



T.C.
Avrasya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı

**DUYGUSAL ZEKÂNIN KARIYER SEÇİMİNDEKİ ETKİLERİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNE BİR
UYGULAMA**

GÜLAY YENÇERİ

Yüksek Lisans Tezi

Şubat 2017

TRABZON

**DUYGUSAL ZEKANIN KARIYER SEÇİMİNDEKİ ETKİLERİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNE BİR
UYGULAMA**

GÜLAY YENÇERİ

Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. M. Asif YOLDAŞ

Şubat 2017
Trabzon

KABUL VE ONAY

Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, yüksek lisans öğrencisi **Gülay YEN ÇERİ** tarafından **Prof. Dr. M. Asif YOLDAŞ** yönetiminde hazırlanan “**Duygusal Zekanın Kariyer Seçimindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Öğretim Elemanları Üzerine Bir Uygulama**” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **15/02/2017** tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Ersan BOCUTOĞLU

Jüri-Danışman

Prof. Dr. M. Asif YOLDAŞ

Jüri

Yrd. Doç. Dr. Ömür DEMİRER

Tez savunması ile ilgili yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. M. Asif YOLDAŞ

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

Etik Beyan Sayfası

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunduğunu beyan ederim. 15/02/2017


Gülay YEN ÇERİ

ÖZET

DUYGUSAL ZEKANIN KARIYER SEÇİMİNDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

YENÇERİ, Gülay. “Duygusal Zekanın Kariyer Seçimindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Öğretim Elemanları Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2017.

Dünyada yaşanan sosyo ekonomik gelişmeler ve küreselleşme süreci sonucunda modern yaşamla birlikte duygusal zekâ gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatta gittikçe önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında duygular insanların hem zekâ düzeyine hem de hayattan aldığı doyuma önemli katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda; bireyin kendisinin ve diğer bireylerin duygularını doğru şekilde algılaması, değerlendirip ifade etmesi, bu duygular arasında doğru bir biçimde ayırım yaparak düşünce ve davranışlarında kullanması ile ilgili üstün becerileri içeren duygusal zekâ, bir öğretim elemanının kariyer seçiminde ve iş hayatındaki başarısının belirlenmesinde kayda değer bir öneme sahiptir. Tüm örgüt çalışanlarında olduğu gibi üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına da rekabet gücü veren duygusal zekâ, onların işlerinde daha pozitif olmalarını sağlamakta ve kariyer seçimlerinde başarılarını artırmaktadır.

Çalışmanın amacı, duygusal zekânın kariyer seçimindeki etkilerini tespit etmeye ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yöneliktir. Bu kapsamda Trabzon ilinde Eğitim Öğretim faaliyeti gösteren Avrasya Üniversitesinde çalışmakta olan 145 öğretim elemanı üzerine anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada, anket yöntemiyle elde edilen veriler, SPSS 18.0 paket programı kullanılarak; ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach α değerleri hesaplanmış, demografik faktörlerin ise yüzde ve frekans değerleri ölçümlenmiştir. Araştırma ölçeklerinde yer alan değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı verilerin ortalama, standart sapma, varyans, basıklık ve çarpıklık değerleri belirlenmiştir. Duygusal zekânın kariyer seçimindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi, korelasyon ve regresyon analizleriyle ölçümlenmiştir. Böylece duygusal zekânın kariyer seçimindeki etkileri bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Öğretim Elemanları, Kariyer Seçimi, Üniversite.

ABSTRACT

DETERMINING THE APPLICATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE INFLUENCES IN CAREER CHOICE ON ACADEMIC MEMBERS

YENÇERİ, Gülay. Determining The Application Of Emotional Intelligence Influences In Career Choice On Academic Members, Masterthesis, Trabzon, 2017.

Emotional intelligence which has increased its significance respectively in business and social life as a result of socio-economic developments and globalisation in the world as well modern life arises as an important concept. Emotions contributes to intelligence level of human and pleasure of life when it is perceived in that way. Within this context, emotional intelligence which includes superior skills with perception, evaluation and expression of emotions well by people, and using ideas and behaviors by eliminating the emotions has a significant role in career choice of an academicians and success in business life. Emotional intelligence which supports the competitiveness among academic members as in all organizations provides more positivity and success in career choices.

The aim of this research is to identify the influences of emotional intelligence in career choice and determine the relations between variables. Within this framework, a survey is conducted in 145 academic member working at Avrasya University which provides an higher education in Trabzon province.

The results of survey is evaluated by SPSS 18.0 programme and the reliability of scales is calculated with Cronbach α values, and percent and frequency values of demographic factors is gauged. Mean, standart deviation, variance, kurtosis and skewness of descriptive data of variables in the elements of study is determined. Correlation and regression analysis is used to test the hypothesis of the study aiming to determine the influences of emotional intelligence in career choice. Thus, influences of emotional intelligence in career choice is identified.

Key Words: Emotional Intelligence, Academi Members, Career Choice, University

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKA KAVRAMINA İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DUYGU KAVRAMININ TANIMI	6
1.2. ZEKÂ KAVRAMININ TANIMI.....	9
1.3. DUYGU VE ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	12
1.4. ZEKA TÜRLERİ.....	12
1.4.1. Bilişsel Zeka	12
1.4.2. Duygusal Zeka	13
1.4.2.1. Duygusal Zekanın Tarihi ve Temelleri.....	19
1.4.2.2. Duygusal Zeka Özelliği	20
1.5. DUYGUSAL ZEKA MODELLERİ.....	23
1.5.1. Mayer ve Salovey'in Duygusal Zeka Modeli.....	23
1.5.2. Bar-On'un Duygusal Zeka Modeli.....	24
1.5.3. Goleman'ın Duygusal Zeka Modeli	25
1.5.4. Cooper ve Sawaf'ın Duygusal Zeka Modeli	26

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMINA İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARİYER KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	28
2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı.....	29
2.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi	31
2.1.3. Kariyer Evreleri	31
2.1.3.1. Keşfetme-Arama Evresi.....	32
2.1.3.2. Kurma Evresi	32
2.1.3.3. Kariyer Ortası Evresi	33
2.1.3.4. Kariyer Sonu Evresi.....	34
2.1.3.5. Azalma-Emeklilik Evresi.....	34
2.2. KARİYER YAKLAŞIMLARI	35
2.2.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı	35
2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	35
2.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı	36
2.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı	36
2.2.5. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı.....	37
2.2.6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı	37
2.2.7. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı	38
2.4. BİREYSEL ve ÖRGÜTSEL AÇIDAN KARİYER KAVRAMI	39
2.4.1. Kariyer Planlaması.....	39
2.4.1.1. Kariyer Planlaması Kavramı ve Önemi	39
2.4.1.2. Kariyer Planlama Süreci	39
2.4.1.2.1. Kariyer Planlamanın İş Hayatındaki Yeri.....	40

2.4.1.2.2. Örgüt İçi ve Örgüt Dışı Olanakların Belirlenmesi.....	40
2.4.1.2.3. Kariyer Planlamanın Aşamaları.....	40
2.4.1.2.4. Örgütsel Kariyer Planlama.....	42
2.4.2.2. Kariyer Yönetimi Süreci.....	43
2.4.2.3. Kariyer Yönetimi Araçları.....	44
2.4.2.3.1. Kariyer Haritaları.....	44
2.4.2.3.2. Kariyer Rehberliği.....	45
2.4.2.3.3. Kariyer Danışmanlığı.....	45
2.4.2.3.4. Kariyer Merkezleri.....	45
2.4.2.3.5. Koçluk.....	46
2.4.2.3.6. Eğitim ve Geliştirme Programları.....	47
2.4.2.3.7. İş Rotasyonu.....	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMA KONUSUNA GENEL BİR BAKIŞ.....	48
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	50
3.2.1. Araştırmanın Modeli.....	50
3.2.2. Evren ve Örneklem.....	51
3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	51
3.2.4. Veri Toplama Yöntemi.....	52
3.2.5. Veri Toplama Süreci.....	53
3.2.6. Verilerin Analizi.....	54
3.3. BULGULAR ve YORUMLAR.....	54
3.3.1. Araştırmanın Güvenilirliği.....	54

3.3.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	54
3.3.3. Araştırma Ölçeklerinin Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	56
3.3.4. Araştırma Hipotezlerinin Testi	58
3.3.4.1. Hipotez 1'e İlişkin Bulgular	59
3.3.4.2. Hipotez 2'ye İlişkin Bulgular	62
KAYNAKLAR	67
EKLER	75
EK-1: Ankette Yer Alan Demografik Sorular.....	75
EK-2: Duygusal Zeka Ölçeğine	75
EK-3: Sınırsız Kariyer Yönelim Ölçeği ve Değişken Kariyer Yönelim Ölçeği	76

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1 Organizasyonel Kariyer Gelişim Modeli.....	43
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	50



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Tanımlayıcı Bulgular	55
Tablo 3.2. Duygusal Zeka Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	56
Tablo 3.3. Sınırsız Kariyer Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	57
Tablo 3.4. Değişken Kariyer Yönelim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	58
Tablo 3.5. Duygusal Zekâ ile Sınırsız Kariyer Yönelimleri	59
Tablo 3.6. Duygusal Zeka İle Akademisyenlerin Sınırsız Kariyer Yönelimleri Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları	60
Tablo 3.7. Duygusal Zeka (İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık, Sosyallik) ile Akademisyenlerin Sınırsız Kariyer Tercihlerinin Sınırsız Düşünme Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları	60
Tablo 3.8. Duygusal Zeka (İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık, Sosyallik) ile Akademisyenlerin Sınırsız Kariyer Yönelimlerinin Örgütlerarası Hareketlilik Tercihi Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	61
Tablo 3.9. Duygusal Zekâ ile Değişken Kariyer Yönelimleri Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	62
Tablo 3.10. Duygusal Zeka ile Akademisyenlerin Değişken Kariyer Yönelimleri Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları	63
Tablo 3.11. Akademisyenlerin Duygusal Zeka Boyutlarının (İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık, Sosyallik) Değişken Kariyer Yönelimlerinin Değer Yönelimli Kariyer Tercihi Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları.....	63
Tablo 3.12. Duygusal Zeka Boyutlarının (İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık, Sosyallik) Akademisyenlerin Değişken Kariyer Yönelimlerinin Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Tercihi Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları	64

KISALTMALAR

SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi (Statistical Package for the Social Sciences)
Der.	: Derleyen
Ed.	: Editör
EQ	: Emotional Quotient (Duygusal Zeka)
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
C.	: Cilt
e	: Değişken
f	: Değişken Grup
F	: Maddelerin Faktör Yüğü
r	: Korelasyon
R²	: Çoklu Belirlilik Katsayı Değeri
β	: Beta Katsayısı
x²	: Ki-kare
x	: Aritmetik Ortalama
α	: Cronbach's alpha Katsayısı

GİRİŞ

Günümüzde çalışan bireyler için yalnız bilişsel zekâ (IQ) seviyesinin yüksek olması yeterli görülmemektedir. Hedeflenen amaca ulaşmak için, gereken başarının istenilen kalite ve düzeyde elde edilebilmesi için, bilişsel zekânın yanı sıra çalışanların belli düzeyde duygusal zekâya da sahip olmalarına gerek duyulduğu ortaya çıkmıştır. Böylece duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireyler, çalışma hayatında duygusal zekâ seviyesi düşük olanlara göre daha başarılı olduğu belirtilmiştir. Buna bağlı olarak kurumlar, sürekli değişen tüketicilerin ihtiyaç, istek, zevk ve yaşam biçimlerine, beklentilerine uygun niteliklerle cevap verebilecek beceriye sahip, duygusal zekâsı yüksek çalışanların varlığına ihtiyaç duymaktadırlar.

Duygusal zekâ unsurları arasında; kendini tanımak (farkındalık), kendini yönetmek, motivasyon, empati, ekip ruhu oluşturabilme, iletişim ve uyum gücü yer almaktadır. Duygusal zekânın içerdiği duygusal yetenekler arasında, duyguları; doğru olarak anlayabilme, anlatıp ifade edebilme, bilişsel süreçlerle bütünleştirebilme ve duyguların bazı durumlar üzerindeki etkilerini anlayabilme yer almaktadır. İyimserlik, üretkenlik, motivasyon, empati, özgüven ve iletişim gücünün bir araya gelerek oluşturduğu duygusal zekâ, yaşamımız süresince yaptığımız her işi etkilemektedir. Bireysel çalışmalarımız da bile ortaya koyduğumuz işin kalitesi duygusal zekâ kavramının içerdiği, özgüven ve özsaygı becerilerimize bağlıdır. Duygusal zekâ, bireysel ve sosyal beceriden oluşmaktadır. Duygusal ve sosyal becerileri gelişmiş olan bireyler iş ve özel hayatlarında daha mutlu ve üretken olurken, duygularını kontrol altında tutamayan bireyler doğru ve net düşünebilme, yaptıkları işe odaklanabilme becerilerini sağlama konusunda içsel engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Arslan vd., 2013:178).

Bilişsel becerilerle duyguları bir araya getirmeyi amaçlayan duygusal zekâ; bireylerin kendi duygularıyla birlikte başkalarının duygularını anlama ve tanıma, kendi kendini motive etme, başkaları ile ilişkilerinde duygularını yönetebilme yeteneği gibi üst düzey duygusal zekâ yeterlilikleri bakımından çalışanların ve örgütün başarıya ulaşmasında oldukça etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda duygusal zekâ; iş performansı, iş tatmini gibi çalışma ortamını ilgilendiren bazı değişkenlere etki edebilmektedir. Kurum ve çalışanlarına rekabet gücü veren duygusal zekâ, onların işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamakta, iş hayatının kalitesini artırmakta, çalışanın performansını ve bağlılığını olumlu bir şekilde etkilemektedir (Doğan ve Demiral, 2007:209).

Son on yılda, duygusal zekâ dünya çapında kuramcılarının ve araştırmacılarının dikkatini çekmiştir. Bunlar çalışmalarını iki ilişkili doğrultuya odaklamaktadırlar. Bunlar: birincisi duygusal zekâyı, diğer şeyler arasında, yapıcı sosyal ilişkiler ve iş performansının gelişimini destekleyen zekânın iyi niyetli türü olarak tanımaya yönelik olarak amaçlanmıştır. İkincisi ise duygusal zekâ ile olası kılınan sosyal ve duygusal yeterlilikleri tanımlamaya yönelik olarak amaçlanmıştır ve bu sosyal ilişki ve iş performansının gelişimini desteklemektedir (Konakay, 2013: 122).

Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireyler, iletişim yeteneklerinden yararlanarak başkalarıyla olan ilişkilerinde duygusal zekâlarını kullanırlar. Bu faaliyetlerle de örgütün tamamında olumlu gelişmeler kaydedilmeye çalışılır. Yönetici ve çalışanlar, duygularıyla ilgili değerleri öğrenip kullanabildikleri ölçüde iş birliği ve iletişim becerileri yükselecek, bu sayede de örgütsel rollerini başarıyla yerine getireceklerdir. Bu durumdan örgütler de kazançlı çıkacaktır. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlara sahip olmak ve onlar sayesinde örgütte yaratılacak açık iletişim ortamı belirtilen bu kazançlardan sadece bazılarıdır. Çevreye uyum, iş birliği ve ekip çalışması sağlanarak örgütün duygusal zekâsı geliştirebilmekte ve örgütsel başarı sağlanabilmektedir.

Yukarıda bahsedildiği gibi, duygusal zekânın artan önemi kariyer seçimi alanlarında da kendini göstermiştir. Günümüzde teknolojideki gelişmeler, mesleki alandaki sınırların azalması, bireylerin ve mesleklerin birbiriyle iç içe olması, iş hayatı ve özel hayatın birbirinden ayrılmaması neticesinde bireylerin daha çok sınırsız, çağdaş kariyer tercihlerine yöneldikleri görülmektedir. Duygusal zekanın değişken kariyer yöneliminin alt boyutu olan değer yönelimli kariyer yaklaşımına kısmen etkili olduğu görülmektedir. İyi oluş ve öz kontrol alt boyutların değer yönelimi üzerinde etkisi olduğu sonucu bizlere akademisyenlerin dış etkenlerden ziyade kişisel istekleri, ilkelerini kullanarak bu meslekteki motivasyonlarını sağlamak ve mesleğin alanındaki değerler yerine kendi değerlerine göre kariyerlerini yönlendirdikleri görülmektedir.

Kariyer literatürüne bakıldığında kariyer yönelimlerinin kültürel yönelimlere göre değiştiği vurgulanmaktadır. Örneğin, bireyci kültürde kariyer seçimi, kişinin isteklerinden etkilenmekte iken toplumcu kültürde ise grubun etkisinin olduğu görülmektedir (Gürbüz,

2012:1). Türkay ve Eryılmaz (2010) uyguladıkları araştırma neticesinde kariyer seçimlerinin medeni durumlara farklılaştığı sonucuna varmışlardır. Onay ve Vezneli'nin (2012) araştırmaları sonucuna göre kariyer seçiminde çalışanların kişilik özelliklerinin etkisinin çok fazla olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada ise akademisyenlerin kariyer istekleri ile örgütün kültürel özellikleri arasındaki bağlantı açıklanmaktadır. Onay ve Uzel (2011) İzmir PTT işletmesinde uyguladıkları araştırması neticesinde PTT çalışanlarının kişilik özellikleri ile kariyer yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Duygusal zekâ alan yazının geniş, kapsamlı olduğu görülmektedir. Fakat duygusal zeka ve zeka ilişkisinin ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Singh ve Sharma (2012) araştırmasında WISC-R Hindistan versiyonunun performans alt boyutu ile Schutte tarafından geliştirilen Duygusal Zeka Ölçeği kullanılarak ölçülen zeka puanlarını karşılaştırılması sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($r = -.26$). Araştırmacılar, Catell'in (1993) Genel Zeka Testinin İspanyol versiyonunun uygulanmasıyla elde edilen puanların Ruh Hali Özellikleri Ölçeği-24 (Trait-Mood-Scale-24) İspanyol versiyonundan elde edilen puanları karşılaştırarak incelemişlerdir (aktaran Haro ve Castejon, 2014). Genel zeka ve duygusal zekanın alt boyutları içerisinde yer alan duygusal algı, duyguları anlama ve duygusal anlamda kendini düzenleme arasında bağlantı olmadığı sonucuna varılmıştır. Leana ve Köksal'ın (2007) 32'si üstün zekalı 21'i ortalama düzey zekaya sahip toplam 53 ilkökul birinci sınıf öğrencisi ile yürüttükleri araştırmada öğrencilerin WISC-R sözel, performans ve toplam puanları ile Bar-On Duygusal Zeka Testi puanları arasında anlamlı etki bulunmuştur. Derksen, Kramer ve Katzko'nun (2002) çalışmasında ise duygusal zeka ile genel zeka arasında pozitif ve anlamlı ilişki belirlenmiştir ($r = .08$). Wolfradt, Felfe ve Köster (2001) sözel zeka ile öz yeterlilik, empati ve kullanım arasında anlamlı olmayan negatif bağlantı, algılama ile sözel zeka arasında ise anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($r = -.17$).

Bireyin çevresi ve sosyal etkileşimiyle ilişkili olduğu bilinen duygusal tepkileri Dabrowski'nin aşırı uyarılmışlık alanlarını baz alarak araştırma yapmıştır. Üstün zekalı öğrencilerin akranlarından -Dabrowski'nin aşırı duyarlılık alanları- devimsel, duygusal ve zihinsel alanda yüksek, duygusal ve yaratıcılık konularında aşağı yukarı aynı puanlara sahip oldukları görülmektedir (Yakmacı-Güzel, 2002). Bireyin kendini algılama şekli, çevresi ile

etkileşimi duygusal zeka oranı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Köksal, 2007). Üstün zekalı bireyler ile üstün zekalı olmayan bireyler arasındaki ilişkilerin yoğunluğu ve niteliğinde dolaylı etkiye sahip olan kişilik özellikleri ile akranları arasındaki farkı meta-analiz yöntemiyle araştırdığı görülmektedir. MBTI kişilik özellikleri envanterinin kullanıldığı 14 araştırma sonucu üstün zekalı öğrencilerin akranlarına göre daha çok dışadönük (%51.30), sezgisel (%71,60), düşünen (%53.80) ve kavrayan (%60.10) kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmektedir (Sak, 2004).

Duygusal zeka kapsamında bir takım duygusal özellikler araştırılmıştır. Bu araştırmalarda üstün zekalı kişilerin, toplumsal gelişim ve uyum bakımından akranlarından daha önde, duygusal açıdan neşeli, kontrollü ve iyimser bir ruh hali içinde oldukları ve okul disiplini, suç ve saldırgan davranışlar konularında akranlarından daha az probleme sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Terman ve Oden, 1976). Ayrıca, duygusal yoğunluk içerisinde bulunan (Chan, 2000; Finley, 2008; VanTassel-Baska, 1998; Terman ve Oden, 1976), gelişmiş mizah ve estetik duygusuna sahip (Finley, 2008), bağımsızlığına düşkün (Durr, 1979; Endepohls-Ulpe ve Ruf, 2005; Terman ve Oden, 1976) yaşlılarından daha fazla gelişmiş benlik kavramı olan (Durr, 1979), içsel motiveli (Chan, 2000) bireyler oldukları da belirlenmiştir. Ancak, araştırma bulguları yorumlanırken, bu davranışların görülemoranın bireyler arasında farklı olabileceği (Gross, 2004; Özbay ve Palancı, 2011) ve gelişimsel evrelerinin farklı dönemlerinde var olacağı (VanTassel-Baska, 1998) göz ardı edilmemelidir.

Son olarak mevcut literatür incelendiğinde ülkemizde duygusal zeka ve kariyer arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bunlara ilave olarak bu çalışma duygusal zeka ve kariyer yönelimleri farklı bir bakış açısıyla ele alarak incelemek ilerde bu konuda yapılacak akademik araştırmalara zemin oluşturmak öngörüsüyle hazırlanmıştır. Çalışmanın kuramsal bölümünde duygusal zeka ve kariyer kavramları kapsamlı bir şekilde incelenecektir. Uygulama bölümünde duygusal zekanın kariyer yönelimlerini etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Bu doğrultuda kariyer tercihlerinde sınırsız kariyer yönelimi ve değişken kariyer yönelimi ele alınarak duygusal zekanın etkisi incelenmeye alınmıştır.

Duygusal zekanın kariyer seçimindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir uygulamayı konu alan bu çalışma, üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, Duygusal zeka kavramına ilişkin kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçevede duygu kavramının tanımı, zekâ kavramının tanımı, duygu ve zekâ arasındaki ilişkiler, duygusal zekanın tarihi ve temelleri, duygusal zeka özelliği ve duygusal zeka modelleri hakkında açıklamalarda bulunulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kariyer kavramına ilişkin kuramsal çerçeve kapsamında, kariyer kavramına genel bir bakış, kariyer kavramının tanımı, kariyer kavramının tarihsel, elişimi, kariyer yaklaşımları, bireysel ve örgütsel açıdan kariyer kavramı, kariyer planlamanın iş hayatındaki yeri, kariyer yönetimi süreci hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, çalışma ile ilgili öğretim elemanları üzerine bir uygulamaya yer verilmiştir. Bu çerçevede; araştırma konusuna genel bir bakış, araştırmanın yöntemi, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, araştırmanın hipotezleri, veri toplama yöntemi, veri toplama süreci, verilerin analizi ve araştırma ile ilgili bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKA KAVRAMINA İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Duygu Kavramının Tanımı

Duygu kavramını TDK sözlüğünde "1) Duyularla algılama, his 2) Belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim" şeklinde ifade edilmektedir. Psikoloji sözlüğünde ise "Öznel olarak yaşanan bir duygusal durumun dışavurumu olan gözlenebilir bir davranış yapısı" şeklinde ifade edilmektedir (Budak,2005).

Oxford İngilizce Sözlüğünde duygu'yu "herhangi bir zihin, his, tutku çalkantısı ya da devinimi; şiddetli ya da uyarılmış zihinsel durumları ifade eden kavram olarak kabul edilmektedir.Latince'de ise "movere" (hareket etme) kökünden doğmuştur. Movere kelimesini "e" ön ekiyle kullandığımızda "öteye hareket etmek" kavramını karşılamaktadır.Latince'de ise duygular, "bizi harekete geçiren ruh" motus anima şeklinde tanımlanmaktadır. Cooper ve Sawaf'a göre duygular, motivasyon ve kişisel gücün ana kaynağıdır. Düşünce ve eylemleri örgütleyerek, muhakeme yapmayı ve makul olmayı sağlarlar. Goleman'a göre duygular, kişinin soru sormasını sağlayarak onu bilinmeyeni aramaya yönlendiren, öğrenme potansiyelini harekete geçirerek öğrenmesini sağlayan, öğrenileni uygulamaya geçirerek ona göre davranmasını sağlayan özellikler olarak tanımlanmaktadır (Ural, 2001:210).

