

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLARININ
DUYGUSAL ZEKÂ, BÖLÜM VE SINIF DÜZEYLERİ AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

Meşhude ŞENTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2019

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLARININ
DUYGUSAL ZEKÂ, BÖLÜM VE SINIF DÜZEYLERİ AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

Meşhude ŞENTÜRK

**Danışman: Doç.Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Jüri Üyesi: Doç.Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER
Jüri Üyesi: Doç.Dr. Raşit AVCI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA, 2019

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç.Dr. Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

Üye: Doç.Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER

Üye: Doç. Dr. Raşit AVCI

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.
.../.../2019

Prof. Dr. Serap ÇABUK
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / ... / 2019

Meşhude ŞENTÜRK

ÖZET

EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLARININ DUYGUSAL ZEKÂ, BÖLÜM VE SINIF DÜZEYLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Meşhude ŞENTÜRK

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Doç.Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Ağustos 2019, 76 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde okumakta olan öğrencilerin bölüm tercihlerini ne zaman yaptıklarını ve öğrenim gördükleri bölümden memnuniyet düzeylerini belirlemektir. Bunun yanı sıra kariyer uyum puanı ve 4 boyut (ilgi, kontrol, merak, güven) puanlarının cinsiyete, sınıf düzeyine, bölüme, bölüm seçimine karar verilen zamana ve duygusal zekâ düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimleyici bir çalışmadır. Araştırma grubunda yer alan 418 öğrencinin 314'ü kız, 104'ü erkektir. Araştırmada verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Savickas ve Profeli'nin (2012) geliştirdiği "Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" ve Hall (1999) tarafından geliştirilen Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada verilerle ilgili tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve t Testi analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre; öğrencilerin %64'ü bölüm tercihinin üniversite tercih döneminde karar vermiştir. Öğrencilerin %48'inin bulundukları bölümden 'az memnun' oldukları tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin kontrol boyutunda erkeklerin kontrol puanlarının kızlara göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. İlgi-merak-kariyer uyumu incelemesinde ise 4. sınıfta eğitim gören öğrencilerin ilgi, merak puanları ile toplam kariyer uyum puanlarının 1. sınıfta eğitim gören öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bölümü tercih etme zamanı değişkeni açısından yapılan inceleme, bölümüne ortaokulda karar veren öğrencilerin ilgi puanının üniversite tercih döneminde karar verenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Benzer şekilde ortaokulda tercih yapan öğrencilerin kontrol puanlarının lise son sınıfta seçim yapan öğrencilerden daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Kariyer uyumu ve duygusal zekâ açısından yapılan değerlendirmelerde ise duygusal zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin ilgi, kontrol, merak, güven ve kariyer uyumlarının duygusal zekâ düzeyi orta ve düşük olan öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyum yeteneği, Duygusal zekâ, Üniversite öğrencileri



ABSTRACT**RESEARCH OF EDUCATION FACULTY STUDENTS' CAREER
ADAPTATIONS WITH THE ASPECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE,
DEPARTMENT AND CLASS LEVEL****Meşhude řENTÖRK****M.A Thesis, Department of Educational Sciences****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Oğuzhan KIRDÖK****August, 2019, 76 pages**

The purpose of this study is to determine the preferences of students who are studying in different departments of the faculty of education and their level of satisfaction from the department they study. In addition to this, it is aimed to examine whether career adjustment score and 4 dimensions (concern, control, curiosity, confidence) scores show significant differences according to gender, grade level, department, time to choose department and emotional intelligence levels.

The research is a descriptive study in correlational survey model. Of the 418 students in the research group, 314 were female and 104 were male. In order to collect data, Personal Information Form, which was developed by the researcher, "International Career Adaptation Capabilities Scale" developed by Savickas and Profeli (2012) and Emotional Intelligence Assessment Scale developed by Hall (1999) were used. In this study, one-way analysis of variance (ANOVA) and t-test were used.

According to the results of the research; 64% of the students decided the department choice during the university preference period. It was found that 48% of the students were 'less satisfied' from their department. In the control dimension of career adaptation ability, the control levels of men were found to be higher than the girls. In the concern-curiosity-career adaptability analysis, it was concluded that concern, curiosity levels and total career adjustment levels of 4th grade students were higher than those of 1st grade students. In terms of the time to choose the department variable, it was found that the level of concern of the students who decided on their department in secondary school was higher than those who decided in the university choice period. Similarly, the control level of the students who choose in the middle school is higher

than the students in the last year of high school. In terms of career adaptation and emotional intelligence, it was seen that students with high levels of emotional intelligence had higher levels of concern, control, curiosity, confidence, and career adjustment than those with moderate and low levels of emotional intelligence.

Key Words: Career adaptability, Emotional intelligence, University student



ÖNSÖZ

Bireyin üniversitede bir programa yerleştikten sonra kariyerini planlamaya başlaması, çalışılacak alanla ilgili tecrübelerini arttırması; mezuniyet sonrasında istihdam edilme ve profesyonel iş yaşamına uyum sağlama açısından son derece önemlidir. Bu çalışmanın amacı da Eğitim Fakültesi'nde öğrenimine devam eden öğrencilerin kariyer uyumlarında etkili olabilecek değişkenleri ortaya koyarak kariyer gelişimine katkı sağlamaktır.

Tez çalışmamın planlanmasında, tezimin gerçekleştirilmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirmeleri ile çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam Doç.Dr. Oğuzhan Kırdök'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürimde bulunan, olumlu ve yapıcı eleştirileri ile çalışmaya katkılarını sunan Sayın Doç. Dr. Fulya CENKSEVEN ÖNDER'e ve Sayın Doç. Dr. Raşit AVCI'ya teşekkür ederim.

Tez çalışmamın her aşamasında yanımda olan, beni cesaretlendiren, desteklerini her daim hissettiğim kıymetli aileme, sevgili hayat arkadaşım Hasan Yılmaz İzlimek'e, değerli arkadaşlarım Fatma Deveci ve Duygu Reçber'e teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca desteklerinden dolayı Okul Müdürüm Bilal Gök'e teşekkürlerimi sunarım.

Verilerin toplanması sürecinde katkılarından dolayı sayın yöneticilere, öğretim görevlilerine ve araştırmaya katılan Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerine teşekkür ederim.

Meşhude ŞENTÜRK

Adana / 2019

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ	viii
KISALTMALAR	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	7
1.4. Sayıtlılar.....	10
1.5. Sınırlılıklar.....	10
1.6. Tanımlar.....	11

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Uyum Yeteneği.....	12
2.1.1. Super'in Kariyer Gelişimi:	12
2.1.1.1. Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları.....	13
2.1.1.2. Benlik Kavramı	14
2.1.1.3. Yaşam Boyu-Yaşam Alanı.....	15
2.1.1.4. Kariyer Olgunluğu.....	16
2.1.2. Savickas Kariyer Yapılandırma Kuramı:.....	17
2.1.2.1. Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları	21
2.1.3. Kariyer Uyum Yeteneğinin İnsan Hayatındaki Yeri ve Önemi.....	24
2.2. Duygusal Zekâ	25

2.2.1. Duygusal Zekânın Gelişimi ve Tanımı.....	26
2.2.2 Duygusal Zekâ Modelleri:	27
2.2.2.1. Mayer ve Salovey Duygusal Zekâ Modeli	29
2.2.2.2. Goleman Duygusal Zekâ Modeli	30
2.2.2.3. Bar-on Modeli	32
2.2.2.4. Cooper & Sawaf Duygusal Zeka Modeli	33
2.2.3. İlgili Araştırmalar	34
2.2.3.1. Kariyer Uyum Yeteneği ile İlgili Araştırmalar:.....	34
2.2.3.2. Duygusal Zekâyla İlgili Araştırmalar:	37

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu	40
3.3. Veri Toplama Araçları	41
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	41
3.3.2. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ).....	42
3.3.3 Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği (DZDÖ).....	42
3.4. Verilerin Toplanması	43

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Öğrencilerin Bölüm Seçimine Karar Verme Zamanları ve Memnuniyet Düzeyleri	44
4.3. Öğrencilerin Sınıfa Göre Kariyer Uyum Boyut ve Toplam Puanları	46

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

52

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç	60
------------------	----

5.2 Öneriler	61
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	61
5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	61
KAYNAKÇA.....	65
EKLER	74
ÖZGEÇMİŞ	76



KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

KUYÖ: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

ÖSS: Öğrenci Seçme Sınavı

YGS: Yüksek Öğretime Geçiş Sınavı

LYS: Lisans Yerleştirme Sınavı

TYT: Temel Yetenek Testi

YKS: Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı

PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik



ŞEKİLLER LİSTESİ**Sayfa**

Şekil 1. Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkili Bireysel Özellikler ve Davranışlar.....	20
--	----



TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Eğitim Fakültesi Mezunlarına İlişkin Sayısal Veriler.....	6
Tablo 2. Super’ın Kariyer Evreleri, Gelişimsel Görevler, İlgiler	15
Tablo 3. Kariyer Uyum, Kariyer Uyum Boyutları ve Boyutlara İlişkin Gelişimsel Görevler	24
Tablo 4. Duygusal Zekâ Modelleri ve Temel Boyutları	28
Tablo 5. Duygusal Kabiliyet Taslağı	32
Tablo 6. Cinsiyet, Bölüm ve Sınıf Dağılımı	41
Tablo 7. Bölüm Seçimine Karar Verilen Zaman Dağılımı.....	44
Tablo 8. Bölüm Seçiminden Memnuniyet Dağılımı	45
Tablo 9. Kariyer Uyumun ve Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 10. Kariyer Uyumun ve Boyut Puanlarının Sınıfa Göre t Testi Analizi Sonuçları	46
Tablo 11. Kariyer Uyumun ve Boyut Puanlarının Bölüme Göre Varyans Analizi	47
Tablo 12. Kariyer Uyumun ve Boyut Puanlarının Bölüm Seçimine Karar Verilen Zamana Göre Farklılık Analizi.	49
Tablo 13. Kariyer Uyumun ve Boyut Puanlarının Duygusal Zekâ Düzeyine Göre Farklılık Analizi	50

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
Ek-1. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	74
Ek-2. Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği	75



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi ve gerekçesi, sayıltıları, sınırlılığı ve ilgili kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal rollerini, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmaları açısından önemlidir. Kariyer, bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği mesleki rolleri, deneyimleri ve sosyal ağları kapsar. Birçok insan, iş dünyasına girdiği andan itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, hedeflerine ulaşmak, işinde başarılı bir yükselme sağlamak ister. Kariyer kavramının çalışanların yaptıkları işte ilerlemesi ve işte yükselmesini ifade etmenin yanında iş hayatında bireylerin hayatları boyunca oynadıkları roller, meslek tanımları da kariyer kavramını ifade etmektedir.

Kariyer, yaşam boyu devam eden meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkileyerek oluşturduğu örüntüde, iş ve mesleğe ilişkin rollerde; ilerleme, duraklama ve gerilemeyi de kapsayan bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2014). Super'a (1990) göre kariyer; yaşamı yapılandıran olaylar dizgesidir ve gelişimsel açıdan tanımlanmaktadır. Savickas (2008) ise kariyer kavramını, meslek öncesinde, mesleki süreçte ve meslek sonrasında sahip olunan görevleri, serbest zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu roller gerçekleştirilirken bireye özgü uyumu ve gelişimi olarak ifade etmektedir. Kariyer, çocukluktan başlayarak yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Ginzberg, 1984; Super, 1990). Gelişimsel bakış açısı ile bireylerin yaşam boyu sahip olduğu rollerin tamamını yansıtmaktadır (Herr ve ark., 2004). Tüm bu alıntılardan çıkardığımız sonuç, kariyerin çocukluktan başlayıp devam eden yaşam boyu bir süreç olduğu ve bireyin kendi içsel ve onun çevresindeki dışsal aktörlerin şekillendirdiği devinimsel bir yapıyla evrilerek gelişen bir özellikte olduğudur.

Kariyer bireylerin içsel dinamikleri ile çevrenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı gibi dışsal dinamiklerden etkilenmektedir. Bireyler, kariyer gelişimi sürecinde pek çok değişim ile karşılaşmaktadırlar ve bazı bireyler bu değişimlere uyum sağlayabilirlerken; bazıları da sağlayamamaktadır (Pinquart ve Schindler, 2007). 21. yüzyılın iş dünyası, iş tercihi ve kariyer yapan bireylerde anksiyete ve güvensizlik duygularını uyandırmaktadır. 20.yy'da insan bir işe girdimi emekli olana kadar o işte

çalışabilirdi. Ancak 21.yy.da dijital devrim, iş konusunda yeni bir toplum sözleşmesi getirdi; geçici iş sözleşmeleri ve zaman-kısıtlı projeler, kalıcı işlerin yerini aldı (Savickas, 2012). Bunun bir sonucu olarak da, günümüzde, iş tanımının belirsiz ve değişebilir olması bireylerin kariyer geçişlerinde daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Hall (1996), geleceğin kariyer kavramını "sürekli değişen veya örgüt tarafından değil birey tarafından yönlendirilen, kendini tanıma ve uyum gerektiren bir süreç" olarak tanımlamıştır (Coate, Guthrie, Schwoerer, 1998: 371). Dolayısıyla, kariyer uyumu; insanların iş hayatında ilerleyebilmesi, deneyim kazanabilmesi, iş hayatında üstlenilen roller ve kurulan sosyal ağların bireyin kariyer rolüyle uygun ve tutarlı bir şekilde sürdürülebilmesi olarak ifade edilmektedir. Küreselleşen ve birbiriyle daha fazla eklemlenen ekonomi ve iş dünyasında yaşanan değişimlerin hızlı olması ve bunun neticesinde insanların kariyerlerinde beklenmedik değişimler yaşanması, çalışanların da bu aşamada başarılı olabilmeleri ve süreklilik sağlayabilmeleri için, kariyerleriyle ilgili gelişmelere uyum sağlamalarını gerektirmiştir. Bu uyum hem içsel hem de dışsal çevreyle sürdürülebilir ve sürekli bir iletişim halinde olmayı gerektirir. Daha önce ifade edildiği gibi, kariyerin çok yönlü bir kavram olması, kariyerin etkili bir biçimde yönetilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu gereklilik, "kariyer uyumu" kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Kariyer uyumu, insanların değişen çevresel koşullarda başarı elde edebilmeleri için yardımcı roller üstlenmesi; kariyer uyumunun kişinin kariyer hedeflerinin gerçekleşmesi noktasında belirleyici olmasını sağlamaktadır.

Kariyer uyumu kavramı Super (1980)'in kariyer olgunluğu kavramından yola çıkarak oluşturulan bir kavramdır. Super'ın büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş yaşam bölümlerinden oluşan kuramında araştırmamızın çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencileri Super'ın keşfetme döneminde bulunmaktadır. Keşfetme dönemindeki bireylerin mesleklerle ilgili bilgi sahibi olması, kariyer alternatifleri arasından seçim yapması, hangi işte çalışacağına karar vermesi ve işe başlaması beklenir. Kariyer olgunluğu kavramı da keşfetme döneminin merkezindedir (Yeşilyaprak, 2012). Super (1980) kariyer kararı verme hazırbulunuşluğu için kariyer olgunluğu kavramını kullanmıştır. Ergenlik dönemindeki keşif aşamasının devamında yetişkinlik dönemi için kariyer uyumundan bahsedilmektedir. Super (1980) kariyer olgunluğu yerine **kariyer uyumluluğu** kavramını tanımlamıştır. Super ve Knasel (1981) göre kariyer uyumunun ifade ettiği anlam, değişen ve gelişen koşullara karşı bireyin baş etmeye hazır bulunması ve adapte olabilme düzeyi olarak

görülmektedir (Super ve Knasel, 1981; Akt. Hall ve Chandler, 2005). Super'ın kuramı üzerine inşa eden ve onun açıklamalarını genişleten Savickas (1997, 2002) "Kariyer Yapılandırma Kuramı" (Career Construction Theory) ile "Mesleki Olgunluk" (career maturity)" kavramının yerine "Kariyer Uyumu" (career adaptability) kavramının kullanılmasını ifade etmiştir.

Savickas (1997) göre kariyer uyumu kavramı, bireylerin tahmin edilebilen görevlere hazırlanarak ve iş rollerine katılarak; iş koşullarında tahmin edilemeyen değişikliklerin üstesinden gelmeye hazır olmalarını ifade etmektedir" (Kanten, 2012: 193). Kariyer uyum yeteneği, kariyer seçimleri yapma ve mesleki görevlere uyum sağlama yeteneğini tanımlamak için kullanılmıştır. Kariyer uyum yeteneği "bireyin işgücü piyasası, iş organizasyonu ve altta yatan mesleki ve örgütsel bilgi tabanlarının önemli değişikliklere maruz kalabileceği bir dizi başarılı geçişler yapabilme kabiliyetidir" (Bimrose ve ark., 2011). Yetişkinler için, birey ve çevre arasındaki ilişkiye odaklandığından ve yetişkinlerin başa çıkma yanıtları ve davranışları geliştirerek hem kariyer geçişlerinde hem de kariyer değişikliğinde yer aldıkları fikrini taşıdığı için, bu terim özellikle belirgin olarak kabul edilmiştir.

Öngörülebilir ve öngörülemez durumlar kariyer uyum yeteneği kapsamında yer alabilmektedir. Bu kriz durumlarına esneklik ve uyum gösterilmesini sağlayan beceriler dört boyut altında toplanmaktadır; İlgi (geleceğe odaklanmak), Kontrol (kariyer geleceği üzerinde kontrole sahip olmak), Merak (kendini ve iş çevresini keşfetmek) ve Güven (kariyer güçlüklerinin üstesinden gelebileceğine inanmak) (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu boyutlar birbirinin üzerine inşa edilerek gelişmektedir.

Günümüzde kariyer gelişimi sadece bilgi ve beceri ile değil duyguların doğru algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesi; duygular sayesinde elde edilen bilgilerin kişilerarası ilişkilerde kullanması olarak tanımlanan duygusal zekâ, iş yaşamındaki başarıyı belirlemede IQ (Intelligence Quotient) kadar önemlidir. İş yaşamındaki problemlerin sadece teknik bilgi ve beceri eksikliği ya da IQ (Entellektüel Zekâ) ile ilgili yetenek eksikliğinden kaynaklanmadığı, bireyin EQ (Duygusal Zekâ) düzeyinin kariyer uyum yeteneği ile ilgisinin olduğu düşünülmektedir. Duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının hislerini tanıması, kendini motive edebilmesi, kendi duygularını ve ilişkilerindeki duygularını kontrol edebilme yetisidir (Goleman, 1998). Duygusal zekâ, bireyin yaşam olayları karşısında bir şeyleri yapabileceğine dair inanç geliştirmesi, özdenetim ve duygu yönetimi ile kendini ve çevresini kontrol edebilmesi anlamına gelir. Duygusal zekâsı yüksek bireyler, kendi duygularını kontrol ederek hazzı

erteleyebilirler ve endişe, korku gibi duyguları kontrol etmeyi becerirler. Zorluklar karşısında pes etmek yerine mücadele etmeyi tercih ederler. Duyguları işleyebilme yetenekleri ve stratejileri ile ilgili olan duygusal zekâ, bireyin hayatında aldığı ya da alacağı birçok karar üzerinde etkisini göstermektedir. Duygusal zekânın bireyin hem kendini hem de diğerlerini etkileyebilme gücü iş hayatında da kayda değer derece önemli olabilmektedir. Bütün bunların bir sonucu olarak, kariyer uyum yeteneğinin, duygusal zekâ ile ilişkisini ele almakta fayda vardır. Duygusal zekâ kapsamında yer alan; başa çıkma, empati kurma, motive etme ve ilişkileri yönetebilme gibi yeteneklerin kariyer uyum yeteneği ile duygusal zekâ ilişkisinin meydana gelmesinde etkili bir yeri olduğu söylenebilir. Bu sebeple böyle bir araştırma konusu seçilmesindeki başlıca etkenlerden birisi konumundadır.

