

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE A TİPİ
KİŞİLİK İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
ALİ ŞEN

GAZİANTEP-2017

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE A TİPİ
KİŞİLİK İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
ALİ ŞEN**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. LEVENT SÜTÇİGİL**

GAZİANTEP-2017

KABUL VE ONAY

.....tarafından hazırlanan “.....”
başlıklı bu çalışma/...../..... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı**
bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

.....

(Başkan)

.....

(Üye)

.....

(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum./...../.....

.....

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Duygusal Zekâ Ve A Tipi Kişilik İle İlişkisi**” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 20/12/2017

Ali ŞEN

ÖNSÖZ

Bu çalışmada kariyer karar verme güçlüklerinin duygusal zekâ ve A tipi kişilik ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın kariyer alanında çalışan uzmanlara yardımcı olması beklenmektedir. Bu çalışmanın her evresinde birçok kişinin doğrudan ve dolaylı desteği olmuştur. Bu süreçte motive edici, samimi ve anlayışlı olan tez hocam Prof. Dr. Levent SÜTÇİGİL'e, tez dönemimde yaşadığım zorluklara rağmen sosyal desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Gökçe KAHLEOĞULLARI, Evrim Wiyan ANIK ve Nesimcan YILMAZ'a, tezimin her evresinde rahatlıkla soru sorabildiğim Mehmet YALÇIN'A ve Sever BEŞALTI'ya teşekkür ederim. Son olarak, hayatım boyunca veya tüm eğitim sürecince beni yalnız bırakmayan, maddi ve manevi her türlü desteği veren, benimle birlikte her güçlüğüyaşayan aileme minnet ve teşekkürlerimi bildiririm.

Gaziantep, 2017

Ali ŞEN

ÖZET

Bu araştırma bireylerin A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zekâ düzeyleri ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile A tipi kişilik özelliklerinin kariyer karar verme güçlüklerini yordamadaki rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma aynı zamanda, kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyet, yaş, lise türü, TEOG puanı, sınıf düzeyi, gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmada katılımcılara, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, A tipi kişilik Ölçeği ve Schutte Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Kariyer Karar Verme Güçlükleri ile A Tipi Kişilik Ölçeği arasında pozitif bir ilişki, Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, iş saplantısı ve duyguların değerlendirilmesi alt ölçekleri ile birlikte kariyer karar verme güçlük düzeyinin %15'ini açıkladığı anlaşılmıştır. Sonuçlar literatür bazında tartışılmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: A tipi, Kariyer karar verme güçlüğü, duygusal zekâ

ABSTRACT

This research aims to examine the relationship between the A-type personality, the levels of emotional intelligence of high schoolers and their career decision making difficulties and the extent to which A-type personality and emotional intelligence predict in their career decision-making difficulties. Besides, this study aimed at examining career decision-making difficulties of high schoolers in terms of age, gender, TEOG score, the class level at school, income status. Personal information form, Career Decision Making Difficulties Questionnaire (CDMDQ), A Type Personality Scale, Schutte Emotional Intelligence Scale is used to collect data. According to results, A type personality and emotional intelligence accounted for a significant proportion of the variance (15 %) of the career decision making difficulties. The results were discussed in relation to the literature and some recommendations were put forward for future research.

Keywords: A type, emotional intelligence, career indecision, career decision making difficulties

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLOLAR LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xx

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	4
1.3.Araştırmanın Soruları.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Sayıltıları.....	5
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVESİ.....	7
2.1. Karar Verme Kuramları.....	7
2.1.1. Gelatt'ın Karar Kuramı.....	7
2.1.2. Hilton'a göre Karar Verme.....	8
2.2. Kariyer Kararı Verme Kuramları.....	9
2.2.1. Ardışık Eleme Modeli.....	10

2.2.2. Ön Elemeli Kariyer karar Verme Modeli (Gözden Geçirme- Derinlemesine Araştırma- Seçim)	11
2.3. Kariyer Kararı Vermede Duygusal Zekâ ile ilgili Kuramsal Açıklamalar.....	13
2.4. Kariyer Kararı Vermede Kişilik ile İlgili Kuramsal Açıklamalar	15
2.5. Kariyer Karar Verme Güçlükleri İle İlgili Araştırmalar (Değişkenler)	16
2.6. Kişilik.....	17
2.6.1. Kişilik Özellikleri	18
2.6.2. Kişilikle İlgili Tipolojik Kuramlar	19
2.6.2.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Kuramı	19
2.6.2.1.1. A Tipi Kişilik özellikleri ile ilgili yurt içi ve yurtdışı çalışmalar (sosyodemografik)	23
2.7. Duygusal Zekâ.....	25
2.7.1. Duygusal Zekâ Tanımı	26
2.7.2. Duygusal Zekâ Modelleri	26
2.7.2.1. Zihinsel Yetenek Modeli (Mayer, Salovey ve Caruso)	26
2.7.2.2. Karma Duygusal Zekâ Modelleri (Reuven Bar-On, Goleman; Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf).....	28
2.7.3. Duygusal Zekâ ile İlgili Yapılan Yurtdışı ve Yurtiçi Araştırmalar	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	33
3.1. Araştırma Deseni.....	33
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.3. Veri Toplama Araçları	33
3.3.1 Sosyodemografik Bilgi Formu	34
3.3.2. A Tipi Kişilik Ölçeği	34
3.3.3. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği	34
3.3.4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)	35
3.4. İşlem.....	35

3.5. Verilerin Analizi.....	36
-----------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR	37
4.1. Betimsel İstatistikler.....	37
4.2. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?.....	39
4.3. A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Kariyer Karar Verme Güçlüklerini Yordamakta Mıdır?	41
4.4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, Duygusal Zekâ ve A Tipi Kişilik Açısından Cinsiyetler Arasında Farklılık Var Mıdır?	43
4.5. A tipi kişilik, Duygusal Zekâ ve Kariyer Karar Verme Güçlükleri Lise Türüne (Fen lisesi, Anadolu Lisesi, Meslek lisesi ve Temel Lise) ve Sınıf düzeyine (9. Sınıf, 10. Sınıf, 11. Sınıf, 12. Sınıf) Göre Farklılaşmakta Mıdır?.....	46

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA	51
5.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?.....	51
5.2. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, Duygusal Zeka ve A Tipi Kişilik Açısından Cinsiyetler Arasında Farklılıklar Var Mıdır?	53
5.3. Kişilerin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Lise Türüne Ve Sınıf Düzeyine Göre Anlamlı Düzeyde Farklılaşmakta Mıdır?.....	54

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
KAYNAKÇA	58
EKLER.....	68

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	68
Ek 2. A tipi Kişilik Ölçeği.....	69
Ek 3. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zeka Ölçeği.....	70
Ek 4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği.....	71



TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Örneklemin Sosyodemografik Özellikleri	37
Tablo 2. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaş, Gelir Düzeyi, Okul Not Ortalaması ve TEOG Puanı ile ilişkisi için Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	37
Tablo 3. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Puanlarının A Tipi Kişilik Ölçeği Puanları ile İlişkisi için Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	39
Tablo 4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Puanlarının Duygusal Zekâ Ölçeği Puanları ile ilişkisi İçin Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	40
Tablo 5. Regresyon Analizinde Kullanılan Değişkenlerin Korelasyon Matrisi	42
Tablo 6. Kariyer Karar Verme Güçlüğü'nün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Sonuçları	43
Tablo 7. Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	44
Tablo 8. Cinsiyete Göre Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Duygusal Zekâ, A Tipi Kişilik Toplam Puanları Farkı için Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları.....	45
Tablo 9. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Lise türü Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Tablosu.....	47
Tablo 10. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Lise Türü Değişkenine Göre Farkı için Yapılan Tek Yönlü ANOVA Sonuçları	48
Tablo 11. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Tablosu	49
Tablo 12. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Toplam Alt Boyut Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Farkı için Yapılan Tek Yönlü ANOVA Sonuçları	50

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli.....4



KISALTMALAR LİSTESİ

KKVGÖ	:	Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği
DZ	:	Duyusal Zeka Değerlendirme Ölçeği
duygu kullan	:	Duyguların Kullanımı
duygu değer	:	Duyguların Değerlendirilmesi
iyimserlik-ruh	:	İyimserlik-Ruh halinin Düzenlenmesi
n	:	Örnekleme Sayısı
p	:	Anlamlılık Değeri
r	:	Korelasyon
sd	:	Serbestlik Derecesi
ss	:	Standart Sapma

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsanlar, hayatları boyunca karar vermesi gereken birçok durumla karşı karşıya kalmaktadır. Bu kararlar, bireylerin hayatını önemli seviyede etkileyebilecek mesleki, sosyal, kişisel, eğitsel ve ekonomik kararlar olabilir (Mutlu, 2011). Meslek seçimi, bir ülkenin kalkınmasında bireylerin aldığı en önemli kararlardan biridir. Bu kararlardan bireye uygun kendi potansiyelini en iyi düzeyde ortaya çıkaran meslek seçimi bireylerin eğitimlerini üretken ve çağdaş bir eğitim anlayışı içinde sürdürmesini sağlar (Yeşilyaprak, 2011). Bununla birlikte Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz ve Gati(2013) mesleki karar verme sürecinin, bireyin hayatı boyunca gerçekleştirmek zorunda olduğu karmaşık ve zor bir karar süreci olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü yetenekler, yaşam hedefleri, kariyer tercihleri, kişinin kendi beklentileri veya başkalarının beklentileri ile başa çıkmak gibi dikkate alınması gereken birçok yönü içermektedir.

Mesleki karar verme sürecinde kariyer kararsızlığı, bireyin kariyerle ilgili karar alırken karşılaştığı güçlükler olarak tanımlanmaktadır (Büyükgöze, 2012). Başka bir deyişle, kariyer kararsızlığı birinin kariyer seçenekleri ile ilgili yüksek düzeyde anksiyete ve belirsizlik deneyimi ile kariyer hedefine yönelik motivasyonel güçlüklerle karakterize edilen ciddi bir problemdir (Lopez ve Ann-Yi, 2006). Bu açıklamalara rağmen, kariyer kararsızlığı genel olarak yaşamları boyunca hemen hemen herkes tarafından deneyimlenen bir evre olarak görülmüştür (Osipow, 1999). Ayrıca literatürde, normal yaşam evresine işaret eden kararsızlık (geçici kararsızlık) ile bireyin çeşitli yaşam bağlamlarında, karar verme güçlüğünde sergilenen kişilik özelliklerinden biri olan duygusal yapı ve kişilik ile ilişkili faktörlerden oluşan gelişimsel kararsızlık farklı olarak değerlendirilmektedir (Di Fabio ve ark., 2013).

Kariyer, ömür boyunca bir kişi tarafından çocuk, yetişkin, öğrenci, işçi, ebeveyn, emekli gibi çeşitli rollerin oynandığı bir süreçtir. Ergenlik veya öğrencilik döneminde ise bireylerin gelecek duygusunu geliştirdikleri, plan yapmaya ve karar vermeye hazır oldukları kritik bir dönemdir (Super, 1980). Bu alanda yapılan araştırmalara bakıldığında kariyer kararsızlığı üzerine yapılan çalışmaların çoğunun lise öğrencileri ile yürütüldüğü dikkati

çekmektedir (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013; Hamamcı ve Hamurlu, 2005; Kırdök, 2010). Kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda lise öğrencilerinin yanı sıra üniversite öğrencileri ile de çalışıldığı görülmekle birlikte (Mutlu, 2011; Büyükgöze, 2012; Bacanlı, 2015; Creed ve Yin, 2006), Hamamcı ve Çoban'a (2007) göre lise yılları mesleki karar açısından önemli bir zamandır ve bireylerin bu zaman diliminde meslek olarak seçecekleri alanı belirlemesi önemlidir. Dolayısıyla ergenlerin veya lise çağındaki öğrencilerin kariyer karar verme sürecinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi önemlidir.

Literatürde kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler incelendiğinde kararlı ve kararsız öğrencilerin farklı kişilik özelliklerine odaklanıldığı görülmektedir (Büyükgöze, 2012). Meslek seçim sürecinde karar verme güçlüklerini etkileyen pek çok faktör olmakla birlikte kişilik özellikleri ve duygusal zekânın bu faktörler içinde önemli bir yeri olduğu düşünülmektedir (Di Fabio ve Palazzeschi, 2009). Kişilik özellikleri açısından, kariyer karar verme güçlüğü ile dışa dönüklük arasında negatif bir ilişki, nevrotik kişilik ile pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Di Fabio ve ark., 2013). Her bireyin kişilik yapısının, duygusal zekânının veya ruh halinin farklı olduğu düşünüldüğünde bireylerin farklı duygusal zekâ veya kişilik yapılarının kariyer karar verme sürecini veya kariyer kararsızlığını etkilediği söylenebilir (Yaylacı, 2006). Bu bağlamda Coetzee ve Schreuder (2002) kariyer danışmanlığının geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla kişilik türleri ve kariyer modelleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bazı kişilik tipleriyle kariyer modelleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Onayase de (2009) Nijerya'daki Federal Hükümet Üniversitelerindeki öğrencilerin kişilik tipleri ve kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi araştırmak istemiştir. Onayase'nin araştırmasında sanatçı, araştırmacı, girişimci, sosyalkişilik tipleri ile kariyer seçimi arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür. Fakat gerçekçi ve geleneksel kişilik tipleri ile kariyer seçimi arasında ilişki görülmemiştir. Literatüre bakıldığında kariyer ve kişilik ile ilgili yapılan çalışmalarda John Holland'ın Kuramı (Kemboi, Kindiki ve Misigo, 2016) ve beş büyük faktör kuramını (Smith, 2011) temel alan çalışmaların olduğu görülmektedir. Yapılan bu tez çalışmasında ise Meyer Friedman ve Ray Rosenman'ın A tipi kişilik yaklaşımı temel kuramlardan biri olarak ele alınmıştır. Zira literatür çalışmalarına bakıldığında A tipi bireylerin, B tipi bireylere göre pek çok yönden farklı davranışlar sergilediği görülmektedir (Kunnanatt, 2003). A tipi bireylerle ilgili duygusal zekâ (Day, Therrien ve Carrol, 2005), stres (Nyberg, 2002), karar verme stratejileri (Ben-zur ve Wardi, 1994) ve performans (Watson, Minzenmayer, Bowler, 2006) incelenmiş değişkenlerden bazılarıdır. Bununla birlikte literatürde kariyer karar verme güçlükleri ile A tipi kişilik

arasında yeterli düzeyde çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu nedenle kariyer karar verme güçlüklerini sürekli bir amaca ulaşmak isteyen, hedeflerini en kısa sürede gerçekleştirmek isteyen, zaman baskısı altında çalışan (Lobel, 1988); daha agresif, rekabetçi, yarışçı, aceleci, sabırsız (Jenkins, Rosenman ve Friedman, 1967) özelliklere sahip A tipi kişiliğe sahip bireyler açısından incelemenin önemli olacağı düşünülmektedir.

Kariyer gelişimine ilişkin uluslararası literatüre bakıldığında son yıllarda kariyer karar verme sürecinde duyguların büyük bir ilgi uyandırdığı görülmektedir. Duyguların görünüşte kariyer süreçlerinde önemli bir rol oynadığı tespit edilse de bu etki tam olarak anlaşılabilmiş değildir (Emmerling ve Cherniss, 2003). Bununla birlikte Kidds (1998) duygular ve bilişlerin kariyer seçiminde ve kariyer davranışlarını belirlemede belirleyici birer anahtar faktör olduğunu öne sürmüştür. Benzer şekilde Di Fabio ve Kenny de (2011) son yapılan araştırmaların duygusal zekânın, kariyer kararsızlığını belirlemede yeni bir değişken olduğunu; kariyer karar verme sürecinde bireysel farklılıkların önem kazandığını; kariyer karar verme sürecinin karmaşık ve çok boyutlu olduğu düşüncesini yavaş yavaş artırdığını öne sürmektedir. Yapılan araştırmalar bağlamında duygusal zekâsıyüksek olan bireylerin, duygu farkındalığının daha yüksek olduğu, düşünce ve eylemleri ile duygusal deneyimleri bütünleştirecek daha büyük kapasiteye sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla duygusal zekâ, kariyer keşfi ve kariyer karar verme süreçlerinde önemli bir anahtar olarak değerlendirilmektedir (Emmerling ve Cherniss, 2003). Aynı zamanda yüksek duygusal zekâyâ sahip olan bireylerin kariyer kararları ile ilgili görevlerde kendi kapasitelerine daha fazla güven duydukları da görülmektedir (Brown, George-Curran ve Smith, 2003). Sonuç olarak duygusal zekâyı geliştirmek için yapılan müdahalelerin kariyer kararsızlığını azaltacağı yönündeki baskın fikirler daha fazla tartışılmaktadır (Di Fabio ve Kenny, 2011).

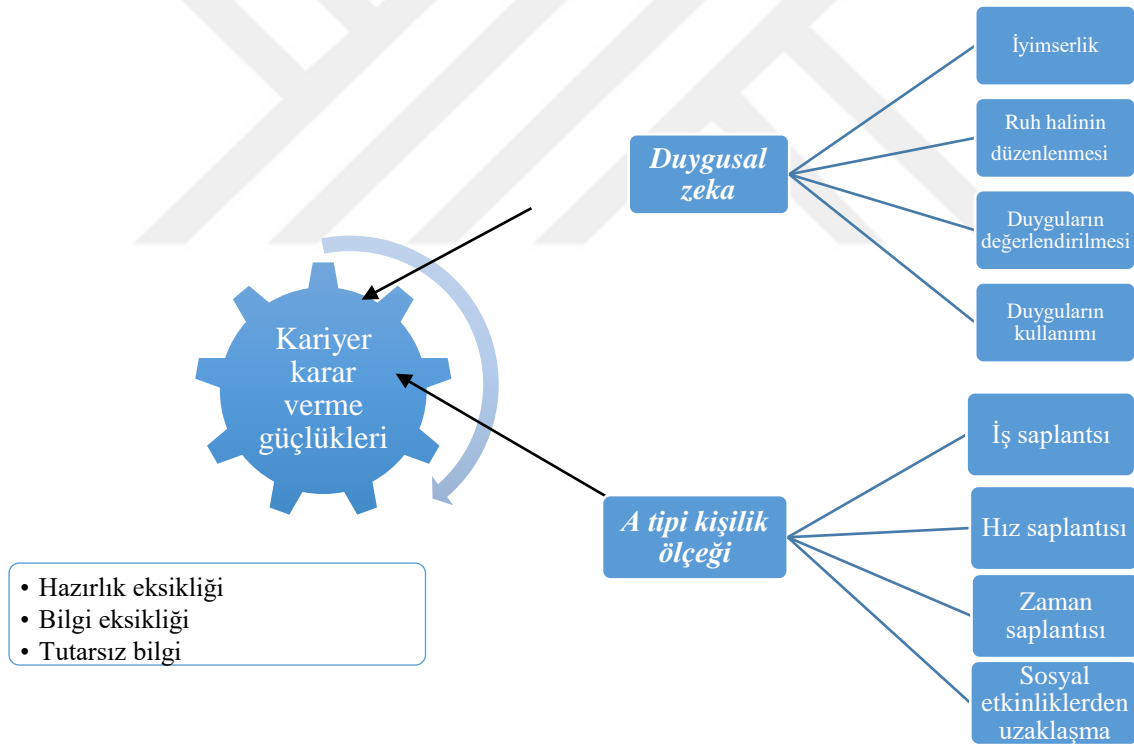
Yurt içi literatürde kariyer karar verme güçlüklerini inceleyen araştırmalar ağırlıklı olarak kişilerin bilişsel yönlerine odaklanmaktadır. Bu tez çalışması, diğer çalışmalardan farklı olarak bireyin duygusal zekâsına ve kişilik yönlerine (A ya da B tipi) odaklanmıştır. Bu yönüyle bu çalışmanın lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin duygusal zekâ ve kişilik özellikleri açısından incelenmesini olanak tanıyarak literatüre ampirik bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın kariyer karar verme güçlüğü yaşayan öğrencileri anlamada psikologlara veya bu alanda çalışan uzmanlara destek olacağı beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, A tipi kişilik ve duygusal zekâ ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve A tipi kişilik özellikleri ile duygusal zekânın kişilerin kariyer karar verme güçlüklerini yordamadaki rolünü belirlemektir.