Nitekim psikoloji sözlüğü duyguyu, "Öznel olarak yaşanan bir duygusallığın dışavurumu olan gözlenebilir bir davranış yapısı" şeklinde tanımlayarak duygu-davranış ilişkisi çıkarımını desteklemektedir (Budak, 2005).

Feldman (1996)'a göre ise duygular, mutlu olma, umutsuzluk ve hüzn gibi durumları ifade eden fizyolojik ve bilişsel temellere dayanan, davranışlar üzerinde etkisi olan faktörlerdir (Çakar, 2003).

Sosyo-biyologlara göre duygular yalnızca akla bırakılamayacak tehlike, üzücü bir

kayıp anında ve zorluklar önünde mücadele, amaca doğru ilerleme gibi durumlarda rehber olduğunu vurgulamaktadırlar. Ekman (1992), duyguların insanları hareket etmeye hazırladıklarını, hayattaki güçlüklerle baş etmede onları yönlendirdiklerini vurgulamaktadır (Aysel, 2006).

Atabek (2000)'in görüşlerine göre, İnsanlar yıllar boyunca aklı sadece zekayla özdeşleştirip, duyguları fazla önemsemediler. Duyguları insanın zayıf yanı olarak gördüler. Duygulan ifade etmek ise sadece sanatla uğraşanların alanı içerisinde olduğu görülmektedir (Öztekin, 2006). Daha sonraları ise psikologlar tarafından aklın duygudan arınmış olarak, hiçbir şey ifade edemeyeceği düşüncesi ortaya atıldı (Acar, 2001).

Cooper ve Sawaf (2003)'a göre duygular kalpten gelen bir kaynak olarak insanda bulunan yaratıcı dehayı tetikler, insanın kendisine dürüst olmasını sağlar, güvenilir sağlam ilişkiler geliştirmesine katkıda bulunur, yaşam için içsel pusula rolü görür, beklenilmeyen olaylar karşısında yol gösterir, hatta kimi durumlarda insanı felaketten kurtarır olarak ifade edilmektedir. Ayrıca duygu; kolay ya da karmaşık zihinsel değerlendirilme sürecinde ve bu aşamayakarşılık olarak gösterilen ve duygusal bir beden haliyle sonuçlanan fakat beynin kendisine yönelik ek zihinsel değişikliklere yol açan tepkilerin bileşiminden oluşan süreç olarak ifade edilmektedir (Öztekin, 2006).

Cevizci (2000) tarafından duygu; duyduğumuz, hissettiğimiz her şey, tüm tutkularımızın, hafif veya ortalama şiddetteki heyecanlarımızı, aşk, sevgi ve genel durumlarımızın ifadesi, genel ve içgüdüsel eğilimlerimizi içeren bir kavram olarak ifade edilmektedir (Güney, 2009).

Konrad ve Hendl (2003) duyguların dört ana bileşenden oluştuğunu ayrıca bunların; öznel bileşen, bilgiye dayalı bileşen, psikolojik bileşen ve değişken dışa vurumcu bileşen olduğunu ifade etmektedir. Öznel bileşen; kişilerin duygu anında hissettiği, tanımladığı ve dışa vurduğunu ifade etmektedir. Bilgiye dayalı bileşen; algılama, değerlendirme ve duygusal durumlarla davranış biçiminin kontrol mekanizmasının arayışıdır. Psikolojik bileşen; duygu ile ilişkili bedensel tepkiler arasında bağlantılı durumları ifade etmektedir. Değişken dışa vurumcu bileşen ise; bireyin motor davranışlarını (kaçma, saldırma, mimik,

yüz kızarması vb) içermektedir (Güney, 2009).

Golemana göre duygu kavramı, onu tanımlayan kelimelerin ötesinde olduğu ve tüm duygu karışımlarını oluşturan asal veya birincil duyguların neler olduğunun belirlenmesi konusunda görüş birliğine varılmadığı belirtilmektedir. Fakat bazı kuramcılara göre aşağıda açıklanan temel duygu kümelerinin olduğunu ileri sürmektedirler (Goleman, 2005 :359):

- “Öfke: Hiddet, hakaret, içerleme, gazap, tükenme, kızma, sinirlenme, hınç, kin, rahatsızlık, alınganlık, düşmanlık, patolojik nefret ve şiddet.

- Üzüntü: Acı, keder, neşesizlik, kasvet, melankoli, kendine acıma, yalnızlık, can sıkıntısı, umutsuzluk ve patolojik olduğunda şiddetli depresyon olarak kendini göstermektedir.

- Korku: Kaygı, kuruntu, sinirlilik, tasa, hayret, şüphe, uyanıklık, vicdan azabı, huzursuzluk, çekinme, ürkme, dehşet. Patolojik durumlarda ise fobi ve panik olarak kendini göstermektedir.

- Zevk: Mutluluk, coşku, rahatlama, tatmin, haz, sevinç, eğlenme, gurur, tensel zevk, heyecan, hoşnutluk, kendinden geçme, aşırı zindelik, kapris ve en uç noktada mâni.

- Sevgi: Kabul görme, dostluk, güven, iyilik, yakın ilgi, sadakat, hayranlık, muhabbet, aşırı tutkunluk.

- Şaşkınlık: Şok, hayret, afallama, merak.

- İğrenme: Hor görme, aşağılama, küçümseme, tikslenme, hoşlanmama, nefret etme, itici bulma.

- Utanç: Suçluluk, mahcubiyet, hayal kırıklığı, pişmanlık, küçük düşme, üzülme, çile.

Bu ifadeler duyguların sınıflandırılmasıyla alakalı sorunları çözmemektedir. Örneğin, kıskançlık öfkenin bir türevi olan üzüntü ve korku ile birleşmiş karışımların, umut ve iman,

cesaret ve bağışlayıcılık, kesinlik ve temkin gibi erdemlerin, kendini beğenmişlik, tembellik, uyuşukluk ya da can sıkıntısı gibi bazı kusurların sınıflandırılması hakkındaki bilimsel tartışma devam etmektedir (Goleman. 2005:359-360).

1.2.Zekâ Kavramının Tanımı

Zeka kavramı ilk olarak sadece bilişsel yeteneklere göre değerlendirilmektedir. Bilim insanlarının çalışmaları ilerledikçe zeka kavramının tanımının kişinin kendi çevresine uyumunu ve çevresindeki kişilerle olan ilişkisinin boyutları eklenmiştir. Zekâ ile ilgili tanımlar, içinde bulunulan döneme, kültüre, beynin işleyişi konusundaki bilimsel gelişmelere bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. En genel anlamıyla zeka; "Zekâ beyne ait; bilgiyi öğrenme, saklama, önceki bilgilerle bağlantı kurarak farklı bakış açılarıyla yorumlama, hafızaya alma ve hatırlama, akıl yürütme, çağrışım yapma, algılama ve hissetme gibi fonksiyonları kapsamaktadır (Kulaksızoğlu, 2004: 135).

Zekâyı genel bir yetenek olarak algılayanlardan biri olan, zeka testleriyle ün yapmış psikolog Terman'a göre, zekâ "soyut düşünme yeteneği"dir (Topses, 2003:60). Bu tanımdan sayılar ve sözcükler gibi bir takım zihinsel sembollerle düşünme yeteneği anlaşılır (Baymur 2004:246). Yine aynı görüşü benimsemiş olan Davis, zekâyı "edinilen bilgilerden yararlanılarak problem çözme yeteneği" olarak açıklar (Baymur, 2004:246).

Thomdike ve Thurstone gibi bazı psikologlara göre ise günlük davranışlarımızı düzenleyen fikrîsel gizli güç yani zekâ, bir tek genel yetenektan ziyade birçok özel yeteneklerin birleşiminden oluştuğu açıklanmaktadır (Baymur, 2004: 248).

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ise zekâ "İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlayış (zekâ), dirayet (yapabilme), zeyreklik (zekilik), feraset (bilgelik)" şeklinde ifade edilmektedir.

Bilimsel anlamdaki zekâ tanımı için psikoloji sözlüğüne baktığımızda zekâ "Soyut düşünme, kavrama, problem çözme, bildiklerini farklı durumlara uygulama, akıl yürütme, bellek, geçmiş deneyimlerden kazanılan bilgileri kullanma vb. de dâhil olmak üzere zihinsel

yetilerin bileşimi” olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2005). Psikoloji sözlüğündeki bu tanımına karşın zekânın yoğunluklu araştırma konularından biri olduğu psikolojide dâhi tek bir tanımı bulunmamaktadır. Bu durum zekânın tek bir kabiliyette kendini belli etmemesi, aksine farklı becerileri kapsayan ve karmaşık bir özellikte olması ile açıklanabilir.

Selçuk (2000)'a göre zekâ soyut bir kavram olduğuna göre tanımı yapılırken somut kavramlara bakılarak değerlendirme yapılmış olduğu düşünülebilir. Nitekim alan yazında genellikle insanın zihinsel işlevlerine, etkinliklerine ve performansına bakarak zekâ üzerinde yorum yapılmış olduğu söylenebilir. Bu şekilde zekâ için ulaşılan sonuç, insanın yaptıklarının ancak zekâsı oranında değerli olduğuda görülmektedir (Güney, 2009:4).

David Wechsler zekâyı "Bireyin, amaçlı davranışlarının, mantıki düşüncesinin ve çevre ile etkin bir biçimde başa çıkabilmek için giriştiği çabaların hepsini içeren genel bir yetenek “şeklinde tanımlayarak aslında zekânın sadece düşünmekten ibaret olmadığını çevre ile uyum yeteneğinin de belirleyici olduğunu ifade etmiştir (Kulaksızoğlu, 2004:135)

Sternberg (1998)'in zekâ tanımı ise "Bireyin zihinsel olarak kendi kendini yönetme kapasitesi” şeklindedir. Sternberg zekâyı tanımlama konusunda yeni bir bakış açısı getirmiş ve zekânın etkileşim kurarak işleyen farklı unsurlardan oluştuğunu, bireyin içsel ve dışsal dünyası ve deneyimlerinin zekâyıbağlantılı olduğunu savunmuştur (Selçuk vd., 2004:7).

Spearman zekâyı "karmaşık durumlarda ilişkileri görebilme gücü” demiştir. O'na göre zeki insan, karmaşık bir olayda çok fazlabağlantı kurmakta ve sorunu çözümlenecek en kısa kısa yolu bulmaktadır (Baymur, 2004:246). Benzer şekilde Gardner da zekâyı “yaşam sürecinde karşılaşılan farklı durumlarda problemleri çözme ve yeni ürünler ortaya çıkarma süreci” şeklinde tanımlamıştır. Ona göre zekâ yaşadığımız toplumda faydalı şeyler yapabilme kapasitesidir (Yavuz, 2001: 14).Başka bir tanıma göre zeka birbirinden kısmen bağımsız, fakat birbirleriyle bağlantılı alt yetenekleri olan bir genel yetenek olarak ifade etmektedir (Yerli, 2009).1905 yılında modern anlamdaki ilk zekâ testini geliştirmiş olan Alfred Binet'in zekâ tanımında ise belirli bir amaca ulaşmak, bu amaç için mücadele etmek, uyum sağlamanın yanı sıra kendini eleştirebilme eğiliminden söz edilmiştir (Kulaksızoğlu, 2004:135).

"Zeka çevreye uyum sağlama ve başa çıkabilme yeteneği olarak tanımlamıştır. Zeka örgütlenme ve uyum sağlama olarak iki ana alt başlığa ayrılmıştır" (Bacanlı, 2001: 59)."Zeka; Soyut düşünme, kavrama, sorun çözme, bilgilerini farklı durumlar karşısında harekete geçirme, akıl yürütme, bellek, geçmiş deneyimlerden kazanılan tecrübeleri kullanıma vb. de içeren zihinsel yetilerin bileşimi" şeklinde ifade edilmektedir (Budak, 2005:848).

Zeka, beyne ait; bilgiyi anlama,saklama, daha önceki bilgilerle bağlantı kurarak yorumlama, hafızaya alma ve geri getirme, akıl yürütme, çağrışım yapma, algılama ve sezebilme gibi fonksiyonlarıiçerenbir bütündür.

Zeka, cevaplandırmada ve sorunları çözmede hızlı hareket eme imkanı sunan, sorununfarklı evreleri arasındaki bağlantıları anlamamızısağlayan kapasitedir. Kişilerin kazanmış olduğu bilgilerin miktarı, bu bilgileri öğrenme hızı, öğrenebildikleri bilgi çeşidinde ve bilgiyi akılda tutma süresi ve bu sürede gözlenen değişiklik, kişilerin zeka oranlarında ve bazı zeka türlerindeki farklara göre şekillendiği bilinmektedir (Kulaksızoğlu, 2005:135).Zeka çevreyi belirleme ve biçimlendirme ve çevreyleilişkiiçerisinde olmamızı sağlayan zihinsel yeteneklerin toplamından oluşmaktadır (Tunca, 2004).

Çıbıkcı (2004)' ya göre zeka, kavramlar ve algılar yardımıyla soyut ya da somut nesnelere arasındaki bağlantıyı anlamlandırma, soyut düşünme, muhakeme etme ve bu zihinsel işlevler arasındaki uyumun sağlanmasıyla birlikte amaca yönelik olarak kullanabilmektir (Güler, 2006).

Farklı zekâ tanımları olmasına rağmenzekâ kuramlarının ortak noktası, zekanıngeliştirilmesi çabalarının sonuç vereceği bu potansiyeli zekanın barındırdığını, biyolojik kökenlerinin olduğunu ileri sürmektedirler. Çıbıkcı (2004)' ya göre zekâ, bireyin doğuştan getirmiş olduğu yetenekler ile kalıtımlanesilden nesileaktarılan merkez sinir sisteminin fonksiyonlarını içeren tecrübe, öğrenme ve çevreden gelen etkilerle birlikte şekillenen bir bileşim olduğunu ifade etmektedir (Güler, 2006).

Zekâ ile ilgili bazı temel sayıtlılar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, zekâ düzeylerinin dağılımı ile ilgilidir. Evrendeki tüm özelliklerin normal dağılım eğrisine uygun biçimde olduğu bilinmektedir. Zekâ da en çok "normal-ortalama" olmak üzere düşük ve yüksek

şekillerde bulunmaktadır. İkinci temel sayıtlı, zekâya ilişkin yapıların ya da özelliklerin birlikte geliştikleri varsayımı ile zekânın boyutları arasındaki benzerliği ifade etmektedir. Zekânın tek bir boyutu normalin altında olması zihinsel engel ya da tek bir boyutunda başarılı olma üstün zekâlılık anlamına gelmemektedir. Üçüncü temel sayıtlı ise zekâ potansiyelinin kalıtımla belirlendiğini öne sürmektedir (Sonmaz, 2002).

Tüm tanımlar ışığında zeka tanımının tarihsel değişimi içerisinde çıkarılabilecek genel sonuçlardan birisi de eski zekâ anlayışının zekâyı bir bütün olarak algıladığı yeni zekâ anlayışında ise zekânın birçok etmeden oluştuğunun savunulduğudur. Zekâyâ bütüncül olarak yaklaşan eski zekâ anlayışına göre her birey doğuştan gelen, sabit kapasiteli, ölçülebilir ve sınıflandırılabilir bir zekâyâ sahiptir. Oysa yeni zekâ anlayışı zekânın geliştirilebilir, iyileştirilebilir olduğuna inanmakla kalmaz aynı zamanda dış dünya koşullarından bağımsız olarak değerlendirilemeyeceğini de savunur.

1.3. DUYGU VE ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Zekâ denildiğinde akla ilk gelen kavramlar, hafıza, ilişkilendirme ve problem çözme gibi bilişsel süreçlerdir. “Wechsler ve Thorndike göre; bireylerin uyum ve başarı sağlamalarında zekânın bilişsel olmayan boyutunun önem taşıdığını öne sürerek, dikkat çektiler. Gardner da; klasik bilişsel zeka görüşüne karşı çıkararak zekânın, tek boyutlu akademik zeka olmadığını; bununla birlikte sekiz boyuttan oluşan geniş bir beceri çizelgesi olduğunu ileri sürmüştür. Bu sekiz boyutuda; sözel zeka, mantıksalsayısal zeka, bedensel-kinetik zeka, mekânsal zeka, müzik zekası, doğa zekası, kişisel zeka ve kişisel zeka ve kişilerarası zeka olarak betimlemiştir.” Duygular bireylerin yaşam süreçleri boyunca yapıcı rol üstlenmektedir. Bu durum duyguların sadece zekaya değil, yaşamdan doyum almayı ve bu duruma katkısını katkısını ifade eden inanış, EQ (Emotional Quotient) konusunda yapılan çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir (Baltaş,2006:20-28).

1.4. Zeka Türleri

1.4.1. Bilişsel Zeka

Bilişsel zeka (Intelligent Quotient); bireyin analitik, entelektüel, rasyonel becerilerinin tamamı olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel zekâyı tanımlayan yetenekleritam olarak belirlemek

tartışmalı bir konu olduğu görülmektedir. Fakat uzmanlar, bellek, kelime dağarcığı, anlama, problemleri çözme, soyut muhakeme, algılama, bilgiler arasında bağlantı kurarak işleme ve görsel-motor becerilerini içeren, hem sözel hem de sözel olmayan yetenekleri tanımlayan standartlaştırılmış zekâ testleri ile ölçülebileceğini düşünmektedirler (Yılmaz, 2014:12).

Kişinin zihinsel yeteneklerini, entelektüel zeka oranını gösteren IQ(intelligent quotient), kuramsal bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek IQ sahibi insanların öğrenme yeteneklerin yüksek olması,öğrendiklerini hızlı bir şekilde hatırlayabilmeleri, problemlerihızlı çözebilmeleri bireylerin iş performanslarını, kariyer hayatlarını,yaşam kalitelerini etkilemektedir. IQ puanı çok yüksek olan bazı bireylerin günlükyaşamlarında diğer bireylerden daha fazla başarıya sahip olamadıkları görülmektedir (Gören,2016:8-9).

1.4.2. Duygusal Zeka

Bilişsel zekâ gibi yeni bir kavram olan; duygu ve zekâ gibi, tanımı üzerine bile hala yoğun bir şekilde tartışılan iki kavramın yan yana gelmesinden oluşan duygusal zekâyı tanımlamak güçtür. Duygusal zekânın İngilizcedeki karşılığı “Emotional Intelligence” sözcüğünün kısaltılmış hali olan EQ olarak da anılmaktadır (Mumcuoğlu, 2002).

Duygusal zekâ kavramının özü 1920’li yıllarda E.L. Thorndike'in "Zekâ ve Kullanımı” makalesi ile ortaya çıkan "sosyal zekâ” kavramına dayanmaktadır. Thorndike sosyal zekâyı "Erkeklerin ve kadınların, kız ve erkek çocuklarının anlama yeteneği, insan ilişkilerinde akıllı davranmak” şeklindeaçıklamış ve sosyal zekâyı bireyin IQ'sunun bileşeni olarak kabul etmektedir. Thorndike göre "İnsanı anlama ve yönetme yeteneği” sosyal zekanın diğer bir boyutudur (Doğan, 2009).

1955 yılında Amerikan Dil Bilim Demeği duygusal zekâ terimini kullandığı görülmektedir. Akademik anlamda ise duygusal zekâ,Wayne Leon Payne (1985)'in 'Duygulara Yönelik Bir Çalışma, Arzu, Acı ve Korkuyla Bütünleşme Duygusal Zekânın Geliştirilmesi' adlı doktora tezinde kullanıldığı görülmektedir. Thorndike (1920)' in geliştirdiği sosyal zekâ kavramı 90' II yıllarda Amerikalı psikologlar Peter Salovey ve John Mayer (1990) tarafından duygusal zekâ olarak popüler hale gelmiştir (Yaşarsoy, 2006). Duygusal zekâ duyguları genelleme ve anlama, duyguları ve duygusal bilgileri anlama,

zihinsel ve duygusal gelişimi ise duyguları düzenleyerek iletmektir. Bu tanım bütünlüğü duyguları daha zekice ve düşünme ve duygularla ilgili zekice fikirleri içeren fikirleri verebilmektedir (Yılmaz, 2002).

Duygusal zekâ konusunda temel çalışmaları olan Cooper ve Sawaf (1998), duygusal zekâyı, duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi bilgisini, ilişkilerini ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yetisi olarak ifade etmektedir. Başka bir tanımda ise duygusal zekâ, kendi duygularımızın yanı sıra başkalarının duygularını anlamayı ve değerlendirmemizi, duygulara ait bilgiler ve bu bilgilerin duygularla karşılıklı ilişkisini günlük yaşantımızda ve işimizde etkin bir şekilde kullanma sonucunda uygun tepkiler vermemizi sağlamaktadırlar (Doğan, 2009).

Bireyin yaşamındaki başarının göstergesi olarak, öncelikle duygularını fark edip tanımasını, onları kontrol altına alabilmesi ve hayatındaki amaçları için öz motivasyonunu kullanması, bireysel yetenek ve becerilerle, diğer kişilerin duygularını anlama, kendini diğer kişilerin yerine koyabilme ve diğer kişilerle olan ilişkileri güçlendirme çerisinde etkileşimi sağlamakla alakalı sosyal yetenek ve becerilerin karışımından oluşan bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Acar, 2001).

Duygusal zekâ konusunda öncü çalışmaları olan Bar-On (1997)'a göre duygusal zeka, bilişsel olmayan yetenekler, yeterlilikler ve çevresel taleplerle ve baskılarla mücadele etmede başarısındaki bireyin yeteneğini etkileyen becerilerini düzenlemek olarak tanımlanabilir. Burada bahsedilen bilişsel olmayan yeteneklerle etkili davranışa katkı sağlayan güdüsel ve duygusal özellikler ve kişilik özellikleridir (Doğan, 2009).

Mayer, Salovey ve Caruso (2004) yaptıkları ortak çalışmadaki duygusal zekâ tanımı, duyguların ve ilişkilerinin tanımlanması ve özündeki sorunu çözme ve sonucavarma yeteneği olarak ifade edilmektedir. Ayrıca duyguları anlama, hislerle ilgili duyguları gizleme ve duygularla bağlantılı bilginin farkına varılması ve yönetmek kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2009).

Matthews ise duygusal zekâyı, duyguları tanımlama ve açıklama, duyguları anlama,

düşüncenin içerisinde duyguları özümseme, kişideki ve diğerlerinde hem olumlu hem de olumsuz duyguları düzenleme yeteneği olarak tanımlamıştır (Doğan, 2009).

Duyguları doğru zamanda üretme, yaşatabilme, kontrol altına alabilme ve diğer bir kişiyle sağlıklı duygusal iletişimi sağlama yeteneği olarak tanımlanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle; duygusal zekâ aklın kendisini his bombardımanlarına karşı önlem alması ve duyguları doğru zamanda gizlemeye yeteneğinin kullanabilmesidir (Şahinkaya, 2006).

Duygusal zekâ duyguların ne zaman ne kadarının ifade edileceğinin bilinmesi ve duyguları ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca zeki olmanın bir diğer bir yolu olarak tanımlanabilmektedir (Yılmaz, 2002). Değişik versiyonlar içinde tercih edilen duygusal zekâ tanımı yardımıyla duyguları genelleme ve anlama, duyguları ve duygusal bilgileri anlama, zihinsel ve duygusal gelişimi ise duyguları düzenleyerek ilerletmedir. Bu tanım bütünlüğü, duyguların daha zekice düşünme ve duygular hakkında zekice fikirler hakkında bilgi verebilmektedir (Yılmaz, 2002).

Duyguların, kişilerin üst düzeydeki yaşama ilişkin tecrübelerinde etkili olması ve yapıcı rolünün artmasıyla birlikte ilgi konusu olduğu görülmektedir. Duyguların sadece zekâyâ değil, hemde yaşamdan doyuma sağladığı katkıyı açıklayan görüşleri, duygusal zekâ alanında yapılan araştırmalarla desteklendiği görülmektedir (Acar, 2001).

1980'lerin başında, İsraili Psikolog Dr. Reuven Bar-On, duygusal zekâyı "Bir kişinin çevresel baskılarla ve isteklerle başa çıkmak için başarılı olma yetisinde; duygusal, kişisel ve sosyal yeteneklerinin bir bütünüdür." olarak ifade etmiş ve duygusal zekânın, kişinin kendisini psikolojik anlamda iyi hissetmesinde doğrudan etkisi olduğunu söylemektedir (Doğan, 2009).

Peter Salovey ve John Mayer, 1990'da Duygusal Zekâyı "Bir kişinin kendi ya da başkalarının hislerini ve duygularını yansıtabilme, onları ayırt edebilme ve kişinin düşüncesi ve eyleminde bu bilginin kullanılması" olarak ifade etmektedir (Güney, 2009).