Alanyazını incelendiğinde, duygusal zekânın iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışları, performans ve liderlik ile arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalara göre, duygusal zekânın; kariyer uyumu (Coetzee ve Harry, 2014), iş tatmini (Weinberger, Wong ve Law, 2002; Kıvanç Sudak, ve Zehir, 2013), iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Law, Wong ve Song, 2004; Côté, ve Miners, 2009), iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, (Carmeli, 2003), iş performansı, (Azman, Yeo, ve Mohd Na'eim, 2009), mesleki tükenmişlik (Güllüce ve İşcan, 2010), iş doyumu (Karakuş, 2008; Kırdök ve Sarpkaya, 2017), iş yaşam kalitesi (Mustafayeva, 2018), çalışma yaşamında duygusal zekâ (Gül, İnce, ve Korkmaz, 2014), liderlik (Acar, 2002; Aksaraylı, ve Özgen, 2008), örgütsel vatandaşlık (Özarslan, Beyhan Acar ve Acar, 2009) ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan araştırmalar bireyin tüm kariyer sürecinde duygusal zekânın önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre duygularını tanıyan, duygularının olayları nasıl etkilediğinin farkında olan, duygularını etkili biçimde kullananların kariyer yaşamlarında daha başarılı seçimler yapacakları öngörülmektedir. Duygusal zekâsı (EQ) yüksek bireylerin, mevcut duruma hızlı bir şekilde uyum sağlama, yüksek düzeyde esneklik (esneklik), yüksek düzeyde motive olma-iyimserlik (mutluluk), yüksek düzeyde özgüven, iyi iş ortaya çıkarmak için kendi duygularını yönetme ve kontrol etme (stres yönetimi ve dürtü kontrolü) becerileri sayesinde başarılı sonuçlar elde ettikleri bulunmuştur. Ayrıca yüksek düzeyde duygusal zekâyâ sahip olmanın bireyi cesaretlendirdiği, gerektiğinde araştırma yapma, yılmadan iş arama davranışının da devam etmesini sağladığı bulunmuştur. Kariyer Uyum Yeteneği ve Duygusal Zekânın

üniversiteden yeni mezun bireylerin iş hayatına geçişlerinde ve ilerideki kariyer süreçlerinde, başarılarında anahtar bir unsur olacağı düşünülmektedir.

Bireylerin değişen dünya koşullarında iş hayatında geçirdiği zaman giderek artmaya başlamıştır. Bu da kariyerle ilgili süreçlerin önemini arttıran bir faktör niteliği taşımaktadır. Kariyerle ilgili süreçlerin artan öneminin bir getirisi olarak bu konuların araştırılma sıklığı da artmıştır. Kariyer uyum yeteneğinin ele alınacağı bu araştırma konusunun seçiminde kariyerin insan hayatındaki yeri ve öneminin artmasının etkileri göz ardı edilmemelidir. İş hayatında kariyerle ilgili yeteneklere sahip olmanın yanında kendini ve ilişkilerini düzenleyebilmek gerekmektedir. Duygusal zekânın örgütsel süreçlerdeki varlığını beraberinde getiren bu gereklilik, bu çalışma konusunun seçilmesindeki başlıca etkenlerden birisidir. Duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği konusunda çalışma yapacak olan araştırmacıların faydalanabileceği bulguların elde edilmesi bu çalışmanın literatüre olası katkıları arasında sayılmaktadır.

Bu çalışmada da yukarıda ifade edilen çerçevede Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde okuyan 1. ve 4. sınıf öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarının duygusal zekâ düzeyi ile ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca araştırmada kariyer uyumunun; cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, bölüme karar verme zamanı değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediği sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Böyle bir çalışmanın hazırlanması ile birlikte kariyer uyum yeteneği ve duygusal zekâ ilişkisi ile çıkan sonuçların öğrencilerin kariyer süreçleri ile ilgili bilgi vereceği değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, öğrencilerin kariyer hedeflerine yönelik üniversite eğitimi sırasında alacağı dersler, kişisel gelişim faaliyetleri açısından yapılacak bir düzenlemede fikir verebileceği düşünülmektedir. Çoğunlukla MEB bünyesinde görev yapmaya yönelik hedefleri olan Eğitim Fakültesi öğrencilerinin bu seçeneğin gerçekleşmemesi durumunda nasıl bir yol izleyeceklerine dair öneriler getirilmesi, çalışmanın literatüre sağlayacağı katkılar arasında kendisine yer edinmiştir.

Türkiye'de işsizlik, istihdamda yaşanan zorluklar; iş değiştirme, işinden memnun olmama, iş performansının düşük olması gibi önemli sorunları ortaya çıkarmaktadır (statik.iskur.gov.tr). Böyle bir çalışma hazırlanması ile birlikte öğrencilerin kariyer seçimlerinde ve kariyer yönetiminde etkili olan faktörler ya da karşılaşılan engellere hazırlıklı olmak için alınacak tedbirler konusunda katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Üniversite eğitimi sonucunda diplomasını almış gençlerin istihdam edilmesinde diplomanın yeterli olmadığı görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) 2019 verilerine göre eğitim fakültelerinden mezun olan ve henüz ataması yapılmamış

dolayısıyla atama bekleyen 359 bin öğretmen adayı bulunmaktadır (www.mebpersonel.com). Bunun yanında aşağıdaki Tablo-1'de son 4 yılda görüleceği üzere mezun olan öğrenci sayısı ile atama yapılan öğretmen sayısı arasında sürekli olarak mezun sayısı aleyhine (yığılmaya neden olacak şekilde) bir durum söz konusu olmakta ve böylece sonuçta atanamayan mezun sayısına sürekli yenileri eklenmektedir.

Tablo 1

Eğitim Fakültesi Mezunlarına İlişkin Sayısal Veriler

Mezuniyet Yılı	Mezun Sayısı	Atanan	Atanamayan
2016	55.000	45.000	10.000
2017	40.000	21.494	18.506
2018	40.000	20.000	20.000
2019	40.000	20.000	20.000

Kaynak: www.mebpersonel.com

Eğitim Fakültesi mezunları, çoğunlukla, MEB'de öğretmen olarak çalışmayı planlamaktadırlar. Fakat bir yandan yukarıdaki tablo nedeniyle diğer yandan da değişen istihdam politikaları nedeniyle, önümüzdeki yıllarda Eğitim Fakültesi mezunlarının varlığını MEB dışında diğer alanlarda sürdürebilme zorunluluklarının ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda; özel okulların yaygınlaşması ve bir çeşit eğitim politikası haline gelmesiyle de Eğitim Fakültesi mezunları mesleklerini farklı bir alana uyarlayabilme, yeni beceriler geliştirip iş arayabilme ve/veya mevcut işlerini değiştirebilme, işsiz kalabilme ya da meslek değiştirebilme gibi bir adaptasyon sürecinin içinde kendilerini bulacaklardır. Günümüzde çalışanlar, kariyer sınırlarını belirleyen bir işte 30 yıl çalışma planı yapamamaktadır. Bireyler işe alındığında yaşam boyu öğrenen ve bir işte dönemsel çalışmaya duygusal olarak da kısa sürede uyum sağlayabilen olmak durumundadır (Savickas, 2012). Bu nedenle kariyer; bireylerin yaşam boyu gerçekleştirdikleri bir dizi seçimleri ve zorunlu geçişleri içermektedir. Bireyin kariyerini oluşturan mesleki bilgi, ilgiler ve yetenekler gibi özelliklerin yanı sıra uyum düzeyleri de bu anlamda önemlidir.

Bu durum Eğitim Fakültesi'nden mezun olan öğrencilerin kariyer planlamalarını daha geniş bir boyutta yapması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bunun bir gereği olarak, yukarıda da bahsettiğimiz gibi, bu süreçte duygusal zekâ ve bunun farkındalığı son derece önemli bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerde okumakta olan öğrencilerin; üniversite bölüm tercihlerini ne zaman yaptıkları, öğrenim gördükleri bölümden menuniyet düzeyleri, kariyer uyum puanı ve dört boyut (ilgi, kontrol, merak, güven) puanlarının sınıf düzeyine, bölüme, bölüm seçimine karar verilen zamana ve duygusal zekâ düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği incelemektir.

Alt Amaçlar:

1. Eğitim Fakültesi öğrencileri üniversite bölüm tercihlerini ne zaman yapmaktadır?
2. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölümden menuniyet düzeyleri nedir?
3. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin cinsiyete göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
5. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin bölümlerine göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
6. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin bölüm seçimine karar verilen zamana göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
7. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerine göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

21. yüzyılın iş dünyası, iş tercihi; kariyer yapan bireylerde anksiyete ve güvensizlik duygularını arttırmaktadır. 20.yy'da insan bir işe girdikten sonra emekli olana kadar o işte çalışabilirdi. Ancak 21.yy.da dijital devrim, iş konusunda yeni bir toplum sözleşmesi getirdi; geçici iş sözleşmeleri ve zaman-kısıtlı projeler, kalıcı işlerin yerini aldı. Küresel ekonominin getirdiği “işsizleştirme” “güvencesiz işçi”yi ve şu isimlerle anılan çalışanları ortaya çıkardı: Geçici, durumsal, tesadüfi, sözleşmeli, bağımsız, yarı zamanlı, müşavir ve kendine işveren (Savickas, 2012).

Yeni iş pazarındaki yaklaşım; aynı çalışana uzun süreli bağlanmak yerine, farklı farklı çalışanlarla projeler tamamlanana kadar çalışmaktır. Kariyer ve kariyer planlamaları sınırsızdır. 21. yy.'ın iki önemli kariyer müdahalesi mesleki rehberlik ve kariyer eğitimidir. Mesleki rehberlik, kişilerin testlerle belirlenebilen sabit özellik ve tiplerine uygun stabil işlere yerleştirilmesine dayanmaktadır. Savickas'a göre ise kariyer eğitim, kişilerin hiyerarşiye dayalı organizasyonlar içerisinde eğitim yoluyla yavaş yavaş ilerlemeleri mantığına dayanmaktadır. Gelişimsel durumu tespit etmeli, bireyi kaçınılmaz olan gelişim görevlerine alıştırmalı/hazırlamalı, bu görevlerin üstesinden gelmek için ihtiyaç duyulan davranış biçimlerini ve yetkinliklerini geliştirmelidir.

Bugün dinamik bir ekonomiye sahip ülkelerde bile hiç kimseye hiçbir yerde iş güvencesi verilmemektedir. Çalışanlarda kaygı, korku, stres yaratan; iş güvencesinin olmaması, işi kaybetme riski, iş değişiklikleri 'iş gücü piyasası esnekliği' adı verilerek olağan kabul edilmektedir. İş yaşamı değiştikçe değişime ayak uydurmak, zorlukları beraberinde getirmekte, bu sebeple yeni yeteneklere ihtiyaç duyulmaktadır. (Goleman, 2000). Birleşmiş Milletler'in tahminine göre 2030 yılında dünya nüfusunun 8,5 milyar olacağı ve 800 milyon kişinin, iş yaşamına giren robotlar yüzünden işsiz kalacağı öngörülmektedir. Bu nedenle; iş yaşamında bilgi ve teknik beceri öğretilerinin dışında çalışanlarda; empati yeteneği, inisiyatif kullanabilme, uyumluluk, duygusal dayanıklılık gibi kişisel özellikler önem kazanmaktadır.

Duygusal zekâ kalıtsal olarak var olmaz, IQ gibi ilk çocukluk döneminde gelişimi tamamlanmaz. İnsanlar yaşamlarını sürdürdükçe, deneyim kazandıkça, öğrendikçe gelişmeye devam eder (Goleman, 2000). Başarı isteyen ve iyileşme grafiğinde yükseliş hedefleyen örgütler kendi insan kaynağına fazla önem vermektedirler. Pek çok şirketin yönetici eğitim programlarının temel amacı duygusal zekâyı geliştirmektir. Şirketlerde ekip olarak çalışmak için grup bağlarını arttırmak gerekir. Grup bağları artarsa şirket elemanlarının performansı da artacaktır. Bu durum şirketlere birtakım üstünlükler kazandırmaktadır (Goleman, 2000). Mayer ve Salovey (1997); daha önce bilgi temelli yönetimi amaçlayan örgütlerin entellektüel sermayelerini etkin bir şekilde yönetme çabalarından birisinin duygusal zekâyı geliştirme uygulamaları olduğunu söylemektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan bireyler yaratıcıdır. Yaratıcı bireylerin de en önemli özellikleri girişimciliktir. Bu nedenle duygusal zekâ özelliklerinin girişimci davranışlar üzerinde etkili olduğunu da söylemek mümkündür (Polat ve Aktop, 2010: 10).

Duygusal zekâ, yönetici ve çalışanların iyi ilişkiler geliştirmelerinde, çalışan verimliliğini ve iyimserliği arttırmada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır (Fernandez, Griffiths ve Salamonson, 2012: 3486). Personelin verimliliği, örgüt içi iletişim, müşteri memnuniyeti, kalite sağlama ve örgütün değişimlere hızlı adaptasyonu açısından duygusal zekâ son derece önem taşımaktadır (Codier, Freitas ve Muneno, 2013: 22-23).

Bu araştırmada, Eğitim Fakültesi'nde okumakta olan öğretmen adaylarının kariyer uyum yeteneğinin cinsiyet, bölüm sınıf düzeyi, bölüm zamanına karar verilen zaman ve duygusal zekâ düzeyleri ile ilişkisi açıklanmıştır. Ayrıca bu çalışmada iş yaşamında bireyin başarısını, uyumunu arttıran duygusal zekâ kavramı ve kariyer uyum yeteneği kavramları açıklanmış, iş yaşamında önemli olan bu iki unsurun üniversite öğrenimi sırasında nasıl bir değişime uğradığı araştırılmıştır. Literatür incelendiğinde Türkiye'de bu konuyla ilgili yapılmış araştırmaların sınırlılığı bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. Böyle bir çalışma hazırlanması ile birlikte duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği ile ilgili literatüre katkıda bulunulması hedeflenmektedir. Eğitim fakültelerinde eğitim gören öğrencilerin kariyer hedeflerine yönelik süreçlerin açıklanması, çalışmanın literatüre sağlayacağı olası katkılar arasında yer almaktadır. Çoğunlukla MEB bünyesinde görev yapmaya yönelik hedefleri olan Eğitim Fakültesi öğrencilerinin, bu seçeneğin gerçekleşmemesi durumunda nasıl bir yol izleyeceklerine dair öneriler getirilecek olması çalışmanın literatüre sağlayacağı katkılar arasında kendisine yer edineceği söylenebilir.

Öğretmenlik mesleği, geleceğin nesillerini yetiştirmede üstlendiği belirleyici roller sebebiyle diğer mesleklerden ayrılmaktadır. Bu nedenle; öğretmenlerin görevlerinin ötesinde bir önem ifade ettikleri söylenebilir. Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine karşı olan yaklaşımlarının tespit edilmesi için böyle bir araştırma konusu seçilmiştir. Böylece öğretmenlik için duyulan istek düzeyinin Eğitim Fakültesi öğrencilerindeki durumunun belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu hususun kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin araştırılması da çalışmanın önemi kapsamında değerlendirilmektedir.

Kariyer uyum yeteneği ve öğretmenlik mesleği arasındaki ilişkiye yönelik incelemelerde bulunurken üniversite eğitiminin dikkate alınması, kariyer hedeflerine uyumlu bir şekilde ilerleme kaydedilip kaydedilmediğini göstermesi bakımından önem ifade etmektedir. Yapılan bu araştırmanın bu yönde veriler elde ettiği düşüncesi, çalışmanın önemi kapsamında değerlendirilmektedir.

Günümüz iş hayatının hızlı ve sürekli değişimleri içermesi sebebiyle çalışanların kariyerleri ile ilgili kararlarının değişken bir yapıda olması söz konusudur. Kariyerle ilgili alınan kararları önemli bir konuma getiren bu husus aynı zamanda kariyer uyum yeteneğinin ön plana çıkmasını sağlamaktadır. İş hayatında yaşanan değişimler ve bunun kariyer uyum yeteneği ile olan etkileşimi, çalışmanın önemini meydana getiren faktörler arasında yer almaktadır.

Son olarak ortaöğretim ve yüksek öğretimde görev yapan psikolojik danışmanların öğrencilerin kariyer planlarında ve mesleğe geçiş aşamasında verecekleri hizmette araştırma bulgularının fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Sınıf Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümlerindeki 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin veri toplama araçları olarak kullanılan Hall Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği ve Savickas Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine gerçek durumlarını yansıtan cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

2. Örneklem olarak alınan grup, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki İngilizce Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği, Sınıf Öğretmenliği, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümlerindeki 1. ve 4. sınıf öğrencilerini temsil etmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma sonuçları Çukurova Üniversitesinde öğrenimlerine devam eden Eğitim Fakültesi'nin bazı bölümlerindeki 1. ve 4. sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.

2. Araştırmada Çukurova Üniversitesinde öğrenimlerine devam eden Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde eğitim gören 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin duygusal zekâ boyutlarına ilişkin ölçümler Hall Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Çukurova Üniversitesinde öğrenimlerine devam eden Eğitim Fakültesi'nin bazı bölümlerindeki 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine ilişkin ölçümler Savickas Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada geçen temel kavramların tanımları şu şekildedir:

Kariyer: “Kariyer; çalışan kişinin başarı derecesini simgeleyen, işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesi ve örgüt basamaklarından yukarı doğru çıkarak yükselmesini temel alan bir kavramdır” (Dikili, 2012: 474).

Kariyer Uyum Yeteneği: "Kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen ve değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla baş edebilmesidir" (Savickas, 2005).

Duygusal Zekâ: "Duygusal zekâ kişinin kendi duygularını bilmesi, bunları tanımlayıp ifade edebilmesi, başkalarının duygularını doğru algılayıp iletebilmesi ve kişinin bunları iş ve sosyal yaşamında etkin olarak kullanabilmesidir” (Mayer ve Salovey, 2000).

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın ikinci bölümü kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırmalar hakkındaki incelemeye ayrılmıştır. Bu amaçla öncelikle kariyer uyum yeteneği ve duygusal zekâ kavramlarına ilişkin kuramsal bilgiler ve alanyazınında bulunan ilgili araştırmalar özetlenmiştir.

2.1. Kariyer Uyum Yeteneği

Alanyazını incelendiğinde kariyer uyumu kavramından ilk olarak bahseden Super'ın kariyer ve kariyer gelişimi ile ilgili kuramsal açıklamalarına yer verilmiştir. Daha sonra bu kavramın gelişimine katkıda bulunmuş olan Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramına yer verilmiştir. Kariyer uyum yeteneği kapsamı ve boyutları, kariyer uyum yeteneğinin gelişimi, kariyer uyum yeteneğini etkileyen faktörler, kariyer uyum yeteneğinin insan hayatındaki yeri, kariyer uyum yeteneği ile ilgili araştırmalar konularına burada açıklık getirilecektir.

2.1.1. Super'in Kariyer Gelişimi:

Super; Buehler (1933), Havighurst (1951), Kelly (1955), Rogers (1951), Miller ve Form (1951)'un kuramlarını sentezleyerek parça parça oluşturduğu kariyer gelişimi kuramını yaşam boyu, yaşam alanı, benlik kavramı ile açıklamıştır (Niles, S.G.& Harris-Bowlsbey, J., 2002). Ayrıca; Super, kuramını oluştururken farklı alanlardan; gelişimsel psikoloji, sosyoloji ve kişilik kuramları gibi alanlardan etkilenmiştir. Yaşam Boyu, Yaşam Alanı kuramında yeni kavramlar oluşturmuştur. Super'a göre her bireyin kişilik özelliği ve benlik kavramı farklıdır ve bu farklılıklar pek çok mesleğin yapılabilmesini sağlar. Benlik kavramı, seçimler ve uyum; yaşam dönemleri (büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve emeklilik) yani süreç içinde değişebilir. Bireyin kariyer seçimi, benlik kavramı ve çevresinden edindiklerini sentezler, benlik özellikleri ile uyumlu yaşam rolleri edinir, edinilen yaşam rolü bireyin tercihlerini, değerlerini yansıtır. Super'a göre aynı meslekte bireysel çeşitlilik vardır, benlik kavramı zaman içinde gelişir, yaşam rolleri kariyer gelişiminde önemlidir, seçimler ve uyum devam

eden bir süreçtir. Bireyin mesleklere ilişkin fikir sahibi olması, kendini tanıması, sağlıklı meslek seçimi yapabilmesi mesleki olgunluk ile olmaktadır.

