vd., 2012; Mandell ve Pherwani, 2003; Mayer vd., 1999; Mayer ve Geher, 1996; Ranasinghe vd., 2017; Salguero vd., 2012). Literatürde karşılaşılan bu sonuçlar kadınların erkeklere göre kendi duygularını ve başkalarının duygularını yönetmede daha iyi olabileceğini düşündürmektedir.

Bu araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise erkeklerin duygusal zeka alt boyutlarından stresle başa çıkma düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğudur. Bu bulguya benzer olarak Petrides ve Furnham (2006) tarafından gerçekleştirilmiş bir çalışmada erkeklerde duygusal zeka aracılığıyla iş stresi ile başa çıkma düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Ahmed ve arkadaşları (2019) tarafından yürütülmüş bir çalışmada erkeklerin duygusal zeka bileşenlerinden olan öz kontrol ve iyi oluş düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca literatürde toplam puan bazında erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek duygusal zeka düzeyine sahip olduklarını gösteren araştırmalara da rastlanmıştır (Carr, 2009; Kong vd., 2012; Mikolajczak vd., 2007; Shi ve Wang, 2007). Mikolajczak ve arkadaşları (2007) yaptıkları çalışma sonucunda yüksek duygusal zeka düzeyinin iş stresi ile negatif yönde ilişkili olduğuna ulaşmıştır. Belirtilen bulgular duygusal zeka seviyesi yüksek olan erkeklerin kendi duygusal tepkilerini daha iyi düzenleyebilecekleri; dolayısıyla stres ile başa çıkmada daha avantajlı konumda olabileceklerini düşündürmektedir. Bununla birlikte literatürde cinsiyetler arasında duygusal zekanın cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermediği araştırmalara da rastlanmıştır (Bar-On, 1997; Brackett ve Mayer, 2003; Brown ve Schutte, 2006; Depape vd., 2006; Joseph vd., 2015; Meshkat ve Nejatı, 2017; Sidek ve Bakar, 2020)

Cinsiyet değişkeni ile Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyutlarının farklılıklarının araştırılması amacıyla bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları erkeklerin kariyer uyumluluğu

ve bilgi düzeylerinin kadınlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, cinsiyete göre genç yetişkinlerin kariyer iyimserliği alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mevcut çalışmanın bulgularına benzer şekilde Çinli üniversite öğrencileri arasında yapılan bir araştırma (Hou vd., 2012), Güney Kore’de üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bir çalışma (Son, 2018) ve Kırgızistan’da gerçekleştirilmiş bir diğer araştırma (Gül vd., 2019), erkeklerin kadınlardan daha yüksek kariyer uyumluluk düzeylerine sahip olduğunu göstermiştir. Mevcut araştırmanın sonucuna göre erkeklerde kariyer uyumluluğu düzeyinin kadınlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olması, erkek öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ve meslek alanlarını daha bilinçli ve istekli bir şekilde tercih ettikleri ve bu bölüm ile meslek alanlarını kendilerine daha uygun buldukları şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan literatürde kariyer uyumluluğunda cinsiyet farklılıklarının gözlemlenmediği çalışmalara (Buyukgoze-Kavas, 2016; Creed vd., 2009b; Erus ve Zeren, 2017; Hirschi, 2009; Koen vd., 2012) ve kadınların kariyer uyumluluk düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu çalışmalara da (Coetzee ve Harry, 2015; Çizel, 2018) rastlanmıştır.

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

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

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

Carr (2009) tarafından tıp fakültesi öğrencileriyle birlikte gerçekleştirilen çalışmada araştırmaya katılan tıp fakültesi öğrencilerinin %73’ünün duygusal zeka beceri yetkinliğine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Joseph ve arkadaşlarının (2015) tıp

fakültesi öğrencileriyle yürüttüğü başka bir çalışmada katılımcıların %87'sinin ortalama düzeyde duygusal zeka becerilerine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Beauvais vd. (2011) tarafından hemşirelik fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların orta derecede duygusal zeka düzeyi gösterdikleri saptanmıştır. Şenyuva ve arkadaşları (2014) tarafından yürütülen bir başka çalışmada ise katılımcı grubunu oluşturan hemşirelik fakültesi öğrencilerinin anlamlı düzeyde duygusal zekaya sahip oldukları bulunmuştur.