Daniel Goleman, 1995 yılında yayınlanan "Duygusal Zekâ" adlı kitabında "Duygusal

zekâyı kişinin kendi duygularını anlayıp diğer kişilerin duygularınakarşı empatigeliştirmesi, duygularını yaşamı zenginleştirecek şekilde düzenleyebilmesi yetisi” şeklinde ifade etmektedir. Goleman'a göre; beynin düşünen kısmından, beynin duygusal kısmındantüremektedir. Beynin düşünen ve duygusal parçaları yaşamımızdaki her faaliyetimizde birlikte hareket ediyor.İş hayatının yanı sıra özel yaşamda başarılı, mutlu olma çabasında, duygusal zekâlarını kullanmalarınabağlı olduğu görülmektedir (Goleman, 2005).

Robert Cooper ve Ayman Sawaf (2000), duygusal zekâyı "duyguların gücü ve kavrayışını insan enerjisi, bilgi ve etki kaynağı olarak sezme, anlama ve etkili olarak uygulama yeteneği” şeklinde tanımlamışlardır. Çünkü, insani duygular, çekirdek duyguların, içgüdüsel dürtülerin ve duygusal tercihlerin ortak paydasının oluşturmaktadır. Bu unsurlara güvenildiğinde, saygı gösterildiğinde, duygusal zekânın kendimizi ve çevremizdekileri daha detaylı ve kapsamlı anlamamıza katkı sağlayacaktır (Yan, 2008).

“Psikometrik ölçümler sonucunda duygusal zeka türleri arasında kabuledilmeye başlanmıştır. Duygusal zeka kişilere ait olan temel beceriler içerisinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bireyin sahip olduğu üç temel beceri; teknik beceriler ve bilişsel yetenekler IQ ve Duygusal Zeka EQ’ dur. Aralarında en önemli beceri duygusal zekadır. Çünkü teknik beceriler kişilerin bir iş bulmasına ve bunun devamında gerekli olduğu düşünölmektedir. Bu evrede duygusal zeka teknik becerileri desteklemektedir. Bunun sebebi adaptasyon, kendine güven ve motivasyonunun duygusal zekanın alt boyutları olması ve duygusal zeka tarafından karşılanmasıdır. Duygusal zeka, farkındalık, duyguları yönetme, motivasyon, empati ve sosyal beceriler gibi pek çok unsurdan oluştuğı görölmektedir.”

“Daniel Goleman için duygusal zeka, azim, sebat kendi kendini harekete geçirme, diğer kişilerin ne hissettiğini anlama ve dürtüleri kontrol altına almayı sağlayan temel yaşam becerisi olarak tanımlamaktadır. Duygusal zeka ve liderlik kavramını araştıran Cooper ve Sawaf’a göre duygusal zeka dürtüdür. Duygusal zekanın temelini Thorndike’nin 1920 yılında tanımlamış olduğu sosyal zeka kavramına dayanıyor. Thorndike sosyal zekayı bireyleri anlama ve yönetme yeteneği şeklinde açıklamaktadır. Duygusal zeka aslında iki yeterliğin bileşkesidir. Bunlardan biri, ‘kişisel yeterlikler’ diğeri de ‘sosyal yeterlikler’ dir. Kişisel yeterlilikler kendi içinde 3 alt boyuta ayrılır. Kişisel yeterliğin ilk alt boyutu “öz bilinç” dir.

Öz bilinç: duygusal bilinç, kendi kendini değerlendirme, kendine güven olarak tanımlanabilir. Kişisel yeterliğin ikinci alt boyutu da “kendine yön verme” dir. Kendine yön verme: Duygu kontrolü, güvenilirlik, kişisel sorumluluk, uyumluluk, yenilikçilik şeklinde ifade edilebilir. Kişisel yeterliğin üçüncü ve son boyutu ise “motivasyon”dur. Motivasyon ise: Başarı güdüsü, bağlılık, üstünlük sahibi olmak, iyimser olmak olarak ifade edilir. Sosyal yeterlilikler kendi içinde 2 alt boyuta ayrılır. Sosyal yeterliliğin ilk alt boyutu “empati”dir. Empati: Sosyal bilinç, hizmet yönelimli olmak, diğerlerinin gelişimine katkıda bulunmaktır. Sosyal yeterliğin, ikinci ve son boyutu ise “sosyal beceriler” dir. Sosyal beceriler ise: Etki, iletişim, değişim katalizörlüğü, çatışma yönetimi olarak tanımlanabilir” (Gören,2014:8-10).

Goleman’a göre duygusal zekâ; bireyin hislerini anlaması, içinde boğulmadan bu hisleri yönetebilme, yaptığı işte kendisini yönetebilme, diğerlerinin hislerini fark ederek etkili iletişimi sağlayabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Goleman’a göre duygusal zeka beş ana başlıkta açıklanmaktadır;

- 1) Benlik bilinci; bireyi etkisi altına alan duygularının farkında olması,
- 2) Duyguların kontrolü; duygu ağırlıklı olaylara gösterilen tepkinin kontrol altında tutulması böylece, verilen tepkilerin koşullara uyum sağlaması,
- 3) Kendi kendini motive etmek; kişinin amacına ulaşmak için duygularını yönlendirilmesi,
- 4) Empati; başkalarının duygularının farkında olmak,
- 5) İlişkiyi yürütmek; karşımızdaki kişilerin duygularını yönetmek

Duygusal zeka kavramının gelişmesine yardımcı olan diğer bir bilim insanı da Davies’tir. “Davies, tüm duygusal zekayla ilgili çalışmalarını incelemiş ve duygusal zekanın dört boyutlu tanımını ortaya çıkarmıştır. Bunlar; duyguların anlaşılmasının ve ifade edilmesini, diğer kişilerin duygularının anlayıp ve fark edilmesini, bireyin kendi duygularını kontrol altına alması ve bireyin duygularını, performansını iletirmek için faaliyete geçirmesini kapsamaktadır. Genellikle duygusal zeka ile sezgisel zeka ile aynı anlamda kullanılmaktadır. “İçime doğdu, bu iş olacak” dedirten şey sezgisel zekadır ve genellikle altıncı his, öngörü ya da telepati gibi kavramlarla tanımlanan bir olgudur. Bunlar bilinçli bir düşünce ürünü değildir. Duygusal zeka, duygusal empati kullanabilmeyi, bireylerin

duygularındaki farklılaşmanın farkına varılması, kendi güdülerinin yanı sıra diğer kişilerin güdülerini anlayıp,ölçümlemeyi, duyguları kontrol altına alabilmeyi, farklılaşan hayat şartlarıyla birlikte bireylerin davranış ve duygularına zamanında ve uygun cevaplar verilmesi gerektirmektedir. Duygusal zeka kavramı, bireyin yaşamdaki başarısını büyük ölçüde belirleyen bir beceriler bütünü olarak tanımlanmaktadır.“Başarı” yalnızca statü, kariyer veya zenginlikle ilişkili bir kavram olmadığı görülmektedir. Bireyin kendisini iyi hissetmesi, diğer kişilerle ilişkileri, yaşamdan keyif alıp almadığı, yaşamdan memnun olup olmadığı, yaşamda başarıyı belirleyen bileşenlerin ön plana çıktığı görülmektedir.” “Her insanda duygusal zekanın bu beş farklı alanındaki yetenekleri farklılıklar göstermektedir. Örneğin bazı kişiler kendileri dışındaki kişilerin kaygılarını yatıştırmada yetenekli iken aynı beceriyi kendi kaygılarını yatıştırma konusunda gösteremeyebilirler. Ya da bazı insanlar empati yeteneğini başarı ile kullanırken,bazı kişiler kendi duygularının yanı sıra başkalarının duygularını anlama, duyarlı olma durumlarında daha yetersiz kaldıkları görülmektedir(Gören,2014:8-10).

Duygusal zeka ile ilgili bilimsel çalışmalar yapılmadan önce mantık ve duyguların zıt olduğu görüşü mevcutken çalışmalar ilerledikçe birbirinden farklı olmadığı sadece farklı bireysel özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Duygusal zeka bireyin kendisinin ve etrafındakilerin duygularını fark edip yönlendirebilme becerisidir. Duygularla alakalı olmasına rağmen zihinsel bir süreç olduğu görülmektedir. Bu zihinsel beceri aklın kullanılmasını sağlar. Aklı kullanmak duyguların ve dürtülerin üstesinden gelip iyi kararlar alabilmektir (Delice ve Günboyu,2013:230).

“Duygusal zeka aynı DNA hücrelerinin yapı taşları gibi hareket eden dört temel kısımdan oluştuğu görülmektedir. Bu dört kısım, tecrübeyle zenginleştirilirse, duygusal zekanın temelini oluşturan yetenek ve becerilerinin geliştirilmesinde söz konusu olacaktır. Duygusal zekanın ilk alt boyutu duyguları anlama ve tanımadır. İkinci kısım boyutu düşüncenin duygusal boyutu, üçüncü bölüm duyguları anlama; kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlamada kullanılan bilişsel süreç, dördüncü kısım duyguları yönetmektir. Duygusal zekanın değerlendirilmesiyle bireyin iş yaşamı, kişisel ve ailevi yaşamı hakkında birçok fazla bilgiyi içermektedir. Bu nedenle duygusal zeka pozitif psikoloji kapsamındadır. Duygusal zekanın teriminin anlaşılmasına yardımcı olan ve bu kavramı sınavan üç görüşün olduğu görülmektedir. Bunlar “Zeitgeist” diğer bir ifade ile kültürel trend,

kişilik ve zihinsel yeteneklerden oluşmaktadır. Bütün insanlar duygusal zekaya sahiptir. Duygusal zeka bireysel farklılık göstermektedir (Yaşarsoy,2006:41).

1.4.2.1. Duygusal Zekanın Tarihi ve Temelleri

Duygusal zekânın temelini oluşturan fikirlerin, duyguların bilişsel yeteneklerden farklılaştırılmasıAristoteles ve Platon döneminde temelleri atılmaya başlandığı görülmektedir. Platon'un "tüm öğrenme süreci aslında duygusal bir temele dayanır" sözü ile duygusal zekâ kavramının geçmişinin iki bin yıl öncesine kadar dayandığını göstermektedir. Aristoteles, duyguların sevinç anında farkında varıldığı fakat bağımsız ölçüler olmadıkları için bilinçle beraber yönlendirildiğini belirtmektedir. Descartes ise duyguları tümüyle akılcı bir tutumla ele alarakdüşüncelerin duyguların esas kaynağınıoluşturduğunu savunmaktadır (Yaylacı, 2006:45-46).

Duygusal zeka kavramının temelleri sosyal zeka kuramıyla birlikteilk kez Thorndike'ın gerçekleştirdiği görülmektedir. 1900'lü yıllardan 2000'li yıllara doğru; zeka ölçümünde psikolojik test ölçüm araçlarının geliştirildiği görülmektedir. 1940'lı yıllarda David Wechsler IQ testlerini geliştirmesiyle birlikte genel zekanın entelektüel olmayan kısımlarında de ölçülebileceği savını ortaya koyduğu görülmektedir. 1970'li yıllarda sosyal zeka için yapılan deneysel çalışmalarla birlikte duygusal zeka kavramında kullanılmaya başlandığı görülmektedir. 1975 yılında ise Gardner duygusal zekayı kavramsallaştırdığı görülmüştür.

1985'lere gelindiğinde Bar-On duygusal zekanın bireylerin başarılarındaki etkisinden bahsettiği görülmektedir. 1990'lı yıllarda ise duygusal zeka kavramı ilk kez makalelerde kullanılmaya başlanmıştır. John Mayer ve Peter Salovey duygusal zeka kavramı içinbir yetenek modelini oluşturmuşlardır. 1995 yılında Goleman'ın yazdığı "Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir" adlı yayını en fazla satan eser olduğu görülmektedir. Kuramsal çerçeve kapsamındaçeşitli duygusal zeka modelleri geliştirilmiş ve günümüzde dikkat çeken çalışma alanı olarak güncelliğini koruduğu görülmektedir.

1.4.2.2. Duygusal Zeka Özelliği

Duygusal zeka özelliği (EI özelliği ya da duygusal zeka öz-yeterlik özelliği) kişilik hiyerarşilerinin daha alt kademelerinde yer alan duygusal öz-algılamalar topluluğu anlamında kullanılmaktadır (Petrides, Pita ve Kokkinaki, 2007).

Araştırmalar sonucunda duygusal zeka özelliği, ruh sağlığı (Martins, Ramalho ve Morin, 2010), sosyo duygusal sonuçlar (Frederickson, Petrides ve Simmonds, 2012), duyguların düzenlenmesi (Mikolajczak, Nelis, Hansenne ve Quoidbach, 2008) ve etkili karar verme (Sevdalis, Petrides ve Harvey,2007) ile bağlantılı olduğunu göstermektedir.Bu araştırmaların 2000’li yıllardan sonradafarklı bakış açılarıyla ele alınması neticesinde alandaki ilerlemeler göz ardı edilmemektedir.

Duygusal zeka kavramı çeşitli alanlardaün kazandığı görölmektedir. Eğitim, örgütsel ve klinik kapsamında gerçekleştirilen kapsamlı uygulamalar ve araştırmaların bulunmasına rağmen duygusal zeka kavramı için kabul görmüş evrenselbir tanım bulunmamaktadır (Russo, Mancini, Trombini, Baldaro, Mavroveli ve Petrides, 2011).Araştırmalar sonucunda duygusal zeka kavramının genel olarak iki yaklaşıma odaklandığı belirlenmiştir (Deniz, Özer, ve Işık, 2013). Bu yaklaşımlar; “özellik yaklaşımları” ve “bilgi işlem yaklaşımları” olarak tanımlanmaktadır. Bu modellerin oluşum süreci ve öncesinde birçok kavram ve modelinvar olduğu bilinmektedir.

Salovey ve Mayer 1990 yılında duygusal zekaya yönelik hiyerarşik bir yapı belirledikten sonra model üzerinde değişikliklere giderek farklı açılardan ele aldığı görölmektedir (Mayer ve Salovey, 1997). Modelin orijinalinde duygusal zeka, kendi içerisinde üç unsurüçeren kavram şeklinde ifade edilmektedir. Bu üç öge;

1. Duyguların ifadesi ve değerlendirilmesi,
2. Duyguların yönetimi,
3. Düşünce ve eylemde duyguların kullanılması (Petrides ve Furnham, 2000).

Salovey ve Mayer modelini örnek alarak elde edilmesiyle birçok alternatif duygusal zeka kavramı geliştirilmiştir (Goleman, 1995; Bar-On, 1997; Wessinger, 1998; Cooper ve

Sawaf, 2003). İlk olarak duygusal zeka modellerinin içeriksel anlamdaboş olduğu ve zekanın geleneksel tanımında bilişsel özellikleri kapsamını içermemişolmaması, Mayer ve Salovey’i (1997) duygusal zekayı içeren bir yetenek modeli geliştirmesine olanak sağlamıştır. Bu kuramsal gelişmeyi esas alan Mayer, Salovey ve Caruso duygusal zeka için karma ve yetenek modelleri içerisinde bir çeşitlendirme olarak ortaya çıkmıştır. Mayer ve diğerlerine (yazıda geçen) göre karma modeller Mayer ve Salovey’in diğer modeline oranla birçok kişilikle bağlantılı değişkeni içermektedir. Bu durumkapsamlı bir duygusal zeka tanımına karşılık geldiği görülmektedir. En geniş ve kapsamlı farklılaşma da “duygusal zeka özelliği” ile “duygusal zeka bilgi işlem süreci” arasında olduğu görülmektedir. Bu durum karma ve yetenek modelcilerinin farklı ölçme ve kavramsal tanımlarınıda içermektedir (Petrides ve Furnham, 2000).

Petrides ve Furnham duygusal zekayı “özellik” ve “bilgi işlem süreci” kategorilerine ayırarak, zekayı bir “yetenek”, duygusal zekayı ise bir “özellik-kişisel karakter özelliği” olarak ele aldıkları görülmektedir. Bu modele göre; duygusal zeka ile ilgili beceriler, kişilerin ifadelerine göre ölçülen ve algılanan becerileri, gerçekteolanları içermemektedir (Petrides ve Furnham, 2001).

Duygusal zeka becerisinin kapsamını ve özelliğini yetenek olarak ele alan duygusal zeka ve karma modeller şeklinde sınıflandırılan Bar-On, Goleman gibi diğer modellerden nasıl farklılık gösterdiğini Petrides (2011), Furnham ile ele aldığı Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği-Kısa Formu'nda duygusal zeka özelliği modelinin (Petrides ve Furnham, 2001, 2003; Petrides, 2009) "öznel iyi oluş", "öz kontrol", "duygusallık" ve "sosyallik" olarak adlandırılan dört alt boyutlu yapıdan oluşmaktadır. Bu boyutları oluşturan içerikler şu şekilde açıklanmaktadır.

- Öz kontrol boyutu; duyguların kontrol edilmesi, karar verebilme/değiştirme, stresle mücadele etme, yapılan işlerden olumlu veya olumsuz yönde etkilenme durumu vb.
- İyi oluş boyutu; birtakım iyi özelliklere sahip olma, genel anlamda hayattan memnun olma, kişisel donanım ve güçlü yönlerin farkında olma/inanma, genel olarak hayatta işlerin yolunda gideceğine inanma, pozitif bakabilme vb.

- Duygusal boyutu; hisleri ayırt edebilme, yakın çevreye duyguları ifade edebilme, sıklıkla hisleri düşünebilme, yakın kişilerle bağ kurabilme vb.

- Sosyallik boyutu; insanlarla baş edebilme, haklarını savunabilme, diğer insanların duygularını yönlendirme, tartışma tarzı durumların meydana geldiği ortamlarda sergilenen tutum vb. durumları içermektedir.

Petrides ve Furnham'ın (2000) modelinin bir ölçmenin türü olduğu görülmektedir. “Duygusal zeka özelliği”, yetenekler ile (örn; duyguları belirleyebilme, ifade edebilme ve tanımlayabilme becerisi) ilgilenen duygusal zeka bilgi işlem sürecinin tam zıttı olarak bir davranışın içinde durumlarla birlikte tutarlılıklarla (empati, iyimserlik, kararlılık gibi spesifik davranışlar veya özelliklerde dışa vuran) ilgili olduğu görülmektedir. Duygusal zeka özelliği kişilik kavramı temelinde bulunan ve alışla gelmiş bir davranışı ölçen, geçerli öz değerlendirme araçlarıyla değerlendirilmesi yapılmaktadır (Bar-On, 1997; Salovey, Mayer, Goldman, Turvey ve Palfai, 1995). Duygusal zeka araştırmalarına yönelik bu yaklaşım genellikle empati, iyimserlik, dürtüsellik gibi kişilik değişkenlerine odaklanmaktadır. Fakat duygusal zekanın esas unsurlarından ziyade potansiyel etkileyicileri olan (örn. motivasyon, öz-farkındalık, mutluluk gibi) daha başka, bir nevi anlaşılması güç, karışık davranışsal değişkenleri de incelemektedirler. Buna rağmen bilgi işlem yaklaşımı ise duygusal zekanın tamamlayıcı öğelerine dönük ve geleneksel zeka ile ilişkisinde çok daha odaklı ve net olduğu görülmektedir.

Geleneksel zekaya çok benzer bir şekilde “duygusal zeka bilgi işlem süreci” en iyi (tipik olmayan) maksimal performans ölçümleri ile değerlendirilmektedir. Duygusal zekayı ölçen birçok envanter bulunmasına rağmen (Bar-On, 1997; Salovey vd., 1995), duygusal bilgi işlem sürecini içeren tek ölçüm aracı Mayer, Caruso ve Salovey tarafından geliştirilmiş olan Çok Faktörlü Duygusal Zeka Ölçeğidir. Bu ölçek ile yapılan araştırmalar sonucunda, duygusal zekanın genel psikometrik zeka yapısı kapsamında somutlaştırılabileceğiyle ilgili önemli bilgiler sunmaktadır (Petrides ve Furnham, 2000).

Duygusal zekası yüksek olan kişiler stresle mücadelede daha başarılı olduğu, sosyal hayatta daha başarılı oldukları ve olumsuz durumları tehdit olarak algılamaktan ziyade fırsat olarak algıladıkları araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır (Mikolajczak ve Limunet, 2008).

Duygusal zekâ kişilere sosyal ilişkilerde, aile içi ilişkilerde daha fazla doyum imkânı sunarken, yakın arkadaşlıklarda isedaha olumsuz etkileşimde bulunabilmede etkin olduğu görülmektedir (Austin, Saklofske ve Egan, 2005).

1.5.Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekanın çıkış noktası araştırıldığında 1900'lü yılların ilk çeyreğine kadar dayandığı görülmektedir. O dönemlerde ortaya atılmış olan sosyal zeka kavramı bugünkü duygusal zeka konseptinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Yine sosyal zekayla aynı paralelde yer alan zeka ve içsel zeka kavramları da çoklu zeka kuramı dahilinde ele alınmış ve zekanın sosyal boyutuna ilişkin çalışmalar devam etmiştir. Kavram olarak duygusal zekanın ortaya çıkması ise 1990 yılına rastlamaktadır. Duygusal zekanın kavramsallaştırılmasından sonra konu oldukça ilgi çekmiş; bununla ilgili birçok çalışma yapılmış ve farklı duygusal zeka modelleri geliştirilmiştir. Duygusal zekanın farklı noktalarına dikkat çekmelerine rağmen tüm modeller duygusal zekanın sonradan öğrenilebildiği ve geliştirilebildiği konusunda fikir birliği içindedirler. Duygusal zeka konusunda model olarak kabul edilen dört temel model bulunmaktadır.

1.5.1.Mayer ve Salovey'in Duygusal Zeka Modeli

Mayer ve Salovey tarafından ileri sürülen duygusal zeka modeli, sosyal ve duygusal adaptasyonun araştırılmasına yönelik bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım, öğrenme ve deneyimle gelişen duygusal becerilere odaklanmakta ve duyguları algılama, anlama, kullanma ve yönetme olmak üzere dört temel beceri olduğunu öne sunmaktadır.

Duyguları Algılamak: Bireyin dinamik bir şekilde duyguları algılaması ve açıklayabilmesi için öncelikle duygularını algılaması, ifade edebilmesi ve daha sonra başka kişilerin duygularını anlaması, tanımlaması ve ifade edebilmesi gerekmektedir. Kişi eğer duygularını anlayıp değerlendirebilmek istiyorsa öncelikle onları tanımlayabilmelidir.

Duyguyla Düşünceleri Bağdaştırmak: Kişinin düşüncelerini canlandırabilmek için duygularını üretici bir şekilde düşüncenin önüne geçirebilmesi gerektiğini açıklamaktadır. Birey düşünce gücünü arttırmada duygularından faydalanmalıdır.

Duyguları Anlamak ve Analiz Etmek: Bireylerin duygularını anlayabilmesi,çözümlemesi onlarla mantık yürütebilmesi için çoğu zaman çözümlenemez halde bulunan duyguları adlandırabilmesi ve duygu değişiklikleri ile olan ilişkileri tanımlayabilmesi gerekmektedir.

Duyguları Yönetmek: Kişinin duygusal ve zihinsel gelişmeyi arttırmak için kendisindeki ve diğerlerindeki duygulara karşı açık olması, duyguları gözlemleyip anlaması ve onları düzenleyebilmesi gerekmektedir (Öztekın, 2006).

Mayer ve Salovey'in duygusal zeka modeli bir yetenek modeli olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşım yeteneğe dayalı olmayan faktörlerin önemini kabul eder ancak bu faktörlerin duygusal zekadan bağımsız oldukları düşüncesine dayanmaktadır (Çakar, 2003).

Mayer ve Salovey, duygusal yeterliliklerin zeka olarak değerlendirilebileceğini ifade etmekte ve bunun nedeni aşağıdaki gibi ifade etmektedirler (Aysel, 2006).

Bu modeli oluşturan beceriler istatistiksel anlamda, her biri kuramsal modelin dört bileşenini ifade eden ve dört alt faktörü olan tek bir faktör şeklinde yorumlanabilen birbiri ile ilişkili bir dizi olarak yorumlanabilmektedirler.Bu özelliklerle dilsel zeka farklı olmalarına rağmen, aralarında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.Bu modelde sözü edilen duygusal beceriler yaşa bağlı olarak gelişim göstermektedirler.

1.5.2.Bar-On'un Duygusal Zeka Modeli

Haifan Üniversitesinden Dr. Reuven Bar-On, duygusal zekayı, "bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı bir şekilde mücadele etmesine katkı sağlayacak,kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizini" olarak ifade etmemektedir (Acar, 2002:55).