2.1.1.1. Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları

Super (1980) kuramının temel varsayımları aşağıda sunulmuştur:

1. Bireylerin; yetenekleri, kişilikleri, gereksinimleri, değerleri, ilgileri, özellikleri ve benlik kavramları birbirinden farklıdır.
2. Bireyler kendi kişisel özellikleri ile pek çok mesleği yapabilirler.
3. Her meslek kendine özgü kişilik özelliği ve beceri gerektirir. Ancak her meslek içinde farklı özelliklere sahip bireyler olabilir ve her birey için de farklı mesleklere yönelmek söz konusu olabilir.
4. Benlik kavramı kararlılığı, sosyal öğrenme sürecinde geç ergenlik döneminden yetişkinlik dönemine kadar artar. Benlik kavramının zamanla ve deneyimlerle artması, mesleki seçimler ve yeterlilikleri de değiştirmektedir.
5. Bu değişim süreci; büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve ayrılma olarak beş dizi yaşam aşamasından oluşan bir süreçtir.
6. Kariyer örüntüleri; bireyin ailesinin sosyo-ekonomik düzeyi, zihinsel yeteneği, eğitim düzeyi, becerileri, kişilik özellikleri, kariyer olgunluğu ve karşısına çıkan fırsatlarla şekillenir.
7. Bireyin içinde bulunduğu kariyer basamağındaki kariyer görevleriyle başarılı bir şekilde baş edebilmesi bireyin hazırbulunuşluk düzeyine yani bireyin kariyer olgunluğuna bağlıdır.
8. Kariyer olgunluğu varsayımsal yapıdır. Operasyonel tanımını yapabilmek zekânın tanımını kadar zordur.
9. Yaşam dönümlerindeki gelişime, ilgi ve yeteneklerin olgunlaşmasına fayda sağlayarak kavramların gerçekçi değerlendirmesine rehberlik edebilmektedir.
10. Kariyer gelişimi, mesleki benlik kavramının gelişimi ve uygulanması ile ilişkilidir. Benlik kavramı, bireyin yetenekleri ve sosyal çevrenin onayı ile oluşan bir uzlaşma ve sentezleme sürecidir.

11. Benlik kavramı ve gerçeklik arasındaki sentez-uzlaşma süreci, rol oynama ve geribildirim yoluyla elde edilen öğrenme ile gerçekleşebilir.
12. İş doyumu ve yaşam doyumu; bireyin ihtiyaçları, ilgileri, değerleri, kişilik özellikleri ve benlik kavramına ilişkin uygun seçenekler bulması ile sağlanır.
13. Bireyin iş doyumu, benlik kavramına uygulanabilmesi ile orantılıdır.
14. İş ve meslek, erkekler ve kadınlar için kişiliğin organizasyonunu sağlamaktadır. Bazı insanlar için iş ya da meslek yaşamında önemli bir odak noktası olmazken ev işleri ve boş zaman aktiviteleri daha önemli olabilmektedir. (Super, 1980; Akt. Yeşilyaprak ve ark., 2014).

2.1.1.2. Benlik Kavramı

Super'a göre benlik kavramı, bireyin kendini nasıl gördüğüdür. Kuramın en temel kavramı olan benlik kavramı; bireyin pozisyonu, belirli bir fonksiyonda bulunması, çevresiyle etkileşim kurması, içinde bulunduğu durum ve şartlara bakış açısı oluşturması ile gerçekleşir. Benlik kavramı, nesnel ve öznel bileşenlidir. Nesnel olarak birey kendini başkaları ile karşılaştırır ve benlik anlayışını buna göre geliştirir. Öznel olarak ise; birey kendine özgü biricikliği inancı ile yaşam öyküsü ve deneyimlerinden anlamlar çıkartarak benlik anlayışını geliştirir (Niles S. G., & Harris Bowsney, J., 2013, s.54). Bireyin benlik kavramı meslek seçimini etkiler. Super'a göre meslek seçimi, bireyin ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini, çevreyle de etkileşimi sonucu bir mesleğe yansıtmasıdır. Mesleki gelişim devamlı bir süreçtir ve meslek seçimi de bir sentez yapma işidir. Bireyin benlik kavramının gelişiminde; bireyin kendine bakış açısı geliştirmesinin yanında ailenin ekonomik düzeyi, bireyin karşılaştığı fırsatlar ve birey ile çevre arasındaki ilişki önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin hayatındaki bu önemli etkiler meslek seçimi açısından önemlidir. Benlik kavramı ve buna bağlı olarak mesleki gelişim süreci türlü dönemlerden geçerek zamanla ve yeni yaşantılarla değişmektedir. Örneğin; ilk baştaki iş memnuniyeti çalışma şartlarının değişmesi zamanla azalabilir. Benlik kavramı değişen biri başka iş arayabilir, iş memnuniyetini arttırmak isteyebilir ve yeni işine uyum sağlayabilir (Yeşilyaprak, B., 2014).

2.1.1.3. Yaşam Boyu-Yaşam Alanı

Super'ın yaşam boyu kavramı süreci, yaşam alanı içeriği temsil eder. Yaşam boyu kavramı, bir insan hayatı boyunca devam eden kariyer gelişim sürecini ifade eder. Yaşam alanı kavramı ise bireyin yaşamı boyunca edindiği roller ve bu rollerin içeriğinin ne olduğuna karşılık gelir (Yeşilyaprak, B., 2014).

Super, kariyer gelişim aşamalarını büyüme (çocukluk), keşfetme (ergenlik), yerleşme (genç yetişkinlik), sürdürme (orta yaş), geri çekilme (geç yetişkinlik) olarak belirlemiş ve bu basamaklarla ilgili bir dizi görev tanımlamıştır.

Büyüme: 4-13 yaş aralığını kapsayan bu dönem çevreyi keşfetme dönemidir. Bu dönemde çocuklar kariyer gelişimlerindeki başarıya hayal, ilgi, yetenek adımları ile doğuştan sahip oldukları merak duygusu sayesinde ilerlerler. Kendi çevrelerini keşfederler. Gelecek için eğitsel ve mesleki olanakların keşfedilmesi ve gelecek planı yaparak geleceği kontrol altına almaya çalışma becerileri artar.

Tablo 2.

Super'ın Kariyer Evreleri, Gelişimsel Görevler, İlgiler

EVRELER	Keşfetme	Yerleşme	Sürdürme	Geri
GÖREVLER	Billurlaşma	Sabitlenme	Koruma-Elde Tutma	Yavaşlama
	Uzmanlaşma	Sağlamlaştırma	Güncelleme	Emeklilik
		İlerleme	Yenilenme	Planlama
İLGİLER	Yaşamımı idame ettirmek için ne yapacağım.	Mesleğimde neyi başaracağım.	Çalışmaya devam etmek için yeni problemleri tanımlayacağım.	Emeklilik için iyi bir planlama yapacağım.

Kaynak: McCormik, Catherine, 2000, s.109.

Keşfetme: 14-24 yaş aralığını kapsayan bu dönem mesleklerle ilgili daha net düşüncesi olduğu, seçenekler arasından bir işe karar verdiği ve bir işte çalışmaya başladığı dönemdir. Kariyer olgunluğu kavramı bu dönemle ilişkilidir. Ergenin ne istediğini ve istediği işin hangi becerileri gerektirdiğini öğrenme (billurlaşma), mesleki seçimi için hazır olma (belirleme) ve geleceğini planlama (uygulama) bu döneme ait faaliyetlerdir.

Yerleşme: 25-45 yaş aralığını kapsayan bu dönem, bireyin bir işte çalışmaya başladığı ve benlik kavramını bu role uyarladığı dönemdir. Bu dönemin kariyer gelişim

görevleri karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerlemedir. Birey işinde benlik kavramını yansıtıp yansıtamadığının değerlendirmesini yapar (karar kılma). Ardından birey işini iyi yapan, işinde güvenilir ve aranan bir kimse olmakla ilgilenir (sağlamlaştırma). Zamanla birey daha fazla sorumluluk gerektiren, daha fazla para kazandıran pozisyonlara geçmek için uğraşır (ilerleme). Fakat birey süreç içinde mesleğin kendisine uygun olmadığına karar verebilir. Bireyin yeni mesleki seçimleri için keşfetme döneminin billurlaşma, belirleme, uygulama döngüsü devreye girer.

Sürdürme: 45-65 yaş aralığında bulunan bu dönemde birey işindeki pozisyonunu korur, mesleki becerilerini yine mesleki eğitimlerle günceller ve yenilikler yapar. Koruma, güncelleme, yenilik mesleki gelişim görevini yerine getiremeyen bireyler düşük performans gösterirler. Bu durum onlar için yeni kariyer müdahaleleri gerektirir, keşfetme ve yerleşme dönemlerine dönülmektedir.

Geri Çekilme: 65 yaş ve üstünü kapsayan bu dönemde bireyin fiziksel gücünde ve işe ilgisinde azalma gözlenir. Daha az sorumluluk alan birey emeklilik planı yapar, emeklilik döneminde ise daha çok serbest zaman etkinlikleri, vatandaşlık ve aile konuları önem kazanır.

2.1.1.4. Kariyer Olgunluğu

Super (1980) mesleki olgunluğu, bireyin biyolojik ve sosyal gelişimi aracılığı ile içinde bulunduğu gelişim dönemine ait mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmeye hazırbulunuşluğu olarak tanımlamaktadır. Savickas'a (1984) göre bireyin içinde bulunduğu gelişim dönemine uygun karar vermeye ve mesleki gelişim görevleri ile baş etmeye hazır olmasıdır. Mesleki olgunluğun iki ögesi vardır. Mesleki olgunluğunun tutumsal boyutunda, kariyer planlama veya planlılık, kariyer keşfi ve merak yer almaktadır. Mesleki olgunluğunun bilişsel yönünde ise kariyer kararının uygulanması, iş dünyası hakkındaki bilgiler ve mesleki tercihlerden yer almaktadır (Yeşilyaprak, B., 2009). Super'e (1983) göre, mesleki olgunlaşmanın beş boyutu: Planlılık, keşfetme, bilgi toplama, karar verme ve gerçekçi yönelimdir. Yeşilyaprak (2014), bu boyutları: (1) Kariyer seçimi yapılması gerektiğinin fark edilmesi ve mesleki bilgiyi kullanarak meslek seçimine bilinçli yönelme. (2) Meslekle ilgili bilgi sahibi olma ve plan yapma. (3) Mesleki tercihin meslek alanları ve meslek düzeyleri açısından tutarlı olması. (4) Benlik kavramında belirginleşme ve işe yönelik tutumlarda billurlaşma. (5) Bağımsız olarak iş deneyimi edinme. (6) Mesleki seçim ile ilgi, yetenek ve yapılan aktiviteler arasında

ilişki olması olarak belirtmiştir. Kariyer olgunluğunun düzeyi kariyer seçimlerinde önemli bir faktördür. Kariyer olgunluğu yüksek bir birey meslek seçimi yapmaya hazırlanırken kariyer olgunluğu düşük bir birey kariyer kararını verirken gerçekçi bir karar veremeyecek, erteleyecek ya da başarısızlık duygusu yaşayacaktır.

Super (1963) çoğunlukla bireylerin ergenlik dönemindeki kariyer olgunluğuna odaklanmaktaydı. Oysaki bireyin ergenlik döneminde aldığı bir mesleki karar, ilerleyen dönemlerde geçerliliğini yitirebilmektedir (Savickas, 1997). Bu sebeple Super ve Knasel (1981) yeniden boyut kazandırdıkları kuramda kariyer olgunluğu kavramının yetişkinler için uygun olmadığını, genç yetişkinler için kariyer olgunluğu kavramının yerini kariyer uyumluluğu kavramının almasını gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre kariyer uyumluluğunun boyutları:

- 1- Tecrübelerden feyz alarak geleceğe ilişkin tahminlerde bulunma.
- 2- Çevre ile etkileşime girme (soru sorma, bilgi toplama, iletişim kurma).
- 3- İş yaşamının gerekleri hakkında bilgi toplama becerisi.
- 4- Sahip olunan bilgiler ışığında seçim yapabilme ve karar verebilme becerisi.
- 5- Bireysel farkındalığı, gerçekçi hedeflerle gerçekçi seçimler yapabilmedir.

2.1.2. Savickas Kariyer Yapılandırma Kuramı:

Savickas (1997, 2002), Super'in mesleki gelişim kuramı üzerine inşa ettiği, onun açıklamalarını genişleterek ve yeniden kavramlaştırarak oluşturduğu Kariyer Yapılandırma Kuramını birey ile toplumun sentez edilmesine bağlı olarak oluşan psikososyal bir süreç olarak daha ayrıntılı hale getirmiştir.

Savickas'a göre (2005) **kariyer**; bireyin, geçmiş anıları, şu anki deneyimleri ve gelecekle ilgili beklentilerine dayanarak oluşturduğu iş yaşamına ilişkin hikâyede yer almaktadır. Öznel kariyer algısı; mesleki davranışı yönlendirir, düzenler ve devam etmesini sağlar. Birey, küçük hikâyeler vasıtasıyla kariyer inşa eder, bu hikâyeleri bozar ve onlardan tekrar bir kimlik anlatısı ya da yaşam portresi inşa edebilir. Aynı zamanda gelecek planlarını bu yapıya dâhil eder. Bu yapısalcı bakış açısı, kariyer açısından esnekliği, duygusal zekâyı ve yaşam boyu öğrenmeyi ön plana çıkarmaktadır.

Savickas (2005), Kariyer Yapılandırma Kuramını; insan gelişimi ve insan-çevre bütünleşmesi sonucunda sosyal çevreye uyum sağlama şeklinde ifade etmiştir. Bireylerin mesleki davranışlarına anlam yüklediklerini, kariyerlerini geliştirdiklerini

söylemiştir. Savickas'a göre, insanların sosyal hayata uyum göstermeleri onların tüm çevresel rollerini etkilemektedir. (Savickas ve Porfeli 2012: 661). İnsanların gelecek hayatlarını tasarlarlarken mesleki rollerini, sosyal ilişkilerini ve gelecekte beklediklerini de göz önünde bulundurarak bunlara uyum sağlaması gerekmektedir. İş hayatının, insanın toplum içerisinde varlığını sürdürmesini sağlayan bir sosyal entegrasyon görevi bulunmaktadır. Bireyin kariyerini yapılandırması; birey ile toplumun sentez edilmesine bağlı olarak oluşan psikososyal bir süreç olarak ele alınmaktadır. (Savickas, 1989, 1997, 2005) Savickas, Super'ın kullandığı kariyer uyumluluğu yapısını daha ayrıntılı hale getirmiştir. Ayrıca McAdams (1995) tarafından önerilen, kişiliğin üç düzey katmandan oluştuğuna ilişkin görüşlerinden etkilenecek bu düzeylere gelişimsel bir boyut eklemiştir.

1. **Düzyey:** Savickas' a göre kişisel özellikler, değişen çevresel koşullara bireyin uyum sağlamasını ve engellerle başa çıkmasını sağlayacak yöntemler geliştirmesinin yanında ayrıca, uyumun nasıl gerçekleşeceğini belirlemektedir ve bireye, yaptığı davranışların mantıklı olduğu duygusunu vermektedir.
2. **Düzyey:** İnsanları birbirinden farklılaştıran ve biricik yapan kişinin değer önem verdiği durumlar, güdülenmeleri, başa çıkma mekanizmaları, yaşam görevleri, değerleri gibi kişilik yapılarıdır. Kendini düzenleme ve örgütlenme sistemlerinin bireyin kariyer uyumu için aracı bir rolü vardır.
3. **Düzyey:** Kariyer hikâyelendirme, bireyin kariyer uyumundaki değişiklikleri ve devam eden süreci belirgin hale getirme çabasını nasıl ifadelendirdiği düzeyidir.
4. **Düzyey:** Sonuncu düzey; kariyer gelişimi sürecinde bireyi harekete geçiren öğrenme, biliş ve karar verme süreçleridir (Akt.; Korkut-Owen, Niles & Bowlsbey 2013).

Savickas (2005), Kariyer Yapılandırma Kuramını; insan gelişimi ve insan-çevre bütünleşmesi sonucunda sosyal çevreye uyum sağlama şeklinde ifade etmiştir. Bireylerin mesleki davranışlarına anlam yüklediklerini, kariyerlerini geliştirdiklerini iddia etmiştir. Bu kuramda, insanların sosyal hayata uyum göstermeleri onların tüm çevresel rollerini etkilemektedir. (Savickas ve Porfeli 2012: 661). İnsanların gelecek hayatlarını tasarlarlarken mesleki rollerini, sosyal ilişkilerini ve gelecekte beklediklerini

de göz önünde bulundurarak bunlara uyum sağlaması gerekmektedir. İş hayatının, insanın toplum içerisinde varlığını sürdürmesini sağlayan bir sosyal entegrasyon görevi bulunmaktadır (Savickas vd. 2009: 242).

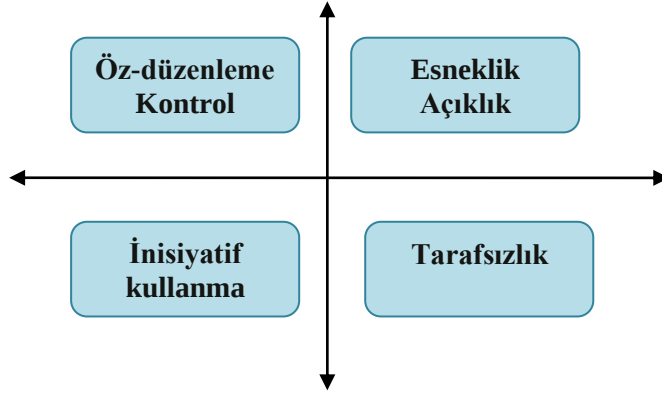
Savickas, kuramında; mesleki kişilik, kariyer uyumu ve yaşam temaları kavramları üzerinde durmaktadır.

Mesleki Kişilik: Bireylerin ilgileri, ihtiyaçları ve ilgili diğer özellikleri zaman içinde dinamik ve sürekli değişken bir yapıdadır. Bireylerin kendilerini algılamaları zamanla değişmektedir. Bu değişim göz önüne alınarak testler, bireylerle ilgili yordamalar yapmak yerine olasılıkları önermek biçiminde kullanılmalıdır (Akt.; Korkut-Owen, Niles & Bowlsbey 2013).

Kariyer Uyumu: Savickas (2005) kariyer uyumunu, kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla baş edebilmesi olarak açıklamıştır. Kariyer uyumu, bireyin kendi toplumları ile bağlantı kurarken ve kariyerini oluştururken geçtikleri süreç ile nasıl başa çıktıklarını vurgular. Savickas' a göre uyum sağlayan kişinin özellikleri şunlardır:

1. Çalışan (çalışacak biri) olarak geleceği hakkında ciddi olarak düşünen biri olmak,
2. Mesleki geleceği için kişisel olarak yapabileceklerini artırmak, *kontrol etmek*
3. Gelecekle ve kendisiyle ilgili olasılıklar konusunda *meraklı olmak*,
4. Beklentilerine ulaşmak için *güvenini artırmak*.

Yaşam temaları: Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın üçüncü ögesi, kariyer davranışının nedenleri üzerinde odaklanan yaşam temaları yani hikâye oluşturma ögesidir. Yaşam temaları; bireyin geçmişte kendini nasıl algıladığı, şimdiki zamanda ne olduğu ve gelecekte ne olacağı ile ilgili hikâyelerdeki örüntüler devamlılık sağlar.



Şekil 1. Kariyer uyum yeteneği ile ilişkili bireysel özellikler ve davranışlar

Kaynak: (Bimrose, vd., 2011)

Öz-düzenleme ve Kontrol: Kendi kendini düzenleme, kontrolün bir parçası olarak kabul edilir ve bu bağlamda, bireylerin farklı mesleki ortamlara uyum sağlamak için kullandıkları stratejileri ifade eder. Kontrol, bireylerin farklı ortamları etkilemek için kullandıkları stratejileri ifade eder. Araştırmalar, bireylerin kariyerlerini adapte etmek için hayatlarını kontrol altında hissetmeye ihtiyaç duyduklarını ve net kontrol anlayışı olan bireylerin kariyer araştırma faaliyetlerinde daha fazla yer aldıklarını, kariyer gelişiminde sorumluluk aldıklarını ve kariyerleri için daha belirleyici olduklarını göstermektedir.