Bu çalışmada aynı zamanda sosyodemografik bilgilerden yararlanılarak bireysel değişkenler açısından (yaş, cinsiyet, lise türü, sosyoekonomik düzey, TEOG puanı) kariyer belirsizliği, duygusal zekâ ve A tipi kişilik yapısının da farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Bu bölümde araştırmanın hedefine yönelik değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri içeren kavramsal model sembolize edilerek araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

1.3. Araştırmanın Soruları

- Kişilerin A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zekâ düzeyleri, kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
- Kişilerin kariyer karar verme güçlüğü demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, lise türü, sosyoekonomik düzey, TEOG puanı) göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- Kişilerin duygusal zekâ düzeyleri ve A tipi kişiliği demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, lise türü, sosyoekonomik düzey, TEOG puanı) göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Kariyer karar verme güçlüklerini ve genel anlamda kariyer kararsızlığını değerlendirmeye yönelik literatürün yurt içi ve yurtdışında yeterli olmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar da temel olarak kariyer kararsızlığının bilişsel yönlerine odaklanmaktadır. Bu araştırma ise kariyer kararsızlığını duygusal zekâ ve A tipi kişilik açısından incelemektedir. Bu bağlamda çalışmanın bireylerin kariyer karar verme güçlüklerini duygusal zekâ ve kişilik yönünden ne kadar etkilendiğinin anlaşılmasını sağlayarak ilgili literatüre ampirik olarak katkı sağlaması umulmaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmanın kariyer karar verme sorunu olan öğrencileri belirlemede okul psikolojik danışmanlarına, kariyer danışmanlarına ve insan kaynaklarında çalışan uzmanlara önemli katkılar sağlaması da beklenmektedir.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin katılımcılar tarafından samimi ve doğru cevaplandırıldığı varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1.Araştırmanın evreni şanlıurfa İmam Hatip Lisesi, şanlıurfa Anadolu Lisesi, şanlıurfa Özel Atılım Lisesi, şanlıurfa Fen Lisesi ile sınırlıdır.

2.Araştırma 2017 yılı şubat-Mart ayları içerisinde toplanan veriler ile sınırlıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde karar verme süreci, kariyer karar verme süreci, duygusal zekâ, A tipi kişilik ve bu değişkenlerin demografik değişkenlerle ilişkisine dair kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Karar Verme Kuramları

Karar verme, doğal olarak insan yapısının gereği hayatın birçok aşamasında karşılaşılan düşünsel bir süreçtir. “Karar verme, genel olarak eldeki verilerin dikkate alarak kavranması, alternatif eylem biçimleri ve eylem biçimlerinin sonuçlarının gözden geçirilmesi son olarak da uygun eylemin seçilerek uygulanması” olarak tanımlanabilir (Doğan, 2014). Karar verme sürecini açıklayan birçok kuram, model, yöntem ve teknik geliştirilmiştir. Fakat çalışmamızda karar verme sürecinin temeli olan Gelatt’ın Karar Kuramı ile Hilton’un Karar Kuramı ele alınmıştır.

2.1.1. Gelatt’ın Karar Kuramı

Gelatt (1962) kariyer sürecinde karar vermeyi mantıksal, sistematik, objektif ve basamaklardan oluşan bir süreç olarak görmektedir. Karar verme sürecinde bireyler; bilgi toplama, tahmin, olasılık, değerlendirme içeren rehberlik hizmetlerinde aşırı müdahalecidir. Rehberlik hizmetlerinin bu süreçte kontrol içermemesi gerekir. Yani karar verme sürecinin, bireyin seçeneklerinin ne olması gerektiğini belirlemek yerine seçme sürecine rehberlik etmesi gerektiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, önerilen bu süreç seçim özgürlüğünü artırır. Öznel önyargıyla değerlendirilmeler yapan öğrenci yalnızca algılanan alternatifleri seçmek yerine danışman yardımıyla yanılma ihtimalini analiz ederek yeni alternatifleri toplar ve her bir seçimin olumlu sonuçlarını tahmin edebilir.

Okul rehberliğindeki tüm kararların temelde aynı özellikleri vardır. İlk olarak, kararın alınması için bir kişi gereklidir. İki ya da daha fazla eylem planı olan karar verme sürecinde kararlar son veya araştırma evresinde görülebilir. Daha açık bir ifadeyle, araştırma evresinde olan karar son evreye gelene kadar bilgi toplayan ve karar veren bir döngü haline gelebilir.

Bir karar, bir hedefe ulaştığı takdirde kesin olabilir. Bireyin bu süreçte ilgili diğer seçenekleri etkilenebileceğinden danışmanın bu süreçteki rolü öğrenciye döngü boyunca yardımcı olmasıdır. (Cronbach and Gleser, 1957)

Bross'a (1953) göre karar verme süreci, belirli davranış biçimlerinden oluşan ve birbirini takip eden üç sisteme sahiptir. Bu karar verme süreci yordayıcı sistemi, değer sistemi ve karar kriterleri sistemi olmak üzere üç sistemdir. Yordayıcı sistem, her bir eylem için muhtemel olası sonuçları değerlendirir. Değer sistemi her bir sonuçla ilişkili istenme derecesini ifade eder. Bu süreçteki son aşama ise kriter aşamasıdır. Uygun eylemleri birleştirmeyi ve seçmeyi içerir. Diğer bir deyişle, önerilen eylem yolu seçilir.

Gelatt (1962) kuramında ortaöğretimdeki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin referans alacak bir teorik çerçevenin olmadığından dolayı ardışık karar verme sürecini önermiştir. Bunun yanında kuramdarehberlik hizmetleri için uygulamalar sunulmasına rağmen kuramsal çerçevenin daha iyi bir betimlemeye ve açıklamaya ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir.

2.1.2. Hilton'a Göre Karar Verme

Hilton'a (1962) göre, kariyer kararı mükemmel olmayan bir süreçtir. Mevcut karar kuramlarının meslekle ilgili kararları açıklamada yetersiz olduğunu vurgulamıştır. Yine Hilton'a göre meslek kararını vermedeki amaç, bilişsel tutarsızlığı azaltmaktır. Tutarsızlığı azaltmak, karar verme davranışını kolaylaştıracaktır.

Hilton (1962) genel olarak beş farklı karar verme modeli olduğunu ileri sürmüştür. Bireylerin en iyi şekilde nasıl karar verdiklerini değil, tipik olarak nasıl karar verdikleriyle ilgilidir. Yükleme eşleme modeli, bireysel farklılıkları ve bireylerin mesleki tercih sürecini nasıl etkilediğini vurgular. Kişisel özellik ve faktör yaklaşımında üstü kapalı olan karar verme modeline özellik eşleme modeli de denilebilir. Birey ilk olarak kişisel özelliklerinin bir envanterini alır. Sonra, her bir meslek grubunda başarılı düzenleme için gerekli olan özellikleri saptar. Son olarak; onun kişisel gereksinimleriyle eşleşen mesleği seçer. Gereksinim azaltma modeli, İkinci model daha çok dinamik kişilik ile ilişkilidir. Buradaki sürecin amacı, ihtiyaç gerilimini azaltmaktır. Birey davranışlarıyla ilgili farkındalığı değiştikçe kendi ihtiyaçlarını tatmin edecek mesleklere yönelirler. Olası kazanç modeli ise, ekonomide istihdam edilen mantıksal modellerle ilişkilidir. Bireyin kazancını en üst düzeye çıkartan seçeneğe yönelmesi de denilebilir. Ek olarak sosyal yapı modeli, bireylerin kariyer

kararları sayesinde çeşitli sosyal yapılar tarafından uygulanan sınırları ve sağlanan hareketliliği vurgular. Bu modele göre belirli alternatifler, yollar veya kariyerler göz önüne alındığında belirli sonuçların ortaya çıkma ihtimalinin çok yüksek olduğunu ve kesinlik olarak değerlendirildiğini söyler. Örneğin, bir kişi cerrah olursa onun toplumda yüksek statüden hoşlanacağı pratik olarak kesindir. Birey için karar problemi, hangi sonuçlara en fazla değer verdiği giriş şartlarını yerine getirmek için yeterince değer verip vermediğidir. Son olan karmaşık bilgi işleme model'in temel önceliği de bireyin çok sayıda davranışsal alternatiflerle karşı karşıya kalmasıdır. Bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili inançları arasındaki çatışmanın azaltılması amaçlanmaktadır. Hilton'un (1962) kuramı, karar verme sürecinde bilişsel çelişkiyi azaltmayan çaba olarak değerlendirmektedir.

Sonuç olarak, Gelatt (1962) kariyer karar verme sürecinde alternatiflerin istenirlik derecesinin etkili olduğunu belirtirken; Hilton (1962) bilişsel tutarsızlığı iddia etmektedir. Gelatt'ın (1962) kuramındaki karar verme sürecinin, bireyin karar verme ihtiyacını fark ettiğinde başladığı iddia edilirken; Hilton'a (1962) göre ise bireyler önce süreç içerisinde yer almakta daha sonra ihtiyaçları doğrultusunda karar vermektedir (Hilton, 1962).

2.2. Kariyer Kararı Verme Kuramları

Kariyer kararları insanlar yaşadıkları sürece aldıkları en önemli kararlar arasındadır. Yine kariyer kararı, alternatifler arasından en uygun bir meslek alanı, mesleki program veya kariyeri seçmesidir (Dogan ve Bacanlı, 2012). Genel olarak kariyer karar verme modelleri, karar teorileri ve kariyer rehberliği göz önünde bulundurarak geliştirilmiştir (Pitz ve Harren, 1980).

Gati ve Tal (2008), kuralcı modelin ve betimsel modelin eksikliklerini ileri sürmüştür. Bu yüzden son zamanlarda öngörücü (prescriptive) karar verme modeli diğer modellerin zayıflıklarını gidermiş bu araştırmada öngörücü modeller daha çok öne sürülmüştür. Öngörücü modellerin kariyer karar vermedeki avantajlarını görmek için bu araştırmada ardışık eleme modeli ve ön elemeli model incelenmiştir. Bu öngörücü modeller, tüm kariyer karar verme modellerini kapsamaktadır. Gati ve Asher (2001) tarafından geliştirilen ön elemeli modeli, sistematik şekilde kendi bünyesine ardışık eleme modelini de uyarlayan, uygulanabilir bir öngörücü modelden beklenen avantajlara sahip bir kariyer karar modeli olarak tasarlanmıştır (Doğan, 2014).

2.2.1. Ardışık Eleme Modeli

Gati'ye (1986) göre karar verme durumunda karar zamanının yaklaşması, meslek seçeneklerinin fazla olması, çevreden gelen olumsuz etmenler, meslek seçeneklerinin benzer yanlarının fazla olması, bireyin seçeceği mesleği gerçekçi olarak değerlendirememesi veya meslek seçiminin geri dönüşü olmaması gibi etmenler kariyer karar verme güçlüğünü artırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, ergenlerin veya lise öğrencilerin meslek seçerken veya alan seçerken karar verme güçlüğü yaşamaları beklenen bir süreçtir. Çünkü lise yıllarında 10. sınıfın sonunda öğrencilerin alan seçmesi (sözel, sayısal, eşit ağırlık) daha doğrusu meslek alanına göre hangi dersleri seçeceğine karar vermesi kariyer sürecini zorlaştırmaktadır. Okuldaki öğretmenlerin veya ailenin bir an önce karar vermeyi istemesi karar verme güçlüğünü artırmaktadır (Mutlu, 2011).

Gati (1986), özgün hali Tversky (1972) tarafından geliştirilen kriter-eleme modelini yeniden yapılandırarak ardışık eleme modelini geliştirmiştir (Doğan, 2014). Gati ardışık eleme kuramında çeşitli kriterlerin olduğu ve derecelendirilen kriterlerin sıraya göre elemesinin yapıldığını vurgular. Ardışık eleme modelinde en önemli kriterlerden başlanılmakta ve en önemsiz kritere doğru bir sıralama yapılmaktadır. Bu yaklaşımda birbiriyle bağlantılı aşamalardan oluşmaktadır (Gati, 1986).

1. Aşama: Danışanın sorununu belirleme. Bilgi eksikliği veya bilginin bir araya getirilmesi için bir çerçevenin bulunmaması durumu denilebilir.

2. Aşama: Danışanın karar problemini tanımlamasına ve yapılandırmasına yardımcı olmak (meslek veya çalışma alanını seçmek, üniversite seçmek), bu aşama olası alternatiflerin belirlenmesini içerir

3. Aşama: Kariyer kararı için ardışık eleme modeli sunulur ve geri kalan aşamalar tanımlanır.

4. Aşama: Danışana, seçim süreciyle alakalı kendisi için önemli olan yönlerini tanımlamasına yardımcı olunur.

5. Aşama: Danışana 4. Aşamada numaralandırılmış özelliklerin önemini göreceli olarak açıklamasına yardım edilir.

6. Aşama: Danışanın daha önemli özelliklerinin her birine göre kabul edilebilir veya tatmin edici olarak kabul edilen düzey aralığını tanımlamasına yardımcı olunur

7. Aşama: Danışana alternatif seçeneklerini anlamlı kümeler şeklinde organize etmesine yardımcı olunur.

8. Aşama: Danışana düşünülen her bir ek özellikten sonra kalan alternatif seçeneklerle ilgili geribildirim verilir.

9. Aşama: Danışana seçilen yönlerin hassasiyetini (4. aşama), boyutların önem derecesini (5. Aşama) ve kabul edilebilirlik aralığını (6. Aşama), kontrol etmede yardımcı olunur. Bu aşamada tekrar geri aşamalara dönülebilir. Ayrıca bu aşama, danışanın sezgisel tercihinin karşılaştırılması ve tercih olarak tanımlanan alternatifleri içerir. Tutarsızlık olması halinde kaynağının bulunması gerekir.

10. Aşama: Danışana baskın olan husuları tanımlayarak var olan alternatifleri sıralamasına yardımcı olunur. Belirsiz koşullarda en çok tercih edilen alternatiflerin, gerçekleşmesi istenen alternatiflerin sıralanması istenebilir.

11. Aşama: Danışana tercih edilen alternatifleri gerçekleştirmek için atılması gereken adımları özetlemede yardımcı olunur.

2.2.2. Ön Elemeli Kariyer karar Verme Modeli (Gözden Geçirme-Derinlemesine Araştırma- Seçim)

Gati ve Asher'e (2001) göre ön elemeli kariyer karar modeli (gözden geçirme, derinlemesine araştırma, seçim) kariyer karar verme sürecinde sistematik bir çerçeve sunarak istenilen özelliklere sahip olmak için tasarlanmış kuralcı bir modeldir. Karar verme sürecini üç aşamaya bölerek karar verme sürecini kolaylaştırır. Bu perspektif; kariyer seçeneklerini, kişinin tercihlerini ve yetenekleri ile en uyumlu kariyer alternatiflerini bulmak için kullanılan bilişsel süreçlere dayandırır.

Ön elemeli kariyer karar modeli, kariyer karar sürecini üç farklı aşamaya ayırarak kariyer kararının karmaşıklığını azaltmayı amaçlamıştır (Gati ve Asher, 2001).

1. **Ön-Eleme Evresi:** Üç evreden oluşan bu aşamanın amacı, bireylerin en alakalı bilgilere odaklanmasına yardımcı olarak kariyer kararlarının alınmasında aşırı yük ile başa çıkmaktır. Ayrıca bir dizi umut verici alternatifleri bulmayı amaçlar.

Birinci bölüm olan hazırlık evresi, başlangıç olarak iki adım içerir. Birinci adım, danışan için kariyerle ilgili en önemli yönleri içerir. Bilişsel ve maddi kısıtlamalardan dolayı, tüm yönleri göz önünde bulundurmak pratik değildir. Bu yüzden, danışanlar kariyerle ilgili tüm yönlere odaklanmaz. Ön eleme evresinin umut verici alternatifleridanişanların objektif kısıtlamalarını temel almıştır. Hazırlama evresindeki ikinci adım ise, seçilen yönleri önem sırasına göre sıralayarak birinci evreyi tamamlar. Ardışık eleme, ön eleme evresinin çekirdeği gibidir. Bireylerin tercih edilen yönlerin sıralı listesiyle alternatif özellikleri karşılaştırılır ve bireylerin tercihlerine uymayan alternatiflerin ortadan kaldırılmasına dayanmaktadır. Bu karşılaştırma en önemli özellikten başlayarak ikinci dereceden önemle devam eden bir süreci içerir ve birey için ele alınabilecek seviyeye getirilene kadar gerçekleştirilir.

Hazırlık evresi tamamlandıktan sonra ön eleme evresinin ikinci alt aşaması gerçekleşir. Bu esnada seçilen yönlerin önem derecesine göre sıralanır. Umut verici alternatiflerin listesi birey için küçük bir alternatif listesi ortaya çıkarılana kadar tekrarlanır. Daha sonra bireyin tercihleri alternatif özelliklerle karşılaştırılır. Ön eleme evresinin son aşaması ise önceki adımları ve sonuçları tekrar gözden geçirmektir (Gati ve Asher, 2001).

2. **Derinlemesine Araştırma Evresi:** Bu aşamanın amacı, alternatifin sadece umut verici olmakla kalmayıp gerçekten bireye uygun olduğunu onaylamaktır. Bu evrede, bir meslek dahilinde çapraz bir değerlendirme uygulanır.

İşin gerçekten bireyin tercihleriyle uyumlu olup olmadığı, bireyin mesleğin özünü içeren talepleri karşılamaya istekli olup olmadığı incelenir. İşin ön koşullarını ve iş başarısı için gereksinimleri hesaba katarak seçimi gerçekleştirme olasılığı ortaya çıkarılır. Ön eleme aşaması boyunca bazı umut verici alternatifler ortadan kaldırılır. Böylece uygun, kısa bir alternatif listesi ortaya çıkar. Bu aşamada genel olarak uygunluk koşulları test edilir ve uygun alternatiflerin haksız yere ortadan kaldırılmadığı doğrulanır (Gati ve Asher, 2001).