Bar-On duygusal yeteneklerin bilişsel yeteneklerin karşıtı olmadığını savunmaktadır. Bu iki terimbirbirini etkilemekteve birbirini desteklemektedir. Bar-On'un duygusal zekamodelinde, kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk, stresle mücadele ve genel ruh hali olarak tanımlanan yeterlilikler üzerinde durduğu görülmektedir. Beş temel yeterlilik de alt boyutlara ayrılmaktadır.

Kişisel Boyut: Kişinin kendine olan saygısı, kendini duygusal anlamda tanıması yani hisleri ile duygularının kendi düşünce ve tutumlarına nasıl etki ettiğini bilmesi, kendini ifade edebilmesi, düşünce ve davranışlarında bağımsız olabilmesi ve sahip olduğu potansiyeli hayata geçirebilme becerileri bu boyutu oluşturmaktadır.

Kişilerarası Boyut: Kişinin kişilerarası ilişkilerdeki faaliyetlerini içermektedir. Kişinin olaylara empatiyle yaklaşabilmesi, sosyal açıdan sorumluluk sahibi olabilmesi, iyi kişilerarası ilişkiler kurabilmesi bu boyutu oluşturan becerilerdir.

Şartlara ve Çevreye Uyum Boyutu: Bireyinçevreden gelen isteklerle mücadele etmede kullandığı becerileri kapsamaktadır. Kişinin gerçek olanı anlaması, değişen şartlara uyum sağlayıp esnek olabilmesi, çevresindeki problemleri çözebilme yetenekleriboyutun kapsamı içerisinde olduğu görülmektedir.

Stres Yönetimi Boyutu: Kişinin stresle mücadele etme becerilerini içermektedir. Bu becerilere sahip bir kişi olumsuz olaylara ve gerilim dolu durumlara karşı koyabilir (stres toleransı), dürtülerini, doğal güdülerini kontrol edebilir, dayanılmaz isteklerini geciktirebilir (dürtü kontrolü).

Genel Ruh Hali Boyutu: Kişinin hayata olan genel bakış açısını kapsamaktadır. Bireyin iyimser olabilme yeteneği ve hayattan aldığı mutluluk bu süreci tanımlamaktadır. Bar-On'un modeli, zihinsel yeteneklerle birlikte zihinsel yeteneklerden farklı bir şekilde kabul gören birtakım özelliklerin birleşiminden oluşmaktadır. Bu yüzden karma bir modeldir (Öztekın, 2006).

1.5.3. Goleman'ın Duygusal Zeka Modeli

'Duygusal Zeka: Neden IQ'dan daha önemlidir?' adlı kitabın yazarı Harvard'lı psikolog Daniel Goleman, duygusal zekanın günlük hayatta ve iş dünyasındaki önemine dikkat çekmiştir. Goleman duygusal zekayı, "duygusal dürtüleri dizginleyebilme, başkalarının en içerdeki hislerini okuyabilme, ilişkileri düzgün bir şekilde yürütebilme olarak tanımlamaktadır.

Goleman kişilerin iki beyni, iki zihni ve iki farklı çeşit zekaları olduğunu savunmaktadır. Rasyonel ve duygusal kavramları altında adlandırılan birbirinden farklı zeka türü hayatta ne yapacağımızı belirler ve yaşam süresince birbirlerine eşlik etmektedirler. Goleman'ın tezi, ne kadar akıllıca davrandığımızın ve hayattaki başarımızın duygularımızın dengesi ve yönetimine bağlı olduğu üzerinedir (Aysel, 2006).

Goleman'ın "Duygusal Zeka: Neden IQ'dan Önemlidir?" ve "İşbaşında Duygusal Zeka" eserlerinde, Mayer ve Salovey'in modelini temel alarak oluşturduğu duygusal zeka modelinin, Duygularının Farkında Olma, Duygularını Yönetme, Kendini Motive Edebilme, Empati ve Sosyal Beceriler olarak ifade edilen beş boyutu dikkat çekmektedir (Goleman, 2005).

Goleman'ın modeli, zihinsel yetenekleri (kendi duygularının farkında olma gibi) ve diğer özellikleri (kendini motive edebilme, empati gibi) kapsayan karma bir modeli ifade etmektedir. Goleman, duygusal zeka becerileri ile liderlik ilişkileri üzerinde yoğunlaşmıştır (Çakar, 2003:27).

1.5.4. Cooper ve Sawaf'ın Duygusal Zeka Modeli

Robert Cooper ve Ayman Sawaf geliştirdikleri duygusal zeka modelini "Dört Köşe Taşlı Model" olarak tanımlanmaktadır. Modelde duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya köşe taşları şeklinde ifade edilen duygusal zeka bileşenleri bulunmaktadır (Aysel, 2006).

- **Duyguları öğrenme köşe taşı:** Duygusal dürüstlük, enerji, farkında olma, geribildirim, pratik sezgi, sorumluluk ve ilişki aracılığıyla kişisel etkinlik ve güven mekanı inşa etme.

- **Duygusal zindelik köşe taşı:** İçtenlik, inanılabilirlik ve esnekliği inşa ederek güven çemberini genişletme, çatışmaları dinleme ve yönetme yeteneğini artırma.

- **Duygusal derinlik köşe taşı:** İş yaşamını ve günlük yaşamı, potansiyel ve amaçla uyumlu hale getirme yollarını ve bunları, doğruluk, adanmışlık ve sorumlulukla destekleme yollarını önerir.

- **Duygusal simya köşe taşı:** Sorun ve baskılarla birlikte yaşama ve gelecekte rekabet etme isteğini artırır, yaratıcı güdülerini geliştirir.

Duygusal zeka bireyin kendisini, başkalarının tanıması, kavraması, güvenmesi, empati yapabilmesi, toleransını, girişimci, yenilikçiliğinin yanı sıra beden dilini yönetebilmesini, diğer bireylerin beden diline, mimiklerine, ses tonlarındaki değişimleri yakalayabilme, motivasyonunu ortama göre ayarlayabilme, soğukkanlı, iyimser ve diğer bireylerle uyum içerisinde olmasına imkân veren yetenekleri kapsamaktadır. Duygusal zeka özelliklerini verimli kullanan kişilerin değişim ve yeniliklere uyumlu olduğu, kendine güveni yüksek, sabırlı, azimli, istikrarlı ilişkilerinde başarılı kişiler olduğu görülmektedir. Duygusal zeka, kişinin kendisini ve başkalarını tanımasında, anlamasında etkili olması, geliştirilebilir unsurlardan oluştuğu, bireyin özel ve mesleki hayatında mutluluğu ve başarıyı yakalamasında duygusal zeka becerilerini etkin, verimli bir şekilde faaliyete geçirmesi gerekmektedir. Yaşamları boyunca duygusal zeka becerilerini her alanda etkin bir şekilde yönetip kullanabilen bireyler, sosyal ilişkilerde çok daha aranan, işbirliğine ve yardımlaşmaya uyumlu, sorunlar karşısında bıkmadan mücadele gösteren, iletişim yetenekleri yüksek kişiler olarak toplumda var oldukları görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMINA İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARİYER KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Kariyer, farklı anlam ve amaçlarla kullanılıyor olmasına rağmen, temelde “başarıyı” çağrıştırır ve bireyin davranış ekseninde oluşmuş, hayatın sonuna dek süren işler bütünüdür. Bireyin psikolojisinin ve organizasyondaki hal ve hareketlerinin önemli olduğu düşüncesi, çalışma geçmişinde ömürlük eğitim ve öğrenmenin önemszenmesi ve artan rekabet koşullarının gereğini yerine getirmek üzere insanların gelişme gayretleri kariyer olgusunun şekillenmesinde giderek etkili bir hal almış ve söz konusu olgu kullanım alanının kapsamını genişletmiştir (Salihoğlu, 2014: 32).

Kariyer literatürünün büyük çoğunluğunda “kariyerin bireysel yolculuk olarak kabul gördüğü” görülmektedir (Dany vd., 2003: 705, akt. Seymen, 2004). Yolculuk kavramı; kariyeri, işler, meslekler veya işletmeler arasındaki coğrafi bir “hareket” şeklinde bir olgu olarak ifade etmektedir. Yolculuk kavramı, kariyerin anlamında bulunan yer ve zaman imgeleri arasındaki hareketlilik olarak iki önemli boyutunu birleştirmektedir. Kariyer açısından izlenen yol; işverenler, işletmeler, iş örgütü benzeri dışsal etkenlerce ya da kendiliğinden kariyer yolcusunca tespit edilir. Kariyer yolculuğunun süreci farklı olmaktadır. Örneğin bu yolculuk yukarı, aşağı, geri, yana bir yön izleyebilir veya kişiye yönelebilir. Ayrıca değişken hızlarda ilerleyebilir (Inkson, 2003: 8, akt. Seymen, 2004).

Kariyerle ilgili fikirlerin değişerek bugünkü duruma geldiği ve yarın durumunun değişimle bugünkünden farklı olacağı öngörülmektedir. Sabit bir işte ve tek işveren adına iş yapmayı içeren ömürlük kariyer düşüncesi yerini işletmelerin, kişisel kariyer üzerinde herhangi bir denetim imkanına sahip olmadığı ve iş görenlerin kariyerlerini planlayıp ve denetleyebileceği düşüncesinin hâkim olduğu anlayışa bırakmıştır (Can vd.,2001: 159; Ölçer, 1997: 89; Aytaç, 2003: 49).

Jones ve De Fillippi (1996: 89, akt. Seymen, 2004), insanların uzun vadeli umutlarını tek bir işletmeye bağladığı anlayışın, yerini insanın kendine has kariyer planlamasına terk ettiğini belirtmektedir.

Benzer ifadelerle Özden de, (2005: 162), kariyeri geliştirmenin işletmelerin kişilere yaptığı güzellik olduğu bir durumdan, bireysel üstünlük sağlanan bir süreç haline dönüştüğü üzerinde durur. Kariyerin, organizasyonel veya bireysel sıralamada bilindik şekilde yukarı eğilimli olarak geliştiği düşüncesi terk edilmektedir (Dany vd., 2003: 705; akt. Özden, 2005: 163).

Hall. (1997: 60; akt. (Özden, 2005: 16)'a göre, kariyer, örgüte bağlılık, yetenekler, değerler benzeri unsurların artık organizasyondan çok iş görenlerce tanımlanır ve bu eğilimi ifade eder biçimde, geçici veya sözleşmeli elemanların oranı artmıştır. İş hayatının bütünü tek firmada geçirme düşüncesi gözden düşmekte ve çalışanların aynı işyerinde kalıcı olma süreleri kısalmaktadır. Önceleri firmaların işi ve işyerini çok fazla değiştiren kişilere bakışı, çalışanların "bir yerde dikiş tutturamaması" şeklinde iken, zamanla buna "deneyim zenginliği" denmekte ve üstüne üstlük örgüte farklı perspektifler kazandıracığı gerekçesiyle özel tercih sebebi haline gelmektedir (Özden, 2005: 16).

2.1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer kavramının oldukça eskiye dayanan bir geçmişi vardır. Kimi zaman bireyin bir "uzmanlık" alanında kendini adanması, kimi zaman ise aralarında fazla ilişki olmayan birden çok işi yapmak anlamına geldiği görülmektedir. İnsanların geçmişten beri kendisini seçmiş olduğu meslek dalında geliştirerek işe başladığı zamanki bilgi ve birikimini artırmak, bu artışı mesleki anlamda üst aşamaya, toplumsal anlamda bir üst sınıfa geçmek, iş gören olmaktan çıkıp yönetici olmak gibi kariyer planları olagelmıştır. 1800'lü yıllarda sanayi devriminin gerçekleşmesi, kitle üretimine geçen firmaların artması ve işletmelerin kurumsallaşması bilimsel yöneticilik kavramını ortaya çıkarmıştır. Ast olarak çalışanların yönetici olabileceği düşüncesinin de bu dönemlerde oluşmaya başladığı kabul edilebilir. Anılan gelişmeler, kariyer yönetimi oluşumunu dolayısıyla da iş tatmini kavramının iş görenler üzerinde etkili olmaya başlamasını sağlamış kabul edilir (Şimşek, 2004: 89).

Kariyer, bireyin kendini gerçekleştirme sürecidir. Genel literatüre bakıldığında kariyer kavramının tanımlanmasında tam bir uzlaşma sağlanamadığı ve değişik araştırmalarda bu kavrama ayrı ayrı anlamların yüklendiği görülmektedir.

Fransızca “carriere” kelimesinden Türkçe’ye geçen bu kavram, Fransızca’da; iş, diplomatik kariyer, yükselmeye açık bir iş pozisyonu, günlük kullanımda ise hedefe götüren yol benzeri manalarda kullanılmaktadır. Kariyer, Oxford sözlükte; kişinin hayat boyu seçtiği yön ve bu yöndeki gelişimi olarak karşılık bulur. Türkçe sözlükte ise kariyerden bir işte belirli bir zaman ve emekle ulaşılan aşama, başarı ve uzmanlık olarak bahsedildiği görülür. Kariyere dair göze çarpan ilk unsur, kariyerin yerli ve yabancı literatürde farklı karşılıklarının olmasıdır. Aslen kariyer gerek yerli gerekse yabancı sözlüklerde “başarı ve gelişimi” ifade ediyor olmasının yanı sıra, özünde başkalklar içermektedir. İngilizce’deki tanımda “yaşamda gelişme” öne çıkarılırken Türkçe anlamında “bir meslekte gelişime” işaret edilmektedir (Şimşek, 2004: 96).

Kariyer, bir bireyin mesleki alanda devamlı yükselmesi demektir. Kariyer için sözlükte verilen karşılık; “arena”, kullanımdaki ise, “meslek ve yaşam”dır (Aytaç, 2005: 5) .Literatüre bakıldığında; Hall, (1994: 264, akt. Seymen, 2004) kariyer kavramını, “bir bireyin bir ömür iş bakımından kazandığı deneyim ve gerçekleştirdiği etkinlikler karşısında belirlediği tutum ve davranışlar bütünü” şeklinde; Werther ve Davis ise “insanların ömür boyu tutunduğu işlerin tümüdür” şeklinde tanımlamaktadır (akt. Okakin 2008: 139).

Ulusal literatüre bakıldığında “insanların hayat boyu elde ettiği muhtelif işler ve söz konusu işlere iştirakle ilgili tavrı”, Aytaç, (1997: 20) “insanların karşılanabilen istekleri, görkemi, psikolojik hediyeler ve hayatını daha iyi bir şekle sokmayı içeren bir kavram” şeklinde tanımladığı görülmektedir. En basit haliyle tanımlamak gerekirse, kariyer, kişinin yaşamı boyunca çalıştığı işler ile ilgili makamlardır (Özgen vd., 2002: 179).

Yukarıda yer alan kariyere ilişkin tanımlardan çalışmanın konusu ve içeriğine uygun olan “insanların ömür boyu elde etmiş olduğu, iş tecrübesi ve bu tecrübeye gerçekleşen etkinliklere dair oluşan algı tutum ve davranışlar bütünü” tanımlaması esas alınmış ve çalışma, kişinin iş hayatındaki gelecek planlarını içeren unsurlar üzerine oluşturulmuştur.

2.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Geçmiş on altıncı yüzyıla kadar dayanan ve devlet memurluğu terimiyle aynı anda gelişme gösteren kariyer kavramı ilk kez 1937 yılında Amerikalı Sosyolog Hughes'un objektif ve subjektif bakış açısıyla tanımlanarak yönetim literatürüne girmiştir. Bilimsel anlamda ise 1956 yılında Anne Roe tarafından yazılan "Meslekler Psikolojisi" başlıklı yazında kullanıldığı görülmektedir. 1957 yılında Donald E. Super'in "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedemann ve O' Haranın yazdığı "Kariyer Gelişimi Tercihi ve Uyarlanması" ile "Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi", 1964 yılında Bross'un yazdığı "Endüstri Sosyolojisi" ve 1966 yılında John Holland'ın yazdığı "Meslek Tercihi Psikolojisi" kitaplarında kariyer terimini geniş bakış açısıyla ele alarak kavramın çeşitli yönlerden ele alınmasına katkıda bulunmuşlardır (Kırıcı, 2007:5; Erdoğan, 2009:3).

1970'li dönemlerde bireylerin çalışma yaşamında, mesleklerindeki gelişimi ve hiyerarşik basamaklardaki terfileri kapsayan kariyer kavramı, zamanın akmasıyla birlikte motivasyon bileşimi olarak da kullanılmaktadır. 1990'lı yıllardaki yönetim alanında yaşanan değişimler kariyer yaklaşımlarında etkilemiştir (Kırıcı, 2007:5-6).

2.1.3. Kariyer Evreleri

Bireyler iş yaşamları boyunca belli aşamalardan geçerek kariyer evreleri süreçlerini tamamlarlar. Araştırmacılar kariyer evreleri ile ilgili farklı sınıflandırmalar yapmışlardır. Aytaç (2005: 60) keşif, kurulma (örgüte giriş ve kariyer başı), kariyerin ortası, kariyerin sonu, azalma (emeklilik) olarak sınıflandırmaktadır. Sabuncuoğlu, (2005: 171) kariyer evrelerini, kendini tanıma (keşfetme), kurma, orta kariyer, geç kariyer ve iniş olarak sınıflandırmaktadır.

Aldemir, Ataol ve Budak, (2001: 205), kariyer evrelerini üç başlık altında toplamışlardır. Bunlar, çalışma yaşamının başlangıcı, çalışma yaşamının ortası ve çalışma yaşamının son yıllarıdır. Özden, (2006: 157) keşfetme, kurma, kariyer ortası ve kariyer sonu olarak sınıflandırmaktadır. Can, Akgün ve Kavuncubaşı, (2009: 160), kariyer evrelerini iş öncesi evre, işe giriş dönemi, kariyerde ilerleme aşaması, kariyerini koruma aşaması ve emeklilik aşaması olarak sınıflandırmaktadır. Schein, (1971: 126, akt. Bakioğlu, 1994), kariyer

basamaklarını; giriş öncesi, giriş, temel yetiştirme ve başlangıç, ilk düzenli değerlendirme, mesleği uygun bulma, meslekten çıkış ve çıkış sonrası olarak sınıflandırmaktadır. Argon ve Eren (2004: 256), hangi kültürden olursa olsun, tüm çalışanların kariyer süreci; keşfetme, kurma, orta kariyer, geç kariyer ve gerileme evrelerinden oluşur (Yarnell, 1998:4).Tanımlardan hareketler kariyer evrelerini 5 başlık altında sınıflandırabiliriz. Bunlar; keşfetme-arama, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu, azalma-emeklilik evreleridir.

2.1.3.1. Keşfetme-Arama Evresi

Bireyin kariyeri ile ilgili çalışmalara başladığı aşamadır. Bu aşamada birey neler yapabileceğini, yetkinlik ve özelliklerinin hangi meslek ya da alan için daha uygun olduğunu analiz eder. Gerekirse bununla ilgili bazı testlerden geçer. Bazı işler denemeye başlayarak işe uygun olup olmadığını test eder. O işle ilgili güçlü ve zayıf yanlarını görme fırsatı bulur. Kendini tanır ve geliştirmeye çalışır. Bu evre bireyin doğumundan 25 yaşına kadar geçen süreyi kapsar (Bayraktaroğlu, 2008: 147-148).

Kariyer araştırma çabasının gelişimi ve pozisyon olanaklarını yakalama, bir kısım kurs ve seminerlere katılarak şekillenir. Kişinin kariyer gelişiminde yön tayini ise çalışanın gelişim odaklı davranışlarında yönlendiricidir. Çalışanlar, kariyere dair bildiklerini değer, ilgi, yatkınlık seviyesi, zayıf yönleri ve çevre araştırmasıyla elde ederler. Kariyer seçiminde etkinliği sağlamayı amaçlayan çalışanlar, iyi bir araştırma yapmak durumundadır. Bunun sonucunda ise kariyer bilgisi artmakta ve kariyerde başarılı olması için gereken yetenek ve davranışlar bilinir hale gelmektedir. Sonuçta, söz konusu evrenin verimli tamamlanması, gelişime dair davranış ve etkinliklere katılmada gönüllü olunmasını gerektirir. Kişi değişik iş alternatiflerini değerlendirir ve bunun sonucunda kendi yetenek ve ilgi alanlarıyla bağlantı kurmaya çalışır (Özgen, vd. 2002: 182).

2.1.3.2. Kurma Evresi

Kurma aşaması üç aşamalı merdivene benzetilebilir. Çalışan, birinci aşamada öncelikle keşfetme sırasında kazandığı kendine has ilgi, beceri ve değerlerine ilişkin bilgiler eşliğinde kariyer hedefini belirler. İkinci aşamada çalışan tarafından belirlenen hedeflerin

gerçekleştirilmesi amacıyla işe sarılması söz konusudur. Üçüncü aşamadaysa ulaşılan pozisyonun korunması için geribildirimlerle durumunun güçlendirilmeye, geri kalmamaya ve fırsat yakalanırsa daha ileri atak yapabilme fırsatını bulmaya çalışması söz konusudur (Çiftçi, 2007: 143).

Bu aşamada gözlenen en önemli sonuç “gerçek şoku”dur. Gerçek şoku, çalışanın işe dair umutlarıyla yeni iş ve işletmenin gerçekleri arasındaki farkı ifade eder. Çalışanlar, çoğunlukla ilk iş ve işyeri seçtikleri zaman genelde gerçeklikten uzak, yüksek beklentiler içine girerler. İşe ilk yerleşmelerinde arzuladıkları ile sunulanlar arasındaki farkı görmeleri zaman alacaktır. Bu nedenle en azından başlangıçta müdahaleci değillerdir (Aytaç, 2005: 66).

Bu evre ülke şartlarına göre önem kazanmaktadır. Ülkelerin işsizlik durumu bireyi bu aşamada fazlaca etkilemektedir. Çoğu zaman birey istediği nitelikte ve şartlarda bir iş ya da şirketle iş hayatına atılamayabilir. Ekonomik ya da diğer nedenlerle iş hayatına atılır. Fiziksel ihtiyaçlar ve güvenlik duygusunun ön plana çıktığı bir aşamadır. Bu evrede ne kadar doğru şekilde ilerler ve seçim yaparsa sonraki aşamaları kendisi için o kadar kolay olacaktır. Birey bu evrede girdiği bir yandan başladığı işi öğrenmeye çalışırken diğer yandan işe göre şekillenmeye ve işe uyum sağlamaya çabalamaktadır. Kendini işine göre geliştirmeye çalışmaktadır. Bu evre 26 yaş ile 35 yaş arasını kapsayan bir süredir (Çiftçi, 2007: 145).

2.1.3.3. Kariyer Ortası Evresi

Birey, kurma evresindeki çabaların sonucu olarak kariyerinde belli bir yere gelmiştir. Bu evrede güvenliğe dair gereksinimin önemi azalır; başarı, itibar görme ve özgürlük beklentisi önem kazanır (Can vd., 2001: 160). Birçok insan, kariyer ikilemini ilk kez orta kariyer evresinde yaşar. Bu evre, çalışanların performanslarının kurma dönemindeki gelişimini sürdürme, hareketsizleştirme ve düşürmeye başlanması bakımından seviye tespit dönemidir. Esasen, önceki verimliliğine rağmen bireyin bir "öğrenen" olmayı sürdürüp sürdürmeyeceği kararı bu evrede verilir. Birey artık bir öğrenciden çok uygulayıcı durumundadır (Sabuncuoğlu, 2005: 171). Bu dönem yeniden değerlendirme dönemi olarak da kabul edilir. Birey, kariyer hedeflerini gözden geçirir, bunun sonucunda iş değişikliği kararı da alabilir.

Kariyer ortası evresinde çocukların büyümesiyle birlikte sorunları da artar. Çalışanın iş yaşamı haricinde ailesine daha fazla zaman ayırma isteği belirir. İşinde oldukça ustalaşmış, birçok işi fazla çaba göstermeden otomatik olarak yerine getirir hale gelmiştir. Çalışan için önemli ilk sağlık sorunlarının bu evrede görülmektedir. Çalışanın sorumluluklarının artması, iş arkadaşlarına önderlik etme, bu dönemin karakteristik özelliklerindedir. Söz konusu evrede işinde ilerlemiş bir kişi, yönetim kademesinde yukarı doğru hızla yol almaktadır (Bayraktaroğlu, 2006: 131). Yaşam devrelerindeki orta yaş krizine de karşılık gelen bu devrede, önceki evrelerde maddi ve manevi ihtiyaçları giderildiğinden kişiler yeni avantaj elde edemez, sonuçta yöneticilerin tepkisiyle karşılaştıklarından işten ayrılarak kariyerlerinde önemli değişiklikler yapabilirler (Aytaç, 2005: 69). Bu nedenle daha enerjik hale getirilmesi gereken bireye bu krizi aşma, tükenmişliği önleme amacıyla katkıda bulunarak, etkili kariyer geliştirme programlarıyla yardımcı olunabilir.