Esneklik ve Açıklık: Esneklik, bireyin zorlu koşullara cevaben kendini değiştirme ve geliştirme istekliliği ile ilgilidir. Açıklık esnekliğin bir parçasıdır, çünkü değişime açık olma kastedilmektedir. Başka bir deyişle, esneklik dinamik bir ortamda akışkanlık olarak tanımlanmaktadır. Değişimin gerçekleşmesi için, bireyin teknolojik gelişmeleri yakından takip etme ve iş süreçlerini değiştirme gibi geliştirme ve uyum sağlama becerilerinin yanı sıra yeni beceriler öğrenmede esnek olabileceğine ikna edilmesi gerekir. Bireyler kendi deneyimlerinden öğrenebilirler. Esnek ve açık davranışlar, bireylerin kariyerlerinde sürekli öğrenmenin yanı sıra kişisel kimlikleriyle yeni roller ve sorumluluklar kullanmalarına olanak tanır.

İnisiyatif Kullanma: İnisiyatif kullanabilen bireyler, değişimi öngörür ve buna göre tepki verir. İnisiyatif sahibi olma, araştırmacı olmak ve yeni zorluklar aramak, kariyer uyumuna güçlü bir şekilde bağlıdır. Kariyer gelişimindeki önemi, değişimle yüzleşmeye ve geçişlere katılmaya hazır olmanın yanı sıra çalışacak yeni bağlamlar aramaya istekli olabilir.

Tarafsızlık: Gelecek için planlama yeteneği veya tarafsızlık yeteneği de, kariyer uyumunda bütünleyici olarak kabul edilmektedir. Bu, gelecekteki yönü planlayabilmesi ve değişimi öngörebilmesi anlamına gelir. Bir bireyin kendi kariyer hedeflerini belirleme becerisi aynı zamanda gerçekçi hedefler belirleme ve gerçekleştirme becerisiyle de ilgilidir. İş kaybı ve istemsiz kariyer geçişleriyle karşı karşıya kalanların, değişimleri önceden tahmin edip bunlara tepki verebilmelerinin yanı sıra, bulundukları durumda kendisi olabilmek için de gerçekçi hedeflere nasıl ulaşacaklarını anlamaları gerekir.

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili diğer unsurları keşif, dayanıklılık ve kariyer esnekliğidir. Kariyer araştırması, kendini keşfetme ve çevre araştırması olarak geniş bir şekilde tanımlanan keşiftir. Dayanıklılık, bireysel başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi, değişime karşı koyma kabiliyeti ve kapasitesini ifade eder. Kariyer esnekliği, bireyin hem olumlu hem de olumsuz olaylara cevap verme ve ileriye doğru hareket etme kapasitesini ifade eder. Belirsizlik ve belirsizliğe tahammül edebilmekle birlikte aynı zamanda esnek ve özerk olmakla ilgilidir. Dolayısıyla, kariyer uyum yeteneğini geliştirmek, geleceğin belirsiz ya da belirsiz görüldüğü durumlarda özellikle yararlıdır.

2.1.2.1. Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları

Kariyer Uyum, bireyin sosyal roller ile beraber okuldan mesleğe, işten işe ve kariyer değişiklikleri ile sürekli dönüşüm süreci olarak değerlendirilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer Uyum, bireylerin gelişimsel görevleri, kariyer geçişleri ve iş travmaları ile başa çıkmada güç sağlayan psikososyal yeterlilikler sağlar (Savickas, 1997).

Savickas, Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) ile psiko-sosyal bir perspektifi benimseyerek çeşitli değişikliklerin, bireyin sosyal bütünleşmesi üzerindeki etkisine değinerek bağlamsal bir boyuta vurgu yapmıştır. KYK, bireyin sosyal rolleri ile birlikte okuldan mesleğe, işten başka bir işe ve kariyer değişiklikleri ile sürekli dönüşüm süreci olarak değerlendirilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). İnsanların karşılaştıkları zorluklarla mücadele etme biçimleri ve kapasiteleri, kariyer uyum ile ilgili bir konudur (Kalafat, 2012: 170). Kariyer Uyum, bireylerin gelişimsel görevleri, kariyer geçişleri ve iş travmaları ile başa çıkmada güç sağlayan psikososyal beceriler sağlar (Savickas, 1997).

Kariyer uyum yeteneğinin dört boyutu ise ilgi, kontrol, merak ve güvendir.

Kariyer uyum yeteneği boyutlarından ilgi, kariyere yönelik geleceğe hazırlanmanın önemli olduğunun bilincinde olma ve buna ilişkin kariyer planı geliştirme

çabasını içerir. Eğer kariyer ilgisi yüksek düzeyde ise birey; mesleki geleceği ile ilgilenir, geleceği için zaten bir A planı vardır, bunun yanında bir de B planının olması her zaman iyi bir stratejidir; çünkü birey daha sonra ne yapmak istediğini bilse bile gelecekte işler değişebilir. Gelecek için bir eylem planı geliştirmek ve zaman zaman her şeyin yolunda gittiğinden emin olmak için kontrol etmek önemlidir. Kariyer ilgi orta düzeyde ise; bireyin çalışma hayatındaki ilerleme ve gelişime odaklanması gereken bir durum var fakat onu endişelendiren bir durum yok, kısaca dengeli bir yaklaşımı var demektir. Bu durumda yapılacak en iyi şey, sunulan tüm fırsatların bilindiğinden emin olmaktır. Bireyin kariyer ilgi puanının düşük olması durumunda; birey geleceği hakkında daha az düşünür, arkadaşları, iş arkadaşları, ailesi ile geleceği hakkında konuşmaz. Kariyer ilgisini arttırmak için birey geleceği hakkında daha çok düşünmeli, yakın çevresi ile konuşmaktan çekinmemelidir. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanları geleceklerinin nasıl olmasını istediğini bilenlere yardım hizmeti verirken, aynı zamanda geleceği hakkında bir fikri olmayanlara da yardım hizmeti sunmaktadırlar. Gelecek için plan yapmaya başlama ve hedeflere nasıl ulaşabileceği konusunda yardım istemelidirler.

Kontrol, bireyin kariyerini yapılandırmasında kendini sorumlu hissetmesi ve kariyer kararlarının kişinin kendi kontrolünde olmasıyla ilgilidir. Kariyer kararsızlığı kariyer kontrol eksikliği olarak görülmektedir (Savickas, 2005). Bireyde kariyer kontrol puanı yüksek ise; mesleki geleceği ile ilgili olumlu bir yaklaşıma sahiptir ve ilerleyen yıllarda çalışma hayatında ne istediğine karar vermiştir. Bu durumda bireyin etrafındaki kişilerin de bilgisini kullanması olumlu bir adım olacaktır. Bireyde kariyer kontrolünün orta düzeyde olması kariyer geleceği konusunda ve bundan sonra olacakların sorumluluğunun kendisine bağlı olduğunu bilmektedir. Kendisi için gerçekten neyin önemli olduğunu ve hayatını nasıl dengeleyebileceğini düşünmesi kendisine biraz zaman vermesi önemlidir. Güçlü yanları, ilgi alanları ve engelleri nelerdir, diğer insanlardan hangi geribildirimleri aldı, farklı perspektifler ne düşündürüyor sorularının yöneltilmesi önemlidir. Kariyer kontrol düzeyinin düşük olması durumunda; birey dışarıda nelerin olduğu, fikir ve değerlerine neyin uygun olabileceği hakkındaki bilgisini genişletmenin yollarını bulmalıdır. İlk adım hangi desteklerin kendisine uygun olduğunu bulmak olabilir. Çalışanların iş yaşamında benzer veya farklı motivasyonları olup olmadığını düşünmek için neyin motive ettiği hakkında sosyal çevreden (arkadaş, aile) bilgi alınabilir. Ayrıca, birisinin geleceğinin ne olacağını önermesini beklemek yerine inisiyatif alması önemli bir adım olacaktır.

Merak, bireyin tercih etmek istediği iş ve iş fırsatları ile ilgili araştırma yapmaya yönelik girişken olmasıdır. Kariyer merakı yüksek ise; birey gelecekteki planları ile ilgili gerçeği bulmaya başlamıştır. Seçtiği meslek veya iş sektörü hakkında derinlemesine bilgi edinen, sorular soran (gelecekteki zorluklar nelerdir? Öngörülebilir gelecekte neler değişebilir? Hangi işverenler en iyi eğitimi ya da ücreti veriyor? En iyi uzun vadeli terfi olanakları nerededir? Yurtdışına seyahat etme fırsatları olacak mı?) araştırmacıdır. Kariyer merakı orta düzeyde ise; birey seçenekler hakkında bilgi edinmeye başladıktan sonra bazı seçimler yapmış olabilir fakat bundan sonra ne olacağı konusundaki bilgilerini daha somut hale getirmeli ve daha spesifik araştırmalar yapmalıdır. Bireyde kariyer merak düzeyi düşük ise; bireye potansiyel iş fırsatlarının hepsini bilmek, okumak zor görülebilir. Bu yüzden genel bir kariyer bilgi web sitesinden geniş meslek sektörlerini tanıması ve adım adım ilerlemesinde fayda vardır. Sadece iyi görünen ilk işi düşünmek yerine seçimler yapılması gerektiği, henüz gündeme gelmeyen yeni işlerin olabileceğini de düşünmek; bu konuda açık fikirli olmak, sorular sormak ve mevcut tüm seçenekleri araştırmak gerekebilir.

Son olarak güven boyutu, kariyere yönelik eğitim ve mesleki planlamaları başarılı bir şekilde yapabilme ayrıca kariyer problemlerinin çözümü noktasında kişinin kendisini çözüm için yeterli seviyede görmesini açıklamaktadır. (Savickas, 2005). Kariyer güven düzeyi yüksek ise; birey kendine uygun olduğunu düşündüğü işlerde güçlü hisseder, bu güç güven vericidir. Bireyin, yine esneklik ve dürüstlikle daha fazla eğitim almada veya pozisyon geçişi sağlamada yardım isteme gücünü de kullanması gerekir. Kariyer güveni orta düzede ise; birey gelecek hakkında kendine güvenir fakat her şeyin ilk seferinde işe yarayacağından emin değildir. Bu şekilde düşünmek akıllıcadır fakat önceki deneyimlerindeki başarı, güçlü yanları ve kişisel becerileri ile gelecek istemesi motive edici olabilir. Bireyi kariyer güven düzeyi düşük ise; birey neler yapabileceğini deneyene kadar bilemeyebilir. Bir işe gönüllü olmak, bir kursa katılmak veya yeni bir hobiye başlamak, daha önce deneyiminiz olmadan denenecek her şeydir. Her bir bireyin zaten yetenekleri var. Birey bu yetenekleri nasıl belirleyeceğini ve genişletebileceğinizi düşünmelidir.

Kariyer uyumluluğu yapısının dört temel ögesi ve bu ögelerle ilgili belli gelişimsel görevler ve kariyer uyum yeteneğini etkileyen faktörlere ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.

Kariyer Uyum, Kariyer Uyum Boyutları ve Boyutlara İlişkin Gelişimsel Görevler

Kariyer Boyutu	Tutum ve İnançlar	Yetki	Başa Çıkma Davranışları	Kariyer Problemi	Kariyer Sorusu	Uyum Çalışmaları
İlgi	Planlı	Planlama	Farkında olma, hazırlık yapma	Kayıtsızlık	Bir geleceğim var mı?	Uyum Çalışmaları
Kontrol	Belirleyici	Karar Verme	Disiplinli olma, istekli olma	Kararsızlık	Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Öz Yönetim Eğitimi Karar Verme Eğitimi
Merak	Meraklı	Keşfetme	Deneyimleme, Risk alma, Araştırma	Gerçekçi olmama	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Bilgi Araştırma Etkinlikleri
Güven	Etkili	Problem Çözme	Israrlı, Mücadeleci, Gayretli	Engellenme	Bunu yapabilir miyim?	Benlik Saygısı Geliştirme

Kaynak: Savickas, 2005

Tablo 3’de yer alan bilgilere göre kariyer uyum boyutlarını oluşturan; ilgi, kontrol, merak ve güven; bireylerin tutum ve inançları, görevleri, kariyer problemleri, başa çıkma davranışları, olay ve kariyer geçişlerinde başvurulacak kaynakları, yeterliliği, birey için gerekli kariyer müdahalesi ve kullanılan stratejileri ortaya koymuştur.

Savickas Kariyer Uyum Yeteneğini pratikte kullanılmak üzere kültürlerarası geçerliliği olan bir ölçek geliştirmiştir. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarını yapan Büyükgöze-Kavas (2014) geçerlik ve güvenirlik çalışmasında uyarlanan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuştur. Ölçek bireylerin güçlü ve zayıf oldukları kariyer uyum yeteneklerini belirlemelerine yardımcı olmak için kullanılmaktadır ve herhangi bir zayıf noktaya yönelik müdahaleler hakkında bilgi vermektedir. Her boyut için "düşük" "orta" ve "yüksek" puan bölümleri vardır. İlgi boyutu için yüksek; 24 üstü, orta; 24-15 arası, düşük; 15 altı'dır. Kontrol boyutu için yüksek; 26 üstü, orta; 26-18 arası, düşük; 18 altı'dır. Merak boyutu için yüksek; 24 üstü, orta; 24-15 arası, düşük; 15 altı'dır. Güven boyutu için yüksek; 25 üstü, orta; 25-17, düşük; 17 altı'dır.

2.1.3. Kariyer Uyum Yeteneğinin İnsan Hayatındaki Yeri ve Önemi

Dünyadaki mevcut değişken işgücü piyasalarında hayatta kalmak ve gelişmek için bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeleri gerekir. Değişen küresel çevre koşullarında, bireylerin kariyer gelişimleri ve istihdam edilmeleri için gereken uyum yeteneklerini kazanmaları önemli görülmektedir (Hou vd., 2012). Bireylerin üniversiteye başlama sürecinden itibaren kariyer planlamaya başlaması; mezuniyet

sonrasında iş bulabilmesi, çalışılacak alanla ilgili yetenekleri geliştirmesi ve iş hayatına kolaylıkla uyum sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca bireylerin istihdam edildikten sonra da kariyer uyum yetenekleri geliştirilebilir, yeni koşullara uyum sağlama süreci yaşam boyu öğrenme ile desteklenerek iş yaşamında başarı sağlanabilmektedir. Fakat birey ve kariyer uyumu sağlanamaz ise iş hayatı başarısızlıkla sonuçlanmaktadır.

Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramında kavramsallaştırdığı dört boyut (ilgi, kontrol, merak ve güven), bireyin iş yaşamında ve özel hayatında güçlükler, engeller ve değişimler karşısında kullandığı becerileri içeren stratejilerdir. Bu stratejiler, bireye kariyer gelişiminde ve gelecekteki mesleki görevlerini başarılı bir şekilde üstesinden gelmesine yardım etmektedir. Bireyin, farklı çalışma ortamlarında çalışmaya uyum sağlaması, değişimle karşı karşıya kalınca esnek olması, yeni alternatifler aramak için proaktif olması, gelecekteki kariyeri için gerçekçi sonuçları olan planlar yapmaya istekli ve kararlı olması kariyer uyumunu sağlayan kişilik özellikleridir. Yapılan araştırmalar da gösteriyor ki yüksek kariyer uyumu proaktif kişilik özellikleri, gelecek odaklılık, iyimserlik, umut (Tolentino vd., 2014; Wilkins vd., 2014), yılmazlık (Bimrose ve Hearne, 2012), kariyer kararı verme becerileri (Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti, 2015), umut (Büyükgöze-Kavas, 2014) ayrıca; umut, iyimserlik, genel öz-yeterlik algısı, özsaygı ve gelecek odaklılık (Eryılmaz ve Kara, 2016; Karacan-Ozdemir ve Yerin-Güneri, 2017) gibi faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmalar, genç yetişkinlerin kariyer uyumu için sahip olması gereken özellikleri ve ilişkili olarak önemli olan diğer özellikleri ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalar mesleki başarıyı sağlayan; iş memnuniyeti, iş verimliliği, kariyerde yükselme, işe bağlılık, daha az iş stresi yaşama, girişimci ve lider olma unsurlarına yüksek kariyer uyum yeteneğinin katkı sağladığı ortaya konmuştur (Chan, Mai, Kuok ve Kong, 2016; Nilforooshan ve Salimi, 2016; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017).

2.2. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramı, son yıllarda insan davranışlarının açıklanmasında, psikoloji ve sosyoloji başta olmak üzere pek çok disiplinin araştırdığı bir kavram olarak görülmektedir. "Emotional Intelligence" (EI) veya "Emotional Quotient" (EQ) olarak adlandırılan kavram Türkçe'ye "Duygusal Zekâ - DZ" olarak çevrilmiştir. Duygusal zekânın kapsamının belirleneceği bu kısımda sırasıyla duygusal zekânın gelişimi ve tanımı, duygusal zekâ modelleri, duygusal zekânın insan hayatındaki yeri ve önemi, duygusal zekânın kariyer uyumluluğu ile ilişkisi açıklanacaktır.

2.2.1. Duygusal Zekânın Gelişimi ve Tanımı

Duygusal zekâ (EQ), Amerikan Dialect Derneği tarafından 1955 yılında kabul edilen bir kavramdır. Duygusal zekâ kavramının köklerinin 1920'lerde Thorndike'in çalışmalarında yer alan sosyal zekâ kavramından geldiği kabul edilmektedir. Thorndike, zekâyı; soyut zekâ (düşünceleri yönetme ve anlama), mekanik zekâ (somut cisimleri yönetme ve anlama) ve sosyal zekâ (insanları yönetme ve anlama) olmak üzere üçe ayırmıştır. Thorndike'a göre sosyal zekâ; bireyin çevresindekileri anlama ve yönetme, insan ilişkilerinde akıllıca davranabilme yeteneğidir”(Thorndike,1920,Akt; Özdemir,2003). Sosyal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının davranışlarıyla ilgili sosyal bilginin başarılı bir şekilde kullanılabilmesi, uygun durumlara uyum sağlayabilmesi yeteneğini ifade etmektedir. (Atkinson ve Hilgard, 1995). Sosyal zekânın diğer zekâ türlerinden ayırt edilememesi ve bu alanla ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olması sebebiyle çoğu araştırmacı tarafından gerekli olmadığı değerlendirilmiştir (Mayer ve Salovey, 1997). Daha sonra Howard Gardner (1983), 'çoklu zekâ kuramı' (1983) ile entelektüel ve duygusal yetiler arasında ayrım yapmış, ortaya attığı yedi zekâ türünde, sözel ve matematiksel yetilerin yanında bireyin kendi iç dünyasını ve sosyal becerilerde ustalığını bilmesini de dâhil etmiştir (Goleman, 2001). Gardner, kişilerarası zekâyı başkalarını anlama yeteneği, kişisel zekâyı da kendi kendini anlama yeteneği olarak tanımlamıştır (Atkinson ve Hilgard, 1995). Çoklu zekânın 1980'li yıllarda kullanılan bir yapıda olmasının duygusal zekânın gelişiminde önemli bir yeri vardır. (Özaslan, Beyhan Acar ve Acar, 2009).

Duygusal zekâ kavramına asıl ismini veren ve kuramı ayrıntıları ile genişleten kuramcılar Peter Salovey ve John Mayer'dir (1990). Peter Salovey ve John Mayer; duygusal zekâyı, kendisinin ve başkalarının duygularını gözleyip düzenleyebilmek; duyguları, düşünce ve eyleme yol gösterecek şekilde kullanmak olarak tanımlamışlardır. (Goleman 2001, s.390) Mayer ve Salovey (2001), duygusal zekâyı; duyguların farkına varma ve ifade etme, duygularla düşünceleri birbirine kaynaştırabilme, duyguları anlama/analiz etme ve duyguları yönetme olmak üzere dört boyut olarak ifade etmişlerdir. (Mayer ve Salovey, 1997). Daniel Goleman ın 1995 yılında yayınlanan “Duygusal Zekâ” adlı kitabı ardından 1998 yılında iş hayatında duygusal zekâyı inceleyen "İş Başında Duygusal Zekâ" adlı kitabı duygusal zekâ kavramını popüler hale getirmiştir. Goleman'a göre; duygusal zekâ, bireyin "kendini harekete geçirebilme, engellere rağmen yoluna devam edebilme, dürtülerini kontrol ederek tatmini

erteleyebilme, hislerini düzenleyebilme, problemlerin düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme, umut besleme" yeteneğidir. Bireyin kendini motive edebilmesi, duygularını kontrol edebilmesi ve empati yeteneği duygusal zekâyı tanımlayan önemli özelliklerdir (Goleman, 1995,s.51).