3. **Seçim Evresi:** Bu aşamanın amacı, en uygun birkaç alternatifi seçmek ve uygulan olanını önceliğe göre sıralamaktır. Bu aşama aralarındaki farklılıklara odaklanarak alternatifler arasında ayrıntılı karşılaştırma içerir. Buradaki süreç, son seçeneklerin kısa

listesinden çift alternatiflerin karşılaştırılmasını içerir. Karar verici açısından sadece net avantajları kalana kadar her bir çift içinde kıyaslanan alternatiflerin görece avantajlarını eşitlemeyi ve ortadan kaldırmayı içerir. Son olarak, sistematik karar sürecinin sonucu ile sezgisel olarak çekici olan mesleki alternatifler arasındaki uygunluk incelenmelidir (Gati ve Asher, 2001).

2.3. Kariyer Kararı Vermede Duygusal Zekâ ile ilgili Kuramsal Açıklamalar

Duyguların toplumda ve işyerlerinde oynadığı rol bilim dünyasında ilgi uyandırmıştır. Duygular kariyer karar verme süreçlerinde önemli bir rol oynamasına karşın duyguların etkisi tam olarak anlaşılammıştır (Emmerling ve Cherniss, 2003). Kidd (1998) ise duyguların ve bilişlerin kariyer seçiminde önemli bir belirleyici faktör olduğunu iddia etmiştir. Bunun yanı sıra; Young, Valanch ve Colling de (1996) duyguların kariyer gelişiminde önemli rol oynadığını belirtmiş ve aksiyon teorisini ileri sürmüşlerdir. Bu teoriye göre duygular kişinin amacı, planı ve ihtiyaçlarıyla ilgilidir. Kariyer yapısında duygunun anlaşılması içinfarklı rollerin varlığından söz edilmiştir.

a) Duygular eylemleri motive eder ve harekete geçirir. Eylemleri başlatmada ya da sürdürmede kullanılabilir.

b) Duygular eylemleri kontrol eder ve düzenler.

c) Seçilmiş kariyer yolları ile ilgi öykülerin gelişmesi ve erişilmesine olanak tanır. Kariyer karar alma sürecinde duyguların önemini destekleyen Cooper (1997), bireyekariyer karar verme sürecinde yol göstermek için kendi duygularına izin verenlerin daha başarılı kariyer yolları olduğunu savunuyor. Emmerling ve Cherniss, (2003) yüksek duygusal zekâlı insanların genelde duygularının daha fazla farkında olduğunu söylemiştir. Bu kişiler duygusal deneyimlerini düşünceleri ve eylemleriyle bütünleştirmek için daha fazla kapasiteye sahiptirler. Benzer şekilde Brown, Georgeve Smith (2003), daha fazladuygusal zekâyâ sahip bireylerin muhtemelen kariyer karar alma ile ilgili görevlerle yüzleşmek için kendi kapasitelerine daha fazla güvendiğini belirtmiştir.

Emmerling ve Cherniss (2003), yüksek duygusal zekâlı kişilerin mesleki ilgi ve mesleki değerlerinin daha fazla farkında olduklarını, kariyer danışmanlığı sürecinin gerekli

yönleri olan ilgi ve değerlerin ilişkisinin kurulmasında daya iyi olduklarını belirtmiştir. Kendi duygularını daha iyi anlayabilen ve yönetebilen kişilerinkariyer seçiminin duygusal sonuçlarını önceden tahmin edebilecekleri ifade edilmiştir. Bu özellik, kendilerine yönelik hoş olmayan sorumluluk ve görevleri ima eden işlerden kaçınmalarına olanak sağlamaktadır. Bunun yerine, onlara daha fazla iş ve yaşam doyumu sağlayacak kariyer seçeneklerini seçebilecekler. Dolayısıyla duygusal zekâ, kariyer karar verme süreçlerini anlamak için umut verici bir değişken olarak değerlendirilmektedir.

Duygusal zekâ ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, duygusal zekânın; kariyer karar verme güçlüğü, kariyer karar verme süreci, kişilik özellikleri, karar çatışma tipleri, gibi değişkenlerle arasındaki ilişkinin analiz edildiği görülmüştür. (Di Fabio ve Blustein, 2010; Di Fabio ve Kenny, 2011; Di Fabio ve Palazzeschi, 2008, 2009).

Di Fabio ve Palazzeschi (2009) yaptıkları çalışmada; kariyer karar verme güçlüklerinin her bir boyutu ile duygusal zekânın toplam skoru ve duygusal zekânın bazı boyutları arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Ayrıca duygusal zekânın kişiye dönük (intrapersonal) boyutu kariyer karar verme güçlüklerinin her bir boyutunu en iyi açıklayıcısı olarak görülmüştür. Sonuçlar kariyer karar verme güçlükleri ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiye daha geniş bir şekilde işaret etmiştir. Sonuç olarak düşük puana sahip bireylerin duygusal zekâsı, kariyer karar verme güçlüklerinin boyutlarının her birinde daha büyük güçlüklerle ilişkilendirilmiştir.

Di Fabio ve Palazzeschi'nin (2009) kariyer karar verme güçlükleri ve beş büyük faktör kuramına dayalı ölçekleri kullanarak yaptıkları başka bir çalışmada, kişilik özelliklerinin ve duygusal zekânın, kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin boyutlarının anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Sonuçlar, kariyer karar verme güçlüklerinde daha kararlı kişilik özellikleri (Costa ve McCrae, 1992) ve eğitim yoluyla geliştirilebilen duygusal zekânın (Di Fabio ve Kenny, 2011) kariyer kararlarında yapabileceği ilginç katkıyı göstermesi açısından önemlidir. Kariyer karar verme güçlüklerinin her üç boyutunu da en iyi açıklayan kişiye dönük duygusal zekâ (intrapersonal) boyutu kişinin kendi duygularının farkında olmasına dikkat çekmektedir.

Bireyin duygusal farkındalığın önemi ve duyguları yönetme kapasitesi mesleki gelişim sürecinde önem kazanmıştır (Brown ve ark., 2003; Emmerling ve Cherniss, 2003). Bireyler

kariyer kararını verirken sevdiği birinden etkilenebilir. Bireyin kendi istekleri ile sevdiği birinin istekleri arasında yaşanan çatışma kariyer karar verme sürecince çözülmesi gerektiğinden (Brown ve ark., 2010), kariyer verme sürecinde endişeleri olan insanlar kariyer karar problemlerinde daha fazla sorun yaşayabilirler. (Fouadve ark., 2006). Buna karşılıkdüşüncelerini desteklemek için duygularını anlayan, algılayan veya düzenleyen bireylerin daha fazla kariyer kararını verirken daha fazla özgüven sahip oldukları söylenebilir (Brown ve ark., 2003).Kariyer karar verme sürecinde duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin kendi duygusal tepkisini yönetmek için daha büyük beceriye sahip olduğu görülmüştür (Emmerling ve Cherniss, 2003). Sonuç olarak, duygusal zekâ üzerinde yapılan çalışmalar kariyer karar verme güçlüklerini azaltabilir (Di Fabio ve Kenny, 2011).

2.4. Kariyer Kararı Vermede Kişilik ile İlgili Kuramsal Açıklamalar

Kariyer seçimi kişilerin hayati kararı olup şüphesiz kişileri hayat boyunca etkilemektedir. Bireyin bu süreçte doğru karar vermesi çok önemlidir. Aksi bir durumda bireyin yanlış kararlar vermesi bireyin mutsuz olmasına, işyerinde verimsiz ve isteksiz olmasına neden olacaktır. Bu sebeple, mesleğini seçmek isteyen birey kendi kişilik özelliklerini iyi bilmelidir (Gökdeniz ve Merdan, 2011).

Kişilik özellikleri de son zamanlarda iş seçeneklerinde göz önüne alındıktan önemli bir faktör olmuştur (Tokar, Fischer ve Subich, 1998). Kariyer karar verme bağlamında kişilik özelliklerinin incelenmesi son yıllarda artan bir ilgi görmektedir (Nilsson ve ark., 2007). Bazı çalışmalar kariyer kararı verme güçlüklerininbeş büyük faktör kuramı gibi genel kişilik faktörleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Lounsbury, Hutchens ve Loveland, 2005). Özellikle kişilik ile ilgili çalışmalar Costa ve McCrae'nin beş faktör modeli açısından değerlendirildiğinde, dışadönüklük ve nevroitiklik, kariyer karar verme zorlukları ile uyumluluk, bilinçlilik ve deneyime açıklığa göre daha fazla ilişkili olduğu bulunmuştur. (Feldman, 2003). Fakat farklı bir çalışmada kariyer karar verme güçlükleriölçeğinin altboyutları (hazırlık eksikliği-bilgi eksikliği-tutarsız bilgi) nevroitiklik ile pozitif ilişki; dışadönüklük ile negatif ilişki görülmüştür (Di Fabio ve Palazzeschi, 2009).

Caldwell ve Burger'in (1998) araştırmasında dışadönüklüğün uygun bir kariyer yolu seçiminde bilgi arayışını kolaylaştırıldığı görülmüştür. Diğer yandan nevroitikliğin; problem çözme, bağımlı karar verme tarzı, kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğu

görülmüştür(Boudreau, Boswell, Judge ve Bretz, 2001). Nevrotiklik alt ölçeği puanı yüksek olan bireylerin karar verme süreçlerinde daha dürtüsel ve iş araştırmasında daha titiz oldukları görülmüştür. Oysaki dışadönüklüğün kariyer karar süreçlerinin bilişsel bileşenlerini kolaylaştırıldığı görünürken, nevroitik alt tipin ise daha çok duygusal bileşenleri etkilediği görülmüştür (McCrae ve Costa, 1991). Beş faktör modelinin diğer alt tipleri (uyumluluk, açıklık ve sorumluluk) ile kariyer kararsızlığı arasındadaha tutarsız bir ilişki olduğu görülmüştür (Feldman, 2003).

Literatürde kişilik tipleri ve kariyer modelleri arasındaki ilişki (Coetzee ve Schruder, 2002), kişilik türleri ve kariyer seçimleri (Onayase, 2009), mesleki ilgi ve kişilik(Ehrhart ve Makransky, 2007) arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Yine yurt içinde kişilik ile kariyer seçimi (Gökdeniz ve Merdan, 2011), akademik personelin tercih ettikleri meslek ve kişilikleri arasındaki uyum ile onların kariyer başarıları arasındaki ilişkisi de incelenmiştir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010). Fakat duygusal zekâ, kariyer karar verme güçlüğü ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli sayıda araştırmaya rastlanmamıştır. Cramer'in (1991) çalışmasında A tipi kişilik örüntüsü, dışadönüklük (kariyer karar verme güçlükleri ile negatif bir ilişki ve nevroitizm (kariyer karar verme güçlükleri ile pozitif ilişki) arasında bir ilişki görüldüğünden çalışmamızda da A tipi kişiliğin kariyer karar verme güçlüklerin ile ilişkili bir değişken olarak alınmasına neden olmuştur.

2.5. Kariyer Karar Verme Güçlükleri İle İlgili Araştırmalar (Değişkenler)

Di Fabio ve arkadaşları (2013), kariyer kararsızlığı, kişilik özellikleri, öz yeterlilik, algılanan sosyal destek ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi 361 üniversite öğrencisi üzerinde araştırmışlardır. Sonuçlar, kariyer karar verme güçlükleri tarafından ölçülen kariyer kararsızlığı ile duygusal zekâ arasında yüksek bir ilişki görülmesine rağmen diğer kararsızlık alanı (indecisiveness) ile kişilik özellikleri (beş faktör) ve duygusal kararlılık arasında daha yüksek bir ilişki görülmüştür.

Literatürde bazı çalışmalar cinsiyet farklılıklarının kariyer karar verme sürecinde etkili bir değişken olabileceğini gösterirken (Di Fabio, 2013) bazı çalışmalar ise cinsiyet farklılıklarının oldukça düşük bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. (Gati ve Saka 2001). Fakat genel olarak kadınların erkeklere göre daha kararsız olduğu görülmüştür (Hijazi, Tatar ve Gati, 2004).

Öztemel (2012), yaptığı çalışmada kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağının lise öğrencilerinin kariyer kararsızlarını ne kadar yordadığını incelemiştir. Kariyer kararsızlıklarını okul türü, cinsiyet, SED gibi değişkenlerle karşılaştırmıştır. Kontrol odağı ve kariyer karar verme öz yetkinlik toplam varyansın %32'sini açıklamıştır. Meslek ve teknik lise öğrencileri genel lise öğrencilerine, erkek öğrenciler de kız öğrencilere oranla kariyer kararsızlığı puanları daha yüksek görülmüştür.

Öztemel (2013), lise öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada arkadaş, aile, algıladıkları sosyal destek ve cinsiyetlerinin kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemiştir. Öğretmenden algılanan sosyal destek kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin (bilgi eksikliği- tutarsız bilgi) en güçlü yordayıcısı olmuştur. Bilgi eksikliği alt ölçeğini ise en fazla cinsiyet değişkeni yordamıştır.

Bacanlı (2012), yaptığı çalışmada meslek seçimiyle ilgili akılcı olmayan inançların KKVGO'ni ne kadar yordadığını incelemiştir. Bacanlı araştırmasında cinsiyet, algılanan SED, mesleki kararını verip vermeme durumu, yaş, algılanan başarı düzeyi gibi değişkenlerini kariyer karar verme güçlükleriyle karşılaştırmıştır. Akılcı olmayan inançlar kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin varyansın %30'unu açıklamıştır. Algılanan başarı düzeyi açısından kız öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri puanı erkek öğrencilere oranla daha yüksek görülmüştür.

2.6. Kişilik

Davranışınduruma göre mi yoksa kişiliğe göre mi biçimlendiği konusu sıklıkla psikolojide tartışılmıştır. Duruma veya olayın içeriğine göre bireyin saldırgan, çekingen veya dışa dönük davranabilir. Bireyin içinde bulunduğu durum kişinin davranışını nasıl etkilediği veya bireyin davranışının bireyi nasıl yansıttığı konuları psikologların odak noktası olmuştur. Genel olarak psikologlar, insanların çevredeki durumlara nasıl tepki verdiğiyle ilgilenmiş, benzer durumlarda olan insanların aynı olaylara farklı tepkiler verdiğini veya farklı davranış modellerini ortaya koyduklarını belirtmiştir (Burger, 2006).

Kişilik psikologlarının kişilik nedir sorusu üzerinde uzlaştıkları yanıt yoktur denilebilir. Kişilik psikologları insan kişiliğini nasıl açıklayacakları üzerinde bitmek

tükenmek bilmeyen tartışmalar yapmıştır (McAdams, 1995). Ancak Burger'e göre (2006) "Kişilik bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler" (s.21), Sayar ve Dinç'e (2014) göre ise kişilik, "Bireyi diğerlerinden farklı kılan, bireyin kendisine özgü özellikleri" (s. 95) şeklinde tanımlanmıştır.

2.6.1. Kişilik Özellikleri

"Psikologlar, kişiliği bireye özgü olan, farklı durumlarda ve zaman içinde kalıcı duygu, düşünce ve davranış örüntüsü olarak tanımlar." (s.). Bu kişilik tanımında iki önemli husus vardır. Birinci husus, insanı diğerlerinden farklı kılan özelliklerdir. İkinci husus ise kişiliğin durağan ve sürekli olmasıdır. Diğer bir deyişle, kişiliğin zaman içinde ve değişen koşullarda aynı kaldığıdır (Morris, 2002). Kişiliğin önemli özelliklerinden biri de ayırt edici olmasıdır. Buna kişiliğin bireyi diğerlerinden farklı kılması da denilebilir. Farklı iki kişinin aynı durumda benzer davranması beklenilmez. Çünkü bu süreç farklı kişiliklerin ürünüdür. Kişiliğin bir diğer önemli özelliği de kişiliğin tutarlı yapıda olmasıdır. Yani, davranışların belirli bir sıra ve düzene sahip olmasıdır. Burada birey benzer durumlarda aynı davranışı gösterir. Ayrıca bir insanın kişiliği ile tutumları uyumludur. Örneğin "iyi kalpli, uysal, huysuz, geçimsiz, agresif" gibi bir tanımlama ile genellikle karşılaşılmaz. Genellikle "iyi kalpli, sakin, uysal, yardımsever" gibi birbiri ile tutarlı tanımlamalar ile karşılaşırlar. Bununla beraber, kişilik kavramı sadece davranış biçiminden ibaret değildir. Somut halde gözlenebilen davranışların yanı sıra bireyin iç dünyası, düşünceleri, duyguları, algılayış biçimi de kişiliği oluşturur (Sayar ve Dinç, 2014). Yani özetle, bir birey aynı çevreye, eğitime ve kültüre sahip olsa da insanlar arasında farklı bakış açıları olduğu görülür (Durna, 2005).

Bireyin kişiliği, bireyin çevreyle olan ilişkisini, iç dünyasını ve davranışlarını etkileyen önemli bir etkidir. Bu sebeple, bireyin kişilik yapısının ve kişilik yapısını etkileyen unsurların belirlenmesi, bireye sahip olduğu kişilik özelliklerine göre yaşamı süresince kendi kararlarını vermede yardımcı bulunabilir. Böylece, kendisini daha iyi tanıyan birey düşünce, duygu ve davranışlarına yön verebilir. Bunun yanı sıra çevresiyle olan ilişkisini daha iyi yürütebilir (Durna, 2005).

İnsanoğlu duygu, inanç gibi farklı yönlere sahip karmaşık bir varlıktır. Bu yüzden psikologlar bireyleri incelemek için farklı kuramlar geliştirmek zorunda kalmışlardır. Kişilik

kuramcılarını kişiliği açıklayan konular üzerinde farklı görüşler ortaya koymuşlardır. Bazı kişilik kuramcılarını sadece süreçlere odaklanırken, bazıları ise bireyin öğrenme tarihçesiyle veya zihinsel süreçleriyle ilgilenmiştir. Karmaşık özelliklere sahip olan insan davranışları göz önünde bulundurulduğunda farklı yaklaşımları temel alan kuramcılarının olmasının normal karşılanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2008).

2.6.2. Kişilikle İlgili Tipolojik Kuramlar

İnanç ve Yerlikaya'ya (2008, s.) göre, "Bilimsel nitelikli kuram, olguları açıklamak üzere araştırmacı tarafından oluşturulmuş, birbiriyle ilişkili bir kavram ve varsayımdan oluşan ve araştırmacıların tümden gelim yöntemini kullanarak sınanabilir hipotezler gelişmesini sağlayan kavramsal bir sistemdir." Psikoloji biliminin yeni olması, psikolojinin odak noktası olan bireyin karmaşık bir yapıya sahip olmasından dolayı birçok kuram geliştirilmiştir. Hepsinin birbiriyle ortak noktaları mevcuttur ve hepsi olduğu gibi farklı açılardan kişiliği açıklamaya çalışmıştır. Kişilik kuramları da psikodinamik, davranışçı, bilişsel ve varoluşsal gibi birçok açıdan incelenmiştir. Çalışmamızda da bağımsız değişken olan A tipi kişilik kuramını açıklanmıştır.