Mohzan vd. (2013) eğitim fakültesi öğrencileriyle birlikte gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların yüksek düzeyde duygusal zekaya sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Özdemir ve Dilekmen (2017), eğitim fakültesine bağlı sınıf öğretmenliği, ilköğretim matematik öğretmenliği, İngilizce öğretmenliği, sosyal bilimler, fen bilimleri öğretmenliği ve rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümlerinde öğrenimlerine devam eden son sınıf öğrencileriyle birlikte bir araştırma yürütmüştür. Bu çalışmanın sonucunda duygusal zekanın belirtilen bölümler arasında önemli bir fark göstermediği bulgulanmıştır.

Beden ve spor eğitim programları öğrencileri arasında Malinauskas (2019) tarafından bir araştırma yürütüldüğü görülmüştür. Araştırmada birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin duygusal zeka düzeyleri karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda belirtilen gruplar arasında duygusal zeka düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde görüldüğü gibi farklı fakülteler içerisinde duygusal zeka üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bireylerin ortalama düzeyde duygusal zekaya sahip olması o bireylerin duyguları öğrenme ve duygusal akıl yürütme performansını iyileştirebilecek kapasiteye sahip oldukları şeklinde yorumlanmıştır (Mayer vd., 2002). Mevcut çalışmada ise mühendislik, tıp, eğitim, veterinerlik, sağlık bilimleri, hemşirelik ve spor bilimleri fakültelerinde öğrenimlerine devam eden genç yetişkinlerin, Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği alt boyutları açısından farklılık gösterip göstermedikleri araştırılmıştır. Çalışma sonuçları fakülte değişkenine göre duygusal zeka alt boyutlarının anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. Bu sonuç, farklı fakülte öğrencilerinin benzer düzeyde kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu becerilerine sahip oldukları şeklinde yorumlanmıştır. Sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve alan çalışanlarına dönük olarak öneriler sunulmuştur.

➤ 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.

➤ 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 boylamsal çalışmalar yürütülebilir.

➤ 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.

Kaynakça

- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.
- Acar, F.T. (2001). Duygusal Zeka Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması, ayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adsız, E. (2016). Yöneticilerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Karar Verme Stillerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 989-1003.
- Bar-On, R. (1997). BarOn emotional quotient Inventory (EQ-i): Technical manual. Multi-Health Systems.
- Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2000). *The handbook of emotional intelligence*. New York: Jossey Bass.
- Bar-On, R. (2004). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description, and summary of psychometric properties. In Geher, Glenn (Ed.), *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers, pp. 111-142.
- Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2006). The impact of emotional intelligence on performance. In V. U. Druskat, F. Sala, & G. Mount (Eds.), *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups* (ss. 3-19). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bar-On, R. (2010a). Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54-62.
- Beck, U. (1994). *Risk society: Towards a new modernity*. California: Sage Publications Inc.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- 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.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Doğan, S. ve Demiral, S. (2007). Kurumların Başarısında Duygusal zekanın Rolü ve Önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 209-230.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Emmerling, R. J. & Cherniss, C. (2003). Emotional Intelligence and The Career Choice Process, *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153-167.

- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1-19.
- Feldman, D. B., & Kubota, M. (2015). Hope, self-efficacy, optimism, and academic achievement: Distinguishing constructs and levels of specificity in predicting college grade-point average. *Learning and Individual Differences*, 37, 210-216.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *The Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- 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.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- 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), 131-176.
- Kord, B., & Biadar, S. (2019). Predictive role of spiritual well-being for optimism and life expectancy among women who referred to health centers. *Health, Spirituality & Medical Ethics Journal*, 6(4), 23-28.
- 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.
- Maree, J., & Fabio, A. (2015). *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenge into opportunities*. Sense Publishers.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374.
- Peterson, C., Seligman, M. E., & Vaillant, G. E. (1988). Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: A thirty-five-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 23-27.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- 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. (1996). A framework for linking career theory and practice. In: M. L. Savickas ve W. Bruce Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice*, (ss. 191-208). Palo Alto, CA: DaviesBlack Publishing.
- Savickas, M. L. (2003). Toward a Taxonomy of Human Strengths: Career Counseling's Contribution to Positive Psychology. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling Psychology and Optimal Human Functioning* (pp. 229-249). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2004). Meaning and mattering in career construction: The case of Elaine (bildiri). 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). John Wiley & Sons, Inc.
- 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. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: APA.
- 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.
- 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. (2013). Career construction theory and practice. In: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Seligman, M. E., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838.
- Seligman, & P, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201-228.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9, 194-201.
- Sweeney, P. D., Anderson, K., & Bailey, S. (1986). Attributional style in depression: A meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 974-991.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731-744.
- 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, 76-86.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409.