Reuven Bar-On'a (2005) göre duygusal zekâ, "bireyin çevresinden gelen istek ve dayatmalarla başarılı şekilde baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizisidir. Bar-on (2005) duygusal zekâsı gelişmiş bir kişinin "bir şeyi yapabileceğine" dair inanç geliştirebileceğini ve kaygı endişe gibi olumsuz duygularını kontrol altına alarak yaşam kalitesini yükseltebileceğini ifade etmiştir.

Cooper ve Sawaf (1997) ise duygusal zekâyı "bireyin duygularını zekice, duyarlı, yararlı ve bilgece bir tarzda kullanabilme yeteneğidir" olarak tanımlamıştır. Cooper ve Sawaf duygusal zekâ ile liderlik ilişkisi, yönetim ve organizasyon içindeki etkiler açısından incelemişlerdir (Cooper ve Sawaf, 1997; akt. Yeşilyaprak, 2001).

Bazı araştırmacılar duygusal zekâyı doğuştan getirilen bir yeteneği yetenek modelleri olarak açıklarken, bazı araştırmacılar da duygusal zekâyı hem yetenek hem de geliştirilebilir bir beceri olarak gören karma modellerle açıklamışlardır. (Cobb ve Mayer, 2000). Mayer ve Salovey (1990) duygusal zekâyla ilgili yeterliklerin gelişiminde doğuştan getirilen yeteneklerin önemi üzerinde dururken buna karşın Goleman (1995), Cooper (1997) vd. duygusal zekâ yeteneklerinin sonradan geliştirilebilecek özelliklerde ve yeterliklerde olduğunu savunmuşlardır. Bireylerin belli bir duygusal zekâ kapasitesi ile doğduğu ve IQ'dan farklı olarak, yaşam boyu duygusal zekâ gelişiminin devam ettiği kabul edilmektedir (Goleman, 1995). Bu kavramla ilgili becerilerin sonradan geliştirilebilir olması günlük yaşamda, iş hayatında önemini daha da artırmaktadır.

2.2.2 Duygusal Zekâ Modelleri:

Duygusal zekâ kavramı ile ilgili çeşitli modeller geliştirilmiştir. Tablo 4'te bu modellerin temel boyutları, bu boyutlar altındaki temel yetenekler ve beceriler görülmektedir. Tablo 4 Mayer ve Salovey (1990)'in geliştirdiği yetenek modelinde; duygusal zekâ; duyguları tanıma, anlama, yönetme ve düşünmeyi kolaylaştırmak için duyguları kullanmayı kapsayan dört temel beceri alanı içinde tanımlanmaktadır. Goleman (1995)'in geliştirdiği, Cherniss (1998) ile yeniden düzenlediği modelde duygusal zekâ, yönetsel performansa yol açan yeterlikler ve beceriler dizisi şeklinde ele

alınmaktadır. Bar-On (1997)'un öncülüğünü yaptığı karma modelde; duygusal zekâ, birbiriyle yakın etkileşim içinde bulunan duygusal ve sosyal nitelikteki yeterliklerin, becerilerin ve kolaylaştırıcı değişkenlerin bütünü şeklinde ele alınmaktadır. Cooper ve Sawaf (1997) Cooper ve Sawaf'ın dört boyuttan oluşan modelinde; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik, duygusal simya ve bu boyutlara ait beceri alanları yer almaktadır. Cooper ve Sawaf'ın modeli zihinsel yeteneklerin yanı sıra, bilişsel olmayan kavramları da içermekte olduğu için karma bir modeldir.

Tablo 4

Duygusal Zekâ Modelleri ve Temel Boyutları

Yetenek Modeli	Yeterlik veya Kişilik Modeli	Karma Model	
Mayer ve Salovey (1997)	Goleman (1995)	Bar-On (1997)	Cooper ve Sawaf (1997)
Temel Boyutları:	Temel Boyutları	Temel Boyutları	Temel Boyutları
1. Duyguları Algılama, Değerlendirme ve İfade Etme	1. Kişisel Yeterlilik	1. Kişisel Beceriler	1. Duyguları Öğrenmek
•Kendi ve başkaların duygularını anlama ve ifade etme.	• Özbilinç (Duygusal bilinç, Özdeğerlendirme, Özgüven)	• Duygusal benlik bilinci.	• Duygusal dürüstlük.
•Duyguların tam ifadesi ve gereksinimlerin iletimi.	•Kendine Yön Verme (Özdenetim, Güvenilirlik, Vicdanlılık, Uyumluluk, Yenilikçilik.)	• Kendine güven.	• Duygusal enerji.
•Farklı duygusal ifadeleri ayırt etme.		• Kendine saygı.	• Duygusal geribildirim.
2. Duyguların Kullanımı		•Kendini gerçekleştirme.	• Pratik sezgi.
•Duygular dikkati yönetir ve düşünmeyi sağlar.		• Bağımsızlık	2. Duygusal Zindelik
•Ruh hali kişinin algılamasını değiştirir ve değişik bakış açılarından anlamaya neden olur.		2. Kişilerarası Beceriler	Öz varlık.
3. Duyguyu Anlamak ve Muhakeme Etmek		• Bireyler arası ilişkiler.	• Güven Çemberi.
•Duyguları nitelendirmek ve farklı duygular ile anlamları arasındaki		• Sosyal sorumluluk.	• Yapıcı hoşnutsuzluk.
		• Empati.	• Esneklik ve yenileme.
		3. Uyumluluk Boyutu	3. Duygusal Derinlik
		• Problem çözme.	• Özgün potansiyel ve amaç.
		• Gerçeklik Testi.	• Adanmışlık.
		• Esneklik.	• Dürüstlüğü yaşamak.
		4. Stresle Başa Çıkma Boyutu	• Yetki olmadan etki.
		• Stres toleransı.	4. Duygusal Simya
		• Dürtü kontrolü.	• Sezgisel akış.
		5. Genel Ruh Durumu	• Düşünsel zaman değişimi.
			• Fırsatı sezinlemek.
			• Geleceği yaratmak.

ilişkiyi tanımlamak.	• Sosyal beceriler (etki, iletişim, çatışma yönetimi, liderlik, değişim katalizörlüğü, bağ kurmak, işbirliği ve dayanışma, takım yetenekleri.)	• Mutluluk. • İyimserlik.
•Duyguların içeriğini ve karşılıklı ilişkilerinin sahip olduğu bilgiyi anlamak.		
•Karmaşık duyguları yorumlamak ve farklı duyguların bileşimini anlamak ile duygular arasındaki geçişleri anlamak.		

4. Duyguyu Yönetme ve

Düzenleme

- Hoş ve hoş olmayan duygulara açık olmak, duyguları ayırt edebilmek.
 - Olumsuz duyguların etkisini azaltarak ve olumlu duyguların etkisini artırarak, kendinin ve başkalarının duygularını yönetmek.
-

Kaynak: Mayer, Salovey ve Caruso (2000)

2.2.2.1. Mayer ve Salovey Duygusal Zekâ Modeli

Mayer ve Salovey (1990), duygusal zekâyı sosyal zekâ kavramlarını birbiriyle yakın ilişki içinde, birbirlerinin bir parçası olarak ele almışlardır. Duygular ve düşünceler birbirleriyle yakın bir ilişki ve uyum içinde çalışırlar. Model, bireylerin kişilik özellikleri ve yeterliklerinde odaklanmak yerine onların duyguları anlama, tanıma, düzenleme ve kontrol etmeyle ilgili bilişsel yeteneklerine odaklanmaktadır (Caruso, 2004). Bu yeteneklerin ise değişen durumlarda geliştirilebilir yetenekler olduğu değerlendirilmiştir (Mayer, 1990). Modelde duygusal zekâ kavramı ile ilgili özellikle vurgulanan en önemli unsur yetenek kavramıdır. Bu modelin duygusal zekânın kapsamında olan dört temel boyutu bulunmaktadır. (Davis, 2004: ; Harrison ve Clough, 2006)

1. **Duyguları Algılama, Değerlendirme ve İfade Etme:** Bireyin kendini ve duygularını iyi ifade etmesi sağlıklı ilişkiler kurabilmesi açısından önemlidir.

Kişinin duygularını tanıması ve doğru şekilde ifade etmesi, bilgi aktarımında kullandığı yöntemler kişiler arası ilişkilerde önemli rol oynar. Bireyin sözlü ve/veya sözsüz mesajları anlama, duyguların dışarıya yansımaları olan davranışları, görünüşleri, yüz ifadelerini ve beden hareketlerini doğru bir şekilde okuma ve analiz etme becerileridir. Bireyin kendisinin ve diğer insanların duygularını tanımlayabilmesi diğer boyutlar için de gerekli bir aşamadır (Davis, 2014; akt. Doğan ve Şahin, 2007).

2. Duyguların Kullanımı: Duygular hedeflere varmak için yararlı olabilir. Duyguları etkili olarak kullanmak; belirli hedeflere ulaşabilmek için duygusal kaynakların gücünü uygun durumlarda dizginleyebilmektir. İyi bir ruh halindeyken performansı arttırmak ya da uzatabilmek, kötü bir ruh halindeyken olumlu duygular hissedebilmek, diğer insanları da etkileyebilmek, çatışmalarla başa çıkabilmek duyguları kullanmakla ilgili becerilerdir.

3. Duyguları anlama ve muhakeme etme: Bireyin, kendisinin ve diğerlerinin duygularının ortaya çıkma nedenlerini anlama, bu duyguların neden olacağı sonuçları anlama ve genel olarak duyguların nasıl çalıştığı, geliştiği ve değiştiğini anlama yeteneğine sahip olma becerisidir.

4. Duygusal yönetme ve düzenleme: Olaylar karşısında nahoş duyguları değil de hoş duyguları hissedebilen, öfke denetimi ve duygu kontrolü olan kişilerin sahip olduğu beceri boyutudur (Doğan ve Şahin, 2007). Hoş olmayan duyguların düzenlenebilmesi ve bu duyguların neden olduğu ani ve hoş olmayan tepkileri önleyebilmek için duyguların yeniden düzenlenmesi ve kontrol edilmesine yönelik stratejiler etkin olarak kullanılmaktadır.

2.2.2.2. Goleman Duygusal Zekâ Modeli

Goleman (1995), duygusal zekâyı grupların, diğerlerinin ve kişinin kendisinin duygularını tanımlama, değerlendirme ve bunları kontrol etme yeteneği olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamadan sonra Goleman (1998) geliştirdiği modelinde, liderlik performansını sürükleyen bir dizi yetenek ve üstünlüklerden oluşan ve tamamıyla duygusal zekâ üzerine odaklandığı beş alandan bahsetmiştir:

1. Özbilinç (Kendi Farkındalığı): Bir kişinin, kararlarına rehberlik edecek içgüdüsel duygularını kullanırken diğerleri üzerinde etki edecek duygularını,

güçlü taraflarını, zayıflıklarını, temel dürtülerini, değerlerini ve amaçlarını bilmesidir. Böylece birey, kendi hislerini, karar vermede yol gösterici olarak kullanabilmekte, aldığı kararlarda gerçekçi değerlendirmeler yaptığından emin ve özgüvenli olmaktadır. Aynı zamanda bu özgüven ve farkındalık sayesinde diğerlerini kendi amaçları doğrultusunda etkileyebilmekte ve kariyer hayatında başarılı olmaktadır.

2. Kendine çekidüzen verme (otokontrol): Bir kişinin kendi olumsuz duygularını ve dürtülerini yönetip, yeniden düzenleyerek, değişen şartlara adapte etmesidir. Bireyin hedefine ulaşması için duygularının bu hedeflere engel olmaması yönünde yönetip olumsuz duygulardan kurtulup toparlanmasıdır.

3. Motivasyon: Bir kişinin bir şeyi başarmak yönünde kendini tamamen o hedefe yönlendirmesidir. Bireyin hedeflerine ulaşmasında ona yol gösterecek, her türlü çabayı göstermesi ve sabır etmesi için içindeki güçlü isteği kullanmasıdır.

4. Empati: Bireyin kararlar verirken özellikle diğer insanların duygularını tanıması, anlaması ve onları dikkate almasıdır. Bireyin başkalarının düşüncelerine onlar gibi bakabilmesi, kendisine benzemeyen insanlarla da uyum içinde olabilmesidir.

5. Sosyal beceriler: Sosyal yetenek, bireyin diğer insanların duygularını yöneterek bu insanları arzuladığı hedefe doğru harekete geçirebilmesidir. Bireyin yakın çevresinde ya da çalışma hayatında kurduğu ilişkilerde duyguları yönetebilmesi, durumları ve olayları doğru algılaması, çatışma becerilerine sahip olması, liderlik özelliğine sahip olması, işbirliğine yatkın olması, ekip çalışmasında uyumlu olması açısından önemlidir. (Goleman, 1998)

Tablo 5

Duygusal Kabiliyet Taslağı

Duygusal Kabiliyet Taslağı		
Kişisel Yetenekler (Kendimizi nasıl yönetiriz?)	Farkındalık (özbilinç) Duygusal Farkındalık Kendini doğru değerlendirme Özgüven	Bireyin önsezilerini, duygu durumunu, tercihlerini, içsel kaynaklarını bilmesi. Bireyin duygularını ve onların etkilerini tanıması Bireyin güçlü yanlarını ve sınırlarını bilmesi Bireyin özsaygı ve yetenekleri ile ilgili güçlü bir hisse sahip olması
	Kendini Düzenleme Otokontrol Güvenilirlik Sorumluluk Sahibi Uyumluluk Yenilikçi	Bireyin iç kaynaklarını ve dürtülerini yönetmesi Bireyin dürtülerini ve yıkıcı duygularını kontrol altında tutması Bireyin dürüstlük ve bütünlük standartlarını sürdürmesi Bireyin kişisel performans için sorumluluk alması Bireyin değişimi ele almadaki esnekliği Bireyin yeni bilgiler, yeni yaklaşımlar ve alışılmamış fikirlerle uyum sağlaması
	Motivasyon Başarı dürtüsü Bağlılık Girişken İyimser	Amaçlara ulaşmayı kolaylaştıran veya onlara rehberlik eden duygusal eğilimlere sahip olma Belirli bir mükemmeliyet standartını karşılamak veya onu geliştirmek için çabalaması Organizasyon ya da grubun amaçları ile ortak hareket etme Fırsatları yakalamak için hazır olma durumu Olumsuzluklara ve engellere rağmen amaçlarına ulaşmak için ısrarcı
Sosyal Yetenekler (İlişkileri nasıl yönetiriz?)	Empati Diğerlerini anlamak Diğerlerini geliştirmek Hizmet odaklılık Çeşitliliği güçlendirmek Politik farkındalık	Diğerlerinin duyguları, ihtiyaçları ve amaçlarının farkında olma Diğerlerinin ilgi alanlarına ilgi duymak ve onların hislerini ve perspektiflerini hissetmek Diğerlerinin gelişim ihtiyaçlarını hissetmek ve onların yeteneklerini desteklemek Müşterilerin ihtiyaçlarını tahmin etmek, tanımak ve onları karşılamak Farklı insanlar aracılığı ile fırsatları zenginleştirmek Bir grubun mevcut duygu durumunu ve güç ilişkilerini okuyabilmek
	Sosyal Yetenekler Etki İletişim Çatışma Yönetimi Liderlik Değişim katalizörü İlişki inşa etmek İşbirliği ve yardımlaşma Takım olma yeteneği	Diğer insanları arzulanan amaçlara yöneltme becerisi İkna etmek için etkili taktikler kullanmak Açık bir şekilde dinlemek ve ikna edici mesajlar göndermek Anlaşmazlıkları müzakere etmek ve bunları çözmek Bireylere ve gruplara rehberlik etmek ve onları esinlendirmek Değişimi başlatmak veya yönetmek İşe yarar ilişkiler geliştirmek Paylaşılan amaçlar doğrultusunda diğerleri ile çalışmak Ortak amaçların peşinden gitmek için grup sinerjisi yaratmak

Kaynak: Daniel Goleman, 1998, Working with Emotional Intelligence (EQ), Bantam Books

2.2.2.3. Bar-on Modeli

Reuven Bar-On, duygusal zekâyı, "Bireyin çevresel baskı ve taleplerle başa çıkmasında ona başarı kazandırma yeteneğini etkileyen bilişsel olmayan beceriler" olarak tanımlamıştır (Bar-on, 2005, syf.3). Bar-On kendini rapor etme testi ile duygusal zekâyı ölçen ilk kişidir. Bar-on'a göre bireyin hayatta başarıyı yakalamasına katkı sağlayan beş alan vardır. Bu beş alan:

1. Kişisel Beceriler: Kişisel beceriler; duygusal benlik bilinci, kendine güven, kendine saygı, kendini gerçekleştirme ve bağımsızlık boyutlarından oluşur. Duygusal benlik bilincine sahip bireyler güçlü ve zayıf yönlerini bilir, ihtiyaçlarının ve dürtülerinin farkındadır. Duygularının ne olduğunu, nasıl ifade edeceklerini ve duygularının nedenlerini bilirler. Bu durum bireye sosyal yaşamda başarı getirir, aksi durumda yani duygusal benlik bilinci yoksa; bireyin duyguları ile çevresin uyuşmaması ve çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Kendine güvenen birey, doğru zamanda duygu ve düşüncelerini yapıcı eleştirilerle, gerçekçi ve açıkça ifade eder. Doğru bildikleri her şeyi çekinmeden, yıkıcı olmadan savunur. Kendine saygı; bireyler kendilerini bütün yönleriyle kabul ederler, saygı duyarlar. Kendini gerçekleştirme; başarılı olan bireyler yaşamını anlamlı hale getirmeye ve yaşama zenginlik katmaya çalışırlar. Birey hedefleri doğrultusunda nereden ve nasıl ilerlediğinin farkındadır. Onlar için yaşam; uğraşı gerektiren, gelişim ve ilerlemenin olduğu, kapasitenin devamlı arttırıldığı dinamik bir süreçtir. Bağımsızlık boyutundaki bireyseler hem duygusal gereksinimlerinde hem de kararlarında bağımsızdırlar. Bu kişiler kendini yönetebilir, düşünce ve davranışlarında özerk ve güçlü hissederler. (Orbach, 2008).

2. Kişilerarası Beceriler: Bu boyuttaki bireyler sorumluluk sahibi, diğerleri ile iyi geçinen ve iyi ilişkiler kuran sosyal yeteneklere sahiptirler. Bu boyutun gözlenebilir özellikleri: empati yeteneği, sorumluluk sahibi olma ve kişiler arası iyi ilişkilerdir.

3. Uyumluluk: Bu boyuttaki başarılı kişiler; problem durumunda problemin nedeni, uygun çözümü konusunda etkin, esnek ve gerçekçidirler.

4. Stresle Başa Çıkma: Birey stres durumunda duygularını kontrol edebiliyorsa stres yönetimi ile başarılı bir şekilde başa çıkabiliyor demektir (Bar-on, 2005). Bu boyutta başarılı olan bireyler umutsuzluğa, çaresizliğe kapılmadan, stresle başarılı bir şekilde baş edebilirler. Bu boyuttaki bireyler hoş olmayan olaylar karşısında öfkelerini, saldırganlıklarını kontrol edebilir, ihtiyaçlarını erteleyebilirler. Ayrıca engellere, engellemelere rağmen yaşamdan keyif alma mutluluğuna ya da hedeflerine ulaşmadaki iyimserlik duygularına sahiptirler (Bar-on, 1997).