2.6.2.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Kuramı

Kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman A tipi ve B tipi kişilik kuramlarını ilk inceleyen kişilerdir. İki kardiyolog da kalp hastalarının çoğunun endişeli olduklarını ve hastaların oturduklarında zorlandıklarını gözlemlemişlerdir. Bu olaydan sonra kendi klinik deneyimlerini de temel alarak iki farklı davranış tipi olduğu sonucuna varmışlardır. Yaptıkları araştırmalar onları davranışların farklılıklarını kişilikten kaynaklandığı sonucuna götürmüştür (Moorhead ve Griffin'den aktaran Durna, 2005).

A tipi kişilik yapısı, bireyin sınırlarını son derece zorladığı, bir amaca ulaşmak için sürekli aşırı istek ve çaba içerisinde olduğu davranış kalıbıdır. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, hedeflerini kısa sürede gerçekleştirebilmek için zaman baskısı altında çalışırlar ve sinir bozucu bir durumla baş etmek için düşmanlık ve saldırganlık duygularını kullanırlar. A tipi kişilik özelliğine sahip insanlar birçok güdüye sahip olmakla birlikte kendilerini işine adanmışlardır. Yine bu bireyler kısa sürede daha fazla iş ihtiyacı hissetmektedir (Lobel, 1988).

A tipi bireyler genellikle daha hırslı bir yaşam yönelimi gösterirler. A tipi kişilik agresif, rekabetçi, yarışçı, her zaman aceleci, sabırsız, güçlü, iş odaklı, işiyle ilgili işlerde çok çalışkan ve teslim tarihleriyle meşgul olma ile karakterize olan bir kişilik tipidir. Yüksek kariyer hedeflerini başarmak için uzun saatlerini harcarlar (Watson, Minzenmayer, Bowler, 2006). Fakat hissettikleri baskının kendilerinin oluşturduklarını fark edemezler, aksine çevreden kaynaklı hissederler. Yüksek rekabet duyguları onları çok çalışmaya motive edebilir. Fakat kolay kolay tatmin olmazlar. Zihinleri stresli bir hayat yaşamalarına sebep olur ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olmasına yol açan baskı unsuru düşüncelerle doludur (Mahajan ve Rastogi, 2011).

A tipi davranış biçimi modern batı dünyasının hayat tarzını model almıştır. Çünkü bugünün insanları hiç görülmemiş şekilde konuşmada, hareket etmede, düşünmede, başarılı olmada hızlı olmayı yeğleyen insanlara belirli ödüller vaad etmektedir. A tipi davranışın temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir.

1. **Hareketlilik:** A tipi davranış biçimine sahip bireylerin belirli konuşma tarzları vardır. Konuşmalarında aynı noktaya odaklanırlar, sık ve vurgulu el kol hareketleriyle konuşurlar.

2. **Dürtü ve İhtiras:** Yine bu bireylerin hem başkalarından hem de kendilerinden yüksek beklentileri vardır. İdeallerinin gerçekleşmemesi durumunda kuvvetli bir rahatsızlık duyarlar. Ayrıca kişisel başarıları kendilerine kısa bir mutluluk verir.

3. **Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları:** Kendisi ve başkalarıyla sürekli rekabet içindedir. Gösterilen gayretle birlikte öfke duygusu veya düşmanlık belirtileri görülebilirler.

4. **Zaman Baskısı:** Bu kişiler, zaman karşısında sürekli bir çaba içindedir. Bu bireyler kısa sürede her şeyin daha fazlasına erişme çabasındadırlar.

5. **Tek Açılı Kişilik:** Bu bireyler, çoğunlukla kendisi ile meşgul ve benmerkezcidirler. Genellikle yaşamın diğer yönlerini ve çevrelerini ihmal ederek kendi işlerine odaklanırlar.

A tipi kişiliğe sahip kimseler ev ziyaretlerinde veya hastanede olduklarında bile telefon görüşmesi yaparlar. Hastaneye seyrek gitmekle birlikte ruh sağlığı uzmanına gitmezler. Bu kişiler için kişilerarası ilişkilerde problem yaşayan ve çevresindekilere sevimsiz görünen kimseler denilebilir. Bu kişiler genelde kişisel başarısızlık nedeniyle değil, iş yerinde kimeslektaşlarıyla veya amirleriyle olan kişilik çatışması yaşayabilirler (Baltaş ve Baltaş, 2000).

B tipi bireyler ise, boş zamanları takip eden, nadiren yorgun veya yılmış, sabırlı, rahatlığı sevme gibi özelliklere sahip bireylerdir. B tipi bireyler ise daha iyi iletişim kurma, yeteneklerinin farkında olma ve duygularını tanıma açısından daha iyidirler. Rahatlıkla çevresindekilerle iletişim kurabilirler ve rekabetten hoşlanmazlar. Kendilerine ve çevresindekilere zaman ayırmayı severler. Eğlenmek ve tatil yapmak B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler için önemli aktivitelerdir ve bu aktiviteler dinlenmek için araçtır (Baltaş ve Baltaş, 2009).

Bununla birlikte, A Tipi bireyler her zaman B Tipi bireylerden daha iyi performans gösteremeyebilir. Yavaş ve dikkatli tepkiler gerektiren karmaşık görevlerde etkili değildirler. Bu bireylerin sürekli zaman aciliyetine odaklanmaları onları alternatif yaklaşımları dikkate almayan bir yargılama sürecine götürür. Bu yüzden onların doğru kararlar alma yeteneğine sahip olmadıklarını söyleyebiliriz. A tipi bireyler, sürekli iş yükünden şikâyetçilerdir. Kendi ilgi alanlarını geliştirdikleri sosyal durumlarda bile kararlarını sürdürürken veya davranışlarını gösterirken kontrolü ellerinde tutma ihtiyacı hissederler ve bunları yaparken daha rekabetçi hatta düşmanca duygular içerebilir (Nahavandi, Mizzi ve Malekzadeh, 1992; Watson ve ark., 2006).

Diğer yandan, B tipi bireyler daha rahat ve endişesizdirler. A tipi bireylerdeki gibi zaman baskısı altında yaşamazlar. B tipi bireyler boş zamanların keyfini çıkarabilirler ve bundan suçluluk duymazlar. (Mahajan ve Rastogi, 2011; Rastogi ve Dave, 2004). B tipi bireyler, çalışırken genellikle zaman ve insanlarla çatışma yaşamazlar. Hedeflerini gerçekleştirmek veya sıkı çalışmak için önemli bir güce sahip olabilirler. Ancak, B tipi bireyler zamana karşı çalışmak yerine düzenli bir tempoda çalışmaya izin veren güvenli bir tarza sahiptirler. B tipi bireyler, beklentileri veya planları karşılayan yüksek derecede verimli işçiler olarak tanımlanabilir (Mahajan ve Rastogi, 2011). A tipi bireyler, yönetim düzeyindeki pozisyonların çoğunluğunu doldururlar. Çoğunlukla orta yönetimde başarılı olan kişiliğe sahiptirler. Ancak üst yönetim tarafından tercih edilen düşünsel ilişki tarzına sahip değildirler. B tipi bireyler, bütüncül bir bakış açısıyla hedeflerini başarmak için birtakım olarak kendilerini cesaretlendirebilirler. Karar verirken daha sabırlıdır ve takım çalışmalarını destekler. Bu özellikler üst düzey yönetimde başarı için gerekli olan özelliklerdir (Watson ve ark., 2006).

Burke'ye göre (1983), A tipi davranışlar örgütlerde kariyer gelişimi için çok önemlidir. Çünkü:

1. A tipi bireyler koroner kalp rahatsızlığından B tipi bireylere göre 3 kat daha fazla risk yaşarlar
2. A tipi kişilerin örgütlerinde yönetimlerinde bulunma ihtimalleri B tipi bireylere göre daha fazladır.
3. A tipi bireyler, kendi evliliklerinde memnuniyetsizlik bildirme olasılıkları daha yüksektir.
4. Yine bu bireyler, günlük yaşamlarında daha az neşeli ve davranışlarını değiştirmeye daha dirençlidirler.

Tablo 1. Bazı A tipi davranış biçimleri

1. Aynı anda birden fazla şeyle meşgul olmak
2. Daha az vakitte daha fazla çok iş çıkarmak
3. Etrafına dikkat etmeksizin kendini işe vermek
4. Hızlı yemek yeme ve hızlı konuşma
5. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olma
6. Randevularına hep zamanında gitme
7. Konuşurken sürekli el kol hareketleri yapma
8. Konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgulayarak söyleme.
9. Yoğun trafikte ya da sıra beklerken öfkelenme
10. Konuşurken el kol hareketleri yapma
11. Sürekli telaş içinde olma

Kaynak: Durak-Batıgün ve Şahin, 2006

B tipi kişiler, işleriyle ilgi konularda daha rahat davranırlar. Zaman ve başarı odaklı çalışmazlar, işte kalite arama peşinde değillerdir. Kendilerinden emin, kendi sağlıklarına düşkündürler. Sosyal hayatla iç içe, başkalarıyla olan ilişkilerinde dostça davranan ve problem yaşadığında olduğu gibi kabul eden özellikleri vardır (Aktaş, 2001). A tipi bireyler aşırı stresli bir hayat veya sağlık açısından daha negatif koşullar deneyimler (Nyberg, 2002) A tipi bireyler B tipi bireylere oranla stresten daha fazla etkilenirler veya stres nedeni hastalıklara yakalanabilirler (Gümüştekin ve Güştekin, 2009). Fakat bu durum, B tipi bireylerin stres yaşamadığı anlamına gelmez, B tipi bireyler sadece stresin etkisinden kolayca kurtulabilirler. A tipi bireylerin şiddetli rekabet duyguları ve ihtirasları görüşlerini daralttığından zekâlarından gerektirdiği ölçüde yararlanmalarını engellediğinden dolayı A tipi kişiliğe sahip bireyler, B tipi bireylere mağlup olabilirler. Günler içinde alınması gereken kararları, çok kısa sürede alabilirler. Bu süreçte taktik ve stratejik hataları ortaya çıkabilir. (Baltaş ve Baltaş, 2000). Yine Gümüştekin ve Gültekin'e (2009) göre, rekabet olmayan ortamlarda B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, A tipi kişiliklere sahip bireylere göre başarı şansları yüksek denilebilir.

2.6.2.1.1. A Tipi Kişilik Özellikleri İle İlgili Yurt İçi Ve Yurtdışı Çalışmalar (Sosyodemografik)

Şahin, Güler ve Basım (2009) 271 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ile A tipi kişilik arasında negatif bir ilişki bulmuştur. A tipi kişilik puanı yükseldikçe duygusal zekâ puanının düştüğü bulunmuştur. Bu bulguyu, tahammülsüzlük ve hırçınlık boyutları olan A tipi kişiliğin duygusal zekâ ile negatif ilişkisin bulunduğu Day, Therrien ve Carrol (2005) da desteklemektedir. A tipi bireylerin rekabet veya saldırganlık duyguları onların empati kurmalarını engellediği söylenebilir. Bunun yanında, A tipi davranışlara sahip bireyler B tipi bireylere oranla duygusal zekâ puanlarının daha düşük olduğu bulunmuştur.

Aktaş (2001) yapmış olduğu çalışmada kamu kuruluşlarında 81 üst düzey yöneticinin iş stresleri ile kişilik özelliklerini incelemiştir. Araştırmada kişilik özelliği ile stres arasında kolerasyonel bir ilişki bulunmuş ve örneklemin büyük kısmının (%81,92) A tipi özelliklere sahip olduğu ve yüksek düzeyde iş stresi olduğu görülmüştür.

Durna'nın (2005) araştırmasında ise, bireyin kişiliği ile ailenin geliri arasında korelasyonel ilişki görülmüştür. Geliri düşük ve yüksek olan ailenin çocukları orta düzey olan ailenin çocuklarına göre daha çok A tipi kişilik özellikleri taşıdıkları saptanmıştır. Yine aynı çalışmada A tipi kişilik yapısının bireyin cinsiyeti ve öğrenim gördüğü okul arasında ilişki görülmemiştir.

A tipi bireylerde, stres belirtileri genel ruh durumunun iyi yordayıcısı olarak görülmüştür. B tipi bireylerde ise strese karşı etkili ve etkisiz başa çıkma yöntemlerinin yordayıcı olduğu görülmüştür. B tipi kişiliğe sahip bireyler ile duygusal zekâ puanları arasında pozitif bir ilişki görülmüştür. Stres belirtileri, duygusal zekânın alt ölçeklerinden biri olan genel ruh durumu arasında negatif; etkisiz başa çıkma ve A tipi kişilik arasında pozitif bir ilişki görülmüştür. A tipi bireyler, stresle etkili başa çıkma becerilerini daha az kullandığı ve genel ruh boyutundaki yetersizliği yordadığı görülmüştür. B tipi bireylerde, stres belirtilerinde stresle etkili başa çıkma tekniklerini kullanmaları, etkisiz başa çıkma tekniklerini daha az kullanmaları ve duygusal zekânın alt boyutu olan kişisel beceriler yordayıcı olarak bulunmuştur (Şahin ve ark., 2009).

Ben-zur ve Wardi (2004) yaptıkları çalışmada A tipi ve B tipi bireylerin karar verme stratejilerini incelemişlerdir. 70 öğrenciye günlük yaşamlarında duydukları ikilemleri sunan karar problemleri sunulmuştur. Karar problemleri hızlı performans, yüksek kalitede performans hem hızlı ve hem de yüksek kalitede performans gerektiren talimatlar içeren çalışmada A tipi ve B tipi bireylerin belirsizlik düzeyine karşı tahammülsüzlüğü veya çeşitli boyutlarda aralarında bir fark görülmediği bulunmuştur. Fakat karar problemlerinde A tipi bireyler B tipi bireylerden daha hızlı performans göstermiş ve en önemlisi de A tipi bireyler telafisi olmayan stratejileri kullanmıştır. A tipi bireylerin bir problem ile karşılaştıkları zaman en önemli bilgileri seçtikleri ve büyük hatalardan katıkları görülmüştür.

Ayrıca farklı bir çalışmada 3065 kadın ve 2520 erkek üzerinde A tipi davranış örüntüsü, dışadönüklülük, nevrotiklik ve psikolojik sıkıntı arasındaki ilişki incelenmiştir. A tipi kişiliğinnevrotiklik, psikolojik sıkıntı ve dışadönüklük ile ilişkisi olduğu görülmüştür (Cramer, 1991). A tipi ve B tipi kişilik yapılarını zamanı verimli kullanım açısından inceleyen İbrahimoglu ve Karayılan (2012), A tipi bireylerin zaman yönetimi becerilerinde cinsiyet ve öğretim gördükleri sınıfa göre anlamlı bir fark olmadığı, kaldığı yer ve öğretim türlerine göre ise anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür.

Son olarak Bruck ve Allen (2003) yaptıkları çalışmada A tipi kişiliğin boyutlarından biri olan Type A-AS ile cinsiyet, yaş, dışadönüklük, deneyime açıklık ve bilinçlilik arasında bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir; Type A-II ile de iş-aile çatışması, nevroz, gerginlik, uyumluluk arasında bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

2.7. Duygusal Zekâ

1990'da Yale Üniversitesi'nde çalışan psikolog Peter Salovey ve New Hampshire Üniversitesi'nde çalışan psikolog John Mayer duygusal zekâ terimini ortaya atmışlardır (Acar, 2002). Duygusal zekâyı, sosyal zekânın bir alt kümesi olarak tanımlamışlardır. Bireyin kendi duygularını kullanabilmesini, ifade edebilmesini ve kendisinde ve başkalarındaki duyguları düzenleyebilmesini değerlendirme ve ifade etme yeteneği olarak tanımlamışlardır (Salovey ve Mayer, 1990).

Duygusal zekânın tarihçesi çok geçmişlere dayanmasına rağmen çoğu zeki insanın özel hayatlarında ve iş hayatlarında iyi olmamasıyla duygusal zekâ tartışılmaya başlanmıştır (Cooper and Sawaf, 1998). 1995 yılında yazdığı "*Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir*" kitabıyla duygusal zekâ kavramının duyulmasını sağlamış ve bilim camiasının dışında da ele alınmasını sağlayan Daniel Goleman olmuştur. (Çakar ve Arbak, 2004). Goleman (2005) duygusal zekânın bilişsel zekaya oranla önemini belirtmektedir. Duygusal zekânın eksikliğinde, sağlık, çevre, kişiler arası ilişkiler gibi hayatın birçok alanında olumsuz sonuçlar olabileceğini belirtmektedir.

Duygusal zekâ, İngilizcede "Emotional intelligence- EI" veya "Emotional Quotient- EQ" olarak ifade edilmiştir. "Duygusal zekâ- DZ" olarak Türkçeye çevrilmiştir. Duygu ve duygusal zekâ kavramının bilinmesi duygusal zekâ kavramını anlaşılmasını kolaylaştıracaktır (Doğan ve Şahin, 2007).

Salovey ve Mayer'a (1990) göre duygular; fizyolojik, bilişsel, motivasyonel, deneysel sistemleri içeren ve psikolojik sistemlerin sınırlarını aşan organize olmuş tepkilerdir. Duygusal zekânın diğer bileşeni de zekâ kavramıdır. Psikoloji literatüründe zekâ kavramının birçok tanımı yapılmaktadır. Zekâ kavramı insan tarihi kadar eski olmakla birlikte bireyi başkasından ayıran düşünme becerileri ve toplumdaki yaşam uyumunun bir belirleyicisidir. Fakat psikologlar zekâ kavramını daha fazla alanla ilişkilendirerek orijinalinden (bilişsel

zeka) daha farklı tanım (sosyal zeka, akıcı zeka, duygusal zekâ) yapmışlardır.(Animasahun, 2010). “İntelligent Quotient”(IQ) ile ölçülen bilişsel zekâ, çeşitli bilişsel alanlardaki bilişsel sorunları çözmeye becerisini değerlendirir (Brody, 2004). Sosyal zekâ veya duygusal zekâ modellerini oluşturmanın amacı ise, zekanın sadece bilişsel boyutuna indirgememektir (Çakar ve Arbak, 2004).Son olarak, son beş yılda duygusal zekâ kavramı veya duygusal zekâ testleri araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Fakat duygusal zekâ alanında çalışan kişiler duygusal zekânın tanımı ve ölçümünde aynı fikirlere sahip olamamıştır (Doğan ve Şahin, 2007).

2.7.1. Duygusal Zekâ Tanımı

Mayer ve Salovey'e göre duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını doğru şekilde değerlendirip ifade etmesi ve yaşamı zenginleştirecek şekilde düzenlemesini içerir. (Mayer, DiPaolo, Salovey, 1990).

“Duygusal zekâ” ve “İş başında duygusal zekâ”adlı kitabıyla duygusal zekânın tanınmasını sağlayan Daniel Goleman'a (2005) göre duygusal zekâ, “Kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, ruh halini düzenleyebilme, empati kurabilme yeteneğidir.”Goleman duygusal zekâyı, özellikle empati kurabilme, içsel motivasyon ve kontrollü bir duygu olarak görmektedir.