2.1.3.4. Kariyer Sonu Evresi

Çalışanın olgunluk evresinde olmakla birlikte fiziksel olarak yaşlandığı evredir. Bu evrede öğrenme yavaşlar, kazanılan tecrübe birikimi kullanılır. Çalışan bu evrede öğretici durumundadır ve çevresinden saygı görür. Orta yaş krizi sorunlarını aşan çalışan, hayata farklı bir anlam vererek bu doğrultuda yaşar. Ayrıca çalışanın sağlık sorunları kendisini daha çok uğraştırmaya başlar. Kariyer ortası evresinde ortaya çıkan sorunların bazıları bu evrede de görülür. Kariyerinde terfi etme, ilerleme eğiliminin görülme olasılığı düşük olmaktadır. Bireyin kariyeri durgunluk sürecine girmiştir. Özellikle evre sonuna doğru çalışanın işe dair ilgisi azalır, gerileme dönemine girer. Kariyerin en uzun evresidir, çalışanın kariyerinin sonuna geldiği aşamadır. Kimi çalışanlar, çalışma basamağının en üst düzeyindedir. Çalışanların performanslarının azaldığı, büyük olasılıkla ellerindeki işlerine odaklandığını görmek mümkündür. Bu evre 51 yaş ile 65 yaş arasını kapsar. Bu evre kişinin mevkisini koruma dönemi olarak belirtilmektedir (Korkmaz 2003: 51).

2.1.3.5. Azalma-Emeklilik Evresi

Bu evre 65 yaş ve sonrası sürecidir. Azalma-emeklilik evresine kişi kariyer sonu evresine girmeye başlamış, bu dönemi yaşamaya geçmiştir. Emekliliği yaklaştıkça çalışanın

gücünün, sorumluluklarının ve kariyer olanaklarının azaldığı görülür. Emeklilik, kariyerin sonlanma halidir. Kimi çalışanlar emeklilik dönemi için planlar yaparken, kimileri işletmeden ayrılmayarak danışmanlık yapmak ve o güne kadarki deneyimlerinden işletme ve az tecrübeli çalışanların faydalanmasını sağlarlar. Emeklilik, çalışanın yaşamına yeni kariyer yöntemlerinin hâkim olduğu, ilave amaçların belirlendiği, revize sorumlulukların ortaya konulduğu evredir. Ancak tamamı ile kazanılmış bir kişilik kimliğine elinde bulundururken iş kimliğinin yitirilmesi, emeklilerin birçoğunun kendini faydasız ve verimlilikten uzak hissetmesine yol açacaktır (Bayraktaroğlu, 2006: 133).

2.2. KARİYER YAKLAŞIMLARI

Kariyer kavramı zamanın doğurmuş olduğu değişimlerden etkilenmiş ve farklı kariyer yaklaşımları doğmaya başlamıştır. Kariyer kavramı ilerlemenin ötesinde bireyi tatmin edecek şekilde bir işin yeniden yapılandırılmasını içeren psikolojik süreci kapsayan bir kavram şeklinde ifade edilmektedir (Türkmen ve Yıldız, 2012:6).

2.2.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı

Klasik diğer bir ifadeyle geleneksel kariyer yaklaşımı, bireyin çalıştığı meslek alanında bir işten diğer bir işe dikey olarak geçişini açıklamaktadır. Hiyerarşik örgüt yapısında, kariyer basamaklarında yatay ilerleme fırsatı, bireyin kariyerini planlaması ve geliştirmesine fırsatlar sağlamaktadır. Değişiklik gösteren şartlara uyum göz ardı edildiği için bu kariyer yaklaşımında esneklikten söz edilemez (Bayram, 2010:28-29).

2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

İlk olarak M.B. Arthur (1994) tarafından Journal of Organizational Behavior'ın özel sayısında sınırsız kariyer kavramı açıklanmaktadır. 1996 yılında Arthur ve Rousseau'nun derleme çalışmasıyla ün kazanan sınırsız kariyer yaklaşımı, kişilerin çalıştığı örgüt dışındaki diğer örgütlerdeki kariyerlerinin tanımlarını kapsamaktadır (Onay ve Uzel, 2011:267; Kale ve Özer, 2012:175). Bu yaklaşımda kişisel bilgi (bireyin kariyeri için gerekli olan rolleri, görevleri bilmesi) ve endüstriyel bilgi (kişinin içinde bulunduğu kariyer koşullarını bilmesi,

iş pozisyonunda ne zaman ilerleyip ne zaman duracağını bilmesi) birbirleriyle karşılıklı ilişki halinde olduğu görülmektedir (Erdoğan ve Koçer, 2009:1473). Sınırsız kariyer yaklaşımı, “mesleki sınırları aşma”, “örgüt sınırlarını aşma”, “istihdam ilişkilerinde değişiklikler”, “diğer meslek ve sektördeki sosyal mesleki ağ kurma”, “roller içindeki ve roller arasındaki sınırları aşma” unsurlarından oluşmaktadır (Kale ve Özer, 2012:175).

Sınırsız kariyer kavramı Briscoe ve arkadaşları tarafından “sınırsız düşünme” ve “örgütlerarası hareketlilik” alt boyutlarında açıklanmaktadır. *Sınırsız düşünme boyutu*; bireyin çalıştığı örgüt dışındaki kişilerle iş ilişkileri sağlama, devam ettirmeye ilişkin istem seviyesini kapsamaktadır. *Örgütlerarası hareketlilik boyutu*; örgütün sınırlarını aşarak örgütsel sınırların ilerisinde aktif iş ilişkileri sağlama ve devam ettirme faaliyetlerinde istekli kişilerin kariyerini kapsamaktadır (Çakmak, 2011:116-117).

2.2.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyer yaklaşımında kişiler tek bir mevkiye bağlı olarak kalmazlar. Dikey bir kariyer devamlılığı halinde özelliklerine göre kariyerlerini sürdürürler. Kariyerlerini yönetme sorumluluğu daha çok kişinin kendisindedir. Çalışan sürekli olarak kendini geliştirmeye çalışarak kendisi için oluşabilecek fırsatları takip etmelidir. İşletmeler bu noktada kişilerin özelliklerini ve yetkinliklerini iyi belirlemeli, gerekli yetkinlikleri sağlamak için çalışanlarını desteklemelidir. Aynı zamanda gelişimlerini gözlemlemeli, sürekli çalışanları değerlendirmeli ve sonuçlara göre kişilere verilebilecek görevleri belirleyerek çalışanları doğru işlere yönlendirmelidirler. Böylece çalışanlar için tek bir görev ve alan dışında birden fazla görev ve alanda başarılı olma imkânı sağlanır (Bayraktaroğlu, 2008: 165).

2.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Bu kariyer yaklaşımı Handy tarafından geliştirilmiştir. Portföy kariyer yaklaşımında kişiler tek bir işletmeye bağlı, belirli ve düzenli bir ücret karşılığında çalışmak yerine; farklı işletmelerde işletme ihtiyaçları ve uzmanlık alanları doğrultusunda çalışmakta ve yaptıkları her işin karşılığını almaktadırlar. Böylece tek bir işi yapan tek bir işletme için çalışmak yerine kendi özelliklerine uygun birden fazla işletmede çalışmaktadırlar (Erdoğan, 2003: 38).

Templer ve Cawsey' e göre, kariyerin bir gereği ve iş gören-işletme diyalogları ile ilgili olarak, portföy kariyer yaklaşımında aşağıdaki varsayımlar söz konusudur (Aytaç, 2005: 247):

- “İş gören, örgütsel hiyerarşide ilerlemesi için işe alınmak yerine belli bir görevi yerine getirmek üzere sözleşme ile süreli işe alınır,
- Eğitim ve gelişim kişisel sorumluluk olarak öngörülür,
- Kısa vadeli performans ölçüm sonuçları değerlendirilir,
- Yedekleme ve kariyere dair geliştirme programları çoklukla çekirdek çalışanlar için planlanır.”

2.2.5. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşımında teknik kariyer ile idari kariyer ilişkisini içermektedir. Teknik olarak yetişmiş ve eğitim almış çalışanlar, kariyerlerinin belli bir noktasından sonra yönetici olarak çalışma yaşamlarına devam etmek isterler. Bu aşamada teknik olarak yetişmiş olan çalışanların bazı yönetsel ve insan ilişkilerine dayalı eğitimleri de almaları ve bu anlamda da kendilerini yetiştirmeleri ve geliştirmeleri gerekir. (Dikili, 2012: 480) Bu kariyer yaklaşımında işletmeler uzmanlık alanında yetişmiş kişiler arasından yönetici olabilecek kişileri belirlemeli ve yönetsel anlamda eksiklikleri belirlenerek buna yönelik eğitmeli ve geliştirmelidirler. Bu tip çalışanlara yönettiği diğer çalışanlarla ilişkiler ve gerekli bilgi aktarımı sağlamalarına yönelik özellikler sağlanmalı ve kendi yönetim planlarını geliştirip uygulama becerisi kazandırılmalıdır.

2.2.6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Çok yönlü kariyer yaklaşımı örgütsel kariyerden bağımsız olarak bireyin değerlerine ve deneyimlerine göre şekillenen, mesleki davranışlarını içeren kariyer başarılarını ifade etmektedir (Seymen, 2004:91). Çok yönlü kariyer yaklaşımının kapsamını belirten özellikler şu

şekilde belirtilmektedir (Onay ve Vezneli, 2012:195; Seymen, 2004:92).

- Bu modelde bireyler kendi kendine yönlendirilen kariyer yaklaşımına sahip oldukları için başarı odaklı motivasyon söz konusu olmaktadır.

- Motivasyonu bireyin kariyerine, hedeflerine ve prensiplerine göre şekillenmektedir. Bu süreç kariyerin değerlere göre şekillendiğini göstermektedir.

- Bireyin kronik yaşı göz ardı edilmektedir. Bu yaklaşımda bireyin kariyer yaşı önemli olmaktadır.

- Bireyin gündelik ve bilimsel bilginin pratiğe uygulanma alanı olan teknik bilgi, öğrenme bilgisi, iş güvenliği, istihdam edilebilirliğe, örgütsel kariyere çok yönlü kariyere doğru değişimi başarıyı doğuracaktır.

- Kariyer bireylerin yaşamı boyunca devameden bireysel bir yolculuğu ifade etmektedir.

Çok yönlü kariyer yaklaşımı iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk olarak kendi kendine yönlendiren alt boyutu karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte bireyin başarısı, kişisel gelişim kariyerine yön vermekte, iş güvenliğinde kariyerini yönlendirilmesi şeklinde açıklanmaktadır. İkinci alt boyut olan değerlere göre yönlendirilen kariyerde; birey üzerinde dış güdüleyicilerin etkisi azdır. Kariyer sürecinde bireyler kişisel ideallerini, prensiplerini koruyarak motivasyonlarını gerçekleştirdiği süreci kapsamaktadır (Onay ve Vezneli, 2012:195).

2.2.7. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı

Ağ tipi kariyer yaklaşımında iş görenler ve idareciler açısından dikey veya yatay olarak geçiş yapmak mümkündür. Böylece bir çalışan diğerinin önünde kariyer engeli oluşturma etkisi azaltılabilmekte, çalışanların kendilerini geliştirme fırsatı olmakta ve işletmede birçok kariyer fırsatı yaratılmaktadır (Dikili, 2012: 480). Bu kariyer yaklaşımında çalışanlar sadece dikey olarak değil yatay olarak da terfi alabilmekte ve kendilerini de çok yönlü olarak

geliştirme fırsatı bulabilmektedirler.

2.4. BİREYSEL ve ÖRGÜTSEL AÇIDAN KARIYER KAVRAMI

2.4.1. Kariyer Planlaması

Bu bölümde, kariyer planlama konusu açıklanmış, bu doğrultuda tanımlama, öneminin ve kapsamının vurgulanması, aşamalarının ifade edilmesi kariyerin seçimi ve geliştirilmesi gibi kariyer yönetiminin kapsamı ele alınmıştır.

2.4.1.1. Kariyer Planlaması Kavramı ve Önemi

Kariyer planlaması, çalışanları bilgi, beceri ve ilgilerini gözden geçirmeleri, mesleki ve kişisel açıdan güçlü ve zayıf özelliklerini ölçmeleri, örgüt bünyesindeki ve örgüttekilerin haricindeki fırsatları tespit etmeleri, kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini tespit ederek bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için uygulanabilir planlar yapmaları anlamına gelmektedir (Barutçugil, 2004: 321). Konuya dair başka bir tanım, kariyer planlamasına, çalışanların elindeki kariyere dair imkânlar ve kısıtlamalar, seçimlerinin ve neticelerinin bilincinde olarak kariyerde odaklanılan yerin belirlemesi ve belirli kariyer arzusuna eriştirecek çalışma, eğitim ve bunlara dair mesleki gelişim yöntemlerinin tasarlanmasından ibaret bir süreç olarak ifade eder.

2.4.1.2. Kariyer Planlama Süreci

Günümüzde, bilim ve teknoloji hızla gelişiyor olması, küreselleşmenin her alandaki sınırları kaldırmasının sonucu, toplumsal ve ekonomik etmenlerde büyük değişimlerin yaşanması özellikle örgütlerde önemli değişimlere sebep olmuştur. İş hayatındaki ve anlayışındaki değişiklikler, artık, çalışanlara bir örgütte sürekli istihdam garantisi verilmemesi sonucunu doğurmaktadır (Fındıkçı, 1999: 345). Bu sebeple, çalışanların iş yaşamlarında, gitmek istedikleri yeri ve oraya ulaşmak amacıyla yapmaları gerekeni daha iyi anlayabilmeleri için mutlaka, nerede olduklarının ne yapabildiklerinin ve gelecekte ne yapabileceklerinin bilincinde olmaları gerekir. Söz konusu bilinci sağlayacak olansa kariyer planlamadır.

2.4.1.2.1. Kariyer Planlamanın İş Hayatındaki Yeri

Kariyer planlaması, özellikle kariyerine yeni başlayan genç çalışanlar yönünden diğer çalışanlara göre daha önemlidir. Çünkü eğitimi süren çalışanların, bilgi, yeteneklerini ve ilgilerini belirleyerek kariyer hedeflerini tamamlamaları için önlerinde uzun bir çalışma hayatı bulunmaktadır. Pratikte, söz konusu planlamada kendilerine veri sağlayan kimi kariyer planlaması çalışmaları bulunmaktadır. Kariyer hedefleri çerçevesinde deneyim sahibi bireylerle görüşmek, hedeflenen kariyere ilişkin bilgi sunulmasına yardım edecek kurslara katılmak, yarı zamanlı çalışmak veya staj uygulaması yürütmeye benzer çalışmalar iş görenlere iş yeri, işin yapımı açısından gerekenlere yönelik bilgi sağlanması ve bilgi, yetenek ve hedeflerinin saptanması ile uyum derecesini görme imkânı sağlar (Sümer, 1998: 62). Kısaca, kariyer planlaması, çalışanı ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirmesi, kariyerine dair amacın tespiti, ardından da bu hedeflerin gerçekleşmesini sağlayacak çalışmaların planlanmasıdır. Kariyer planlama süreci, kişi ve örgüte dair adıyla iki boyutta irdelenir. Bu süreçte, kişinin kariyer hedefleri ile organizasyonun amaçlarını uzlaştırmaya çalışır.

Çağımızın hızlı değişimine uyum sağlamak amacıyla insanların devamlı olarak gelişmeleri ve hayatın sonraki bölümünün yönetimini en iyi şekilde yapabilmeleri bakımından performans ve potansiyellerini üst seviyeye çıkartmalıdır. Kariyer yönetimini en belirgin özelliğini sergileyen bu dönem hem organizasyon hem de şahıs yönünden kariyer yönetiminde hayati bir yere sahiptir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

2.4.1.2.2. Örgüt İçi ve Örgüt Dışı Olanakların Belirlenmesi

Bireyin örgüt içi ve örgüt dışı fırsatları birlikte ele alarak değerlendirmektedir. Bu aşamada kişiler hem örgüt içi hem de örgüt dışı ayrıca sosyal ve psikolojik açıdan farklı etkenlerin etkisi görülmektedir. Kendi amaç ve yeteneklerine dışında kalan alternatifleri azaltarak, seçenekleri de azaltarak indirgeme yolunu seçerek fırsatları değerlendirmektedir (Aytaç, 1997:181).

2.4.1.2.3. Kariyer Planlamanın Aşamaları

İş hayatında çalışanların mesleki geleceğini belirleyen kariyer planlamasının iki aşaması vardır. Bu aşamaların ilkinde çalışan, kendisini tanıma imkânı bulur. Bununla beraber

çalışan arzusu ve becerilerine göre gelecekte olmayı arzuladığı yer ve pozisyonu belirlemek durumunda olacaktır. Çalışan açısından bu sürecin en önemli aşamasıdır. Bu yolla; kişi kariyerini planlar. İkinci aşamada; çalışanın kariyerinin organizasyon dâhilinde ve organizasyonun çalışana sağladığı olanaklar bağlamında irdelenmesi ve o yönde biçimlendirilmesidir. Böylece organizasyon hedefleri ön planda tutularak kişisel amaçları organizasyon amaçlarının gerçekleştirileceği biçimde şekillendirmeye çalışılmaktadır. Bu noktada yapılması gereken çalışanın,örgütün amaçlarının bütünleştirilmesinin sağlanmasıdır (Adıgüzel, 2009: 292).

Kariyer planlaması, kişisel yeteneklerin gelecekte örgüt amaçlarını gerçekleştirmek üzere kişinin kendini ve çevresini önemseyerek, kariyer hedeflerini seçmesi ve bu hedeflere ulaşmasını sağlayacak faaliyetleri düzenleme çabası olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle; kariyer planlaması, kişinin bilgi, beceri ve güdülerinde gelişim sağlayarak görev aldığı örgütteki mesleki ilerlemesinin planlanmasıdır. Çalışanın özvarlığını keşfi ile başlayıp, şahsiyetin tanınması ve geliştirilmesiyle süren bu süreçte; çalışan, başarıyı yakalayacağı işi belirler. Mevcut olanakların değerlendirilmesi sonucu olarak ve kariyerde belirli bir hedefe ulaşılan dönemde ise kişisel kariyer hedefleri gerçekleştirilmiş olur. Çalışan açısından kariyerin planlamasında izlenen aşamalar; kendini ölçme aşaması, olanakların tanınması aşaması, amaçların belirlenmesi aşaması ve tasarıların hazırlanması ve uygulanması aşaması olarak 4 başlıkta toplanabilir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

Kariyer planlamasına başlarken ilkin ulaşılabilecek hedefe dair bir saptamada bulunulmalıdır. Hangi noktaya ve hangi dönemde erişilmesinin arzulandığı noktada kararlı bir şekilde ilerlenmelidir. Umulmadık bir zamanda muhtemel bir aksaklığa maruz kalılabileceği akılda tutularak alternatif bir planlama hazırlanmış olmalıdır.

Planlamanın ikinci aşamasını çalışma alanının saptanması oluşturmaktadır. Hangi çalışma alanlarının ve işletmelerin gelecek vaat ettiğini ve içlerinden hangilerinin gereksinim sahip duyduğu belirlenmelidir. Belirtilen süreçler yürütülürken kişinin birikim ve yetkinlikleri dikkate alınmalıdır.

İsabetli çalışma alanı ve pozisyonu tercihinin ardından bireyin birikim, yetkinlik ve kabiliyetlerini uygulayabileceği mevkiler için strateji belirlenmelidir. Kayda değer olan

kuvvetli taraflarını geliştirmek ve zayıf yanlarını en az seviyeye indirmek gerekir. Bunun gerçekleşmesi evvela gclü ve zayıf yönlerin belirlenmesine bağlıdır. En uygun yöntem, çalışanın olabildiğince tarafsız olarak kendini dinlemesidir.

Alınan kararları uygulamak üzere yapılan çalışmalardan meydana gelen bir aşamadır. Bu süreçte araştırma yapılabilir, sektörün uzmanlarıyla görüşülebilir veya yapılması tasarlanan işte başarıyı yakalamış örnekler incelenebilir (Taşlıyan, vd., 2011: 235). Kariyer planlarında değişiklik yapılması mali durumu bozabilir. Zaman zaman bireyin kariyer planına ve durumuna göz atmasında yarar vardır.

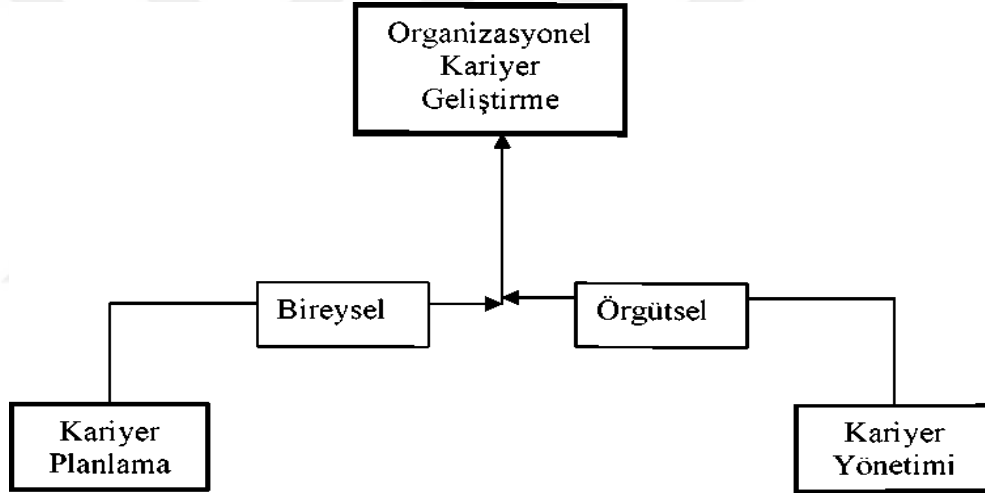
2.4.1.2.4. Örgütsel Kariyer Planlama

Küresel boyut kazanan iş yaşamı ve bilhassa teknolojik, iktisadi ve toplumsal değişimler, işletmeleri, kariyer yönetimi ve planlaması alanında önemli çalışmalar yapmaya yönelmiştir. Örgütler iki açıdan personelinin kariyer yönetiminde başarılı olmak durumundadırlar. Bunlardan ilki, kişisel kariyer gelişiminin özendirilerek benimsetilmesi, diğeri ise çalışanların daha fazla katkıda bulunmalarının sağlanmasıdır (şimşek, 2004: 91).

Organizasyonel kariyer planlaması, işletme kanalıyla yapılan bir aksiyondur. İşletme yöneticileri, hedef ve ulaşılmak istenen yol doğrultusunda çalışanın kariyer planlarının yapılması ve değerlendirilmesi aşamasını tekrar şeklinde hayata geçirirler. Örgütsel kariyer planlaması, bilhassa kişisel kariyer planlamaları ile örgütsel hedeflerin hayata geçirilmesi çerçevesindeki etkinliklere destek ve örgütsel hedeflerle kişisel hedeflerin adaptasyonunu ihtiva etmektedir (Sav, 2008: 25).

Bugün teknolojiye yaşanan hızlı değişimler ve personelin kariyer yönetimindeki ağırlığını artırmak istemesi, işletmelerde insan kaynakları çalışmalarının birbirleriyle bağlı şekilde incelenmesine benzer gerekçelerle kariyer geliştirmenin sistematik şekilde hayata geçirilmesi doğrultusunda yoğunlaşmaktadır. Bunun nedeni; kariyer geliştirmenin sadece kişisel bir olgu olmamasıdır. İşletme ve personel kariyer geliştirmede ortak hareket eder (Erdoğan, 2009: 30).

Örgütsel kariyer yönetiminde, örgütlerin çalışanları seçiyor olması, etkin bir kariyer yönetimi için örgütsel gayelerle bireylerin hedeflerinin birbirine tamamlayıcı olması ve çalışanların kariyer beklentilerinin geliştirilmesinde örgütün onlara destek olması gerekir. Kişiler açısından kariyer yönetiminde ise, kişinin vasıflarının yaşamın sonraki yıllarında kariyer yaşamı süresince etkin olacağı konusu önem taşır. Çalışanın kendisini keşfiyle başlayan, kişilik tanımlama ve geliştirmeye süren bu süreçte; çalışanın hangi işte başarı elde edeceği belirlenmektedir. Fırsatlar değerlendirilerek kariyerde belli bir düzeye erişilen söz konusu aşamada ise çalışanın kariyer hedeflerine erişilmiştir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24). Örgütsel kariyer belirli bir süreç sonunda gelişimini tamamlamaktadır. Söz konusu süreç Şekil 1.1’de gösterilmiştir.



Şekil 1.1 Organizasyonel Kariyer Gelişim Modeli. (John Bemardin. Human Resource Management: An Experiential Approach, Boston: McGraw- Hillirwin, 3rd. Edit., 2003: 194.)