2.2.2.4. Cooper & Sawaf Duygusal Zeka Modeli

Cooper ve Sawaf, *dört köşe taşı* adını verdikleri duygusal zekâ modelinde; duygusal zekânın liderlikle ilişkisini açıklamışlardır (Aslan, 2009). Modelde bahsedilen dört köşe taşı kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olma duygusal okur-

yazarlık; esneklik, duygusal uyum; içsel amaçları belirleme, duygusal derinlik; duyguların gücünü en iyi şekilde kullanma duygusal simya olarak kavramsallaştırılmıştır. Duygusal okur-yazarlığın içeriğinde; duygusal dürüstlük, enerji, geribildirim ve sezgi; duygusal uyum kapsamında; özbenlik, güven çemberi, yapıcı hoşnutsuzluk, esneklik ve yenileme; duygusal derinlikte; amaç, adanmışlık, dürüstlüğü yaşama, yetki olmadan etki; duygusal simyada ise sezgisel bakış, düşünsel zaman değişimi, fırsatı sezinleme, geleceği oluşturma gibi husular yer almaktadır (Pehlivan, 2015, syf.42).

2.2.3. İlgili Araştırmalar

2.2.3.1. Kariyer Uyum Yeteneği ile İlgili Araştırmalar:

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar yıllara göre aşağıda özetlenmiştir.

Ito ve Brotheridge'ın (2005) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, özerklik, karar vermeye katılım ve yönetimin kendilerine sunduğu kariyer desteğinin, çalışanların kariyer uyum yeteneklerini geliştirdiği yönünde bulgular elde edilmiştir.

Kalafat (2012), kariyer geleceği ölçeği çalışması içerisinde kariyer uyum yeteneği ile ilgili bulgulara ulaşmıştır. Kariyer uyum yeteneğine dair ulaşılan sonuçlar, kariyer planlama konusundaki etkililik ile kariyer uyum yetenekleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmacı ayrıca kariyer uyum yeteneğinin mesleki olgunluktan daha geniş bir anlamı olduğu yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

Kanten (2012), kariyer uyum yeteneği ölçeğinin geçerliliğini test etmek için 474 farklı öğrenciyi içeren yeni bir araştırma yapmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre kariyer uyum yeteneği ortalamalarının farklılaşmasını sağlayan bir takım faktörler bulunmaktadır ve bu faktörler; cinsiyet, eğitim alınan bölümün istekli bir şekilde tercih edilip edilmemesi, ileride çalışılmak istenen alanla eğitim alanının ilişkili olup olmaması, öğrencilerin büyüdüğü sosyal çevre şeklinde sıralanmaktadır. Araştırmacı aynı zamanda kariyer rehberliği ve akıl hocalığının kariyer uyum yeteneği ile ilgili literatüre katkıda bulunan bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur.

Ömeroğlu'nun (2014) Polis akademisi 4. Sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışması; kariyer uyumu psikoeğitim programının, mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerinin incelediği deneysel bir araştırmadır. Araştırmacı tarafından

geliştirilen kariyer uyum psikoeğitim programının öğrencilerin, kariyer uyumlarını anlamlı düzeyde arttırdığı görülmüştür.

Öncel'in (2014), üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği kariyer uyum yetenekleri alt ölçeklerinin konverjan analizi çalışmasında; kariyer kontrol boyutunun kontrol odağı ve kendini değerlendirme ile yüksek ilişki ve güven boyutu ile genel öz yeterlilik arasında yüksek ilişki bulmuştur.

Yeşiltaş, Akdağ, Çeken ve Gürlek (2014), kariyer uyum yeteneği hakkında yaptıkları çalışmada turizm sektörüne bağlılık açısından kariyer uyum yeteneği konusunu araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kariyer uyum yeteneği boyutlarından merak ve güven turizm sektöründe bağlılık açısından bir etkiye sahip değilken; kaygı boyutu turizm sektörüne bağlılığı azaltmakta, kontrol boyutu ise turizm sektörüne bağlılığı artırmaktadır.

Büyükgöze-Kavas ve ark. (2015) kariyer uyumunun boyutlarının yaşam doyumu ile ilişkisine ve yaşam doyumu ile de iş iradesinin bu ilişkiye ne derece aracılık ettiğini incelemiştir. Örneklemi üniversite öğrencilerinden oluşturulan çalışma yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre, yaşam doyumu ve iş iradesi, kaygı, kontrol ve yaşam doyumu ile istatistiksel olarak anlamlı şekilde aracılık ettiği görülmüştür.

Fiori ve arkadaşları (2015), İsviçre'de 1671 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırmasında kariyer uyumu yüksek bireylerin daha az düzeyde olumsuz duygular yaşadığı ve bunun da düşük düzeyde stres ve yüksek düzeyde iş doyumu sağladığını tespit etmişlerdir.

Cai ve arkadaşları (2015), 350 Çinli öğrenci ile gerçekleştirdiği araştırma, kariyer uyumunu ve gelecekteki işin yordayıcıları olarak özsaygı ve proaktif kişilik yapısını incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre, hem özsaygı hem de proaktif kişiliğin gelecekteki iş ve kariyer uyumu değişkenlerini yordadığı bulunmuştur.

Negru-Subtirica ve Pop (2016) tarafından yapılan çalışmada 13-19 yaş aralığındaki ergenlerin kariyer uyum yeteneklerinin boyutu olan kariyer ilgisi ile akademik başarı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ginevra ve arkadaşlarının (2016) ergenler ile yaptığı çalışmada, kariyer uyumunun, dolaylı olarak geleceğe yönelik olumlu tutumlar, geleceğe uyum ve kariyer kararlılığı tarafından yordandığını bulmuşlardır. Ergenlerde kariyer uyumunun, umudun, iyimserliğin ve gelecek uyumunun desteklenmesinin önemli olduğuna dair öneri getirmişlerdir.

Tladinyane ve Merwe'nin (2016) sigorta şirketi çalışanları ile yaptığı araştırmada, kariyer uyum yetenekleri ile işçi katılımı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; yüksek iş katılımı ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Mercan (2016)'ın kariyer uyum yeteneği ile psikolojik sermayenin ilişkisine yönelik yapmış olduğu araştırmasında; öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından ilgi ile psikolojik sermaye boyutları olan güven, dışa dönüklük ve psikolojik dayanıklılık arasında; kariyer uyum yeteneği boyutlarından kontrol ile psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Genç (2016)'ın, öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada, öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine güçlü bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Kara (2016), Kariyer Uyum Programı'nın Psikolojik Danışma ve Rehberlik öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyine etkisini incelemek amacıyla yarı deneysel bir çalışma yapmıştır. Deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri boyutları (ilgi, kontrol, merak ve güven) ve toplam kariyer uyumu puanlarının kontrol grubundaki öğrencilerden yüksek olduğu bulunmuştur.

Çelik (2017)'in, eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini belirlemek için öğrencilerle yapmış olduğu çalışmada, eleştirel düşünme eğilimi yüksek olan bir bireyin kariyer uyum yeteneğinin de yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Kaya (2017), yapmış olduğu çalışmada kariyer uyum yeteneğinin risk alma davranışına göre şekillenen bir yapıda olduğunu tespit etmiştir. Bireyin risk alma konusundaki cesareti ve alınan risklerde elde edilen başarı düzeyi, kariyer uyum yeteneğini olumlu yönde etkileyecektir. Araştırmada kariyer uyum yeteneği boyutlarına ek olarak hazırlanma odaklı geleceğe yönelik ilgi faktörünün de etkili olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Kavi ve Kaya (2018)'in devlet ve vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin sahip oldukları demografik veriler ile ilişkisini incelemiş oldukları çalışmalarında öğrencilerin cinsiyet, yaş, barınma şekli ve bulundukları sınıf düzeyi ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

Kırdök & Şahin (2018) Adana'da bulunan üç ayrı ortaokuldaki 325 öğrenci ile yaptıkları araştırmalarında algılanan sosyal destek, kariyer uyumu ve öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Böylece kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya konmuştur.

Kırdök & Bölükbaşı (2018)'in üniversite son sınıf öğrencileri yaptıkları araştırmalarında kariyer uyum yeteneğinin, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordadığı görülmüştür. Özellikle kariyer uyum yeteneğinin kontrol boyutunun öznel iyi oluş için en güçlü yordayıcı değişken olduğu; ilgi ve güven boyutlarının da öznel iyi oluşun diğer yordayıcı değişkenleri olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte; merak boyutu, öznel iyi oluşun bir göstergesi olarak bulunmamıştır.

Yurt dışında ve Türkiye'de yapılan araştırmalara bakıldığında, kariyer uyumu kavramının, farklı yaş grubundaki, farklı örneklemelerle ve çeşitli değişkenlerle incelendiği görülmüştür. Ayrıca, kariyer uyum yeteneği ile ilgili literatürün yeni olduğunu ve son yıllarda kariyer uyumuna yönelik çalışmaların arttığını söylemek mümkündür.

2.2.3.2. Duygusal Zekâyla İlgili Araştırmalar:

Duygusal zekânın kariyer kavramı ile ilişkili farklı değişkenlerle olan ilişkisini inceleyen araştırmalara bu başlık altında yer verilmiştir.

Colburn (1997), kariyer başarısını ve çeşitli sonuçlarını istatistiksel olarak öngörmek için duygusal zekânın çeşitli ölçümlerindeb faydalanmışlardır. Araştırmada, 55 katılımcıya çeşitli anketler doldurulmuş ve JACFEE (Japon ve Kafkasyalıların Duygusal İfadelerinin Ölçüm Testi) slaytlarında onlara gösterilen duyguları tanımlamaları istenmiştir. Duyguları tanımlamadaki doğruluk (...), iş tatmini ile ilişkili bulunmuştur.

Acar (2002), yapmış olduğu araştırmada duygusal zekâ ve liderlik konusunu araştırdığı çalışmada duygusal zekanın liderlik davranışları üzerinde olumlu yönde etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Duygusal zekânın liderlik davranışlarına olan etkisi insana yönelik liderlik davranışlarını kapsamakta olup göreve yönelik liderlik davranışlarıyla herhangi bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Aksaraylı ve Özgen (2008), akademik kariyer gelişiminde duygusal zekânın yerini araştırdıkları çalışmada duygusal zekânın akademik kariyer gelişimi açısından pozitif yönde etkiler içerdiği yönünde sonuçlara ulaşmışlardır. Araştırmaya dâhil edilen akademisyenler üzerinde elde edilen bulgular, kadın akademisyenlerin karşısındaki

kişinin duygularını anlama konusunda erkek akademisyenlerden daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır.

Karakuş, M. (2008)'nin araştırma sonucunda, öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumu ve duygusal adanmışlık düzeylerini güçlü ve anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Özaslan, Beyhan Acar ve Acar (2009), duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışını artırmasına yönelik beklentilerin bulunduğu sonucunun elde edildiği çalışmada aynı zamanda işletmelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini artırmak için duygusal zekâ testi kullanmaya başladıkları ifade edilmiştir.

Scott & Royce-Davis 2010'da kendini/diğerlerini tanıma ve ilişkiyi/görevi düzenleme şeklinde iki boyutu içeren bir sosyal-duygusal öğrenci gelişim modeli geliştirmişlerdir. Bu model; öğrencilerin diğerlerini, motivasyon ve liderliği kullanarak etkileyebilme becerilerini kapsamaktadır. Modelin katkısı; öğrencinin sınıfın hem içinde hem de dışında daha başarılı olmasını sağlamasıdır.

Güllüce ve İşcan'ın (2010) 68 işletmedeki 122 yönetici ile yaptıkları çalışmada mesleki tükenmişlik ile duygusal zekâ arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Tetik ve Açıkgöz (2013), duygusal zekâ ve problem çözme becerisi ilişkisini araştırdıkları çalışmada duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin problem çözme becerisinin daha yüksek olduğu yönünde sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmada duygusal zekâsı yüksek olan kişiler ise kendisini iyi tanıyan, gereksinimlerinin bilincinde olan, duygularını kontrol edebilen ve etkili ilişkileri kurma becerisine sahip olan kişiler olarak açıklanmıştır.

Kıvanç Sudak, M. ve Zehir, C. (2013)'nin Türkiye genelinde kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinde yaptıkları, duygusal zekânın iş tatmini üzerindeki etkisine dair yaptıkları çalışmada yüksek duygusal zekânın iş tatminini büyük oranda arttırdığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Gül, İnce ve Korkmaz (2014), çalışma yaşamında duygusal zekâ konusunda yaptıkları araştırmada duygularını kontrol edebilen, kendisini iyi tanıyan, başkalarının duygularını anlayabilen, kısacası duygusal zekâ seviyesi yüksek olan çalışanlara yüksek düzeyde ihtiyaç duyulduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Carter'ın (2015) uygulanan liderlik gelişim programı ile duygusal zekâ arasında ilişkiyi keşfetmek için yaptığı araştırmasında öğrencilerin liderlik gelişim programı sayesinde duygusal zekâlarının geliştiği görülmüştür.

Mammadov ve Keser (2016), duygusal zekâ ile akademik başarı ilişkisini turizm bölümünde okuyan öğrenciler üzerinde ele almışlardır. Elde edilen sonuçlara göre duygusal zekânın uyum sağlama boyutu ile akademik başarı arasında doğru orantılı bir ilişkiden bahsedilmektedir.

Mustafayeva, (2018) çalışmasında duygusal zekânın ve sosyallik boyutunun iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Kırdök ve Korkmaz (2018)'in Adana'daki beş farklı lisede öğrenimine devam eden 432 öğrenci ile yaptıkları çalışmada kişilik özellikleri ve duygusal zekâ ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada kariyer kararı verme güçlüğü ile duygusal zekânın bütün boyutları arasında negatif yönde ilişkiler tespit edilmiştir.

Bu kısımda yer alan araştırmalar, duygusal zekânın pek çok kavramla olan ilişkisini göstermektedir. Duygusal zekânın popüler olduğu 90'lı yıllardan itibaren günümüzde de farklı alanlarda çalışan araştırmacıların ilgisini çeken bir araştırma konusu olduğunu söyleyebiliriz.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde okumakta olan 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin üniversite bölüm tercihlerini ne zaman yaptıkları, öğrenim gördükleri bölümden memnuniyet düzeyleri, kariyer uyum puanı ve 4 boyut (ilgi, kontrol, merak, güven) puanlarının sınıf düzeyine, bölüme, bölüm seçimine karar verilen zamana ve duygusal zekâ düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ilişkisel tarama modeli türünde betimsel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli; genellikle birden çok değişken arasındaki etkileşimin varlığını ve miktarını belirlemede kullanılan bir araştırma modelidir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008; Karasar, 2000). İlişkisel araştırma yöntemi, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmin için kullanılır. İki ve ya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyi istatistiksel testler kullanılarak ölçülmeye çalışılır. Ayrıca, Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlarının duygusal zekâ, bölüm ve sınıf düzeyleri açısından incelenmesi amacıyla var olan bir durumun ortaya konulmaya çalışıldığı bu araştırma tarama modelinde desenlenmiştir.

Araştırmada bağımlı değişkenler kariyer uyumu ve boyutları (kaygı, kontrol, merak, güven), bağımsız değişkenler ise duygusal zekâ, bölüm ve sınıf düzeyidir.

3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 Eğitim Öğretim yılında Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki; Almanca Öğretmenliği, Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Sınıf Öğretmenliği, Fen Bilgisi Öğretmenliği ve Türkçe Öğretmenliği 1. ve 4. sınıfa devam etmekte olan toplam 418 öğrenci oluşturmaktadır.

Araştırma grubunda yer alan 418 öğrenci 18-24 yaş aralığında olup, yaş ortalamaları 20,81 standart sapmaları ise 3,06'dır. Öğrencilerin cinsiyet, devam ettikleri bölüm ve sınıf dağılımı ile yüzdelik değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Cinsiyet, Bölüm ve Sınıf Dağılımı

		F	%
Cinsiyet	Kız	314.0	75.0
	Erkek	104.0	25.0
Bölüm	Almanca	73.0	17.0
	PDR	112.0	27.0
	Sınıf	89.0	21.0
	Fen Bilgisi	75.0	18.0
Sınıf	Türkçe	69.0	17.0
	1.sınıf	223.0	53.0
	4.sınıf	195.0	47.0
Toplam		418.0	100.0

Tablo 6’da görüldüğü gibi, cinsiyet dağılımı açısından öğrencilerin %75’i kız (n=314) ve %25’i (n = 104) erkek olarak dağılmaktadır. Bölüm dağılımı açısından öğrencilerin %17’si Almanca Öğr. (n=73), %27’si PDR (n=112), %21’i Sınıf Öğr. (n=89), %18’i Fen Bilgisi Öğr. (n=75) ve %17’si (n = 69) Türkçe Öğr. olarak dağılmaktadır. Sınıf dağılımı açısından öğrencilerin %53’ü 1. Sınıf (n=223) ve %47’si (n = 195) 4. sınıf olarak dağılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu, Savickas ve Profeli'nin (2012) geliştirdiği "Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" ve Hall'ın (1999) "Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, öğrenim gördükleri bölüm ve sınıf düzeylerine ilişkin demografik değişkenler ile bölüm kararı, bölüm memnuniyeti bilgileri yer almaktadır.

3.3.2. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ)

Kariyer uyum yeteneklerini ölçmeyi amaçlayan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ), Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ölçek dört temel faktöre dayanmaktadır. Uyum kaynaklarını ölçmeyi amaçlayan bu boyutlar; ilgi, kontrol, merak ve güven'dir. Beşli derecelendirmeli likert tipi ve toplamda 24 maddeden oluşan ölçeğin dört boyutu altışar maddeden oluşmaktadır. KUYÖ, (1) güçlü değil - (5) çok güçlü şekilde derecelenmektedir. Ölçekteğe ait tüm maddelerden toplam puan elde etmek mümkündür. Ölçeğin, boyutlardaki toplam puan ne kadar yüksek ise birey kendini o boyuta ilişkin o kadar güçlü gördüğünün göstergesidir.

Araştırmada kullanılan KUYÖ'nün Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından gerçekleştirilen Türkçe'ye uyarlama geçerlik ve güvenilirlik çalışması 353 (209 kız, 144 Erkek, Yaş ort: 16.03, Ss: .75) lise öğrencisi ile 316 (191 Erkek, 125 Erkek, Yaş Ort:20.99, Ss:1.93) üniversite öğrencisi olmak üzere toplam 669 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Uyarlanan ölçeğin dört faktörlü yapısı, yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda test edilmiştir. Uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuştur ($\chi^2 = 833.063$, $df=248$, $p < .001$; $\chi^2/df=3.36$; RMSEA=.060, SRMR=.049; CFI=.90). Cronbach Alpha iç tutarlık güvenilirlik katsayıları toplam ölçek için .91 ve boyutları içinse; ilgi .78, kontrol .74, merak .81 ve güven için .81 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenilirlik katsayıları ilgi boyutu için .83, kontrol boyutu için .76, merak boyutu için .82, güven boyutu için .81 ve toplam puan için .92 bulunmuştur. Analizle ilgili sonuçlar bulgular bölümünde ifade edilmiştir.