2.7.2. Duygusal Zekâ Modelleri

Literatür incelendiğinde duygusal zekâ modelleri iki şekilde tanımlanmıştır. 1) Yetenek tabanlı 2) Kişisel özelliklerin karışımı karma model (Çakar ve Arbak, 2004).Mayer ve Salovey'in oluşturduğu model yetenek tabanlı duygusal zekâ, Bar-On, Goleman, Cooper ve Sawaf'ın birlikte oluşturdukları modeller ise karma modelleridir.

2.7.2.1. Zihinsel Yetenek Modeli (Mayer, Salovey ve Caruso)

İlk başlarda Mayer ve arkadaşları kendi duygusal zekâ kavramlarına yetenek tabanlı modellerinde tamamen kişisel özellikleri çıkararak zihinsel yeteneklere ve duygulara odaklanan bir model olarak oluşturmuşlardır (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000). Duygusal zekâyı, duyguları ve duygusal bilgileri algılamak ve anlamak için bir yetenek; duygusal ve

zihinsel gelişmeyi sağlamak için duyguları düzenlemek olarak tanımlamışlardır. Özellikle duygu ve zekâ arasındaki bağlantıya odaklanmışlardır (Mayer ve Salovey, 1997).

Dört bölümden oluşan bu model, temel psikolojik süreçlerden (duyguları algılamak, duyguların kullanımı) psikolojik olarak daha bütünleşmiş süreçlere (Duyguları muhakeme etme, duyguları yönetme) doğru ilerlemiştir. Örneğin, ilk düzeylerde, bireylerin duyguların algılanması ve ifade edilmesinin basit yetenekleri yer alırken, ileriki düzeylerde duyguların düzenlenmesi yer alır. Mayer ve Salovey, yeteneğin duygusal zekânın ölçülmesinde önemli bir ölçüt olduğuna dikkat çekmek istemişlerdir. Bu hiyerarşi sisteminde en düşük seviyedeki yetenek, duyguyu algılamaktadır. Bir ileriki seviyedeki yetenek ise duyguyu kullanarak bilgiyi sınıflandırmaktır. Üçüncü seviyedeki yetenek ise, duyguyu anlamak ve analiz etmektir. Duygusal zekânın en karmaşık seviyesindeki yetenek ise duyguları düzenlemektir (Doğan ve Şahin, 2007).

1. **Duyguları algılamak:** Duygusal zekânın ilk boyutu, duyguları algılamak, yüz ifadelerindeki, nesnelere, hikayelerdeki ve kültürel sanat eserlerindeki duyguları anlama yeteneğidir. Ayrıca bu düzeydeki bir insan başkalarının duygularını anlayabilir. Duyguları algılama, duygusal bilginin diğer süreçlerini mümkün kıldığı için, duygusal zekânın en temel yönünü temsil eder (Salovey ve Grewal, 2005).

Duyguların değerlendirilmesi süreci ise, duygusal bilginin karar verme sürecinde veya karar oluşturmada kullanılmasına yol açması anlamına gelir. Doğru veya yanlış duyguların arasındaki farkı ayırt etmeyi içerir (Mayer ve Salovey, 1997).

2. **Duyguların Kullanımı:** Duygusal zekânın ikinci boyutu, duygunun düşünceyi kolaylaştırması boyutudur. Bu seviye, düşünme süreci veya problem çözmek için bilişsel yetilerimizi geliştirmede anahtar bir rol oynar. Duygular, düşünmeye öncülük etmekle birlikte düşünme sürecini de engelleyebilmektedir (Caruso ve Salovey, 2004). Duygular dikkati daha önemli bilgiye yönlendirerek düşünmeyi sağlar. Duygularla ilgili anı ve yargılara yardımcı olmak için üretilebilir. Duygusal ruh halleri farklı bakış açılarını göz önünde tutarak bireyin bakış açısını iyimserlikten kötümserliğe doğru değiştirebilir (Mayer ve Salovey, 1997).

3. **Duyguları Anlama ve Duygularla Muhakeme Etme:** Üçüncü boyut ise duyguların dilini anlama ve duygular arasındaki karmaşık ilişkileri yorumlayabilme yeteneğidir. Örneğin, Duyguları anlama yeteneğinde olan bir insan duygular arasındaki küçük

farklılıklara (mutlu ve mest olmak gibi) rağmen duyarlı olabilir veya onları fark edebilir. Bunun yanında, duyguların zamanla nasıl geliştiğini veya duygularını nasıl geliştirdiğini tarif etme ve tanıma yeteneğidir. Örneğin, şok duygusunun kedere dönüşebilmesi gibi (Salovey ve Grewal, 2005).

4. Duyguları Düzeltme ve Yönetme: İnsanlar bazen utanç verici duygularını kontrol edemediği zamanlar yaşamışlardır. Duygusal zekânın dördüncü boyutu duyguları yönetme ve hem kendi duygularımızı hem de başkalarının duygularını düzenlemesini içerir. Örneğin; duygusal açıdan zekâsı yüksek olan bir politikacı kendi öfkesini artırabilir ve bu öfkeyi diğerlerinde yaratmak için etkili bir konuşma yapabilir. Sonuç olarak bu bireyler, duyguları hatta negatif duyguları bile işe yarar haline getirebilir ve istedik şekilde insanları yönlendirebilir (Salovey ve Grewal, 2005).

Bu seviyedeki bireyler hissettikleri duyguların ince farklarını anlayabilirler. Örneğin, suçlu ve kızgın hissediyorum gibi. Fakat diğer insanlar sadece hislerini belirsiz şekilde tanımlarlar. Örneğin, kötü hissediyorum.

2.7.2.2. Karma Duygusal Zekâ Modelleri (Reuven Bar-On, Goleman; Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf)

Karma modellerde, zihinsel yetenekler ile kişilik özellikleri birleştirilmiştir. Yetenek temelli modelden olabildiğince farklıdır (Doğan ve Şahin, 2007).

Goleman (2005, s.) duygusal zekâyı, “*Kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtülerini kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme yetisi*” olarak görmektedir. Goleman (2005), duygusal zekâ kitabında duygusal zekânın beş boyuttan oluştuğunu söylemektedir.

Öz bilinç: “Kendini tanıma” olarak tanımlamıştır. Bireyin kendi duygularının farkında olmasıdır. Duygularının farkında olan bireyler, hayatlarını yönetmede daha başarılıdır. Eş ve meslek seçimi gibi süreçlerde ne düşündüklerini iyi bilirler.

Motivasyon veya kendini harekete Geçirmek: Duyguları bir amaç doğrultusunda toparlayabilmektir. Bireyi hedeflerine yöneltmesi ve yol göstermesi, tükenmişlik hissi

karşısında direnmesine yardımcı olmaktır. Kendini harekete geçirebilen insanların üretme gücü daha yüksektir.

Empati: Kişilerarası ilişkilerde temel becerilerden biridir. Başka bir bireyin hissettiğini sezmesi, isteklerini anlayabilmesi, başkalarının açısından bakabilmesidir. Çok farklı insanlarla dostluklar geliştirip uyum sağlayabilmektir.

İlişkileri Yürütebilmek: Başkalarının duygularını idare etme becerisi de denilebilir. Bu alt puandan yüksek olan bireyler, insanlarla çatışmasız bir etkileşim sürdürebilir, birçok konuda başarı gösterebilir ve daha iyi bir sosyal hayat sürdürebilirler.

Duyguları İdare Edebilmek: Öz bilinç üzerine kurulmuştur. Bu alanda duyguları idare edemeyen bireyler devamlı sıkıntılarla mücadele edebilir. Güçlü kişiler ise hayatlarında sorun yaşasalar bile kendilerini kolayca toparlayabilirler (Goleman, 2005).

Bar-On'un duygusal zekâ modeli diğer modellere göre daha çok benimsenmiştir (Acar, 2002). Çevresel baskı ve taleplerle başa çıkmak için kişinin hem kendisi ve hem de başkasıyla ilişkili olduğu yöntemleri belirleyen duygusal ve sosyal yeterliliklerin toplamıdır. Yaşamdaki başarıyı belirlemede önemli bir faktör olup genel olarak bireylerin refahını etkiler. Duygusal zekânın zamanla gelişen ve eğitim programlarıyla artırılabilen bir yetenek olduğunu ifade etmiştir. Bar-On duygusal zekâyı beş alanda incelemiştir. Bu alanların bireyin günlük hayattaki sıkıntılarla mücadele edebilmesi için bilişsel zekâyâ oranla daha önemli olduğunu vurgulamıştır (Mayer ve ark., 2000).

Bar-On'a (1997) göre duygusal zekâ 15 alt boyutu olan 5 boyuttan oluşmaktadır:

1. **Kişisel duygusal Zekâ:** Duygusal farkındalık, girişkenlik, öz-saygı, kendini gerçekleştirme, bağımsızlık.
2. **Kişilerarası Duygusal Zekâ:** Empati, ilişki becerileri, sosyal sorumluluk.
3. **Şartlara ve Çevreye Uyum:** Problem çözme, gerçeklik testi, esneklik testi
4. **Stres yönetimi:** Stres toleransı, dürtü kontrolü.
5. **Genel ruh hali:** Mutluluk, iyimserlik (Bar-On, 1997'den aktaran: Klumper, 2006).

Bar-on'a (2005) göre duygusal-sosyal zekâ, kendimizi anlama ve ifade etme, diğerlerini anlama ve onlarla ilişki kurma konularında ne kadar etkili olduğumuzu belirleyen ve günlük taleplerle başa çıkmayı belirleyen birbiriyle ilişkili duygusal ve sosyal becerilerin bir kesitidir. Kişisel duygusal zekâ; bireyin kendisini algılaması, anlaması ve kabul etmesi, duygularının farkında olması ve anlaması, birinin ve kendisinin duygularını etkili ve yapıcı bir biçimde ifade edebilmesi, başkalarına duygusal bağımlı olmaması, kişinin hedeflerini gerçekleştirmek için gayret göstermesidir. Kişilerarası zekâ; diğerlerinin hislerini anlama ve farkında olması ve diğer bireylerle iş birliği içinde olması, karşılıklı tatmin edici ve iyi ilişkiler içinde olmasıdır. Stres yönetimi; bireyin duyguları etkili ve yapıcı şekilde kontrol etmesidir. Çevreye uyum; Birinin duygularını ve düşüncelerini dış gerçeklerle doğrulaması, kişinin hislerini ve düşüncelerini yeni durumlara uyarlaması ve ayarlaması, kişisel ve kişilerarası problemleri etkili ve yapıcı şekilde çözmesidir. Genel ruh hali; Bireyin pozitif olması ve hayatın iyi yönlerine bakması, kişinin kendisini, diğerlerini genel olarak hayatı hissetmesidir.

Duygusal zekâyı yönetim ve organizasyon açısından inceleyen Cooper and Sawaf özellikle duygusal zekâ ve liderlikarasındaki ilişkiyi incelenmiştir (Doğan ve Şahin, 2007). Cooper ve Sawaf'a göre duygusal zekâ; "*Duygusal zekâ, insan enerjisini, bilgisini, bağlantısını ve etkisinin kaynağı olarak duyguların gücü algılama, anlama ve etkili bir şekilde kullanma becerisidir.*" Bu modelde duygusal zekâ duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya olmak üzere dört farklı boyuttan oluşan karma modeldir (Çakar ve Arbak, 2004).

2.7.3. Duygusal Zekâ ile İlgili Yapılan Yurtdışı ve Yurtiçi Araştırmalar

Duygusal zekâ ölçeği puanları ile sosyodemoğrafik özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen Erdoğan (2008), 532 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada erkek öğrencilerin duygusal zekâ ölçeği puanlarının kız öğrencilere göre anlamlı şekilde düşük görüldüğü, dışadönük kişiliğe sahip öğrencilerin duygusal zekâ puanlarının içedönük kişiliğe sahip öğrencilere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin ebeveynlerinin demokratik tutumları da duygusal zekâ üzerinde önemli farklılıklar yaratmaktadır.

Farklı bir araştırmada, üniversite öğrencilerinde bilişsel ve duygusal zekânın, stresle başa çıkma yöntemleri ve stres belirtileri arasındaki ilişkiyi A Tipi kişilik örüntüsünde incelemiştir. Araştırmada stresle etkili başa çıkma, stres yönetimi (DZ alt boyutu) ve genel ruh durumu stres belirtileri ile negatif yönde, etkisiz başa çıkma ve A tipi kişilik stres belirtileri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Şahin ve diğeri, 2009).

Seyis (2011), yaptığı çalışmada motivasyonun ve duygusal zekânın akademik başarıyı nasıl açıkladıklarını incelemiştir. Araştırmaya göre, duygusal zekâ ve motivasyon değişkenlerinin ortaöğretim öğrencilerin akademik başarılarını anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Bunun yanında kız öğrencilerin duygusal zekâ puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Önen (2012), 300 öğretmen adayının kişilik özelliklerinin ve duygusal zekâ düzeylerinin stresle başa çıkabilme gücünü araştırmıştır. Araştırmaya göre katılımcılara stresle başa çıkma envanteri, kimlik işlevleri ölçeği ve duygusal zekâ ölçeği uygulanmıştır. Duygusal zekâ ölçeği ve kimlik işlevleri envanteri ile stres belirtileri ölçeği arasında olumlu bir ilişki görülmüştür. Fakat kimlik işlevleri ölçeği ve duygusal zekâ ölçeği arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Di Fabio ve Kenny (2011), yaptığı çalışmada İtalya'daki yüksekokul öğrencilerinin duygusal zekâlarını artırmaya yönelik bir eğitim programı düzenlemiştir. Yetenek tabanlı duygusal zekâ eğitimi duygusal zekâyı artıracak, kararsızlık düzeyi ve kariyer karar verme güçlüklerini azaltacak hipotezi iddia edilmiştir. Araştırmanın bulguları yapılacak araştırmanın hipotezini desteklemiştir. Duygusal zekâ eğitim programı deneysel olarak bireylerin kararsızlığını azaltmış ve duygusal zekâ puanlarını yükseltmiştir.

Farklı bir çalışmada kişilik tiplerinin (beş faktör) duygusal zekâ aracılığıyla akademisyenlerde iş tatminini arttırabileceğini araştırmışlardır. Analizlere göre sorumluluk, uyumluluk, duygusal dengeli kişiliği olan katılımcılarda, duygusal zekâ sayesinde iş tatmininin yükseldiği görülmüştür. Bunun yanında duygusal zekânın faktörlerinden olan sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge kişilik tipleri ile iş tatmini arasında değişken etkisi yarattığı görülmüştür (Sudak ve Zehir, 2013).

Day, Therrien ve Carroll (2005) yaptığı çalışmada günlük koşuşturma, A tipi davranış, kişiliğin ötesinde duygusal zekânın artan geçerliliğini incelemiştir. Yaptıkları çalışmada

duygusal zekâ, beş büyük faktör, A tipi davranış biçimi, günlük koşuşturmalar ve psikolojik sağlık-sıkıntı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Duygusal zekâ ile kişiliğin çoğu yönü ve A tipi kişilik ile de yüksek derecede ilişkili olduğu görünmüştür.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın desenine, çalışma grubuna, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel (correlational) desende gerçekleştirilmiş bir çalışmadır. İlişkisel araştırmalar iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009).

Bu araştırmada bağımsız değişkenler olan A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zekânın, bağımlı değişken olan kariyer karar verme güçlükleri ile olan ilişkilerinin incelenmesi ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordamadaki rollerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında tüm değişkenlerin cinsiyet, lise türü ve okul puanlarına göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi de bu araştırmanın alt amaçları arasındadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Şanlıurfa Fen Lisesi, Şanlıurfa Anadolu Lisesi, Şanlıurfa İmam-Hatip Lisesi (İHL) ve Şanlıurfa Özel Atılım lisesi öğrencileri oluşturmaktadır. 2016-2017 eğitim-öğretim yılı için Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan öğrenci sayısına göre bu liselerde toplam 2262 öğrenci eğitim görmektedir. Toplam öğrenci sayısı dikkate alındığında %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığı için örneklem büyüklüğü 329 olarak hesaplanmıştır. Veriler uygun örnekleme tekniği ile toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcılardan beş farklı ölçme aracı ile veri toplanmıştır. Bu ölçme araçları sırasıyla; (a) Sosyodemografik Form, (b) A tipi kişilik ölçeği, (c) Schutte duygusal

zekâ Ölçeği, (d) Kariyer karar verme güçlükleri ölçeğidir. Bu ölçme araçlarının özellikleri takip eden bölümde ifade edilmiştir.

3.3.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu danışman ve araştırmacı tarafından düzenlenmiş bir formdur. Katılımcıya ait cinsiyet, yaş, lise türü, Teog puanı, ekonomik düzeyi ile ilgili bilgileri sorgulamak için hazırlanmıştır.

3.3.2. A Tipi Kişilik Ölçeği

A tipi kişilik ölçeği 25 maddeli beşli Likert tipi bir ölçek olup Türkçe'ye Durak-Batıgün ve Şahin (2006) tarafından uyarlanmıştır. 4 alt boyut ve 25 maddeden oluşan A tipi kişilik ölçeği A- tipi kişiliğin davranışsal bileşenlerini kapsamaktadır. 1 ile 125 puan aralığı arasında değişen ölçekte yüksek puanlar bireyin tipik A-Tipi kişiliğe sahip olduğunu göstermektedir. Puan aralığı 25-125 arasında değişmektedir. Ölçek dört faktör tabanlı alt ölçekten oluşmaktadır; İş saplantısı boyutu (rekabetçilik, başarı odaklılık ve işe verilen önem ifadelerini içeren 12 madde (2, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 20, 21, 23, 24, 25), sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu 4 madde (9, 11, 12, 13), hız saplantısı boyutu 6 madde (1, 3, 14, 17, 18, 19), zaman saplantısı boyutu 3 maddeden (4, 15, 22) oluşmaktadır. A- tipi Kişilik Ölçeği için Cronbach alfa katsayısı, .40 ile .90 arasında değişmektedir (Durak-Batıgün ve Şahin, 2006).

3.3.3. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği

Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği, Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim (1998) tarafından geliştirilmiş ve Austin, Saklofske, Huang ve McKenney tarafından 2004 yılında revize edilmiştir. Tatar, Tok, Saltukoğlu (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan beşli Likert tipi Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı 41 sorudan oluşmakta olup; İyimserlik / Ruh Halinin Düzenlenmesi boyutu 12 (2, 7, 12, 15, 18, 21, 29, 30, 33, 35, 37, 38), Duyguların Değerlendirilmesi boyutu 10 (6, 8, 17, 22, 28, 33, 36, 39, 40, 41) ve Duyguların Kullanımı boyutu da 6 (4,9,10,23,26,34) sorudan meydana gelmektedir. Geriye kalan 13 madde hiçbir boyuta girmez ve toplam puanı

hesaplarken kullanılır. Ölçeğin Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı bütünü için 0,82, alt boyutları için ise 0,75, 0,39 ve 0,76 olarak tespit edilmiştir. Ölçek genel toplam puanı bireylerin duygusal zekâ seviyesini ölçer. Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi açısından incelendiğinde kadınların duygusal zekâsının erkeklere oranla daha yüksek olduğu, eğitim düzeyinin yükselmesiyle duygusal zekâ puanının da yükseldiği görülmüştür (Tatar, Tok ve Saltukoğlu, 2011)

3.3.4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)

Bu ölçek, Gati ve Sakar (2001) tarafından lise öğrencileri için geliştirilmiştir ve Bacanlı (2014) tarafından uyarlanan ölçek, beşli Likert tipi ölçek olup toplam 34 maddeden oluşmakta, “Hazırlık Eksikliği (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11), Bilgi Eksikliği (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24) ve Tutarsız Bilgi (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34) olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. 2509 öğrenci üzerinde uyarlanan ölçeğin Türkçe versiyonu Gati ve Saka'nın geliştirdiği KKVGÖ'ne benzemektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça kariyer karar verme güçlük düzeyi de artmaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonu için Cronbach alfa iç tutarlılığı yüksektir. Bilgi eksikliği (.90), tutarsız bilgi (.84) olarak hesaplanmıştır. Fakat hazırlık eksikliği için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı düşüktür (.45) (Bacanlı, 2016).