2.4.2.2. Kariyer Yönetimi Süreci

Örgütler, esas amaç olarak üretim etkinliğini arttırmak istediklerinden boş pozisyonların doldurulması konusu, üzerinde önemle durulmasını ortaya çıkaran bir planlama yöntemi seçimini zorunlu kılmaktadır. Bu yöntem, işletmelerde kariyer yönetimi konusunun önemini vurgulamaktadır. Toplumun ve örgütün değişen taleplerini başarı ile karşılayan çalışanların elden kaçırılmaması, ilerleyebilmesi, yeteneğinin açığa çıkarılarak geliştirilmesi gibi konular kariyer yönetiminin insan kaynakları planlamasındaki yerinin önem kazanmasını sağlamıştır.

İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi, farklı bir özelliğe sahiptir. Bu özellik ise iş görenlerin örgüt içerisinde hareketlilik sağlanması, bu yolla da bireylerin güdülenmesinin sağlanmasıdır. Kariyer yönetimi uygulamaları yapılan kurumlarda, çalışanlar zaman içerisinde elde edeceği statüyü öngörür. Bu öngörü, çalışanların örgütsel bağlılığını artırır. Çalışanlar, icra ettikleri meslekte yükselme beklentisine sahiptir. Ancak; mesleki yükselmeyi gerçekleştirmek ve terfi edebilmek her zaman kolay değildir. Çalışanların iş hayatında yükselmesi ve bu yükselmenin sıhhatli olabilmesi kariyer yönetimi uygulamalarıyla yakinen alakalıdır (Erdoğan, 2009: 32). Çalışanların, kariyer gelişimi, belirli karar noktalarında görünen bilinen etmenlerin etkileriyle sınırlı kalmamaktadır. (Kurter, 2011: 79)

2.4.2.3. Kariyer Yönetimi Araçları

Kariyer yönetiminin planlanacağı bir kısım sistem araçları bulunmaktadır. Söz konusu sistem araçlarının tanımlanmasında ve içeriğinin ifade edilmesinde değerlendirilmesi bakımından yarar vardır. Bu sistem araçları şunlardır: (Özden, 2005: 120)

2.4.2.3.1. Kariyer Haritaları

Kariyer haritaları bir örgütte işler arasında yapılabilecek geçişlerin gösterildiği tüm pozisyonların yer aldığı şemalardır. Şemada bir işten diğerine hangi şartlar ve deneyimle geçilebileceği net olarak belirtilir. Bir çalışanın bir üst düzeye ne zaman geçeceği ya da unvana ne zaman erişebileceği, dikey ve yatay kariyer hareketleri kariyer haritaları vasıtasıyla personele bildirilir. Dikey manevra, personelin idareci kademesindeki yükseliş yönlü hareketini ifade eder. Yatay manevra ise personelin işletmede aynı seviyede ancak değişik iş ve departmanlara transferini ifade eder (Özden, 2005: 126). Pozisyonlar arasında dikey ya da yatay yönlü geçiş yapılabilmesi amacıyla izlenen yollara ise “kariyer yolları” denir.

Bir kariyer haritasında; makamın görev ve sorumlulukları, o makam açısından gerekli yetkinlik, bir pozisyondan diğerine hangi seviyede deneyim ile geçilebileceği, yatay olarak ilerleme yolları, dikey olarak ilerleme yolları açık olarak yer alır.

2.4.2.3.2. Kariyer Rehberliği

Kariyer geliştirmeye dair önemli bir araç olan rehberlik, işletmeden deneyimli bir kişinin deneyimsiz personele kariyer gelişiminde yardımcı olmak üzere verilir ve söz konusu aşamada rehber; çalışanlara okuyacağı kitapları, gideceği kursları, arayabilecekleri meslekleri, belli yetenekleri geliştirmek üzere talimatlarına uyacağı danışmanların kimler olduğu, kariyer imkanlarını, bölgesel yükseköğretim kurumlarındaki eğitimleri ve işletmenin kurs imkanlarını bildirir. Amacı, personelin örgüte veya işe uyumlarında kendilerinin yeterlilik eksikliklerini azaltarak geliştirilmesi için tavsiyede bulunmaktır (Aydemir, 1995: 23).

Personele destek unsuru olarak ve eğitmen olarak hizmet veren rehberler, az deneyimli iş görenlerin, edindikleri bilgilerin güvenilir olması için işletmenin bilgi ve bilgi yönlendirme altyapısı hakkındaki bilgilerin tamamına sahip olmalıdır (Can, 1998: 161).

2.4.2.3.3. Kariyer Danışmanlığı

Gelişmiş firmalarda iş birimleri ve birimler nezdindeki unvanların miktarı çoğalmakta; bu sebeple de, kariyer yolları ve kariyer haritaları karmaşık hale gelmekte, kariyer rehberliği eksik hale gelmektedir. Kariyer rehberliğinin eksik kalması durumunda kariyer danışmanlığı devreye girer. Personelin kariyeriyle ilgili olarak atılacak adımların sistemli olmasını sağlamak, ilerleyebilme imkanlarının değerlendirilmesini sağlamak ve gelişim ve öğrenim fırsatlarını bilebilmek için kariyer danışmanlığı gereklidir.

Kariyer danışmanları örgüt içinden seçilebileceği gibi örgüt dışından da sağlanabilir. İşletme içi danışmanlarının psiko-sosyal açıdan yetkin düzeyde, organizasyonel kültürün bilincinde ve işletme gerçeklerini bilen, tecrübe sahibi ve olgun insanlar olmaları, uygulamanın başarıya ulaşması bakımından önemli görülür, üst yönetim bu yetkinlikte işletme içinden birisini bulamıyorsa işletme dışından özel bir kuruluş veya eğitim kurumlarından yararlanmalıdır (şimşek,2004: 93).

2.4.2.3.4. Kariyer Merkezleri

Kariyer yönetimi uygulamalarının desteklenmesi amacıyla, personelin kendini değerlendirmesine katkı sağlayan, kurs ve danışmanlık hizmeti sağlayan kuruluş bünyesindeki

departmanlardır. Bu merkezler, kariyer danışmanlığı ve kariyer rehberliğinin; geliştirilmiş, fonksiyonel misyonlar yüklenmiş ve kurumsallaştırılmış halidir. Bu nedenle sadece gelişmiş ölçekteki kuruluşlarda uygulanabileceği söylenebilir.

Kariyer merkezlerinin işlevleri şunlardır. (Aytaç, 1997, 140):

- Grup atölyeleri kurmak,
- Yazılı okuma malzemeleri hazırlayıp eğitimler organize etmek,
- Kariyer yolları ve iş gerekleri ile ilgili bilgi sunmak,
- Kabiliyet ve yetkinlik sınamaları uygulamak,
- Kuruluş içi ve dışı kurs ve gelişim faaliyetleri sunmak.

Kariyer atölyeleri, personelin diğer çalışanlardan bilgi edinerek kendi kendilerini tanımlaması, kariyerlerini geliştirme yöntemleri konusunda değerlendirmesi çalışmalarıdır.

Yazılı kaynaklar, çalışana kendini çözümlene ve kariyer planlaması ile kariyer hedeflerini saptama konularında işlevsel bilgiler sunar. Bu alıştırma kitapları iş görenlerin kendilerini tanımlamasına, becerilerini saptamalarına, isabetli imkanları öğrenmelerine, görevlerini tanımlamasına, beceriye ve yetkinliğe dair testler, çalışanın belli konulardaki yetkinlik düzeylerini belirlemede kullanılır. İşe alımda faydalanılan birçok testten kariyer yönetimi enstrümanı olarak da yararlanılabilir.

2.4.2.3.5. Koçluk

Koçluk, işletme personelini geliştirme teknikleri içinde en yenisidir. 90'lı yıllarda ortaya çıkan bu yöntem, belirli bir ekibe belirli bir amaç için spesifik kurs, panel ve etkinlik düzenlenerek o amaca yönelik kişiyi yetiştirme yöntemi şeklinde ifade edilebilir (Aytaç, 1997: 147). Bir başka deyişle koç, idarecilerin yönetimle ilgili yeteneklerinin iyileştirilmesi ve onların zayıf yönlerinin güçlendirilmesi amacıyla görevlendirilen işletme içi veya dışı danışmandır (Özden, 2001: 59).

Koçlar çalışanların kariyer planı yapmalarına destek verirler. İş görenlerin kuruluş içinde terfi etmelerine yönelik gereken kabiliyet ve yetkinliklerini geliştirme çalışmalarını anlamalarına yardımcı olurlar. Etkili bir koçluk için personel ve yöneticiler arasında sağlıklı ve iletişime açık ilişki olmalıdır. (Şimşek, 2002: 162)

Örgütlerde bir kariyer koçunun kişilere aşağıda yer alan konularda yardımcı olabileceği Enelow tarafından belirtilmiştir: (Soysal, 2009: 35)

- "Doğru endüstride doğru işi bulmak,
- Kariyer değişimlerinde yardımcı olmak,
- Kişisel çıkmazlara çareler geliştirmek. (Aile, iş, yerleşim, yaş, fiziki engel),
- Araştırma enstrüman ve tekniklerinden faydalanmada destek sunmak,
- Mülakat tekniklerini öğretmek,
- Bir iş teklifinin müzakere ediliş biçimi konusunda bilgilendirmek,
- Doğru referanslara sahip olduğundan emin olmalarını sağlamak,
- Tecrübelerini aktarmak."

2.4.2.3.6. Eğitim ve Geliştirme Programları

Günümüz çalışanın eğitim ve öğrenme ihtiyacı ve ihtiyacının giderilmesinin kurum için taşıdığı önem, bu işin sadece çalışanların gayretlerine bırakılmamasını gerektiriyor. Diğer bir ifade ile kurumların hazırlanacak öğrenme ortamı ile çalışanların ömürlük öğrenme alışkanlığı kazanmaları, onları eğitmek ve geliştirmek vazgeçilmez sorumluluk olarak ifade edilebilir (Soysal, 2009: 34).

2.4.2.3.7. İş Rotasyonu

İş rotasyonu, personelin kuruluştaki yatay yer değiştirmesi şeklinde tanımlanabilir. (Aytaç, 1997: 148) Başka bir tanıma göre iş rotasyonu, şahsın daha önce belirlenmiş bir program ve tahmini zamanlara göre, o an yapmış olduğu işe dair diğer bir takım çalışma ya da görevlere aktarımı ve bunların sırayla hayata geçmesi şeklinde belirtilebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMA KONUSUNA GENEL BİR BAKIŞ

Kariyer literatürüne bakıldığında kariyer yönelimlerinin kültürel yönelimlere göre değiştiği vurgulanmaktadır. Örneğin, bireyci kültürde kariyer seçimi, kişinin isteklerinden etkilenmekte iken toplumsal kültürde ise grubun etkisinin olduğu görülmektedir (Gürbüz, 2012:1). Türkay ve Eryılmaz (2010) uyguladıkları araştırma neticesinde kariyer seçimlerinin medeni durumlara farklılaştığı sonucuna varmışlardır. Onay ve Vezneli'nin (2012) araştırmaları sonucuna göre kariyer seçiminde çalışanların kişilik özelliklerinin etkisinin çok fazla olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada ise akademisyenlerin kariyer istekleri ile örgütün kültürel özellikleri arasındaki bağlantı açıklanmaktadır. Onay ve Uzel (2011) İzmir PTT işletmesinde uyguladıkları araştırma neticesinde PTT çalışanların kişilik özellikleri ile kariyer yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Duygusal zeka alanyazının geniş, kapsamlı olduğu görülmektedir. Fakat duygusal zeka ve zeka ilişkisinin ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Singh ve Sharma (2012) araştırmasında WISC-R Hindistan versiyonunun performans alt boyutu ile Schutte tarafından geliştirilen Duygusal Zeka Ölçeği kullanılarak ölçülen zeka puanlarını karşılaştırılması sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($r = -.26$). Araştırmacılar, Catell'in (1993) Genel Zeka Testinin İspanyol versiyonunun uygulanmasıyla elde edilen puanların Ruh Hali Özellikleri Ölçeği-24 (Trait-Mood-Scale-24) İspanyol versiyonundan elde edilen puanları karşılaştırarak incelemişlerdir (aktaran Haro ve Castejon, 2014). Genel zeka ve duygusal zekanın alt boyutları içerisinde yer alan duygusal algı, duyguları anlama ve duygusal anlamda kendini düzenleme arasında bağlantı olmadığı sonucuna varılmıştır. Leana ve Köksal'ın (2007) 32'si üstün zekalı 21'i ortalama düzey zekaya sahip toplam 53 ilköğretim birinci sınıf öğrencisi ile yürüttükleri araştırmada öğrencilerin WISC-R sözel, performans ve toplam puanları ile Bar-On Duygusal Zeka Testi puanları arasında anlamlı etkilenmiştir. Derksen, Kramer ve Katzko'nun (2002) çalışmasında ise duygusal zeka ile genel zeka arasında pozitif ve anlamlı ilişki belirlenmiştir ($r = .08$). Wolfradt, Felfe ve Köster (2001) sözel zeka ile öz yeterlilik, empati ve kullanım

arasında anlamlı olmayan negatif bağlantı, algılama ile sözel zeka arasında ise anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($r = -.17$). Bireyin çevresi ve sosyal etkileşimiyle ilişkili olduğu bilinen duygusal tepkileri Dabrowski'nin aşırı uyarılmışlık alanlarını baz alarak araştırma yapmıştır. Üstün zekalı öğrencilerin akranlarından -Dabrowski'nin aşırı duyarlılık alanları- devimsel, duygusal ve zihinsel alanda yüksek, duyuşsal ve yaratıcılık konularında aşağı yukarı aynı puanlara sahip oldukları görülmektedir (Yakmacı-Güzel, 2002). Bireyin kendini algılama şekli, çevresi ile etkileşimi duygusal zeka oranı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Köksal, 2007). Üstün zekalı bireyler ile üstün zekalı olmayan bireyler arasındaki ilişkilerin yoğunluğu ve niteliğinde dolaylı etkiye sahip olan kişilik özellikleri ile akranları arasındaki farkı meta-analiz yöntemiyle araştırdığı görülmektedir. MBTI kişilik özellikleri envanterinin kullanıldığı 14 araştırma sonucu üstün zekalı öğrencilerin akranlarına göre daha çok dışadönük (%51.30), sezgisel (%71.60), düşünen (%53.80) ve kavrayan (%60.10) kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmektedir (Sak, 2004).

Duygusal zeka kapsamında bir takım duyuşsal özellikler araştırılmıştır. Bu araştırmalarda üstün zekalı kişilerin, toplumsal gelişim ve uyum bakımından akranlarından daha önde, duygusal açıdan neşeli, kontrollü ve iyimser bir ruh hali içinde oldukları ve okul disiplini, suç ve saldırgan davranışlar konularında akranlarından daha az probleme sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Terman ve Oden, 1976). Ayrıca, duygusal yoğunluk içerisinde bulunan (Chan, 2000; Finley, 2008; VanTassel-Baska, 1998; Terman ve Oden, 1976), gelişmiş mizah ve estetik duygusuna sahip (Finley, 2008), bağımsızlığına düşkün (Durr, 1979; Endepohls-Ulpe ve Ruf, 2005; Terman ve Oden, 1976) yaşlılarından daha fazla gelişmiş benlik kavramı olan (Durr, 1979), içsel motiveli (Chan, 2000) bireyler oldukları da belirlenmiştir. Ancak, araştırma bulguları yorumlanırken, bu davranışların görüleme oranı bireyler arasında farklı olabileceği (Gross, 2004; Özbay ve Palancı, 2011) ve gelişimsel evrelerinin farklı dönemlerinde var olacağı (VanTassel-Baska, 1998) göz ardı edilmemelidir.

Mevcut literatür incelendiğinde ülkemizde duygusal zeka ve kariyer arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada duygusal zeka ve kariyer yönelimleri farklı bir bakış açısıyla ele alarak incelemek ileride bu konuda yapılacak akademik araştırmalara zemin oluşturmak öngörüsüyle hazırlanmıştır. Çalışmanın kuramsal bölümünde duygusal zeka ve kariyer kavramları kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Uygulama bölümünde duygusal zekanın kariyer yönelimlerini etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Bu doğrultuda kariyer

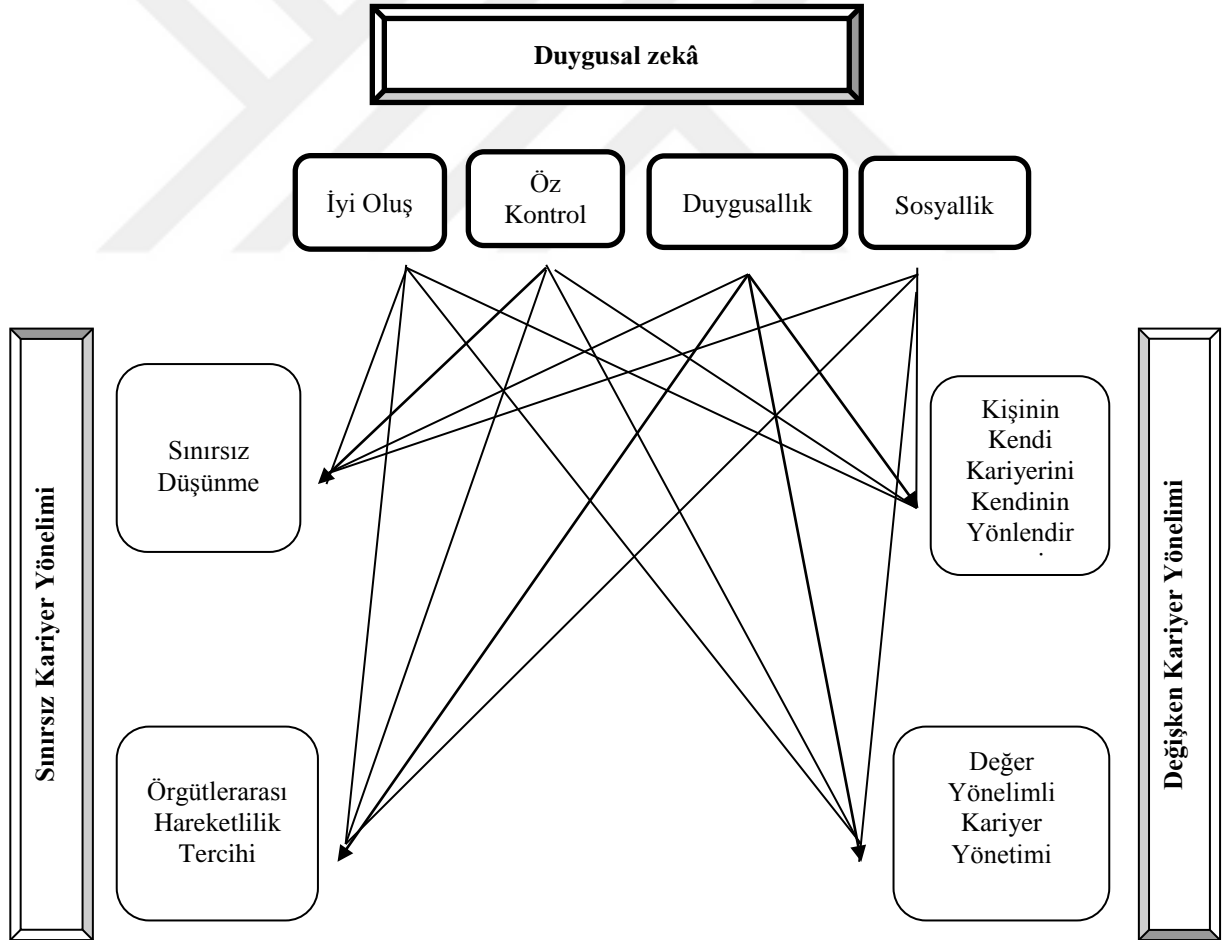
tercihlerinde sınırsız kariyer yönelimi ve değişken kariyer yönelimi ele alınarak duygusal zekanın etkisi incelenmeye alınmıştır

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölüm araştırma modeli, evreni, örneklemini, araştırma hipotezleri, veri toplama yöntemi, süreci ve ölçeklerden elde edilen verilerin analizine ilişkin bilgileri içermektedir.

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Duygusal zekanın kariyer tercihleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli duygusal zekanın akademisyenlerin kariyer yönelimleri üzerinde etkisi olduğu öngörüsünden yola çıkarak oluşturulmuştur. Modelde literatür incelemesi sonucunda duygusal zekânın kariyer yönelimlerinden sınırsız kariyer ve değişken kariyer yönelimlerinin alt boyutlarında yer verilmektedir.

3.2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Trabzon ilinde 2010 yılında kurulmuş olan Avrasya Üniversitesinde çalışan akademisyenleri kapsamaktadır. Evrendeki toplam birey sayısı Yüksek Öğretim 2016 yılı verilerinde 235 olarak belirtilmektedir (YÖK, 2016). Bu çalışmada tam sayım yöntemi kullanılarak örnekleme belirlemeyoluna gidilmeden tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama sürecinde205 katılımcıdan cevap alınmıştır. Fakat katılımcıların ölçekteki ifadelerine verdiği bilgilerde eksiklikler bulunmaktadır. Bu nedenle 145 katılımcının ölçeklere verdikleri cevaplar değerlendirmeye alınmıştır. Bu katılımcı sayısı araştırma evrenini istatistiksel açıdan yeterli düzeyde temsil edici nitelikte olduğu görülmektedir.

3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada duygusal zekanın kariyer yönelimleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıylaoluşturulan araştırma hipotezleri şu şekilde belirtilmektedir:

H₁: Duygusal zekanın sınırsız kariyer eğilimlerinde etkisi vardır.

• **H_{1a}:** Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik) akademisyenlersınırsız kariyer yönelimlerinin alt boyutu olan *sınırsız düşünme boyutu* üzerinde etkisi vardır.

• **H_{1b}:**Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik) akademisyenlersınırsız kariyer yönelimlerinin alt boyutu olan*örgütler arası hareketlilik boyutu* üzerinde etkisi vardır.

H₂: Duygusal zekanın akademisyenlerin değişken kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.

• **H_{2a}:** Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik) akademisyenlerindeğişken kariyer yönelimlerinin alt boyutu olan *kendi kendini yönlendiren kariyer boyutu* üzerinde etkisi vardır.

- **H_{2b}**: Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş, öz kontrol, duygusallık, sosyallik) akademisyenlerdeğişken kariyer yönelimlerinin alt boyutu olan *değer yönelimli kariyer boyutu* üzerinde etkisi vardır.

3.2.4. Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmanın kavramsal çerçevesihazırlanırkenkonunun temel kavramları olan duygusal zeka, kariyer tercihleri, sınırsız kariyer tercihleri ve değişken kariyer tercihleriyle ilgili yapılan araştırmalarda hangi ölçeklerin kullanıldığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde verilerin toplanmasında kullanılacak olan anket formununüçbölüm olarak hazırlanmıştır.

Birinci bölüm, katılımcıların demografik özelliklerininitepsit etmek amacıyla hazırlanmış ifadelerden oluşmaktadır. İkinci bölümde, Duygusal Zeka Özellik Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF), ölçeği kullanılmıştır (Deniz, Özer ve Işık, 2013). Üçüncü bölümde Briscoe ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu “Sınırsız Kariyer Yönelim Ölçeği ve Değişken Kariyer Yönelim Ölçeği kullanılmıştır (Briscoe vd., 2006:34-35; Onay ve Vezneli, 2012:194-195; Çakmak, 2011:154).

Demografik özelliklere ilişkin bölüm; çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, unvanı, toplam hizmet süresi, şuan bağlı bulunulan kurumdaki hizmet sürelerininibelirlemeye yönelik 6adet değişkendenden oluşmaktadır.

Duygusal Zeka Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF), Petrides ve Furnham'ın (2000, 2001) duygusal zekayı, "kişisel karakter özelliği" olarak ele alan ve bu doğrultuda geliştirdikleri, bireyin duygusal yetisiyle ilgili kendini algılama oranını ölçmekamacıyla hazırlanmış bir envanterdir. Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirlilik ölçümleri yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıylaaçıklayıcı faktör analizi neticesinde 20 maddeden oluşan dört faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Bu yapının örneklem verisine uyum gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçeğleştirilen doğrulamayı faktör analizi neticesinde ise ölçeğin uygulandığı örnekleme uyumunun iyi olduğu sonucuna varılmıştır. "İyi oluş", "Öz kontrol" "Duygusallık" ve "Sosyallik" olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Toplam ölçekten yüksek puan alan kişilerin, duygusal zeka

özelliğinin yüksek olduğunu, düşük puan alanların duygusal zeka özelliğinin az olduğunu ifade etmektedir. DZÖÖ-KF'nun iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .81, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .86 olarak bulunduğu belirtilmektedir. Bu bulgular DZÖÖ-KF'nun Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ifade etmektedir (Deniz, Özer ve Işık, 2013).