3.4. İşlem

Uygulama sırasında araştırmanın amacı sözel olarak katılımcılara açıklanmış ve gönüllü olanlar araştırmaya alınmıştır. Yukarıda sözü edilen veri toplama araçları araştırmacı tarafından katılımcılara grup olarak uygulanmıştır. Katılımcıların araştırmadan verilerini çekmek hakkına sahip oldukları belirtilmiş ve katılımcıların soru ve önerileri araştırmacı tarafından dikkate alınarak cevaplanmıştır. Katılımcıların formu ve ölçekleri cevaplama süreleriyaklaşık 30 dakika sürmüştür. Elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla çözümlendikten sonra literatür kapsamında tartışılmıştır. Programı yardımıyla çözümlendikten sonra literatür kapsamında tartışılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Analize başlamadan önce araştırma verilerinin parametrik sayıltıları karşılayıp karşılamadığı değerlendirilmiştir.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve A Tipi Kişilik Ölçeği'nden alınan puanların, normallik testine göre skewness değerleri 1- ile +-1 arasında olduğu görülmüştür. Bu sebepten dolayı, verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Kişilerin kariyer karar verme güçlüğü, duygusal zekâları ve A tipi kişiliklerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı, bağımsız gruplar t testi ile; lise türü ve sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Bireylerin A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zekâlarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama düzeyini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde örneklemden elde edilen verilerin araştırmanın soruları doğrultusunda yapılan analiz bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Betimsel İstatistikler

Tablo 1’de katılımcıların sosyodemografik özellikleri ile ilgili betimsel istatistik bulguları yer almaktadır.

Tablo 1.Örneklemin Sosyodemografik Özellikleri

Grup	n	%
Cinsiyet		
Kadın	209	56
Erkek	164	44
Sınıf düzeyi		
9. sınıf	157	42.1
10. sınıf	99	26.5
11. sınıf	43	11.5
12. sınıf	74	19.8
Lise Türü		
Anadolu Lisesi	84	22.5
Fen Lisesi	73	19.6
Meslek Lisesi	93	24,9
Temel Lise	123	33,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi, çalışmaya katılan 373 lise öğrencisinin 209’u (% 56) kadın iken 164’ü (%44) erkektir. Katılımcıların sınıf düzeyleri incelendiğinde araştırma grubundaki öğrencilerin 157’si (% 42.1) 9.sınıf, 99’u (26.5) 10.sınıf, 43’ü (% 11.5) 11. Sınıf, 74’ü (%19.8) 12. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Ayrıca araştırma grubunun 84’ü (% 22.5) Anadolu Lisesi, 73’ü (% 19.6) Fen Lisesi, 93’ü (% 24.9) Meslek Lisesi, 123’ü (% 33) Temel Lise öğrencilerinden oluşmaktadır.

Tablo 2.Kariyer Karar Verme Güçlükleri, A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaş, Gelir Düzeyi, Okul Not Ortalaması ve TEOG Puanı ile ilişkisi için Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yaş			Okul not			TEOG Puanı			Gelir Düzeyi		
	r	p	n	r	p	n	r	p	n	r	p	n
Hazırlık eksikliği	-.039	.450	373	.086	.098	373	.066	.204	373	-.09	.055	373
Bilgi eksikliği	.006	.905	373	.020	.701	373	-0.14	.784	373	-.05	.276	373
Tutarsız bilgi	.070	.179	373	-.050	.332	373	-.03	.567	373	-.04	.418	373
KKVG toplam puan	.027	.060	373	.006	.902	373	-.00	.847	373	-.07	.165	373
Duygusal Zekâ Ölçeği	-.038	.469	373	-.007	.900	373	.055	.294	373	-.12*	.016	373
A tipi Kişilik ölçeği	.140**	.007	373	.139**	.007	373	.082	.114	373	.011	.827	373

Tablo 2’de A Tipi Kişilik Ölçeği, Duygusal Zekâ Ölçeği ve Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinin yaş, gelir düzeyi, okul not ortalaması ve TEOG Puanı ile ilişki düzeyini test etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre duygusal zekâ toplam puanı ile gelir düzeyi arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı (r=-.12, p<.05) bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. A tipi kişilik toplam puanı ile yaş arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı

($r=.14$, $p<.01$), okul not ortalaması ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=.14$, $p<.01$) bir ilişki bulunmuştur.

4.2. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?

İlk olarak “Kariyer karar verme güçlükleri, A tipi kişilik ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaçla yapılan Pearson korelasyon analiz sonuçları Tablo 3 ve 4’te verilmiştir.

Tablo 3. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Puanlarının A Tipi Kişilik Ölçeği Puanları ile İlişkisi için Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	İş saplantısı			Hız saplantısı			Sosyal etkinliklerden uzaklaşma			Zaman saplantısı			A tipi kişilik toplam puan		
	r	p	n	r	p	n	r	p	n	r	p	n	r	p	n
Hazır	.315**	.000	373	.065	.308	373	.053	.308	373	.049	.345	373	.236**	.000	373
Bilgi	.188**	.000	373	.67	.194	373	-.02	.697	373	0.040	.438	373	.139**	.007	373
Tutar	.227**	.000	373	.133*	.010	373	-.00	.995	373	0.42	.415	373	.190**	.000	373
KKGG	.271**	.000	373	.103	0,47	373	.000	.994	373	.046	.381	373	.208**	.000	373

Tablo 3’te Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve alt boyut puanlarının A tipi kişilik ile ilişkisini gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre kariyer karar verme güçlükleri ölçeği toplam puanı ile A tipi kişilik toplam puanı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=.21$ $p<.01$) bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Kariyer karar verme güçlükleri alt ölçeği olan hazırlık eksikliği ölçeği ile iş saplantısı ölçeği puanı arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ($r=.32$, $P<.01$) bir ilişki ve A tipi kişilik toplam puanı ile pozitif, düşük düzeyde ve anlamlı ($r=.24$, $p<.01$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Bilgi eksikliği

alt ölçeği, iş saplantısı alt ölçeği ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=.19$, $p<.01$), A tipi kişilik toplam puanı ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=.14$, $p<.01$) bir ilişki bulunmuştur. Tutarsız bilgi alt ölçeği ile A tipi kişilik alt ölçeği olan iş saplantısı ölçeği arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=.23$, $p<0.01$), hız saplantısı ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=.13$, $p<.01$), A tipi kişilik toplam puanı ile düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ($r=.19$, $p<.01$) bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Puanlarının Duygusal Zekâ Ölçeği Puanları ile ilişkisi İçin Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

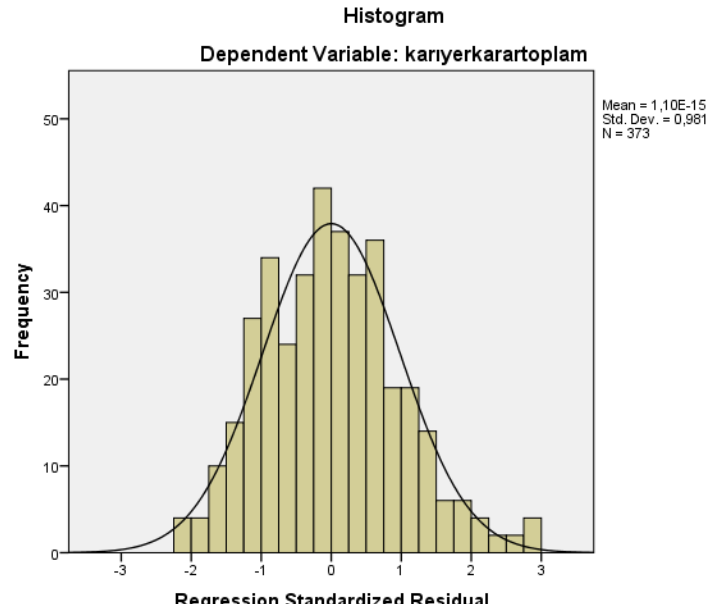
	İyimserlik-Ruh Halinin Düzenlenmesi			Duyguların değerlendirilmesi			Duyguların kullanımı			Duygusal Zekâ Toplam puan		
	r	p	n	r	p	n	r	p	n	r	p	n
Hazırlık eksikliği	.072	.167	373	-.097	.060	373	.070	.176	373	-.029	.579	373
Bilgi eksikliği	-.156**	.002	373	-.274**	.000	373	-.104*	.044	373	-.26**	.000	373
Tutarsız bilgi	-.131*	.011	373	-.310**	.000	373	-.197**	.000	373	-.301**	.00	373
KKVG toplam puan	-.121*	.020	373	-.30**	.000	373	-.117*	.024	373	-.275**	0.00	373

Tablo 4'te Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının Duygusal Zekâ Ölçeği alt boyutları ve toplam puanı ile ilişkisini test etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği toplam puanı ile Duygusal Zekâ toplam puanı arasında negatif, düşük düzeyde ve anlamlı ($r=-.28$, $p<.01$), iyimserlik-ruh halinin düzenlenmesi ile negatif, düşük düzeyde ve anlamlı ($r=-.12$, $p<.05$), duyguların değerlendirilmesi ile negatif, orta düzeyde ve anlamlı ($r=.30$, $p<.05$), duyguların kullanımı ile düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ($r=-.12$, $p<.05$) bir ilişki bulunmuştur. Bilgi eksikliği alt ölçeği ile iyimserlik alt ölçeği arasında negatif, düşük düzeyde ve anlamlı ($r=-.16$, $p<.01$), duyguların değerlendirilmesi ile negatif, düşük düzeyde ve anlamlı ($r=-.27$, $p<.01$),

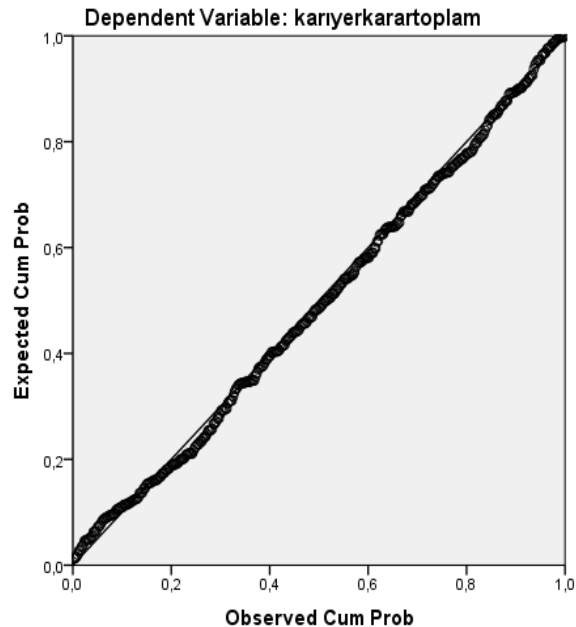
duygusal zekâ toplam puanı ile negatif, düşük düzeyde ve anlamlı ($r=-.26$, $p<.01$) bir ilişki bulunmuştur.

4.3. A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Kariyer Karar Verme Güçlüklerini Yordamakta Mıdır?

Araştırmada ikinci olarak “A tipi kişilik ve duygusal zekâ kariyer karar verme güçlüklerini yordamakta mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu soruya cevap bulabilmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine başlamadan önce bağımsız değişkenler (yordayıcı değişkenler) ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin doğrusallığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği saçılım diyagramları ile incelenmiştir. Yapılan bu analizlerle ilgili grafikler aşağıda verilmiştir.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Verilerin uygunluğunun incelenmesinden sonra çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerle ilgili bulgular Tablo 5 ve Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 5.Regresyon Analizinde Kullanılan Değişkenlerin Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.KKVGÖ	1							
2.Duygusal zekâ	-.275**	1						
3. A tipi kişilik	.208**		1					
4. iş saplantısı	.271*			1				
5. hız saplantısı	.103*				1			
6. iyimserlik-ruh	-.121*					1		
7. duygu kullan.	-.117*						1	
8. duygu deger.	-.300*							1

*p<.05, **p<.01

Tablo 5’te yordanan (bağımlı) değişken ile yordayan (bağımsız) değişkenler arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Buna göre KKVG Ölçeği puanları ile Duygusal zekâ arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.28$, $p<.01$), A tipi kişilik ile düşük düzeyde pozitif ($r= .21$, $p<.01$), iş saplantısı ile orta düzeyde ve pozitif ($r= .27$, $p<.05$), hız saplantısı ile düşük düzeyde ve pozitif ($r=.10$, $p<.05$) bir ilişki bulunmuştur. Yine KKGÖ ile iyimserlik arasında düşük düzeyde ve negatif ($r=-.12$, $p<.05$), duyguların kullanımı ile düşük düzeyde ve negatif ($r=-.12$, $p<.05$), duyguların değişimi ile orta düzeyde ve negatif ($r=-.30$, $p<.05$) bir ilişki bulunmuştur

Tablo 6. Kariyer Karar Verme Güçlüğüne İlişkin Çoklu Regresyon Sonuçları

Model	R	R ²	B	SH	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	0.392	0.153	115.615	12.003		9.632	0.000		
İş saplantısı			0.781	0.175	0.240	4.468	0.000	0.271	0.228
Hız saplantısı			0.160	0.319	0.029	0.503	0.616	0.103	0.026
Duyguların değerlendirilme.			-1.091	0.216	-0.272	5.049	0.000	-0.30	-0.256
Duyguların Kullanımı			-0.288	0.359	-0.041	0.804	0.422	-0.11	-0.042
İyimserlik-ruh hali			0.040	0.203	0.011	0.197	0.844	0.121	0.010

Tablo 6’da, yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, A Tipi Kişilik Ölçeği alt ölçeklerinden iş saplantısı ($\beta = -0.240$, $t = 4.47$, $p < 0.01$) ve Duygusal Zekâ Ölçeğinin alt ölçeklerinden duyguların değerlendirilmesi ($\beta = -0.272$, $t = -5.05$, $p < 0.01$) Kariyer Karar Verme Güçlüğüne istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.

İş saplantısı ve duyguların değerlendirilmesi değişkenleri birlikte kariyer karar verme güçlük düzeyinin % 15.3’ünü ($R^2 = 0.15$, $F_{(7,365)} = 9.453$, $p < 0.01$) açıkladığı anlaşılmıştır.

4.4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, Duygusal Zekâ ve A Tipi Kişilik Açısından Cinsiyetler Arasında Farklılık Var mıdır?

Üçüncü olarak “Kariyer karar verme güçlükleri, duygusal zekâ ve A tipi kişilik açısından cinsiyetler arasında farklılık var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu amaçla yapılan bağımsız gruplar testi sonuçları Tablo 7 ve 8’de verilmiştir.

Tablo 7. Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

		Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p	d
KKVGÖ	Hazırlık eksikliği	Kadın	209	35.82	6.26	371	1.795	.07	
		Erkek	164	37.70	5.61				
	Bilgi eksikliği	Kadın	209	32.10	12.17	371	-1.04	.29	
		Erkek	164	33.41	11.99				
	Tutarsız bilgi	Kadın	209	24.26	8.90	371	-1.64	.10	
		Erkek	164	25.83	9.44				
EQ	İyimserlik-ruh halinin	Kadın	209	46.47	6.12	371	2.06	0.01**	0.26
		Erkek	164	44.73	6.87				
	Duyguları kullanımı	Kadın	209	21.58	3.17	371	4.19	.00**	0.43
		Erkek	164	20.17	3.29				
	Duyguları Düzenlen.	Kadın	209	37.13	5.46	371	2.58	.130	
		Erkek	164	35.89	6.05				
A tipi	İş saplantısı	Kadın	209	32.09	6.72	371	2.25	.02**	-0.06
		Erkek	164	32.57	7.61				
	Hız saplantısı	Kadın	209	19.63	4.15	371	5.12	.00**	-0.06
		Erkek	164	19.90	4.18				
	Zaman saplantısı	Kadın	209	10.42	2.78	371	.27	.789	
		Erkek	164	10.06	2.62				
	Sos. Etkin. Uzaklaşma	Kadın	209	12.15	3.21	371	3.69	.01*	0.25
		Erkek	164	11.31	3.40				

*p<.01, **p<.05

Tablo 7’de Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Duygusal Zekâ Ölçeği ve A tipi Kişilik Ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplar t testi sonuçları

verilmiştir. Buna göre, iyimserlik alt ölçeğinin ($t_{(371)}= 2.06$, $p<.05$, $d=.26$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Toplam puanlarda kadınların ortalamaları ($\bar{x}=46.47$), erkeklerin ortalamalarından ($\bar{x}=44.73$) daha yüksektir. Duyguların kullanımı alt ölçeğinin ($t_{(371)}= 4.19$, $p<.01$, $d=.43$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Toplam puanlarda kadınların ortalamaları ($\bar{x}=21.58$) erkeklerin ortalamalarından ($\bar{x}=20.17$) daha yüksektir. A tipi kişilik alt boyutları incelendiğinde iş saplantısı ($t_{(371)}= 2.25$, $p<.05$, $d=-.06$), hız saplantısından alınan alt boyutlarının ($t_{(371)}= 5.12$, $p<.01$, $d=.06$), cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Toplam puanlarda kadınların ortalamaları ($\bar{x}=32.09$), ($\bar{x}= 19.63$), her iki alt ölçekte de erkeklerin ortalamalarından ($\bar{x}=32.57$), ($\bar{x}=19.90$) düşüktür. Sosyal etkinliklerden uzaklaşma alt puanı ($t_{(371)}= 3.69$, $p<.05$, $d=.25$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Toplam puanlarda kadınların ortalamaları ($\bar{x}=12.15$) erkeklerin ortalamalarından ($\bar{x}=11.35$) daha yüksektir.

Tablo 8. Cinsiyete Göre Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Duygusal Zekâ, A Tipi Kişilik Toplam Puanları Farkı için Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	sd	t	p	d
A tipi kişilik	Kadın	209	74.30	11.36	371	.359	.72	
Toplam puan	Erkek	164	73.85	12.66				
Duygusal Zekâ Toplam Puan	Kadın	209	152.65	14.56	371	3.75	.00**	0.1'
	Erkek	164	146.54	16.69				
KKVGÖ Toplam	Kadın	209	95.44	23.04	371	-.793	.42	
	Erkek	164	97.35	23.38				

** $p<.05$

Tablo 8 incelendiğinde Duygusal zekâ toplam puanı, A tipi kişilik toplam puanı ve kariyer karar verme güçlükleri ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre t testi

sonuçları verilmiştir. Buna göre duygusal zekâ toplam puanının ($t_{(371)}= 3.75, p<.01, d=.19$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Toplam puanlara bakıldığında kadınların ortalamaları ($\bar{x}=152.65$) erkeklerin ortalamalarından ($\bar{x}=146.54$) daha yüksektir.

4.5. A tipi kişilik, Duygusal Zekâ ve Kariyer Karar Verme Güçlükleri Lise Türüne (Fen lisesi, Anadolu Lisesi, Meslek lisesi ve Temel Lise) ve Sınıf düzeyine (9. Sınıf, 10. Sınıf, 11. Sınıf, 12. Sınıf) Göre Farklılaşmakta Mıdır?

Araştırmanın dördüncü sorusu ile kariyer karar verme güçlükleri, duygusal zekâ ve A tipi kişilik ölçeğinin lise türüne ve sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığına cevap aranmıştır. Bu amaç doğrultusunda tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Analiz sonucunda Kariyer karar verme güçlükleri ilgili elde edilen betimsel bulgular ve tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 9 ve 10'da verilmiştir.

Tablo 9. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Lise türü Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Tablosu

			n	\bar{X}	SS
KKVGÖ	Hazırlık eksikliği	A. Anadolu	84	36.92	5.53
		B. Fen	73	34.93	4.64
		C.Meslek	93	35.02	6.42
		D.Temel lise	123	34.70	6.55
		Toplam	373	35.32	6.00
	Bilgi eksikliği	A. Anadolu	84	36.83	12.94
		B. Fen	73	28.57	10.32
		C.Meslek	93	31.89	11.83
		D.Temel lise	123	32.86	11.88
		Toplam	373	32.67	12.09
	Tutarsız Bilgi	A. Anadolu	84	27.04	9.94
		B. Fen	73	21.58	7.54
		C.Meslek	93	25.29	8.83
		D.Temel lise	123	25.27	9.30
		Toplam	373	24.95	9.16
A tipi Kişilik Ölçeği	A. Anadolu	84	73.60	11.51	
	B. Fen	73	75.32	9.95	
	C.Meslek	93	71.74	12.61	
	D.Temel lise	123	75.50	12.58	
	Toplam	373	74.10	11.93	
KKVGÖ	A. Anadolu	84	104.28	24.28	
	B. Fen	73	87.91	19.03	
	C.Meslek	93	95.77	21.70	
	D.Temel lise	123	96.17	24.13	
	Toplam	373	96.28	23.18	
Duyusal Zekâ	A. Anadolu	84	150.51	14.21	
	B. Fen	73	154.09	13.47	
	C.Meslek	93	150.93	15.12	
	D.Temel lise	123	146.36	17.89	
	Toplam	373	149.95	15.80	

Tablo 10. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Lise Türü Değişkenine Göre Farkı için Yapılan Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

		Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	η^2	Fark
Hazırlık eksikliği	Grup.a.	282.790	3	94.263	2.647	.049	.02	
	Grup içi	13141.649	369	35.614				
	Toplam	13424.440	372					
Bilgi Eksikliği	Grup. a.	2741.048	3	913.683	6.523	.000	.05	A>B
	Grup içi	51684.346	369	140.066				
	Toplam	54425.394	372					
Tutarsız Bilgi	Grup. a.	1218.070	3	406.023	4.986	.002	.03	B<A B<C B<D
	Grup içi	30047.244	369	81.429				
	Toplam	31265.314	372					
KKVKÖ	Grup. a.	10513.554	3	3504.518	6.82	.000	.05	A>B
	Grup içi	189418.322	369	513.329				
	Toplam	199931.87	372					
Duygusal Zekâ	Grup. a.	2951.665	3	983.888	4.034	.008	.03	B>D
	Grup içi	89993.466	369	243.885				
	Toplam	92945.131	372					
A Tipi Kişilik	Grup. a.	890.223	3	296.741	2.101	.100	.01	
	Grup içi	52112.700	369	141.227				
	Toplam	53002.922	372					

Tablo 9 ve Tablo 10 incelendiğinde Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği toplam puanları arasındalise türü bakımından anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır [$F_{(3,369)} = 6.82$, $p < .05$, $\eta^2 = .05$]. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Anadolu lisesi öğrencilerinin ($\bar{x} = 104.28$), Fen lisesi öğrencilerine ($\bar{x} = 87.91$) göre daha yüksek kariyer kararsızlığı yaşadığı görülmektedir. Alt ölçek puanları incelendiğinde hazırlık eksikliği puanlarında lise türü bakımından anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır [$F_{(3,369)} = 2.647$, $p < .05$, $\eta^2 = .02$]. İkinci olarak, bilgi eksikliği puanlarında lise türü bakımından anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır [$F_{(3,369)} = 6.523$, $p < .01$, $\eta^2 = .05$]. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre Anadolu lisesi öğrencilerinin ($\bar{x} = 36.83$) Fen lisesi

öğrencilerine ($\bar{x}=28.57$) oranla bilgi eksikliği alt ölçeğinden ortalama olarak daha yüksek puana sahip oldukları anlaşılmaktadır. Kariyer karar verme güçlükleri alt ölçeği olan tutarsız bilgi, farklı lise öğrencileri açısından anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır [$F_{(3,369)}= 4.986$ $p<.01$, $\eta^2=.03$]. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tamhane testinin sonuçlarına göre, Fen lisesi öğrencilerinin ($\bar{x}=21.58$) diğer liselere ($\bar{x}=25.27$), ($\bar{x}=25.29$), ($\bar{x}=27.04$) göre daha az tutarsız bilgiye sahip oldukları görülmüştür. Duygusal zekâ ölçeği toplam puanını lise türü açısından incelediğimizde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür [$F_{(3,369)} = 4.034$, $p<.01$, $\eta^2=.02$]. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tamhane testinin sonuçlarına göre, Fen lisesi öğrencilerinin ($\bar{x}=154.09$) temel lise öğrencilerine ($\bar{x}=146.36$) oranla daha yüksek düzeyde duygusal zekâ ortalamasına sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 11.Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistik Tablosu

			n	\bar{X}	SS
KKGÖ	Hazırlık eksikliği	9. sınıf	157	35.56	5.53
		10. sınıf	99	35.86	4.64
		11. sınıf	43	33.95	6.42
		12. sınıf	373	34.91	6.55
		Toplam	157	35.32	6.00
	Bilgi eksikliği	9. sınıf	157	33.53	12.94
		10. sınıf	99	30.59	10.32
		11. sınıf	43	30.79	11.83
		12. sınıf	373	32.86	11.88
		Toplam	157	32.67	12.09
	Tutarsız Bilgi	9. sınıf	157	24.83	9.94
		10. sınıf	99	23.04	7.54
		11. sınıf	43	25.97	8.83
		12. sınıf	373	27.18	9.30
		Toplam	157	24.95	9.16
KKGÖ	9. sınıf	157	97.15	10.57	
	10. sınıf	99	92.65	10.70	
	11. sınıf	43	94.41	12.18	
	12. sınıf	373	100.36	11.26	
	Toplam	157	96.28	23.18	

Tablo 12. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Toplam Alt Boyut Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Farkı için Yapılan Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

		Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p	η^2	Fark
Hazırlık eksikliği	Grup. a.	131,051	3	94.974	1.213	.305		
	Grup içi	13293.389	369	534.219				
	Toplam	13424.440	372					
Bilgi Eksikliği	Grup. a.	1013.260	3	43.684	2.333	.074		
	Grup içi	53412.134	369	36.025				
	Toplam	13424.440	372					
Tutarsız Bilgi	Grup. a.	779.453	3	337.753	3.145	.025	.02	12>10
	Grup içi	30485.861	369	144.748				
	Toplam	31265.314	372					
KKVKÖ	Grup. a.	2804.921	3	3504.518	1.750	.156		
	Grup içi	197126.956	369	513.329				
	Toplam	199931.87	372					

Tablo 11 ve Tablo 12 incelendiğinde tutarsız bilgi ölçeğinde sınıf düzeyi bakımından anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır [$F_{(3,369)} = 3.145$ $p < .05$, $\eta^2 = .02$]. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tamhane testinin sonuçlarına göre, 12. Sınıf öğrencilerinin ($\bar{x} = 27.18$) 10. Sınıf öğrencilerine ($\bar{x} = 23.04$) oranla daha fazla tutarsız bilgiye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA

Bu araştırma Kariyer karar verme güçlükleri, duygusal zekâ ve A tipi kişilik arasındaki ilişkiyi ve duygusal zekâ ile A tipi kişilik ölçeğinin kariyer karar verme güçlüklerini ne kadar yordadığının incelemiştir. Bunun yanında lise türü, Teog puanı, cinsiyet, sınıf düzeyi, öğrencilerin okul not ortalaması, gelir düzeyi ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Araştırmanın bu bölümünde istatistiksel analizlerin sonucu problem sorularıyla birlikte tartışılarak yorumlanmıştır. Bunun yanı sıra, Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Duygusal Zekâ Ölçeği ve A Tipi Kişilik Ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik önceden yapılan araştırmalar çerçevesinde elde edilen bulgular tartışılarak yorumlanmıştır. Bu çalışmada tartışma ve yorumlar araştırmanın soruları doğrultusunda ele alınmıştır.

5.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?

Bu çalışmada Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ Ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiş ilgili araştırmalar çerçevesinde yorumlanmıştır.

Araştırmamızda korelasyon analizi sonuçlarına göre kariyer karar verme güçlükleri toplam puanı ile duygusal zekâ toplam puanı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu duygusal zekâ ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Emmerling ve Cherniss de (2003) duygusal zekânın temel öğelerinin (duyguları anlamak, duyguları kullanmak, kişisel gelişim için duyguları yönetmek) kariyer karar verme sürecini kolaylaştırdığını öne sürmüştür. Bu süreçte duygusal zekâyâ sahip bireylerin yeteneklerini kariyerle ilgili istek ve değerlerin karşılanmasına yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bu sebeple araştırmalarda duygusal zekâ ile kariyer karar verme güçlükleri arasında negatif bir ilişki beklenmektedir. Araştırmamıza benzer olarak Di Fabio ve Palazzeschi (2009) duygusal zekâ ölçeği ile kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin toplam puanı ve alt ölçekleri puanı arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Araştırmamızda kariyer karar verme güçlükleri alt ölçeği olan hazırlık eksikliği ölçeği ile duygusal zekâ ölçeği toplam puanı ve alt ölçek puanları arasında ilişki görülmemesine rağmen Di Fabio ve Palazzeschi yaptıkları çalışmada hazırlık eksikliği ile

duygusal zekâ arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Young, Valach and Colling (1996), kariyer gelişiminin duygularla yakından ilişkili olduğunu ve duygusal farkındalığın kişinin kariyer sürecinde gerekli olduğunu iddia etmiştir. Emmerling ve Chernis de (2003) duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin mesleki ilgilerinin farkında olması ve mesleki değerleri bilmesi bu bireylerin karar verme sürecini daha iyi yönetebildiklerini belirtmiştir. Bu sebeple, araştırmamızda da kariyer karar verme güçlükleri ölçeği ile duygusal zekâ ölçeği arasında negatif bir ilişki görülmesi beklenen bir durumdur.

Araştırmamızda yapılan bir diğer korelasyon analizine göre kariyer karar verme güçlükleri ile A tipi kişilik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Özellikle iş saplantısı ölçeği ile kariyer karar verme güçlüklerinin tüm alt ölçekleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Literatür incelendiğinde A tipi kişilik ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışma görülmemiştir. Farklı bir çalışmada A tipi kişilik ile kişilik özelliklerinden nevrotiklik ve dışadönüklük arasında bir ilişki olduğu görülmüştür (Cramer, 1991). Di Fabio ve Palazzeschi de (2009) kariyer karar verme güçlükleri ile nevrotiklik arasında pozitif ilişki bulmuştur. Bu açıdan bakıldığında araştırmamızda da A tipi kişilik ile kariyer karar verme güçlükleri arasında pozitif bir ilişki bulunması bulgularımızı dolaylı yoldan destekler durumdadır. A tipi bireylerin tipik belirli karakteristik özellikleri vardır. Bu özellikler; başarıya karşı rekabet duygusu, güçlü bir aciliyet duygusu ve beklenmedik durumlarda saldırganlık ve düşmanlık duygularıdır (Watson ve ark, 2006). Bu bireyler genelde bu durumları yaşarken daha çok stres yaşar (Nyberg, 2002). Kariyer karar verme güçlüklerini yüksek düzeyde anksiyete ve belirsiz deneyimi olarak gören Lopez ve Ann-yi'nin (2006) tanımından yola çıkarak A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer karar verme güçlüğü deneyimlemesi muhtemeldir. Söz konusu bu bireyler hedeflerini en kısa sürede gerçekleştirmek isteyen, aceleci ve sabırsızdır bireylerdir. Fakat kariyer karar verme literatürde görüldüğü gibi bir süreçtir. Bu bireylerin bu süreçte sabırsız olması kuramsal açıdan kariyer karar verme güçlükleri ile A tipi kişilik arasında pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır.

Di Fabio ve Palazzeschi (2009), dışadönüklük ve kariyer karar verme güçlükleri arasında negatif, nevrotiklik ile arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Dışadönük kişiliğin yüksek olması ve nevrotik özelliklerin düşük olması kariyer karar verme sürecindeki bireyleri daha az karar vermeye ilgili zorluk yaşadığını belirtmiştir. Yine aynı çalışmada bilinçlilik kariyer karar verme sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Kendilerini daha titiz, sebâtkar,

düzenli, dikkatli olarak tanıyan bireylerin daha az sorun yaşadıkları görünmüştür. Yapılan çalışmada da duygusal zekâsı yüksek bireylerin sebâtkar bir niteliğe sahip olması çalışmamıza katkıda bulunmaktadır.

Bizim çalışmamızda kariyer karar verme güçlüklerinin en iyi yordayıcısı duyguların değerlendirilmesi ve iş saplantısı (rekabetçilik, başarı odaklılık ve işe verilen önem) olarak görülmüştür. Diğer çalışmalarda ise düşük seviyede duygusal zekânın daha çok hazırlık eksikliğiyle arasındaki ilişkisi vurgulanmıştır. Bireyler, kariyer karar verme sürecine hazırlıksız yakalanabilir ve daha fazla güçlük yaşayabilirler. Duygusal zekâsı düşük seviyede olan bireylerin yaşadığı karar zorlukları bilgi eksikliği ve tutarsız bilgilerin algılanması ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bizim çalışmamızda ise bilgi eksikliği ile duygusal zekânın alt ölçeği olan iyimserlik-ruh halinin düzenlenmesi ile ilişkili olduğu görülmektedir.

5.2. Kariyer Karar Verme Güçlükleri, Duygusal Zekâ ve A Tipi Kişilik Açısından Cinsiyetler Arasında Farklılıklar Var Mıdır?

Araştırmamızın sonuçlarına göre duygusal zekâ alt ölçeği olan iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt ölçeğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Özellikle kadınların puanları erkeklerin puanlarından daha yüksektir. Erkek ve kadın yöneticiler arasında duygusal zekâyı inceleyen Mandell ve Pherwani(2003) kadın ve erkek yöneticiler arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Araştırmada, kadınların duygusal zekâ ortalamasının erkeklerin ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer araştırmacılar da benzer sonuçlar bulmuştur (Mayer, Caruso and Salovey, 1999; Tatar, Tok ve Saltukoğlu, 2011).

Çalışmamızı iş saplantısı ve hız saplantısı alt ölçekleri açısından incelendiğinde bu durumun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Toplam puanlarına bakıldığında kadınların ortalamaları erkeklerin ortalamalarından düşüktür. Sosyal etkinliklerden uzaklaşma alt puanı incelendiğinde ise kadınların puan ortalamaları erkeklerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Farklı bir çalışmada ise cinsiyet, bitirilen lise türü ile A tipi kişilik arasında bir ilişki bulunmamıştır. A tipi kişiliği etkileyen faktörler arasında A tipi kişiliği ile gelir düzeyi ve ikamet edilen yer arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür (Durna, 2005). Soysal, Can ve Kılıç (2009) yaptıkları çalışmada ise yine A tipi davranış örüntüsü açısından cinsiyetler arasında bir fark olmadığı görülmüştür.

Bulgularda görüldüğü gibi kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin cinsiyetler açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bacanlı'nın (2012) çalışmasında erkek öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin kız öğrencilere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine Gati ve Saka'nın (2012) çalışmasında Amerikalı erkek öğrenciler kız öğrencilere oranla daha fazla kariyer karar verme güçlükleri yaşadıkları görülmüştür. Öztemel'in (2012) çalışmasında ise erkek öğrencilerin kız öğrencilerine oranla daha fazla kariyer karar verme güçlükleri yaşadıkları görülmüştür. Benzer şekilde Gökçe ve Traş'ın (2017) araştırmaları da bu bulguları destekleyici niteliktedir. Özellikle çalışmalarında tutarsız bilgi alt boyutunda kariyer verme güçlüklerinin kız öğrencilerin erkek öğrencilere oran anlamlı şekilde azaldığı anlaşılmaktadır. Bizim çalışmamızda ise cinsiyetin anlamlı şekilde bir fark yaratmadığı bulunmuştur.

5.3. Kişilerin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Lise Türüne ve Sınıf Düzeyine Göre Anlamlı Düzeyde Farklaşmakta Mıdır?

Bu araştırmada Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği lise türü ve sınıf düzeyi gibideğişkenler açısından incelenmiş olup ilgili literatür açısından yorumlanmıştır. Çalışmamızda lise türü bakımından anlamlı bir fark görülmüştür. Özellikle, Anadolu Lisesi öğrencilerinin Fen Lisesi öğrencilerine oranla daha yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşadığı anlaşılmaktadır. Hazırlık eksikliği ve bilgi eksikliği alt ölçekleri açısından incelendiğinde yine Anadolu Lisesi öğrencilerinin puanlarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, daha fazla karar verme güçlükleri yaşadıkları söylenebilir. Tutarsız bilgi alt ölçeğinde ise Fen lisesi öğrencilerinin puanları diğer liselere oranla daha düşük düzeyde görülmüştür.

Araştırmamızda 12. sınıf öğrencilerinin 10. sınıf öğrencilerine oranla daha fazla tutarsız bilgiye sahip olduğu ve daha fazla kariyer karar verme güçlükleri yaşadığı görülmüştür. Ülkemizde 12. sınıf öğrencilerin üniversiteye giriş sınavına hazırlanması ve son sınıfta mesleklerle ilgili daha fazla bilgiye maruz kalması öğrenciler açısından tutarsızlık yarattığı düşünülebilir. Bacanlı, Eşici ve Özünlü da (2013) yaptıkları çalışmada kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin sınıf düzeyi açısından anlamlı bir fark yarattığı görülmüştür. Ancak bu çalışmada 9. Ve 10. sınıf öğrencilerin hazırlık eksiklik puanları 11. Ve 12. sınıf

öğrencilerinin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek görülmüştür. Ayrıca 9. sınıf öğrencilerinin tutarsız bilgi puanlarının diğer sınıf düzeylerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmamız bu çalışmayla karşılaştırıldığında farklı sonuçlar göstermiştir.