Sınırsız kariyer yönelim ölçeği için; 2006 yılında Briscoe ve arkadaşlarının ortak çalışması sonucunda ortaya çıkartılan sınırsız kariyer yönelimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi (1-Hiçbir Şekilde Yansıtıyor, 2-Çok Az Yansıtıyor, 3-Kısmen Yansıtıyor, 4-Yansıtıyor,5-Tamamen Yansıtıyor) kullanılmıştır. Sınırsız Kariyer yönelimi ölçeği; sınırsız düşünme ve örgütlerarası hareketlilik tercihi alt boyutlarını da içermektedir. Sınırsız düşünme alt boyutunda sekiz, örgütlerarası hareketlilik tercihi alt boyutunda beş ifadeyi içermektedir. Sınırsız kariyer ölçeğinde örgütlerarası hareketlilik tercihi alt boyutunda ters ifadeler bulunmaktadır ve kişilerin tek bir örgütte kalma isteklerini belirleyecek şekilde tasarlandığı görülmektedir. Bu bağlamda alt ölçeklerdeki yargılar istatistik paket programına ters kodlamayla girilmiştir (Briscoe vd., 2006:34-35; Onay ve Vezneli, 2012:194; Çakmak, 2011:154).

Değişken kariyer yönelim ölçeği için; 2006 yılında Briscoe ve arkadaşlarının hazırlamış olduğu değişken kariyer yönelimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipine (1-Hiçbir Şekilde Yansıtıyor, 2-Çok Az Yansıtıyor, 3-Kısmen Yansıtıyor, 4-Yansıtıyor,5-Tamamen Yansıtıyor) göre hazırlanmıştır. Değişken kariyer yönelimi ölçeği kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi ve değer yönelimli kariyer tercihi alt boyutlarını içermektedir. Kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi alt boyutunda sekiz, değer yönelimli kariyer yönetimi alt boyutunda alt yargıyı içermektedir (Briscoe vd., 2006:34-35; Onay ve Vezneli, 2012:195; Çakmak, 2011:154-155).

3.2.5. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde literatür taraması ve anket tekniği kullanılmıştır. Kitaplar, dergiler, tezler, araştırma sonuçları, kongre kitapçıkları, makaleler, internet siteleri, web sayfaları, konuyla ilgili her türlü bilimsel çalışma ve yayınlardan yararlanılmıştır. Çalışmanın teorik kısmı araştırma kısmını da temel oluşturulmuştur. Literatür taramasının incelenmesiyle konuyla bağlantılı olarak literatürde kullanılan ölçekler belirlenip incelenmiştir.

3.2.6. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılanların tüm soruları eksiksiz bir şekilde cevaplandığı anketler değerlendirilmiştir. Bu veriler istatistik paket programıyla analizedilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini için Cronbach α değerleri hesaplanmış, demografik faktörlerin ise yüzde ve frekans değerleri ölçümlenmiştir. Araştırma ölçeklerinde yer alan değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı verilerin ortalama, standart sapma, varyans, basıklık ve çarpıklık değerleri belirlenmiştir. Araştırma hipotezleri korelasyon ve regresyon analizleriyle ölçümlenmiştir.

3.3. BULGULAR ve YORUMLAR

3.3.1. Araştırmanın Güvenilirliği

Güvenilirlik analizi katılımcıların ölçekteki ifadelereverdikleri cevaplararasındaki tutarlılık oranı olarak ifade edilmektedir. Güvenilirlik katsayısının (Alpha değeri), 0.000 ile 1.000 aralığında yer aldığı bilinmektedir. Güvenilirlik katsayısı 1.000'a yakın değerler aldığı verilerin güvenilirliği yüksek; 0.000'a yakın değerlere sahip olduğunda verilerin güvenilirliği düşük olarak yorumlanmaktadır (Büyüköztürk, 2006:169-170). Araştırmada yer alan ölçeklerde bulunan tüm ifadelerin Cronbach α değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan *duygusal zekâ ölçeğine uygulan* güvenilirlik analizi sonucunda α değeri 0,825 olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan *sınırsız kariyer yönelim* ölçeğinin güvenilirlik analizi neticesinde α değeri 0,830 olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan *değişken kariyer yönelim ölçeğinin* güvenilirlik analizi sonucunda α değeri 0,886 olarak bulunmuştur.

3.3.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, unvan, toplam hizmet süresi, şuan bağlı bulunulan kurumdaki hizmet sürelerine ait tanımlayıcı bulgular Tablo 3.1'de gösterilmektedir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Tanımlayıcı Bulgular

	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	87	60,0
Erkek	58	40,0
Medeni Durum		
Evli	65	44,8
Bekâr	80	55,2
Yaş		
20-29 Yaş Arası	57	39,3
30-39Yaş Arası	53	36,6
40-49Yaş Arası	11	7,6
50-59Yaş Arası	15	10,3
60-69Yaş Arası	6	4,1
70 Yaş ve Üzeri	3	2,1
Unvan		
Profesör	7	4,8
Yardımcı doçent	13	9,0
Öğretim Görevlisi	103	71,0
Araştırma Görevlisi	22	15,2
Toplam Hizmet Süresi		
1 Yıldan az	38	26,2
1-5 Yıl Arası	65	44,8
6-10 Yıl Arası	9	6,2
11-15 Yıl Arası	10	6,9
16-20 Yıl Arası	7	4,8
Şu an Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi		
1 Yıldan az	70	49,2
1-5 Yıl Arası	75	51,8
6-10 Yıl Arası	0	0
11-15 Yıl Arası	0	0
16-20 Yıl Arası	0	0
Toplam	145	100

Katılımcıların %60,0'ı (87kişi) kadın, %40,0'ı (58 kişi) erkek%44,8'i evli (65 kişi), %55,2'si (80 kişi) bekâr, %39,30'ü (57 kişi) 20-29 yaş arası, %36,6'sı (53 kişi) 30-39 yaş arası, %7,6'sı (11 kişi) 40-49 yaş arası, %10,3'ü (15 kişi) 50-59 yaş arası, %4,1'i (6 kişi)60-69 yaş arası, %2,1'i (3 kişi) 70 yaş ve üzeri bireylerden oluşmaktadır.Katılımcıların %4,8 'i (7 kişi) profesör,9,0'ı (13 kişi) yardımcı doçent, %71,0(103 kişi) öğretim görevlisi, %15,2'si (22 kişi) araştırma görevlisi pozisyonunda bulunduğusonucuna varılmıştır.Toplam hizmet sürelerini incelediğimizde katılımcıların %26,2'si 'i (38 kişi), 1 yıldan az, %44,8'i'si (65 kişi) 1-5 yıl arası, %6,2'si (9) 6-10 yıl arası, %6,9'u (10 kişi) 11-15 yıl arası yıl arası, %4,8'i (7 kişi) 16-20 yıl arası, çalışma sürelerin göre %43,4'ü (63 kişi) 1 yıldan az, %49,0'ı (71 kişi) 1-5

yıl arası, %2,8'i (4 kişi) 6-10 yıl arası, %2,8'si (4 kişi) 11-15 yıl arası yıl arası, %2,1'i (3 kişi) 16-20 yıl arasında çalıştığı görülmektedir.

3.3.3. Araştırma Ölçeklerinin Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma ölçeklerine ait tanımlayıcı istatistikler bu bölümde açıklanmaktadır. Verilerin normal dağılımını tespit etmek için çarpıklık, basıklık değerleri analiz edilmelidir. Çarpıklık değerinin -2 ve + 2, basıklık değerinin -7 ve +7 arasında dağılım göstermelidir (akt. Erdem, 2013:50). Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu şartları karşıladığı sonucuna varılmıştır. Ölçek değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı verileri belirten tablolarda sunulmaktadır.

Tablo 3.2. Duygusal Zekâ Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Duygusal Zeka Ölçeği	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
Genel anlamda, yüksek motivasyonlu birisiyim.	3,48	1,355	1,835	-,745	-,723
Duygularımı düzenlemekte genellikle zorlanırım.	2,51	1,348	0,717	-0,429	-0,727
İnsanlarla etkin bir biçimde baş edebilirim.	3,43	1,403	1,969	-,645	-,966
Verdiğim kararlarımı sıklıkla değiştirme eğilimim vardır.	1,86	,965	,930	1,143	0,655
Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğimi ayırt edemem.	4,10	1,089	1,185	-1,177	,554
Birçok iyi özelliğe sahip olduğumu düşünüyorum.	3,67	1,354	1,834	-0,976	-0,256
Haklarımı savunmak benim için genellikle zordur.	3,34	1,405	1,974	-,350	-1,269
Diğer insanların duygularını bir şekilde etkileyebilme yeteneğim vardır.	3,71	1,158	1,341	-,807	-,115
Olayların akışına göre hayatımı düzenlemek benim için genellikle zordur.	3,17	1,350	1,823	-,373	-1,151
Genelde stresle baş edebilirim.	3,37	1,317	1,735	-0,606	-0,832
Yakınlarıma, duygularımı göstermekte genelde zorlanırım.	3,57	1,279	1,636	-0,653	-0,722
Motivasyonumu devam ettirmekte zorlanırım.	3,97	1,163	1,353	-1,221	,686
Genel olarak, hayatımdan memnunum.	3,86	1,020	1,041	-1,016	0,843
Sonradan pişman olacağım şeyleri yapma eğilimim vardır.	3,56	1,178	1,387	-0,556	-0,576
Sıklıkla duraksar ve hissettiklerimi düşünürüm.	3,02	1,051	1,105	-,300	-,727
Kişisel donanımlarımın, güçlü yönlerimin tam olduğuna inanıyorum.	3,37	1,378	1,900	-0,570	-0,976
Tartışırken haklı olduğumu bilsem dahi, geri çekilmeye meyilliyim.	3,66	1,181	1,394	-,532	-,660
Genellikle, hayatımda işlerin yolunda gideceğine inanırım.	3,27	1,258	1,583	-0,398	-0,988
Bana çok yakın olan kişilerle bile, aramda bağ oluşturmak benim için zordur.	3,65	1,382	1,910	-,801	-,659
Genellikle, yeni çevreye uyum sağlama yeteneğim vardır.	3,51	1,449	2,099	-,681	-,910

Duygusal Zeka Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF) ölçeğine ilişkin Tablo 4.2'deki tanımlayıcı bulgulara göre; katılımcıların duygusal zeka ölçeğinde yer alan yargılara katılım düzeylerinin genel anlamda üç üzerinde değerlere ulaşıldığı görülmektedir. Yargılarda en yüksek ortalama değeri (4,10) ile "Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğimi ayırt edemem."

yargısı dikkat çekmektedir. Ayrıca 3,97 ortalama değeri ile “Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğimi ayırt edemem.” yargısı ve 3,86 ortalama ile “Genel olarak, hayatımdan memnunum.” yargısı dikkat çekmektedir. Duygusal zeka ölçeğine yönelik katılım düzeyleri katılımcıların duygusal zeka eğilimlerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.3. Sınırsız Kariyer Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Sınırsız Kariyer Yönelim Ölçeği	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
Yeni bir şeyler öğrenebileceğim görevlerin peşinden koşarım.	3,94	1,101	1,211	-1,397	1,600
Farklı şirketlerden kişilerin katıldığı projelerde çalışmayı severim.	3,81	1,080	1,166	-1,197	1,099
Şirket dışında çalışmamı gerektirecek görevleri yapmayı severim.	3,28	1,240	1,538	-,311	-0,880
Bölümümün konusu dışına taşan görevleri üstlenmekten hoşlanırım.	3,24	1,221	1,490	-,149	-,896
Şirketim dışındaki kişilerle çalışmayı severim.	3,62	1,068	1,140	-,517	-,505
Farklı şirketlerden kişilerle etkileşime geçmemi gerektiren işleri severim.	3,69	1,127	1,271	-,571	-,457
Geçmişte, şirketim dışında üstlenebileceğim görevlere ilişkin fırsatları araştırdım.	3,43	1,229	1,511	-,472	-0,801
Yeni deneyim ve koşullar için her zaman istekliyim.	3,68	1,195	1,429	-,981	-,245
Sürekli olarak aynı şirket için çalışmanın sağladığı belirlilik ortamını seviyorum.	2,50	1,179	1,391	0,610	-0,244
Mevcut şirketim için çalışma imkânı bulamasaydım, kendimi boşlukta hissedirdim.	3,08	1,272	1,618	0,610	-1,002
Yeni bir iş aramaktansa, alışık olduğum bir işte kalmayı tercih ederim.	3,56	1,213	1,470	0,020	-0,879
Çalıştığım şirket yaşamamım boyu istihdam sağlarsa, başka şirketlerde iş aramak aklımdan geçmez.	3,29	1,379	1,902	-,278	-1,184
İdealim, kariyerim süresince tek bir şirkette çalışmaktır.	2,89	1,248	1,557	-,125	-0,959

Tablo 3.3’te yer alan bulgulara göre; katılımcıların yargılara katılım oranlarının üç üzerinde değerlere sahip olduğu ve sınırsız düşünme boyutunu tercih etmek istedikleri sonucuna varılmaktadır. En yüksek ortalama değere (3,94) ile “Yeni bir şeyler öğrenebileceğim görevlerin peşinden koşarım.” yargısı sahiptir. Bu değeri 3,81 ortalama değeri ile “Farklı şirketlerden kişilerin katıldığı projelerde çalışmayı severim.” yargısı izlemektedir. Tablodaki verilere göre katılımcıların sınırsız kariyer yöneliminde sınırsız düşünme boyutuna yöneldikleri ve sadece çalıştıkları kurumla sınırlı olmadıkları farklı kurumlarlairtibatbulunabilecekleri faaliyetleri kabul edecekleri sonucuna varılmaktadır.

Tablo 3.4. Değişken Kariyer Yönelim Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken Kariyer Yönelim Ölçeği	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Çarpıklık	Baskılık
Çalıştığım şirket kariyerime ilişkin gelişim fırsatları sunmadığında, bu fırsatları kendim ararım.	2,89	1,086	1,180	-1,388	-0,959
Kariyerimdeki başarı veya başarısızlıklardan ben sorumluyum.	3,38	1,225	1,501	-,486	-,673
Genel olarak, son derece bağımsız ve kendi kendime yönlendirdiğim bir kariyerim var.	3,65	1,058	1,118	-,790	,006
Kendi kariyer yolumu seçebilme özgürlüğü, en değer verdiğim şeylerden biridir.	3,74	1,183	1,400	-,945	-,001
Kendi kariyerimden kendim sorumluyum.	3,84	1,110	1,232	-,794	-,274
Kariyerime ilişkin ileriye dönük attığım adımlarda sadece kendime güvenirim.	3,65	1,140	1,299	-,786	-,029
Kariyerim söz konusu olduğunda, kendi yolumu kendim çizerim.	3,66	1,248	1,559	-1,049	,136
Geçmişte, yeni bir iş bulmam gerektiğinde başkalarından çok kendime güvenmişimdir.	3,91	1,006	1,013	-1,020	,854
Kariyerimi, işverenimin önceliklerinden ziyade kendi önceliklerime göre yönlendiririm.	3,44	1,136	1,290	-,675	-,299
Başkalarının, kariyer tercihlerimi nasıl değerlendirdikleri benim için çok da önemli değildir.	3,67	1,143	1,306	-,707	-,365
Benim için en önemlisi, kariyer başarımla başkalarının değil benim ne hissettiğimdir.	4,03	,924	,853	-1,034	,938
Çalıştığım şirket, değer yargılarıma aykırı bir şey yapmamı isterse, kendi doğrularına uyarım.	3,50	1,229	1,510	-,413	-,906
Kariyerimle ilgili olarak, benim neyi doğru bulduğum, şirketimin neyi doğru bulduğundan daha önemlidir.	3,68	1,066	1,137	-,574	-,276
Geçmişte, şirketim benden uygun bulmadığım bir şeyi yapmamı istediğinde, kendi değer yargılarıma göre hareket ettim.	3,43	1,332	1,774	-,432	-1,010

Değişken kariyer yönelim ölçeğine ilişkin Tablo 3.4’te yer alan bulgulara göre; katılımcıların tüm ifadelerine katılım düzeylerinin üç ortalama üzerinde ve değerlerin birbirine yakın değerlerde olduğu sonucuna varılmıştır. Kendi kariyerini yönlendirme boyutu açısından 4,03 ortalama ile “Benim için en önemlisi, kariyer başarımla başkalarının değil benim ne hissettiğimdir.” ve 3,91 ortalama değeri ile “Geçmişte, yeni bir iş bulmam gerektiğinde başkalarından çok kendime güvenmişimdir.” 3,84 ortalama değeri ile “Kendi kariyerimden kendim sorumluyum.” ifadeleri dikkat çekmektedir. Değişken kariyer yönelimine ilişkin yargılar sonucunda katılımcıların hem kendi kariyerini yönlendirme hem de değişim yönelimli kariyer yolunu tercih etme yöneliminde oldukları görülmektedir.

3.3.4. Araştırma Hipotezlerinin Testi

Araştırma hipotezleri ilk olarak korelasyon analiziyle ölçümlenmiştir. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişki veya bağımlılığın şiddetini belirlemek amacıyla kullanılan istatistiksel yöntemdir. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal bölümünü ifade etmektedir. Korelasyon analizi sonucunda korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bulunmaktadır. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel doğrusal ilişkiyi gösterirken katsayının -1 olması ise değişkenler arasındaki ilişki yönünün ters olduğunu göstermektedir (Nakip, 2008:245).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi, metrik olan bağımlı değişken ile bir veya birden fazla sayıda bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılan istatistiksel bir analizdir. “R²” değeri bağımsız değişkendeki değişimin bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarını (%) açıkladığını göstermektedir. Regresyon modeli Anova” testi sonucunda bulunan “F” değerinin anlamlılık seviyesi, kurulan modele uygun olup olmadığının belirlemede kullanılmaktadır. Anlamlılık seviyesi 0.05’ten küçük (p<0.05) olması modelin açıklayıcılığının istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu açıklamaktadır (Altunışık vd., 2004:204-209). Araştırmanın bu bölümünde korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanarak araştırma hipotezleri test edilerek incelenmiştir.

3.3.4.1. Hipotez 1’e İlişkin Bulgular

Hipotez 1’de “Duygusal zekanın sınırsız kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.” duygusal zekanın sınırsız kariyer yönelimlerinin “sınırsız düşünme boyutu” ve “örgütlerarası hareketlilik boyutu” arasındaki ilişki incelenmiştir. Uygulanan korelasyon analizi ve regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 3.5, Tablo 3.6, Tablo 3.7 ve Tablo 3.8’de belirtilmektedir.

Tablo 3.5. Duygusal Zekâ ile Sınırsız Kariyer Yönelimleri Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

	İyi Oluş	Öz Kontrol	Duygusallık	Sosyallık	Sınırsız Düşünme	Örgütlerarası Hareketlilik
İyi Oluş	1					
Öz Kontrol	0,058 0,488	1				
Duygusallık	-0,337** 0,000	0,375** 0,000	1			
Sosyallık	0,214* 0,011	0,412** 0,000	0,328** 0,000	1		
Sınırsız Düşünme	0,237** 0,005	0,212* 0,011	0,098 0,246	0,456** 0,000	1	
Örgütlerarası Hareketlilik	0,053 0,530	-0,342** 0,000	0,005 0,951	-0,273** 0,001	-0,085 0,312	1

* Korelasyon katsayıları 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Korelasyon katsayıları 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.5’e göre duygusal zeka ile sınırsız kariyer yönelimi arasındaki bağlantıyı belirlemek için uygulanan korelasyon analizi neticesinde değişkenler arasında hem pozitif hem de negatif anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir. Duygusal zekâ ile sınırsız

kariyer yönelimleri arasında ($r=0,456$) en yüksek korelasyonaduygusal zekanın alt boyutu olan sosyallik ile sınırsız kariyer yönelimleri ölçeğinin alt boyutu olan sınırsız düşünme arasında tespit edilmiştir. Bunu takip eden değer olarak duygusal zekanın alt boyutu olan iyi oluş ile sınırsız düşünme arasında pozitif anlamlı korelasyon ($r=0,237$) olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6. Duygusal Zekâ ile Akademisyenlerin Sınırsız Kariyer Yönelimleri Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	37,825	3,798		9,958	0,000*	0,136	0,019	0,010	2,592 0,110**
Duygusal Zeka	0,102	0,064	0,136	1,610	0,110				

Bağımlı Değişken: Sınırsız Kariyer Yönelimleri

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“Duygusal zekanın sınırsız kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.” hipotezi için uygulanan tekli regresyon ölçümü sonucunda, bağımlı değişken sınırsız kariyer yönelimindeki değişiminin %1ini ($R^2=0,019$) bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Duygusal zekanın sınırsız kariyer yönelimleri üzerine etkisi olmadığı görülmektedir ($\beta= 0,102$ $p=0,110$).

Tablo 3.7. Duygusal Zekanın (İyi Oluş, Öz Kontrol,Duygusalılık,Sosyallik) ile Akademisyenlerin Sınırsız Kariyer Tercihlerinin Sınırsız Düşünme Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	10,222	3,298		3,099	0,002	0,478	0,228	0,205	9,974 0,000**
İyi Oluş	0,234	0,141	0,146	1,661	0,099				
Öz Kontrol	0,102	0,203	0,050	0,584	0,560				
Duygusalılık	-0,024	0,197	0,011	-0,122	0,903				
Sosyallik	1,155	0,258	-0,404	4,482	0,000				

Bağımlı Değişken: Sınırsız Düşünme Boyutu

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş,öz kontrol,duygusalılık,sosyallik)akademisyenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerinde etkisi vardır.”, hipotezine ilişkin çoklu regresyon analizi

neticesinde, sınırsız düşünme boyutundaki değişimin % 2'si ($R^2=0,228$) bağımsız değişken tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Anova sonucuna göre anlamlılık değeri kurulan regresyon modelinin $p<0.01$ istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu belirtmektedir. Duygusal zekanın iyi oluş,öz kontrol,duygusallık boyutlarının çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmekte iken duygusal zekanın akademisyenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinin sınırsız düşünme boyutu üzerindeki etkisinin sosyallik boyutunda ortaya çıkmıştır ($\beta=1,155$ $p=0,000$). Hipotez istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.8. Duygusal Zekanın (İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık, Sosyallik) ile Akademisyenlerin Sınırsız Kariyer Yönelimlerinin Örgütlerarası Hareketlilik Tercihi Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	17,929	1,208		14,841	0,000	0,451	0,203	0,180	8,662 0,000**
İyi Oluş	0,126	0,051	0,216	2,468	0,015				
Öz Kontrol	-0,301	0,075	-0,351	-3,989	0,000				
Duygusallık	0,222	0,071	0,292	3,100	0,002				
Sosyallık	-0,286	0,095	-0,272	-3,015	0,003				
Bağımlı Değişken: Örgütlerarası Hareketlilik Boyutu									

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş,öz kontrol,duygusallık,sosyallik) akademisyenlerin sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde etkisi vardır” hipotezine uygulanan çoklu regresyon analizi ışığında, örgütlerarası hareketlilik boyutundaki değişimin %0.2'sini ($R^2=0,203$) bağımsız değişkenin açıkladığı görülmektedir. Anova sonuçlarına göre anlamlılık değeri kurulan regresyon modelinin $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu belirtmektedir.Regresyon modeline göre duygusal zekanın iyi oluş alt boyutunun sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerinde anlamlı etkisi olmadığı görülmektedir ($\beta=0,126$ $p=0,015$).Duygusal zekanın öz kontrol boyutunun ise çalışanların sınırsız kariyer yönelimlerinin örgütlerarası hareketlilik boyutu üzerine anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu görülmektedir ($\beta= -0,301$ $p=0,000$). Bu bulgular sonucundahipotez istatistiksel olarak anlamlıdır.

3.3.4.2. Hipotez 2'ye İlişkin Bulgular

Hipotez 2Duygusal zekanın akademisyenlerin değişken kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.” kapsamında duygusal zekanın sınırsız kariyer yönelimlerinin “kendi kendini yönlendiren kariyer boyutu” ve “değer yönelimli kariyer boyutu” üzerindeki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.Uygulanankorelasyon analizi ve regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 3.9, Tablo 3.10 ve Tablo 3.11 ve 3.12’de gösterilmektedir.

Tablo 3.9. Duygusal Zekâ ile Değişken Kariyer YönelimleriArasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

	İyi Oluş	Öz Kontrol	Duygusalılık	Sosyallık	Değer Yönelimli Kariyer	Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer
İyi Oluş	1					
Öz Kontrol	0,058 0,488	1				
Duygusalılık	-0,337** 0,000	0,375** 0,000	1			
Sosyallık	0,214* 0,011	0,412** 0,000	0,328** 0,000	1		
Değer Yönelimli Kariyer	0,299** 0,000	0,271** 0,001	-0,034 0,687	0,235** 0,005	1	
Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer	0,330** 0,000	0,248** 0,003	-0,055 0,516	0,279** 0,001	0,982** 0,000	1

* Korelasyon katsayıları 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Korelasyon katsayıları 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.9’a göre duygusal zeka ile değişken kariyer yönelimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi neticesinde değişkenler arasında hem pozitif hemde negatif korelasyonlar olduğu görülmektedir.Duygusal zeka ile değişken kariyer yönelimleri arasındaki en yüksek değere ($r=0,330$) duygusal zekanın alt boyutu olan iyi oluş iledeğişken kariyer yönelimleri ölçeğinin alt boyutu olan kendi kendini yönlendiren kariyer arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal zekanın alt boyutu iyi oluş ile değişken kariyer yönelimin alt boyutu değer yönelimli kariyerarasında pozitif anlamlı korelasyon ($r=0,299$) bulunmuştur.

Tablo 3.10. Duygusal Zeka ile Akademisyenlerin Değişken Kariyer Yönelimleri Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	31,697	5,686		5,575	0,000	0,292	0,085	0,079	12,769 0,000**
Duygusal Zeka	0,342	0,096	0,292	3,573	0,000				
Bağımlı Değişken: Değişken Kariyer Yönelimleri									

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

“Duygusal zekanın değişken kariyer yönelimleri üzerinde etkisi vardır.” Hipotezine uygulanan tekli regresyon analizi neticesinde, bağımlı değişken değişken kariyer tercihindeki değişiminin % 8’i ($R^2=0,085$) bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Duygusal zekanın değişken kariyer yönelimleri üzerine etkisi olduğunu görülmektedir ($\beta=0,292$ $p=0,000$).

Tablo 3.11. Duygusal Zekanın Boyutlarının (İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık, Sosyallik) Akademisyenlerin Değişken Kariyer Yönelimlerinin Değer Yönelimli Kariyer Tercihi Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	11,910	2,507		4,752	0,000	0,406	0,164	0,140	6,645 0,000**
İyi Oluş	0,279	0,106	0,236	2,622	0,010				
Öz Kontrol	0,418	0,158	0,239	2,651	0,009				
Duygusallık	-0,116	0,148	-0,076	-0,783	0,435				
Sosyallık	0,237	0,197	0,112	1,202	0,232				
Bağımlı Değişken: Değer Yönelimli Kariyer									

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş,öz kontrol,duygusallık,sosyallik) akademisyenlerin değişken kariyer yönelimlerinin değer yönelimli kariyer boyutu üzerinde etkisi vardır.” hipotezine ait çoklu regresyon sonuçlarına göre, değişken kariyer yönelimi

boyutundaki değişimin %0.1'i ($R^2=0,164$) bağımsız değişkeninaçıkladığı görölmektedir. Anova sonuçlarına göre anlamlılık değerikurulan regresyon modelinin $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Regresyon modeline göre duygusal zekanın alt boyutlarının değişken kariyer yönelimlerinin değer yönelimli kariyer boyutu üzerine etkisi olmadığı görölmektedir. ($\beta=0,418$ $p=0,004$). Bu bulgulara göre hipotez istatistiksel olarak anlamlılık ifade etmemektedir.

Tablo 3.12. Duygusal Zekanın Boyutlarının (İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık, Sosyallik) Akademisyenlerin Değişken Kariyer Yönelimlerinin Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer Tercihleri Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Anlamlılık	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	B	Standart Hata	Beta						
Sabit	13,803	2,706		5,101	0,000	0,435	0,190	0,190	7,898 0,000**
İyi Oluş	0,327	0,115	0,254	2,855	0,005				
Öz Kontrol	0,378	0,170	0,198	2,226	0,028				
Duygusallık	-0,160	0,160	-0,095	-,998	0,320				
Sosyallik	0,414	0,213	0,178	1,941	0,054				
Bağımlı Değişken: Kendi Kendini Yönlendiren Kariyer									

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır. ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Duygusal zekanın alt boyutlarının (iyi oluş,öz kontrol,duygusallık,sosyallik) akademisyenlerin değişken kariyer yönelimlerinin kendi kendini yönlendiren kariyer boyutu üzerinde etkisi vardır.” hipotezine uygulanan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre değişken kariyer yönelimi boyutundaki değişimin %0.1'i ($R^2=0,190$) bağımsız değişken tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Anova sonuçlarına göre anlamlılık değeri oluşturulan regresyon modelinin $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görölmektedir. Regresyon modelinin verilerine göre duygusal zekanın alt boyutu duygusallık ve sosyallik boyutunun değişken kariyer tercihlerinin kendi kendini yönlendiren kariyer boyutu üzerinde etkisi olmadığı görölmektedir.

SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Akademi dünyasında yaşanan değişimlerle birlikte bireylerin kariyer yönelimleri, istekleri kendi yaşamlarındaki değişimlerden etkilenecek şekilde şekillendiği görülmektedir. Ayrıca akademik hayatta bireyler aktif, yoğun bir şekilde çalıştığı bilinmektedir. Bireyler bu mesleği istemli ya da istemsiz olarak seçmektedirler. Mesleği bilinçli ve bilinçsiz seçen bireylerin daha sonra hangi faktörlerden etkilendikleri ve bu yolda nasıl bir kariyer tercihi izledikleri merak konusu olmaktadır. Tabii ki bireyler bu tercihlerde farklı faktörlerden etkilenebilir. Bu noktada duygusal zekanın hangi kariyer yönelimini etkilediği, bireyleri hangi kariyer yoluna yönlendirdiği merak konusu olmaktadır.

Son dönemlerde teknolojiadaki değişimler, mesleki alandaki sınırların azalması, bireylerin ve mesleklerin birbiriyle iç içe olması, iş hayatı ve özel hayatın birbirinden ayrılmaması neticesinde bireylerin daha çok sınırsız, çağdaş kariyer tercihlerine yöneldikleri görülmektedir. Duygusal zekanın değişken kariyer yöneliminin alt boyutu olan değer yönelimli kariyer yaklaşımına kısmen etkili olduğu görülmektedir. İyi oluş ve öz kontrol alt boyutlarının değer yönelimi üzerinde etkisi olduğu sonucu bizlere akademisyenlerin dış etkenlerden ziyade kişisel istekleri, ilkelerini kullanarak bu meslekteki motivasyonlarını sağlamak ve mesleğin alanındaki değerler yerine kendi değerlerine göre kariyerlerini yönlendirdikleri görülmektedir. Ayrıca öz kontrol ve iyi oluş boyutunun duyguları kontrol etme, karar verme, hayattan memnun olma, stresle mücadelede kişisel donanımların farkında olunması bireylerin daha çok kendi ilkelerine göre hareket ettiği sonucu desteklemektedir. Benzer şekilde duygusal zekanın iyi oluş ve öz kontrol boyutlarının değişken kariyer yöneliminin alt boyutu olan kendi kariyerini kendi yönlendirme boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu durum bize akademisyenlerin çalıştıkları üniversitenin değerlerinden bağımsız olarak hareket ettiği ve başarıyı kişisel gelişimleriyle yönlendirdikleri sonucunu göstermektedir. Bu durum akademisyenlerin daha çok kendi donanımlarına önem verdikleri bulgusunu desteklemektedir.

Bu araştırmada akademisyenlerin kariyer tercihlerinde duygusal zekanın etkisi olduğu görülmektedir. Yapılan bu araştırmada temel alınan üniversitenin çalışanlarının akademik anlamda ilerlemeleri için teşvik etmesi sonucunda akademisyenlerin donanımlarını geliştirme potansiyeliyle birleşerek çok daha güçlü bir kadroya sahip

olacakları görülmektedir. Akademisyenlerin değerleri ile üniversitenin değerlerinin aynı doğrultuda olması akademisyenlerin hem kendileri hem de çalıştıkları kuruma odaklanarak farklı kariyer yolu tercihlerine yönelmelerinde etkili olabilir. Bu durumda akademisyenlerin üniversitelerine olan bağımlılıkları artırılabilir. Ayrıca akademisyenlerin bölgedeki diğer üniversitede çalışanlarıyla iş birliği içerisinde olma istemi içerisinde oldukları görülmektedir. Bu açıklamalar akademisyenlerin duygusal zekâ ve kariyer tercihlerinin hem çalıştıkları üniversiteye hem de kendilerine katkı sağlayacak kariyer tercihlerine yönelme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak araştırma açısından dikkat çeken diğer bir konu da bu araştırmanın farklı mesleki alanlarda duygusal zekanın hangi kariyer tercihlerini ne düzeyde etkilediği de sorgulanabileceğidir. Bu açıklamalar ışığında farklı mesleki alanlardaki farklı araştırma problemlerine cevap aranarak farklı açılardan ele alınarak ve farklı yöntemlerle yapılandırılarak duygusal zekâ ve kariyer tercihleri arasındaki ilişkinin incelenebileceği ifade edilebilir.

KAYNAKLAR

- Acar T., F. (2001). *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Adıgüzel, O. (2009). “Shein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, ss. 227-292.
- Aldemir, C. Atal A. Budak G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Argon, T. Eren A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Arslan R, Dilek E., Erhan A. (2013). “Duygusal Zeka ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Yıl:2013, C:5, S:3, s. 169-180.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H. & Egan, V. (2005). Personality, Well-Being And Health Correlates of Trait Emotional İntelligence. *Personality and Individual Differences*, 38, 547-558.
- Aysel, L. (2006). *Liderlik ve duygusal zekâ. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniv. Sos Bil. Enst, Kocaeli.*
- Aytaç, S. (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlanması Geliştirilmesi Sorunları*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Aytaç, S. (2003). “İşgücü Verimliliği Açısından İşletmelerde Kariyer Geliştirme Sistemi”, *Verimlilik Dergisi*, 2003/3, 49-78.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Bacanli, H. (2001). *Gelişim ve öğrenme*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Baltaş, Z. (2006). *İnsanın Dünyasını Aydınlatan Ve İşine Yansıyan Işık: Duygusal Zeka: Remzi Kitabevi*, İstanbul.

- Bar-On, R. (1997). Development of the Baron EQ-İ: A Measure of Emotional and Social İntelligence. Paper presented at the 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago. Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social İntelligence (ESI). *Psicothema*, 13-25.
- Bar-On, R. (1997). Development of the Baron EQ-İ: A Measure of Emotional and Social İntelligence. Paper presented at the 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Baymur, F. (2004). *Genel Psikoloji*. Ankara: İnkılap Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. Kutanis Ö. R. Dosaliyeva D. (2009). "İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 553-557.
- Bayraktaroğlu, S. , Mustafayeva L. (2008). Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, Ed. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal, Ankara: İlke Yayınevi.
- Bayram, C. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Briscoe, J. P., Douglas T. Hall. Rachel L. Frautschy De Muth. 2006, "Protean and Boundaryless Career: An Empirical Exploration". *Journal of Vocational Behavior*, 69, ss. 30-47.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H., Akgün A. ve Kavuncubaşı Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4.Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Can, H. Aşan A. Ö., Aydın M. E., (2011). *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cooper, R. K. ve Sawaf, A. (2003). *Liderlikte Duygusal Zeka, Yönetim ve Organizasyonlarda Duygusal Zeka*. (1. Basım). (Çev. Z. B. Ayman ve B. Sancar) İstanbul: Sistem. (Eserin orijinali 1997'de yayımlandı).

- Çakar, U. (2002). *Duygusal Zekanın Dönüştürücü Liderlik Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Çakmak, K., Övgü. (2011). *Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Delice M. Günboşu M. (2013). Duygusal Zeka Ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi Polis Teşkilatı Örneği Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 209-239.
- Deniz, M. E., Özer, E. ve Işık, E. (2013). Duygusal Zeka Özellik Ölçeği-Kısa Formu (TEIQUE-SF) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Eğitim ve Bilim, 38 (169).
- Dikili, A.(2012). “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirme”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 2, ss. 473-484.
- Doğan, U. (2009). *Lise Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2007). “Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14 (1), 209-230.
- Erdoğan, H. Turgut. (2009). *Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Erdoğan, N. (2003), Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Erdoğan, N. (2003). “Profesyonel İşgörenlerin Yönetimsel Kariyer Tercihleri: Ampirik Bir Araştırma”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Erdoğan, N., Koçer S. 2009, “Televizyon Yayıncılığı Sektöründe Çalışan Profesyonellerin Kariyerinin ‘Sınırsız Kariyer Kuramı’ Açısından İncelenmesi” 7. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 1469-1479.
- Fındıkçı, İ., 2003. İnsan kaynakları yönetimi. 5. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Goleman, Dİ; Duygusal Zekâ Niçin IQ'dan Daha Önemlidir? (trc. Banu Seçkin Yüksel), İstanbul 2005.
- Gören, H. (2014). *Sağlık Çalışanların Duygusal Zeka Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Dair Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Güler, A. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Unpublished MA Thesis. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul,
- Günay, K. (2003). , Sınıf Yönetiminde Öğretmenlerin İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Adana,
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın.
- Güney, S. (2009). *Sosyal Psikoloji*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Gürbüz, S. , Sıgırı. Ü. (2012). “Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler ile İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırması”, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, ss. 1-5.
- Inkson, K. (2003). “Images of Career: Nine Key Metaphors”, *Journal of Vocational Behavior*, (in press).
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,. Adana.
- Investigation with Reference to Established Trait Taxonomies. *European Journal of Personality*, 15 (6), 425-448.
- Jones, C. ve R. J. DeFillippi (1996). “Back to the Future in Film. Combining Industry and Self-Knowledge to Meet the Career Challenges of the 21st Century”, *The Academy of Management Executive*, 10/4, 89-103.
- Kale, E., Özer S. (2012). “İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 173-196.

- Kırıcı, Z. (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kulaksızoğlu, A. (2005). *Ergenlik psikolojisi*. (1. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Konakay G. (2013) “*Akademisyenlerde Duygusal Zekâ Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği*” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, Yıl: 2013, Sayfa: 121-144, ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter, *Emotional Development and Emotional İntelligence: Educational İmplications*. New York: Basic Books
- Mikolajczak, M. & Limunet, O. (2008). TEQ and the Cognitive Appraisal of Stressful Events: An Exploratory Study. *Personality and Individual Differences*, 44, 144- 153.
- Mumcuoglu, Ö. (2002). *Bar-On Duygusal Zekâ Testi Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*.
- Mumcuoğlu, Ö. (2002). *Bar-On duygusal zeka testi 'nin Türkçe dilsel eşdeğerlik, güvenirlik ve geçerlik çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Okakın, N. (2008). *Çalışma yaşamında insan kaynakları yönetimi*. 1.Baskı. İstanbul: Beta
- Onay, M. Uzel U. (2011), “Kişi Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 12, S. 2, ss. 265-278.
- Onay, M. Vezneli Z. (2012). “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 193-200.
- Organizasyonel Kariyer Gelişim Modeli. (John Bemardin. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Boston: McGraw- Hillirwin, 3rd. Edit., 2003: 194).
- Öğretim Elemanları Sayıları, (2016). Yükseköğretim Kurulu İstatistikleri, Öğretim Elemanları Sayıları Özet Tablosu. <https://istatistik.yok.gov.tr/> 11.08.2016.
- Ölçer, F. (1997). “İşletmelerde Kariyer Yönetimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.30, Sayı.4, Aralık 1997, 87-103.
- Özden, M. C. (2002), “Geleceği Yaratmak: Gençler ve Kariyer Danışmanlığı”, *Düşünceden Sonuca: İnsan Kaynakları, Hayat Yayınları*, s.154-165, İstanbul, <http://www.insankaynaklari/makaleler>, (28.10.2005).

- Özden, M.C. (2005). "Kariyerim'i Baştan Yarat'...", (içinde, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, (Ed. Deniz Yalım), Hayat Yayıncılık, İstanbul, 159-175.
- Öztekin, A. (2006). *Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygusal Zeka Becerilerini Okul Yönetiminde Kullanma Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Balıkesir
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2000). On the Dimensional Structure of Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2001). Trait Emotional Intelligence: Psychometric
- Petrides, K. V., Pita, R. & Kokkinaki, F. (2007). The Location of Trait Emotional Intelligence in Personality Factor Space. *British Journal of Psychology*, 98 (2), 273-289.
- Russo, P. M., Mancini, G., Trombini, E., Baldaro, B., Mavroveli, S. & Petrides, K. V. (2011). Trait Emotional Intelligence and The Big Five: A Study on Italian Children and Preadolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 0734282911426412.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Salihoğlu, G.H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S., Turvey, C. & Palfai, T. (1995). Emotional Attention, Clarity and Repair: Exploring Emotional Intelligence Using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker, *Emotion, Disclosure and Health* (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Sav, D. (2008), *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerde ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Isparta.
- Selçuk, Z., Kayılı, H., & Okut, L. (2004). *Çoklu Zekâ Uygulamaları*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Sevdalis, N., Petrides, K. V. & Harvey, N. (2007). Trait Emotional Intelligence and Decision-Related Emotions. *Personality and Individual Differences*, 42 (7), 1347-1358.

- Seymen, O. A. (2003), “2000’li Yıllarda Yöneticiler Açısından ‘Küresel Kariyer’ Olgusu ve Koşulları Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. XXII, S. 1, ss. 83-105.
- Sonmaz, S. (2002). *Problem çözme becerisi ile yaratıcılık ve zeka arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, İstanbul.
- Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014), İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi.
- Stewen Stein and Howard Book, (2003)., EQ,Duygusal Zeka ve Başarının Sırrı, Çeviren:Müjde Işık, Özgür Yayınları, İstanbul, s.28 23
- Yaşarsoy, E., (2006). *DuygusalZekâ Gelişim Programının, Eğitilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerin Davranış Problemleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Şahinkaya, B. (2006). *Yöneticilik ve liderlikte duygusal zekâ*, Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek.
- Şimşek, M. Ş., A. Çelik, T. Akgemci ve A. Soysal (2004). Kariyer Yönetimi, (Editörler: M. Ş. Şimşek, A. Çelik), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taşlıyan, M., Arı, Ü. N. Ve Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C.3, S.2, ISSN: 1309-803.
- Topses, G. (2003). Gelişim psikolojisi. *Ankara: Nobel Yayınevi*.
- Tunca, M. M. (2004). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Türk Dil Kurumu. (2016). Güncel Türkçe Sözlük: Türk Dil Kurumu. [http://www.tdk.gov.tr.\(05.04.2016\)](http://www.tdk.gov.tr.(05.04.2016)).
- Türkay, O.,Eryılmaz B. (2010). “Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler”, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE), S. 24, ss. 179-199.
- Türkmen, M., Yıldız K. (2012). “Çalışma Hayatında Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer

- Yönetimi", Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, C. 7, S. 1, ss. 4-17.
- Ural, Ayhan. (2001). Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (2):209-218.
- Weisinger, H. (1998). İş Yaşamında Duygusal Zeka. İstanbul: MNS.
- Yan, İ. (2008). *Duygu-Zeka İlişkisi Ve Duygusal Zekanın Yöneticiler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yaşarsoy, E. (2006). *Duygusal Zeka Gelişim Programının, Eğitilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerin Davranış Problemleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yavuz, K. E. (2001). Eğitim-öğretimde çoklu zekâ teorisi ve uygulamaları. *Özel Ceceli Okulları Eğitim Dizisi-1*.
- Yaylacı, G. (2006). Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği. İstanbul: Hayat
- Yerli, S. (2009). *İlk ve orta öğretim okullarındaki yöneticilerin duygusal zeka ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki (İstanbul yakası örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, C. (2014). *Kamu Kurumlarında Duygusal Zekâ Ve Örgütsel İklim Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Yılmaz, M. (2002). *Duygusal Zeka Düşünme Becerileri Eğitiminin Annelerin Duygusal Zeka Düzeyine Etkisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

EKLER

EK-1: Ankette Yer Alan Demografik Sorular

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Medeni durumunuz:

Evli Bekar

3. Yaşınız:

20-29 arası 30-39 arası 40-49 arası 50-59 arası 60-69 arası 70 ve üzeri

4. Unvanınız:

Profesör Doçent Yardımcı Doçent Öğretim Görevlisi Araştırma Görevlisi

5. Toplam hizmet süreniz:

1 yıldan az 1-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yılı arası 20 yıldan fazla

6. Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:

1 yıldan az 1-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yılı arası 16-20 yılı arası 20 yıldan fazla

EK-2: Duyusal Zeka Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF)

1.	Genel anlamda, yüksek motivasyonlu birisiyim
2.	Duyularımı düzenlemekte genellikle zorlanırım
3.	İnsanlarla etkin bir biçimde baş edebilirim.
4.	Verdiğim kararlarımı sıklıkla değiştirme eğilimim vardır.
5.	Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğimi ayırt edemem.
6.	Birçok iyi özelliğe sahip olduğumu düşünüyorum.
7.	Haklarımı savunmak benim için genellikle zordur.
8.	Diğer insanların duygularını bir şekilde etkileyebilme yeteneğim vardır.
9.	Olayların akışına göre hayatımı düzenlemek benim için genellikle zordur
10.	Genelde stresle baş edebilirim
11.	Yakınlarıma, duygularımı göstermekte genelde zorlanırım.
12.	Motivasyonumu devam ettirmekte zorlanırım
13.	Genel olarak, hayatımdan memnunum.
14.	Sonradan pişman olacağım şeyleri yapma eğilimim vardır
15.	Sıklıkla duraksar ve hissettiklerimi düşünürüm
16.	Kişisel donanımlarımın, güçlü yönlerimin tam olduğuna inanıyorum
17.	Tartışırken haklı olduğumu bilsem dahi, geri çekilmeye meyilliyim.
18.	Genellikle, hayatımda işlerin yolunda gideceğine inanırım.
19.	Bana çok yakın olan kişilerle bile, aramda bağ oluşturmak benim için zordur
20.	Genellikle, yeni çevreye uyum sağlama yeteneğim vardır.

EK-3:Sınırsız Kariyer Ölçeği ve Değişken Kariyer Ölçeği

Sınırsız Kariyer Ölçeği

1.	Yeni bir şeyler öğrenebileceğim görevlerin peşinden koşarım.
2.	Farklı şirketlerden kişilerin katıldığı projelerde çalışmayı severim.
3.	Üniversite dışında çalışmamı gerektirecek görevleri yapmayı severim.
4.	Bölümümün konusu dışına taşan görevleri üstlenmekten hoşlanırım.
5.	Üniversite dışındaki kişilerle çalışmayı severim.
6.	Farklı üniversitelerden kişilerle etkileşime geçmemi gerektiren işleri severim.
7.	Geçmişte, şirketim dışında üstlenebileceğim görevlere ilişkin fırsatları araştırdım.
8.	Yeni deneyim ve koşullar için her zaman istekliyim.
9.	Sürekli olarak aynı üniversite için çalışmanın sağladığı belirlilik ortamını seviyorum.
10.	Mevcut üniversitem için çalışma imkanı bulamasaydım, kendimi boşlukta hissederdim.
11.	Yeni bir iş aramaktansa, alışık olduğum bir üniversitede kalmayı tercih ederim.
12.	Çalıştığım üniversite yaşam boyu istihdam sağlarsa, başka şirketlerde iş aramak aklımdan geçmez.
13.	İdealim, kariyerim süresince tek bir üniversitede çalışmaktır.

Değişken Kariyer Ölçeği

1.	Çalıştığım üniversite kariyerime ilişkin gelişim fırsatları sunmadığında, bu fırsatları kendim ararım.
2.	Kariyerimdeki başarı veya başarısızlıklardan ben sorumluyum.
3.	Genel olarak, son derece bağımsız ve kendi kendime yönlendirdiğim bir kariyerim var.
4.	Kendi kariyer yolumu seçebilme özgürlüğü, en değer verdiğim şeylerden biridir.
5.	Kendi kariyerimden kendim sorumluyum.
6.	Kariyerime ilişkin ileriye dönük attığım adımlarda sadece kendime güvenirim.
7.	Kariyerim söz konusu olduğunda, kendi yolumu kendim çizerim.
8.	Geçmişte, yeni bir iş bulmam gerektiğinde başkalarından çok kendime güvenmişimdir.
9.	Kariyerimi, işverenimin önceliklerinden ziyade kendi önceliklerime göre yönlendiririm.
10.	Başkalarının, kariyer tercihlerimi nasıl değerlendirdikleri benim için çok da önemli değildir.
11.	Benim için en önemlisi, kariyer başarımları hakkında başkalarının değil benim ne hissettiğimdir.
12.	Çalıştığım üniversite, değer yargılarıma aykırı bir şey yapmamı isterse, kendi doğrularına uyarım.
13.	Kariyerimle ilgili olarak, benim neyi doğru bulduğum, şirketimin neyi doğru bulduğundan daha önemlidir.
14.	Geçmişte, üniversite benden uygun bulmadığım bir şeyi yapmamı istediğinde, kendi değer yargılarıma göre hareket ettim.