Araştırmamızda kariyer karar verme güçlükleri ölçeği ile yaş, teog puanı ve SED arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ancak farklı bir çalışmada sosyo-ekonomik düzeyin bilgi eksikliği boyutunda anlamlı fark gösterdiği anlaşılmıştır. Algılanan sosyo-ekonomik düzeyin artmasıyla kariyer karar verme güçlüklerinin düştüğü görülmüştür (Gökçe ve Traş, 2017). Bacanlı, Eşici ve Özünü de (2013) sosyoekonomik düzey yükseldikçe öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeyinin azaldığı görülmüştür. Bacanlı'nın (2012) farklı bir çalışmada ise, akademik başarı düzeylerini kötü algılayanların daha fazla kariyer karar verme güçlükleri yaşadıkları görülmüştür.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler duygusal zekâlarını yönetmede ve kariyer kararını vermede güçlükler yaşadıkları söylenebilir. Bu açıdan incelendiğinde A tipi kişilik özelliklerine sahip öğrencilerin kendi duygularını kullanma, ifade edebilme ve kendi duygularını düzenleyebilme, değerlendirebilme ve ifade etme yeteneğinde güçlük çekebilirler. Aynı şekilde A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerindaha hırslı bir yaşam yönelimi göstermeleri; agresif, rekabetçi, yarışçı, her zaman aceleci, sabırsız, iş odaklı, işiyle ilgili işlerde çok çalışkan ve teslim tarihleriyle meşgul olma ile karakterize olan bir kişilik yapılarında olduklarından dolayı duygusal zekâlarını kullanmada, kariyer ilerlemesinde veya kariyer karar verme aşamasında zorluklar yaşadıkları söylenebilir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre bireyiniş saplantısı ve duyguları değerlendirmesi kariyer karar verme güçlüklerini en iyi şekilde yordamaktadır. Yine çalışmamızda farklı lise türlerinin ve sınıf düzeylerinin kariyer karar verme güçlükleri açısından bir fark yarattığı görülmektedir. Literatürde A tipi kişilik yapısına ve kariyer karar verme güçlüklerine doğrudan bir müdahale görülmemesine rağmen duygusal zekâyı geliştirmede etkili olan eğitimlerin bireyin kariyer karar verme sorununa dolaylı olarak müdahale edilebileceği düşünülmektedir.

Kariyer karar verme sürecinde duygusal zekânın ve sahip olunan kişilik yapısının etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle duygusal zekâyı etki eden çevresel faktörlerin birey için olan önemi göz ardı edilmemeli ve bu süreçte verilen rehberliğin destekleyici nitelikte olması bireyin kariyer karar verme sürecini daha iyi şekilde deneyimleyeceğine katkı sağladığı düşünülebilir. Özellikle ülkemizde 12. sınıf öğrencilerin daha fazla kariyer karar verme güçlükleri yaşadığı düşünülürse bireyin meslek seçiminde hazırlıksız olduğu, daha fazla stresli olduğu görülmekle birlikte ebeveynler tarafından meslek seçimine maruz bırakılması yaşanan olumsuz durumun kariyer karar verme sürecini zorlaştırdığı söylenebilir. Bu sebeple bu aşama da bireye olan yaklaşımlar ve yönlendirmelere dikkat edilmesinin daha olumlu sonuçlar doğuracağından bu hususlar önem taşımaktadır.

A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin sahip olduğu özelliklerin çevresindeki bireylere anlatılmasının, çevrenin bu bireyleri anlamaları ve onlara yardımcı olmaları açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Kariyer karar vermede belirli bir zaman diliminden daha çok sürece odaklanılması, bireylerin duygularının farkındalığı artırılması A

tipi kişilik özelliklerinin getirdiği bazı olumsuz sonuçların önüne geçmeyi ve doğru bir kariyer karar verme planı yapmayı sağlayacağı düşünülmektedir. Kariyer karar verme aşamasında A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin sahip olduğu özelliklerden kaynaklı olarak zaman zaman stres ve kaygı yaşadıkları dönemler görülmektedir. Busüreçte psikolojik dayanıklılığın güçlendirilmesi oluşabilecek psikolojik problemlerin önüne geçmeye yarar sağlayacağı gibi doğru kariyer kararı verme de etkili olacağı da düşünülmektedir.

Bu çalışma belirli bir il kapsamında ve lise öğrencilerine yönelik yapılmıştır. Literatür çalışması sonucunda kariyer karar verme güçlüklerinin duygusal zekâ ve A tipi kişilik ile ilişkisi konulu araştırmalar yeterince görülmemektedir. Araştırmanın daha büyük bir örneklem grubuna uygulanması ve bu konuyla ilgili araştırmaların artırılması literatür açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Yurt içi literatürde kariyer karar verme güçlüklerini inceleyen araştırmalar ağırlıklı olarak kişilerin bilişsel yönlerine odaklanmaktadır. Bu tez çalışması, diğer çalışmalardan farklı olarak bireyin duygusal zekâsına ve kişilik yönlerine (A ya da B tipi) odaklanmıştır. İleride yapılan çalışmalarda bu hususa dikkat edilerek katkı sağlayacak çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın sadecelise öğrencilerine uygulanmasından dolayı aynı çalışmanın karşılaştırmalı gruplara uygulanmasının özellikle üniversite öğrencilerine veya yetişkinlere uygulanması literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. A Tipi Kişilik Ölçeğinin yanı sıra kişilik özelliklerini ölçen daha farklı ölçeklerin kullanılması araştırmayı zenginleştireceğinden daha sonraki araştırmalarda bu faktöre dikkat edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002). Duygusal zekâ ve liderlik. *E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 53-68.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 49-70.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aksoy, Ö. (2009). Öğretmen ve okul yöneticilerinde a tipi kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkileri ve Bayrampaşa ilçesi ilköğretim okullarında yapılan bir uygulama. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Beykent Üniversitesi: İstanbul.
- Animasahun, R. A. (2010). Intelligent quotient, emotional intelligence and spiritual intelligence as correlates of prison adjustment among inmates in Nigeria prisons. *J Soc Sci*, 22(2), 121-128.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 198-211.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2000). *Stres ve başa çıkma yolları* (20. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A. and Bretz, R. D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54(1), 25-50.
- Bar-on, R. (2005). The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence. In P.Fernández-Berrocal and N. Extremera (Guest Editors), Special Issue on Emotional Intelligence, *Psicothema*, 17.
- Ben-Zur, H. and Wardi, N. (1994). Type A behavior pattern and decision making strategies. *Personality and Individual Differences*, 17(3), 323-334.
- Brody, N. (2004). What cognitive intelligence is and what emotional intelligence is not. *Psychological Inquiry*, 15(3), 234-238.

- Bross, I. (1953). *Design for decision*. New York: Macmillan.
- Brown, C., George-Curran, R. and Smith, M. L. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-392.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (çev. İD Erguvan Sarioğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burke, R. J. (1983). Career Orientations of Type a Individuals. *Psychological Reports*, 53(3), 979-989.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer karar ölçeği'nin türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Bruck, C. S. and Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.
- Caldwell, D. F. and Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51(1), 119-136.
- Caruso, D. R. ve Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership*. John Wiley ve Sons.
- Cobb, C.D. and Mayer, J.D.(2000). Emotional intelligence: What the research says. *Educational Leadership*, 58 (3), 14-18.
- Coetzee, M., and Schreuder, A. M. (2002). The Relationship Between Career Patterns And Personality Types. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1).
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the work place. *Training ve Development*, 51 (12), 31-38.
- Cooper, R. K. and Sawaf, A. (1998). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Penguin.
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Cramer, D. (1991). Type A behaviour pattern, extraversion, neuroticism and psychological distress. *British Journal of Medical Psychology*, 64(1), 73-83.

- Creed, P. A., Patton, W. and Bartrum, D. (2004). Internal and External Barriers, Cognitive Style, and the Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.
- Creed, P. A. and Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a chinese version of the career decision-making difficulties questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 47-63.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zeka ilişkisi ve duygusal zeka. *Deu Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakır, M. A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 001-014.
- Day, A. L., Therrien, D. L., and Carroll, S. A. (2005). Predicting psychological health: assessing the incremental validity of emotional intelligence beyond personality, Type A behaviour, and daily hassles. *European Journal of Personality*, 19(6), 519-536.
- Di Fabio, A. and Blustein, D. L. (2010). Emotional intelligence and decisional conflict styles: Some empirical evidence among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 71-81.
- Di Fabio, A. and Kenny, M. E. (2011). Promoting emotional intelligence and career decision making among italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 21-34.
- Di Fabio, A. ve Palazzeschi, L. (2008). Career decision difficulties and emotional intelligence: Some empirical evidences in an Italian sample of wage-earning apprentices. *Pratiques psychologiques*, 14(2), 213-222.
- Di Fabio, A., and Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 135-146.
- Di Fabio, A. Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., and Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modellerinin incelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.

- Doğan, H. ve Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies, Special Issue* (1), 912-916.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 231-252.
- Durak-Batıgün, A. ve Şahin, N.H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Durna, U. (2005). A tipi ve b tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Ehrhart, K. H., and Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226.
- Eliasz, A. A. (1995). Characteristic structure of motivation in type a persons. *Polish Psychological Bulletin*, 26 (4), 297-318.
- Emmerling, R. J., and Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153-167.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13(3), 499-531.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., and Kantamneni, N. (2006). Need, Awareness, and Use of Career Services for College Students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408-417.
- Gati, I., and Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: from decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157.
- Gati, I. and Saka, N. (2001). High school students career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- Gati, I. and Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Springer Netherlands.

- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3), 240-245.
- Goleman, Daniel (2005). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* (38. Baskı) (B.S. Yüksel, Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökçe, Z. and Traş, Z. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statülerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 15(1).
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23.
- Hamamcı, Z. ve Çoban, A. E. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.
- Hamurlu, M. K. (2005). Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıkları ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 55-69.
- Hijazi, Y., Tatar, M., and Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling*, 64-72.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291-298.
- İbrahimoglu, N. ve Karayılan, D. (2015). A ve B tipi kişilik özellikleri ile zaman yönetimi davranışları arasındaki ilişkiler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(33).
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. (2008). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Jenkins, C. D., Rosenman, R. H. and Friedman, M. (1967). Development of an objective psychological test for the determination of the coronary-prone behavior pattern in employed men. *Journal of chronic diseases*, 20(6), 371-379.

- Kamaşak, R., ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Kemboi, R. J. K., Kindiki, N. and Misigo, B. (2016). Relationship between personality types and career choices of undergraduate students: A Case of Moi University, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(3), 102-112.
- Kırdök, O. (2010). *Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An Absent Presence in Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 275-288.
- Kunnanatt, J. T. (2003). Type A behavior pattern and managerial performance: A study among bank executives in India. *International Journal of Manpower*, 24(6), 720-734.
- Lobel, T. E. (1988). Personality Correlates of Type A Coronary-Prone Behavior. *Journal of Personality Assessment*, 52(3), 434-440.
- Lopez, F. G., and Ann-Yi, S. (2006). Predictors of Career Indecision in Three Racial/Ethnic Groups of College Women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46.
- Leong, F. T. and Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 315-329.
- Lichtenberg, J. W., Shaffer, M., and Arachtingi, B. M. (1993). Expected utility and sequential elimination models of career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 42(2), 237-252.
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., and Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 25-39.
- Mahajan, E. and Rastogi, R. (2011). Psychological well-being of students with type a and b personalities. *The IUP Journal Of Organizational Behavior*, 10 (1), 57-75.

- Mandell, B. ve Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of business and psychology*, 17(3), 387-404.
- Mayer, J., Dipaolo, M. and Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54(3), 772-781.
- Mayer, J. D. and Salovey P. (1997), "What is emotional intelligence", in p. Salovey, and d. Sluyter, *Emotional Development And Emotional Intelligence: Educational Implications* (pp. 3-34). New York: Basicbooks, Inc.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., and Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, J. D., Salovey, P., and Caruso, D. R. (2000). "Models of emotional intelligence", In R. J. Sternberg (Ed) *Handbook Of Intelligence*. (pp. 396-420). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., and Caruso, D. R. (2004). Target Articles: "emotional intelligence: theory, findings, and implications". *Psychological inquiry*, 15(3), 197-215.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63(3), 365-396.
- Mccrae, R. R. and Costa, P. T. (1991). Adding liebe und arbeit: the full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227-232.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak:(psikolojiye giriş)*. (H. B. Ayvaşık ve M. Sayıl, Çev.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Mutlu, T. (2011). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Nahavandi, A., Mizzi, P. J. and Malekzadeh, A. R. (1992). Executives type a personality as a determinant of environmental perception and firm strategy. *The Journal of Social Psychology*, 132(1), 59-67.

- Nilsson, J. E., Flores, L. Y., Berkel, L. V., Schale, C. L., Linnemeyer, R. M., and Summer, I. (2007). International career articles: A content analysis of four journals across 34 years. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 602-613.
- Nyberg, L. (2002). *Type A behavior and hyperactivity/ADHD: are they related?* Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensi.
- Onoyase, D., and Onoyase, A. (2007). The relationship between personality types and career choice of secondary school students in delta state. *Nigerian Journal of Guidance and Counselling*, 10(1).
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.
- Pitz, G. F., and Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 320-346.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., and Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853-871.
- Rastogi, R. and Dave, V. (2004). Managerial effectiveness: A function of personality type and organizational components. *Singapore Management Review*, 26(2), 79-87.
- Saka, N. and Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358.
- Salovey, P. ve Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current directions in psychological science*, 14(6), 281-285.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., and Reardon, R. C. (2000). Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2014). *Psikolojiye giriş*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.

- Smith, R. M. (2011). *Personality traits and career decidedness: An empirical study of university students*. [Doctoral dissertation]. Knoxville, Tennessee: Resource associates.
- Soysal, A. Ş., Can, H., & Kılıç, K. M. (2009). Üniversite öğrencilerinde A tipi davranış örüntüsü ile öfke ifadesi arasındaki ilişkinin analizi ve cinsiyetler açısından karşılaştırılması. *Klinik Psikiyatri*, 12, 61-67.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma/types of personality, emotional intelligence, with a study on the relationship between job satisfaction. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Şahin, N. H., Güler, M. ve Basım, H. N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.
- Tatar, A., Tok, S., ve Saltukoğlu, G. (2011). Gözden geçirilmiş schutte duygusal zekâ ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni-Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, 21(4), 325-338.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 318-329.
- Tett, R. P., Freund, K. A., Christiansen, N. D., Fox, K. E., and Coaster, J. (2012). Faking on self-report emotional intelligence and personality tests: Effects of faking opportunity, cognitive ability, and job type. *Personality and Individual Differences*, 52(2), 195-201.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., and Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: a selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 115-153.
- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J., and Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 3-19.
- Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. *Psychological Review*, 79(4), 281-299.

- Watson, W. E., Minzenmayer, T., and Bowler, M. (2006). Type a personality characteristics and the effect on individual and team academic performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5), 1110-1128.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). Kariyer planlama ve gelişiminde duygusal zeka faktörü. *OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 73-86.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Young, R. A., Valach, L. and Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown ve L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 477-512). San Francisco: Jossey-Bass.
- Zunker, V. G. (1990). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Brooks/Cole Publishing Company, Pasific Grove

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Katılmakta olduğunuz bu araştırma, yüksek lisans tezi kapsamında kariyer karar verme güçlüklerinin duygusal zekâ ve A tipi kişilik ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Görüşleriniz bu araştırma için çok değerli olduğundan yanıtlarınızın gerçek duygudüşüncelerinizi yansıtması ve hiçbir maddeyi boş bırakmamanız araştırma açısından büyük öneme sahiptir. Lütfen anketleri cevaplandırırken maddeleri dikkatlice okuyup size ne kadar uygun olduğuna karar vererek anketin başındaki yönergelerde belirtildiği şekilde değerlendiriniz. Bu formun üzerine isminizi yazmayınız. Bu anketlere vereceğiniz cevaplar yalnızca araştırma amacıyla kullanılacaktır ve size ait bilgiler tamamen gizli kalacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Ali ŞEN

Klinik Psikoloji Yüksek Lisans

Öğrencisi

1- Cinsiyetiniz:

Kadın()

Erkek ()

2- Yaş :

3- Lise türü

Anadolu Lisesi ()

Fen Lisesi()

Meslek Lisesi ()

4- Okul not ortalaması:

5- TEOG puanı:

6- Sınıf Düzeyi: 9. Sınıf ()

10. Sınıf ()

11. Sınıf ()

12. sınıf ()

7- Ailenizin ortalama aylık geliri:

Ek 2. A Tipi Kişilik Ölçeği

Aşağıda kişilerin gündelik yaşamlarındaki davranışlarına ilişkin 25 cümle verilmiştir. Her cümlenin yanında o cümledeki ifadelerin sizi ne kadar tanımladığına ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen ifadeyi dikkatle okuyup sizi ne kadar tanımladığını o derecenin yanındaki kutu içine X işareti koyarak işaretleyiniz.

%0=Hiçbir zaman, %25=Nadiren, %50=Bazen, %75=Sık sık, %100=Her zaman

N O	CÜMLELER	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1	Hızlı yemek yer ve hızlı yürürüm.					
2	Konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgulayarak söylerim.					
3	Çocukların rekabetçi olmaları için özendirilmeleri gerektiğine inanırım.					
4	Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum.					
5	İnsanlarla konuşurken, ne söylüyorlarsa, bir an önce söylemeleri için aceleci davranırım.					
6	Trafikte sıkışıp kalınca ya da bir bankada sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenirim					
7	Bir başka insanı dinlerken bile aklım kendi sorunlarımda olur.					
8	Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışırım (telefonla konuşurken hesap yapmak, dişlerimi fırçalarken gazete okumak, saç kuruturken ders çalışmak vb.)					
9	Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım					
10	Konuşmalar sırasında konuyu beni ilgilendiren yöne doğru çekerim.					
11	Zamanımı sadece gevşemek ve rahatlamak için harcadığımda suçluluk duyarım.					

Ek 3. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği

Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zeka Ölçeği

Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum
1. Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim.					
2. Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.					
3. Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.					
4. Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.					
5. Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirlere.					
6. Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.					
7. Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.					
8. Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.					
9. Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.					
10. Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.					
11. Hissettiğim duyguların farkında olurum.					
12. Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.					
13. Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.					
14. Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.					
15. Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.					

Ek 4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

Bu ölçeğin amacı mesleki karar verme sürecinizle ilgili karar verme güçlüklerinizi belirlemektir. Önce Ölçekteki her bir maddeyi dikkatle okunuz ve karşısındaki seçeneklerden size en uygun olanı işaretleyiniz.

Aşağıdaki her bir ifade “bana hiç uygun değil” den “bana çok uygun” olana doğru derecelendirilmiştir. Her bir ifade için sizi hangi durum daha iyi tanımlıyorsa o seçeneğe “X” işareti koyunuz.	Bana hiç uygun değil	Bana pek uygun değil	Bana biraz uygun	Bana uygun	Bana çok uygun
1. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde içimde bir meslek seçme isteği yok.	1	2	3	4	5
2. İş insan hayatındaki en önemli şey değildir, bu yüzden meslek seçimi beni çok rahatsız etmiyor.	1	2	3	4	5