3.3.3 Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği (DZDÖ)

Hall (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (2000) tarafından yapılan duygusal zekâ değerlendirme ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Ergin'in çalışmasında Cronbach alfa katsayısı .84 olarak bulunmuştur. "Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği", duyguların farkında olma (1., 2., 4., 17., 19., 25. maddeler), duygularını yönetme (3., 7., 8., 10., 18., 30. maddeler), kendini motive etme (5., 6., 13., 14., 16., 22. maddeler), empati (9., 11., 20., 21., 23., 28. maddeler), ilişkilerini kontrol etme (12., 15., 24., 26., 27., 29. maddeler) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Likert tipinde hazırlanan ölçek (1: Tamamen katılmıyorum, 2: Kısmen katılmıyorum, 3: Çok az katılmıyorum, 4: Çok Az katılıyorum, 5: Kısmen

katılıyorum, 6: Tamamen katılıyorum) 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki sorulara verilen cevaplar altılı likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmektedir. Değerlendirmede tersine çevrilen ifade bulunmamaktadır. Bu araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayıları ilgi faktörü .90 bulunmuştur. Analizle ilgili sonuçlar bulgular bölümünde ifade edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli izinler alındıktan sonra Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 5 farklı bölümdeki 1. ve 4. sınıf toplam 418 öğrenciye araştırmanın amacı ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin temel yönergeler araştırmacı tarafından standart olarak açıklanıp uygulanmıştır. Araştırma için seçilen 5 bölüm, araştırmaya katılan öğrencilerin eşit ağırlık, sayısal, sözel ve dil bölümlerinden eşit dağılım olması maksadıyla rastgele seçim yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin gönüllülük esasına göre katılımları, gizlilikleri dikkate alınarak veriler toplanmıştır. Veri toplama işlemi sınıf ortamında dersin başlangıcında 15 dakika süresinde araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği (DZDÖ) uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Veri toplama araçları yoluyla toplanan veriler SPSS 22.00 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmada; öğrencilerin kariyer uyumunun toplam ve boyut puanlarının cinsiyete göre, sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi analizi ile incelenmiştir. Öğrencilerin bölümlerine, bölüm seçimi karar zamanlarına ve duygusal zekâ düzeylerine göre kariyer uyum yetenekleri ölçeği ilgi, kontrol, merak ve güven boyutları ile toplam kariyer uyum puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Farklılaşan durumlarda ortalamalar arasındaki farkın kaynağının belirlenmesi için ise Tukey Testi yapılmıştır. Verilerin analizi için araştırma sorusuna uygun olarak duygusal zekâ puanları 1 standart sapma puanı dikkate alınarak düzeylere ayrılmıştır. 1 standart sapma puanının üstünde olanlar yüksek düzey, 1 standart sapma puanının altında kalanlar düşük düzey, arasındaki değerler ise orta düzey olarak tanımlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde Eğitim Fakültesi öğrencilerinin bölüm seçimine karar verdikleri zaman, bölüm seçimlerinden memnuniyet düzeyleri, kariyer uyumlarının cinsiyet, sınıf düzeyi, bölüm, bölüm seçimine karar verilen zaman ve duygusal zekâ düzeyi açısından incelenmesi amacıyla oluşturulan analizlere yer verilmiştir.

4.1. Öğrencilerin Bölüm Seçimine Karar Verme Zamanları ve Memnuniyet Düzeyleri

Eğitim Fakültesi öğrencilerinin bölüm seçimlerine karar verdikleri zaman dağılımı Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Bölüm Seçimine Karar Verilen Zaman Dağılımı

	f	%
Ortaokulda karar verdim.	24	5
Liseye başladığımda karar verdim.	40	10
Lise son sınıfta karar verdim.	86	21
Üniversite tercih döneminde karar verdim.	268	64
Toplam	418	100

Tablo 7'de görüldüğü gibi, bölüm seçimine karar verilen zaman dağılımı açısından öğrencilerin %5'i "Ortaokulda karar verdim" (n=24), %10'u "Liseye başladığımda karar verdim." (n=40), %21'i (n=86) "Lise son sınıfta karar verdim." ve %64'ü (n = 268) "Üniversite tercih döneminde karar verdim" olarak dağılmaktadır.

Eğitim Fakültesi öğrencilerinin bölümlerinden memnuniyet düzeyleri ve dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Bölüm Seçiminden Memnuniyet Dağılımı

	F	%
Çok Memnun	16	3
Memnun	38	9
Kararsız	65	16
Az Memnun	200	48
Hiç Memnun Değilim	99	24
Toplam	418	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi, bölüm seçiminden memnuniyet dağılımı açısından öğrencilerin %3’ü (n=16) çok memnun, %9’u (n=40) memnun, %16’sı (n=65) kararsız, %48’i (n=200) az memnun ve %24’ü (n = 99) hiç memnun değildir.

4.2. Öğrencilerin Cinsiyete Göre Kariyer Uyumu Boyut ve Toplam Puanları

Öğrencilerin cinsiyete göre Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmış ve bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Kariyer Uyumu ve Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet		N	Ort.	SS	t	p
İlgi	Kız	314	21.41	4.26	1.843	.066
	Erkek	104	20.49	4.79		
Kontrol	Kız	314	21.93	4.18	-2.148	.032
	Erkek	104	22.95	4.28		
Merak	Kız	314	20.92	4.64	-0.887	.375
	Erkek	104	21.38	4.31		
Güven	Kız	314	21.48	4.16	-0.082	.935
	Erkek	104	21.52	4.07		
Kariyer Uyum	Kız	314	85.74	14,21	-0.373	.710
	Erkek	104	86.34	14.38		

Tablo 9'da görüldüğü gibi, cinsiyete göre Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam puan ortalamaları arasındaki farkın önemli olup olmadığını belirlemek için yapılan t test sonucuna göre, cinsiyete göre İlgi ($t = 1.843$, $p > .05$), Merak ($t = .887$, $p > .05$), Güven ($t = .082$, $p > .05$) boyutlarında ve Kariyer Uyumunda ($t = .373$, $p > .05$) anlamlı bir fark olmadığı olduğu tespit edilmiştir.

Kontrol ($t = -2.148$, $p < .05$) boyutunda ise, kız ve erkek ortalamaları arasındaki farkın önemli olup olmadığını belirlemek için yapılan t test sonucuna göre, kız ve erkek ortalamaları arasındaki farkın önemli olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin kontrol boyutunda aldıkları puanının kızlardan yüksek olduğu görülmüştür.

4.3. Öğrencilerin Sınıfa Göre Kariyer Uyum Boyut ve Toplam Puanları

Öğrencilerin sınıf düzeyine göre Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam puanlarının ortalamaları açısından anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmış ve bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Kariyer Uyumun ve Boyut Puanlarının Sınıfa Göre t Testi Analizi Sonuçları

		N	Ort.	SS	t	P
İlgi	1.sınıf	223	20.58	4.57	-3.006	.003
	4.sınıf	195	21.87	4.14		
Kontrol	1.sınıf	223	22.04	4.29	-0.744	.457
	4.sınıf	195	22.35	4,15		
Merak	1.sınıf	223	20.51	4.46	-2.509	.012
	4.sınıf	195	21.63	4.61		
Güven	1.sınıf	223	21.13	4.23	-1.887	.060
	4.sınıf	195	21.90	4.00		
Kariyer Uyum	1.sınıf	223	84.26	13.94	-2.504	.013
	4.sınıf	195	87.74	14.38		

Tablo 10'da görüldüğü gibi, 1. sınıf ile 4. sınıf öğrencileri arasında Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam puanlarının ortalamaları açısından anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan t test sonucuna göre, 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencileri arasında Kontrol ($t = .744$, $p > .05$) ve

Güven ($t = -1.887$, $p = .06$, $p > .05$) boyutlarında puan ortalamaları açısından farkın anlamsız olduğu tespit edilmiştir.

İlgi ($t = -3.006$, $p = .003$, $p < .05$), Merak ($t = -2.509$, $p = .012$, $p < .05$) ve Kariyer Uyumunda ($t = -2.504$, $p = .013$, $p < .05$) ise 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerinin puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. 4. sınıf öğrencilerinin ilgi, merak ve kariyer uyum puanlarının 1. sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu görülmüştür.

4.4. Öğrencilerin Bölümlere Göre Kariyer Uyum Boyut ve Toplam Puanları

Öğrencilerin öğrenim gördüğü bölümlere göre Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11

Kariyer Uyum ve Boyut Puanlarının Bölüme Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	SS	f	p
İlgi	Almanca	73	20.99	4.38	1.417	.228
	PDR	112	21.23	4.18		
	Sınıf	89	21.61	3.78		
	Fen	75	21.71	4.74		
	Türkçe	69	20.17	5.10		
	Toplam	418	21.18	4.41		
Kontrol	Almanca	73	22.52	4.40	.742	.564
	PDR	112	21.80	3.88		
	Sınıf	89	22.53	3.90		
	Fen	75	22.43	4.53		
	Türkçe	69	21.74	4.63		
	Toplam	418	22.18	4.22		
Merak	Almanca	73	21.11	4.99	.611	.655
	PDR	112	20.98	3.99		
	Sınıf	89	20.98	4.31		
	Fen	75	21.63	4.69		
	Türkçe	69	20.45	5.14		
	Toplam	418	21.03	4.56		
Güven	Almanca	73	22.32	4.09	1.142	.336
	PDR	112	21.10	3.83		
	Sınıf	89	21.67	3.89		
	Fen	75	21.33	4.51		
	Türkçe	69	21.19	4.52		
	Toplam	418	21.49	4.14		

Kariyer Uyum	Almanca	73	86.93	14.82	.867	.484
	PDR	112	85.12	12.48		
	Sınıf	89	86.79	12.90		
	Fen	75	87.09	15.34		
	Türkçe	69	83.55	16.58		
	Toplam	418	85.89	14.24		

Tablo 11'de görüldüğü gibi, öğrencilerin öğrenim gördüğü bölümlere göre Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, İlgi ($f= 1.417$, $p=.228$, $p> .05$) , Merak ($f= .611$, $p= .655$, $p> .05$), Kontrol ($f= .742$, $p= .564$, $p> .05$) ve Güven ($f= 1.142$, $p= .336$, $p> .05$) boyutlarında ve toplam Kariyer Uyumu ($f= .867$, $p= .484$, $p> .05$) puanlarında bölüm ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

4.5. Öğrencilerin Bölüm Seçimine Karar Verilen Zamana Göre Kariyer Uyumu Boyut ve Toplam Puanları

Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği; İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam Kariyer Uyumu puanlarının bölüm seçimi karar zamanı ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

Kariyer Uyumu ve Boyut Puanlarının Bölüm Seçimine Karar Verilen Zamana Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	p	Farkın Kaynağı
İlgi	Ortaokulda karar verdim.	24	22.71	3.34	3.439	0.017	Orta-Üni. Lise son-Üni.
	Lise başında karar verdim.	40	21.68	3.82			
	Lise son sınıfta karar verdim.	86	22.06	3.85			
	Üniversite tercih döneminde karar verdim.	268	20.69	4.68			
	Toplam	418	21.18	4.41			
Kontrol	Ortaokulda karar verdim.	24	24.46	3.39	2.672	0.047	Orta-Lise son
	Lise başında karar verdim.	40	21.73	3.66			
	Lise son sınıfta karar verdim.	86	21.87	4.08			
	Üniversite tercih döneminde karar verdim.	268	22.15	4.37			
	Toplam	418	22.18	4.22			
Merak	Ortaokulda karar verdim.	24	22.25	4.38	0.966	0.409	
	Lise başında karar verdim.	40	20.68	3.95			
	Lise son sınıfta karar verdim.	86	20.58	4.46			
	Üniversite tercih döneminde karar verdim.	268	21.12	4.69			
	Toplam	418	21.03	4.56			
Güven	Ortaokulda karar verdim.	24	22.25	3.97	0.329	0.804	
	Lise başında karar verdim.	40	21.53	3.75			
	Lise son sınıfta karar verdim.	86	21.30	4.04			
	Üniversite tercih döneminde karar verdim.	268	21.48	4.25			
	Toplam	418	21.49	4.14			
Kariyer Uyum	Ortaokulda karar verdim.	24	91.67	11.58	1.419	0.237	
	Lise başında karar verdim.	40	85.60	11.33			
	Lise son sınıfta karar verdim.	86	85.81	13.88			
	Üniversite tercih döneminde karar verdim.	268	85.43	14.89			
	Toplam	418	85.89	14.24			

Tablo 12'de görüldüğü gibi, Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği; İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam Kariyer Uyumu puanlarının bölüm seçimi karar zamanı ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre, Merak ($F = .966$, $p > .05$) ve Güven ($F = .329$, $p > .05$) boyutlarında ve toplam Kariyer Uyumu ($F = 1.419$, $p > .05$) puanlarında bölüm seçimi karar zamanı ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Öğrencilerin bölüm seçimi karar zamanına göre kariyer uyumu boyut ve toplam puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre ilgi ($F = 3.439$, $p < .05$) ve kontrol ($F = 2.672$, $p < .05$) boyutlarında ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar arasındaki farkın önemine neden olan grupların belirlenmesi için Tukey Testi yapılmıştır. Tukey Testi sonuçlarına göre bölümüne ortaokulda karar veren öğrencilerin ilgi puanı üniversite tercih döneminde karar veren öğrencilerden yüksektir.

Bölüm seçimini ortaokulda yapan öğrencilerin kontrol puanı lise son sınıfta seçim yapan öğrencilerden yüksektir.

4.6. Öğrencilerin Duygusal Zekâ Düzeylerine Göre Kariyer Uyumu Boyut ve Toplam Puanları

Öğrencilerin duygusal zekâ düzeylerine göre Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam Kariyer Uyumu puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Kariyer Uyumu ve Boyut Puanlarının Duygusal Zekâ Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	SS	F	P	Farkın Kaynağı
İlgi	Düşük	65	18.62	3.39	24.767	0.000	Düşük-Orta
	Orta	291	21.19	4.37			Düşük-Yüksek
	Yüksek	62	23.84	4.03			Orta-Yüksek
Kontrol	Düşük	65	20.02	4.11	26.103	0.000	Düşük-Orta
	Orta	291	22.05	3.92			Düşük-Yüksek
	Yüksek	62	25.08	4.17			Orta-Yüksek
Merak	Düşük	65	17.85	4.43	34.559	0.000	Düşük-Orta
	Orta	291	21.09	4.19			Düşük-Yüksek
	Yüksek	62	24.08	4.21			Orta-Yüksek
Güven	Düşük	65	17.92	3.93	64.922	0.000	Düşük-Orta
	Orta	291	21.49	3.66			Düşük-Yüksek
	Yüksek	62	25.24	3.02			Orta-Yüksek
Kariyer	Düşük	65	74.4	12.58	56.278	0.000	Düşük-Orta

Tablo 13'te görüldüğü gibi, Öğrencilerin duygusal zekâ düzeylerine göre Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları ile toplam Kariyer Uyumu puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonuçlarına göre puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<.001$). Ortalamalar arasındaki farkın önemine neden olan grupların belirlenmesi için Tukey Testi yapılmıştır. Tukey Testi sonuçlarına göre duygusal zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin ilgi, kontrol, merak, güven ve kariyer uyum toplam puanları duygusal zekâ düzeyi orta ve düşük olan öğrencilerden yüksektir. Ayrıca bu puanlar orta düzey

duygusal zekâya sahip olanlarda düşük duygusal zekâya sahip olanlara göre de yüksektir.



BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın temel amacı; Eğitim Fakültesi'nin beş ayrı bölümünde okumakta olan öğrencilerin kariyer uyumlarının bölüm, sınıf ve duygusal zekâ düzeyi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını bulmaktır. Bu bölümde araştırmanın alt amaçları doğrultusunda elde edilen bulgular tartışılmıştır.

1. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Bölüm Tercihlerini Ne Zaman Yaptıklarına İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırma bulgularına göre; öğrencilerin büyük çoğunluğu üniversite bölüm tercihine, üniversite tercih döneminde karar vermiştir. Türkiye'de üniversite ve bölüm tercihleri sınav sonuçlarına göre yapılmaktadır. Türkiye'de 1974 yılından beri yapılmakta olan Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı, 1999 yılına kadar iki aşamalı olarak yapılmıştır. 1999-2006 yılları arasında tek aşamalı olarak yapılan Öğrenci Seçme Sınavı (ÖSS) sonuç puanına, okul not ortalaması (ortaöğretim başarı puanı) da dâhil edilerek yeni bir sınav sistemi uygulanmıştır. 2011 yılında yeniden değişen sistem, ÖSS soru tipine lise müfredatı da eklenerek iki aşamalı Yüksek Öğretime Geçiş ve Lisans Yerleştirme Sınavı (YGS ve LYS) olarak 6 oturum ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca alan dışı tercih yapabilme ve lise türlerine uygulanan katsayı farklarının kaldırılması da öğrenci puanlarını ve tercihlerini etkileyen diğer değişiklikler olmuştur. 2018 yılına kadar uygulanan bu sistem, oturum sayılarının, soru ve sınav sürelerinin değiştirilmesi ile Temel Yetenek Testi (TYT) ve Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı (YKS) şeklinde iki oturum olarak yapılmaktadır (Web: www.osym.gov.tr). Sınav sisteminde sık yapılan değişiklikler öğrencilerin sisteme uyumunu güçleştirebilir. Ayrıca değişikliklerin neden olduğu belirsizlikler ve sınav sonucunun da bu kadar önemli bir şart olması öğrencilerin üniversite bölüm tercihlerini sınav sonrasına bırakmalarına neden olabilir. Öğrencilerin lise döneminde mesleklerle ilgili bilgi ve becerileri öğrenme, meslek seçimi için hazır olma ve geleceğini planlama gibi mesleki gelişim görevleri vardır. Super, kariyer olgunluğunu eğitimsel ve mesleki kararlar verecek genç yetişkinlerin hazır olma durumları için kavramsallaştırmıştır. Bu kavramsallaştırmadan ikisi yukarıda bahsettiğimiz gibi kariyer planlama ve kariyer keşfetme davranışlarının yanında rasyonel karar verme ve bilgi kaynağına ulaşma ile ilgilidir. Bu bilgi ve tecrübe kaynağı

farklı kariyerler ve meslekler hakkında bilgi toplayarak kariyer kararı verme pratiğine dönüşür (Savickas, 1997, s. 250). Benzer şekilde ülkemizde de lise öğrencilerinin çeşitli meslek alternatifleri arasından seçim yapmaları gerekir (Kuzgun, 2014). Bu dönemde mesleki olgunluğa sahip olmayan ergenler gelişim görevlerini yerine getirmekte zorlanırlar, karar verme sürecinde de çok fazla güçlüklerle karşılaşacaklardır (Yeşilyaprak, 2012). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyi ile mesleki karar verme stratejisi ya da kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda; lise öğrencilerinin mesleki olgunluk puan ortalamaları ile mantıklı karar verme puan ortalamaları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Akıntuğ ve Birol, 2011; Orhan-Aydın, 2011; Orhan ve Ültanır, 2011;). Başka bir araştırmada ise lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ile kariyer kararı verme güçlüğü arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Harman, 2017). Liselerde karar verme sürecinde olan bir ergenin yeterli mesleki olgunluğa sahip olmaması karar verme sürecinde güçlüklerle karşılaşmasına, kararlarını ertelemesine ya da hiçbir karar almamayı tercih etmesine neden olabilmektedir.

2. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Bölümden Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırma bulgularına göre; öğrencilerin bulundukları bölümden daha çok 'az memnun' olduklarını ifade ettikleri görülmüştür. Öğrencilerin daha önce bölümleri ile ilgili bilgi toplamadıkları ve bölümü yeteri kadar tanımadan tercihte bulundukları, bölümü öğrenim görmeye başladıktan sonra tanımaya başladıkları; bu sebeple bölümlerinden memnun olmadıkları öngörülebilir. Öğrencilerin kendiklerine uygun mesleği seçmeleri, sürdürmeleri için mesleki gelişimini sağlayan aşamalar; planlı davranışlar, kendini ve çevreyi keşfetme, bu bilgilere dayalı şekilde karar vermedir (Savickas, 1997, s.254). Öğrencilerin bölümlerinden az memnun olmalarına neden olan bir diğer öngörü ise; Eğitim Fakültesi mezunları çoğunlukla MEB'de öğretmen olarak çalışmayı planlamaktadır. Fakat istihdam politikaları nedeniyle öğretmen atamaları ile her mezunun atanamayacağı bilinmektedir. Bu nedenle bir işe yerleşme, kamuda istihdam edilebilme konusunda belirsizlik olması öğrencilerin az memnun olmalarına sebep olabileceği değerlendirilmiştir. Konuya ilişkin; Pekkaya ve Çolak 'ın (2013) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bölümlerinde lisans ve lisansüstü eğitim gören öğrenciler ile yaptıkları çalışmalarında; meslek seçim kriterleri ile öğrenci meslek seçim kriterlerini karşılaştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, ilk sırada “iş güvencesi” olmak

üzere, “meslek kazançları” ve “kariyer imkânı” öğrencilerin meslek seçerken önem verdiği kriterler olarak tespit etmişlerdir. Her insanın hayat amacı olarak sahip olduğu değerleri vardır. Bu değerler; para, güvenlik, fedakarlık, kariyer gelişimi, prestij, insan ilişkileri ve istediği iş ortamı gibi belirli özelliklerdir. Kişi bu değerlere ulaştıkça işinden o kadar çok tatmin duyacaktır (Super ve Sverko,1995).

3. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Kariyer Uyum Yeteneklerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma ve Yorumu:

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) toplam puan ve ilgi, merak, güven alt ölçeklerine ait kız ve erkek ortalamalarının farklılaşmadığı, kontrol boyutunda ise, erkeklerin kontrol puanının kızlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığı ile ilgili çeşitli araştırmalar vardır. Bu araştırmanın bulguları ile benzer olarak KUYÖ toplam puanı ve ölçeğin boyut puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Erus ve Zeren, 2017; Hermann, Hirschi ve Keller, 2015; Hirschi, 2009; Kadir ve Deniz, 2016, Karadaş vd.,2017). Bu araştırmanın kontrol boyutu dışında alanyazında diğer araştırma bulguları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu araştırmaların yanı sıra alanyazında bazı araştırmalarda, kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu araştırmalarda kadınların kariyer uyum puanının erkeklerden yüksek olduğu yani anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur (Coetze ve Harry, 2014; O’Connell vd., 2008). Bu araştırmaların aksine bazı araştırmalarda ise erkeklerin kariyer uyum puanlarının kadınlara göre yüksek olduğu, cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir (Hou, Wu, ve Liu, 2014; Kanten, 2012; Kavi ve Kaya, 2018).

Alayazında yer alan araştırmalara bakıldığında kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığı ile ilgili tutarlı sonuçlar bulunmamaktadır. Araştırmalarda birbirinden farklı sonuçlar alınmasının kültüre bağlı cinsiyet rolleri ya da son yıllarda kamuoyunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan çalışmaların kişisel anlamda değişiklik yarattığı söylenebilir.

Bu araştırmanın diğer araştırmalardan farklı olarak elde ettiği bulguların ise dolaylı olarak cinsiyet rolleri ve kontrol odağı kavramı ile ilişkili olabileceği söylenebilir. Kontrol odağı bireyin, yaşamındaki olayların nedenlerine dair inançlarıdır (Rotter, 1966). Bireyin bu inançları içsel ya da dışsal nedenler olabilmektedir. İç kontrol odağı, bireyin hayatındaki olayları şans ve kader gibi dış etkenlerin kontrolünde olduğunu hissetmek yerine

hayatındaki başarıyı veya başarısızlığı üstlenme veya hissetme derecesini belirtmektedir (Fagbohunge, 2012: 76). Bu sorumluluk hissi, bireyin kariyer kontrolü açısından mesleki geleceğini şekillendirmesi konusunda gücün kendisinde olduğunu hissetmesidir. Kontrol; bireyin, kariyerini yapılandırmasında kendisinin sorumlu olduğuna inanması ve bunu hissetmesidir (Savickas, 2005). Başka bir deyişle bireyin kariyer kararında şans ve imtiyaz faktörlerinin dışında kontrolün kendisinde olduğunu hissetmesidir. Bazı insanlar içsel kontrol kaynaklarını kullanarak bağımsız karar alma süreci yaşarken, bazıları kendileri için önemli diğer kişileri memnun etmeye odaklanabilir (Gati ve Levin, 2014). Bu kişiler meslek seçiminde dışsal denetim mekanizmasını kullandıkları için kendi yeteneklerinden ziyade diğerlerinin istekleri, kader, şans, imtiyaz gibi faktörlerin mesleğe yerleşmede önemli olduğunu düşünmektedir. Alanyazınında iç ve dış kontrol odağı ile ilgili cinsiyet farklılıklarını inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar erkeklerin daha içsel kontrollü olduklarını ortaya koymaktadır (Korkut, 1986; Jensen, Hughes ve Olsen, 1990; Dağ, 1991). İçsel kontrolü fazla olan bireylerin geleceklerini planlama, mesleğe karar verme ile ilgili gücün kendi elinde olduğunu hissetme inancı da daha çok olacaktır.

4. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Sınıf Düzeylerine Göre Kariyer Uyum Yeteneklerinin Farklaşıp Farklaşmadığına İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırma bulgularına göre; Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği boyutlarından kontrol ve güven puanlarının 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerinde farklılaşmadığı; ilgi, merak ve kariyer uyumunun toplam puanında ise farklılaştığı tespit edilmiştir. Dördüncü sınıfların ilgi, merak ve kariyer uyum puanının 1. sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin dördüncü sınıfa kadar aldıkları dersler ve yaptıkları okul uygulamaları, onlara şüphesiz bilgi ve beceri kazandırmaktadır. Bu sebeple öğrencilerin yetkinlikleri arttıkça çalışma alanını belirlemeye yönelik araştırma yapmaya güdülenmiş olabilecekleri düşünülmüştür. Araştırmacılara göre; öğrenciler süreç boyunca uzmanlık hedefleri belirlerler, böylelikle sorumlu oldukları konu alanı hakkında ilgilerini devam ettirerek hedefleri için çaba gösterirler (Harackiewicz, Durik, vd., 2008). Alanyazında kariyer uyumunun sınıf düzeyi açısından incelendiği bir araştırma bulunmamıştır.

5. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Bölümlerine Göre Kariyer Uyum Yeteneklerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma ve Yorumu:

Araştırma bulgularına göre: ilgi, merak, kontrol ve güven boyutlarında ve kariyer uyumu toplam puanlarında bölüm ortalamaları arasında farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde bu araştırmaya benzer araştırma bulgularında da "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları"nın incelendiği araştırmada Eğitim Fakültesi öğrencilerinin 'Kariyer Uyum ve İyimserliği Ölçeği' ortalamalarının bölümler arasında farklılaşmadığı bulunmuştur (Erus ve Zeren, 2017).

Bu durumda Eğitim Fakültesi bölümlerindeki öğrencilerin kariyer uyumu konusunda benzer düşündükleri söylenebilir. Eğitim Fakültesi öğrencilerine verilen mesleki genel bilgi, mesleki etik kuralları bilgisi ve pedagojik içerikli dersler ile ortak çalışma alanı, çalışma kitlesinin aynı olması nedeniyle kariyer uyumunda bölümler arası bir farklılık olmadığı düşünülmüştür. Eğitim fakültesinin farklı bölümlerine ait ders programları incelendiğinde;

- Eğitime Giriş
- Eğitim Psikolojisi
- Eğitim Sosyolojisi
- Eğitim Felsefesi
- Eğitimde Araştırma Yöntemleri
- Sınıf Yönetimi
- Eğitimde Ahlâk ve Etik
- Özel Eğitim ve Kaynaştırma
- Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme
- Okullarda Rehberlik
- Öğretmenlik uygulaması (www.yok.gov.tr) dersleri ile öğretmen olma anlayışı kazandırmaya yönelik ortak derslerin olduğunu görmekteyiz.

Öğretmenlere eğitim süresince mesleki bilgi ve becerilerinin yanında meslek tutumu da kazandırılmaya çalışılır. Öğretmenlerin öncelikle özgün, kendi kararlarını alabilen, kendisi ile barışık, olumlu bir mesleki benliğe sahip birey olması mesleki etik, değer ve ilkelerine uyması ile gerçekleşebilmektedir (Kulaksızoğlu, 1995). Bütün

öğretmenlerin bu ilke ve değerlere uygun çalışma ortamı yaratma görevi vardır. Öğretmenlik mesleğinin diğer ortak bileşenleri uyumlu, mutlu, yaratıcı, sorumluluk sahibi, milli birlik ve beraberlik duygularına sahip bireyler yetiştirmeleri için güdülenmeleridir. Çağın hızlı değişikliklerine uyum sağlayabilmek adına üniversite eğitim programlarında da değişiklikler söz konusudur. Çünkü okulda eğitim programlarının geliştirilmesinde önemli rolü olan öğretmenlerin bilgi ve beceri yeterlilikleri ile sınıftaki etkileşim arasında önemli ilişkiler vardır (Güven, 2001).

Okulda bütün öğretmenlerden beklenen öğretmen rolüne ait çeşitli alt roller vardır. Okuldaki rollerini; liderlik, rehberlik/sırdaşlık, eğitimcilik/disiplinlilik, hakemlik, bilgi yayıcılık, danışmanlık ve uzlaştırmacı olarak sıralayabiliriz. Öğretmenlerin çevredeki alt rolleri ise toplumsal tarafsızlık, çevre kalkınmasına katılan, kültürlü olan, çevre lideri ve çocuk eğitim uzmanı rolleridir (Bursalıoğlu, 2002). Üniversitelerde, Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören bütün öğrencilerin, kariyerlerinde üstlenecekleri bu ortak roller, aynı ya da benzer içerikli derslerle buna yönelik tutum kazandırılmaya çalışılmaktadır. Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde okuyan öğrencilerin öğretmen rolü ve çalışma alanı ortak olduğu için kariyer uyum puanları da bölümlerine göre farklılık göstermemektedir.

6. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Bölüm Seçimine Karar Verilen Zamana Göre Kariyer Uyum Yeteneklerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırma bulgularına göre; bölümüne ortaokulda karar veren öğrencilerin ilgi puanının, üniversite tercih döneminde karar veren öğrencilerden yüksek olduğu; bölüm seçimini ortaokulda yapan öğrencilerin kontrol puanının, lise son sınıfta seçim yapan öğrencilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgusu için; ortaokulda hedeflerine uygun lise türünü tercih etmesi, hedefi için hangi aşamaların olabileceğini bilmesi ve gerekiyorsa bunun için çaba sarf etmesi bilinçli olmayı gerektirir. Bu durum için seçimlerini erken yaşta yapabilen bireylerin gelişim görevlerini istenilir düzeyde gerçekleştirdiklerini söyleyebiliriz. Gelişim evreleri incelendiğinde; II. kademe (ortaokul), hem zorunlu akademik eğitimin, sosyal-duygusal yaşamla ilgili bilgi ve becerilerin hem de ortaöğretim ile ilgili bilgi ve becerilerin kazanıldığı önemli bir evredir. Bu sebeple ilköğretimin II. kademesi değişkenlik, araştırma ve geçiş dönemi olarak adlandırılmaktadır (Drummond ve Ryan, 1994; akt, Can ve Taylı 2014). Bireyin özgüveni, benlik tasarımı, kendini kabul ve içsel denetiminin gelişmesi gibi kişilik

gelişimini etkileyen faktörler bu dönemde gelişmektedir. Ginzberg "Geçiş Dönemi" olarak adlandırdığı ilköğretim II. kademeyi; bireyin ilgi, yetenek ve değerleri konusunda farkındalık kazandığı, iş yaşamı hakkında bilgi edinmeye başladığı, kendi özelliklerinin mesleğe uygunluğunun dikkate alındığı bir dönem olarak açıklamıştır. Bu dönemden sonra meslek tercihlerinin daha gerçekçi yapılacağı bir dönem başlamaktadır (Bacanlı, Bozgeyikli ve Doğan, 2009). Super'ın kuramında ise II. kademe "Büyüme Dönemi"nde yer almaktadır. Bu dönemin mesleki görevleri; çocuğun kendisi ve çalışma hayatıyla ilgili farkındalık kazanmasıdır. Gelecek için eğitsel ve mesleki olanakları keşfetme ile gelecek planı yapma, gencin geleceğini kontrol altına alma becerilerini artırabilir.

Savickas ve Super'a göre (1996) Büyüme Dönemi'nin dört gelişimsel görevi: 1) geleceği hakkında kaygılanmaya başlamak, 2) kendi yaşamı üzerindeki kontrolünün artması, 3) okul ve çalışmadaki başarının öneminin bilinmesi son olarak 4) yeterli çalışma alışkanlıkları ve tutumları kazanmaktır. Kurama göre bu dönemde; istekler ve aktivitelerde ilgiler belirleyicidir (ilgiler), bireyler eğitim ve mesleğin gereklilikleriyle ilgili düşünürler (yetenekler) (Bacanlı, Bozgeyikli ve Doğan, 2009). Kendisi ile ilgili fikir sahibi olan bireyin, ilgi duyduğu mesleği araştırmaya erken yaşlarda yönelmesi, eğitim sisteminde hedeflerine ulaşmak için gerekli yolları erken bir dönemde öğrenmesi kontrol duygusunu da artıracaktır.

7. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeylerine Göre Kariyer Uyum Yeteneklerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma ve Yorum

Araştırma bulgularına göre; duygusal zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin ilgi, kontrol, merak, güven ve kariyer uyum puanı, duygusal zekâ düzeyi orta ve düşük puanda olan öğrencilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekâsı yüksek bireylerin iş yaşamına daha kolay uyum sağlayabileceği ve böylece başarılı olabileceği söylenebilir. Günümüzde iş yaşamında başarıyı sağlayan faktörlerin sadece bilgi ve yetenek olmadığı görülmektedir. Verimli, öngörülü, değişimlere uyum sağlayabilen yani duygusal zekâsı yüksek bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple iş örgütlerinde başarılı olmanın anahtarı olarak görülen duygusal zekânın hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemini gösteren araştırmalar yapılmaktadır. Türkiye'de yapılan bazı araştırmalarda duygusal zekânın; liderlik davranışları üzerinde olumlu yönde etkileri olduğu (Acar, 2002), akademik kariyer gelişimi açısından pozitif yönde etkiler içerdiği (Aksaraylı ve Özgen, 2008; Mammadov ve Keser, 2016), iş tatminini büyük oranda

arttırdığı (Kıvanç Sudak ve Zehir, 2013; Karakuş, 2008) yönünde araştırmalar mevcuttur. Yurtdışındaki araştırmalar incelendiğinde; bilişsel zekâ sonraki başarı için yetersiz bir gösterge olabilmektedir. Birçok araştırmacı zekânın diğer çeşitlerinin yaşamda kimin başarılı olacağını kestirmede önemli olabileceğini belirtmişler ve kariyer geleceği için duygusal zekâyı geliştirme programlarının geliştirilmesi, işlevselliği üzerine çalışmalar yapmışlardır (Colburn, 1997; Scott ve Royce Davis, 2010; Carter, 2015). Duygusal zekâ ile mesleğe dâhil olma konusu bireylerin iş dünyasına, onların iş dünyası ile ilgili tecrübelerine ve kendilerini devamlı keşfetme ihtiyacına vurgu yapmaktadır (Bubany, Black, Krieshok, ve McKay, 2008 akt. Ghosh ve Fouad, 2017). Bu spesifik davranışlara dahil olmak genel olarak tüm üniversite öğrencilerinin iş dünyasıyla kendileri arasındaki ilişkiyi, çalışma dünyasını ve kendilerini daha iyi anlamalarına yardımcı olur (Krieshok, vd., 2009; akt. Ghosh ve Fouad, 2017). Araştırmacılar son yıllarda öğrencilerin sağlıklı kalmaları, verimliliği artırmaları, kişisel performans ve kariyer geliştirmeleri anlayışı ile temelde duygu ve hissiyatı alanına yoğunlaşmışlardır. Araştırmacılar tarafından en çok merak edilenin duygusal zekânın başarıyı öngörüp öngöremeyeceği konusu olduğu değerlendirilmiştir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Eğitim Fakültesi'nin beş farklı bölümünde okuyan 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin bölüm seçimine karar verme zamanının ve bölüm memnuniyet düzeylerinin tespit edilmesi, kariyer uyumlarının; cinsiyet, bölüm, sınıf ve duygusal zekâ düzeyi açısından incelenmesi amacıyla hazırlanan bu çalışmada ulaşılan sonuçlar bu kısımda irdelenecek ve sonuçlara ilişkin öneriler getirilerek çalışma sonlandırılacaktır.

Araştırmada ilk olarak kişisel bilgi formunda öğrencilerin bölüm, cinsiyet ve sınıf düzeyi bilgilerinin yanısıra bölüm tercihlerini ne zaman yaptıkları ve bölüm memnuniyetleri de kendilerine sorulmuştur. Ayrıca, öğrencilere "Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği" ile "Duygusal Değerlendirme Formu" uygulanmıştır. Araştırmada, öğrencilerin kariyer uyumu toplam ve boyut (ilgi, merak, güven, kontrol) puanlarının; cinsiyet, sınıf düzeyi, bölüm, bölüm tercihi ne zaman karar verdiği, bölüm memnuniyeti ve duygusal zekâ düzeyi değişkenleri ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre;

- Öğrencilerin büyük çoğunluğu üniversite bölüm tercihi üniversite tercih döneminde karar vermiştir.
- Öğrencilerin bulundukları bölümden daha çok 'az memnun' olduklarını ifade ettikleri görülmüştür.
- Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği ilgi, merak, güven boyutlarında ve kariyer uyumunda kız ve erkek ortalamalarının farklılaşmadığı, kontrol boyutunda ise, erkeklerin kontrol puanının kızlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Kariyer Uyum Yeteneği boyutlarından kontrol ve güven puanlarının 1. sınıf ve 4. sınıf olarak farklılaşmadığı; ilgi, merak ve kariyer uyumunda ise farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneği boyutları ve toplam kariyer uyumlarında bölümlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
- Öğrencilerden bölümüne ortaokulda karar verenlerin ilgi puanı; üniversite tercih döneminde karar veren öğrencilerden yüksek olduğu, bölüm seçimini

ortaokulda yapan öğrencilerin ise kontrol puanının lise son sınıfta seçim yapan öğrencilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

- Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin ilgi, kontrol, merak, güven ve kariyer uyum puanı duygusal zekâ düzeyi orta ve düşük olan öğrencilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

5.2 Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmanın örnekleme bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesi'nde yer alan beş farklı bölümünde okumakta olan öğrencilerden oluşmaktadır. Örnekleme hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde farklı fakültelerde okuyan öğrenciler de dâhil edilerek araştırma örnekleme genişletilerek tekrarlanabilir. Böyle bir çalışma araştırmacıya farklı bulgular sunabilir.
2. Araştırmanın modeli ilişkisel tarama yöntemi ve kesitseldir. Araştırma boylamsal çalışmalarla bireylerin iş yaşamına geçiş dönemi olan 4. sınıfta ve iş yaşamına girdikten sonraki dönemde, kariyer uyum süreci; cinsiyet, bölümden memnuniyet ve duygusal zekâ düzeyi açısından incelenebilir.

5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğrencilerin kariyer uyum puanının arttırılarak, onların çalışma hayatına daha hazır hale gelebilmeleri için bütün üniversitelerde kariyer danışma merkezleri kurulmalıdır. Bu merkezlerde çalışan psikolojik danışmanlar iş hayatına geçiş ve uyum sağlama konusunda öğrencilere destek ve yol gösterici olurken, kariyer uyumunun bu araştırmada bahsedilen dört boyut (ilgi, merak, güven, kontrol) üzerine odaklanarak öğrencilerde gelişim sağlayabilirler.
2. Öğrencilerin üniversite döneminde seçecekleri çeşitli mesleklerle ilgili araştırmalar yapmaları, mesleği tecrübe etmeleri ve kişisel gelişimlerine bu yönde katkı sağlamaları konusunda teşvik edilmelidirler. Bu maksatla üniversite 1. sınıfta; ayrıca çalışma alanını belirleme, değişikliklerden haberdar olma, karar verme, hızlı değişimlere uyum sağlama sürecini daha kolay yapabilmeleri için üniversite 4. sınıfta grupta kariyer psikolojik danışma yardımı zorunlu bir ders olarak verilmelidir.

3. Öğrencilere verilecek bir kariyer psikolojik danışma yardımı hem kişisel bir yardım hem de grup dinamiği işe koşularak mikro düzeyde beceri kazandırma eğitim programı olmalıdır. Bu yardım programı bireylerin iş dünyasına ve onların iş dünyası ile ilgili tecrübelerini ve kendilerini devamlı keşfetme ihtiyacına vurgu yapmalıdır. Bu spesifik davranışlara önem vermek genel olarak tüm üniversite öğrencilerinin iş dünyasını ve kendilerini daha iyi anlamalarına yardımcı olacaktır.
4. Milli Eğitim Bakanlığı'nda göreve başlayacak öğretmen adaylarına kariyer uyumu psiko-eğitim programları hizmet içi kurs olarak planlanabilir.
5. Meslek seçimi üniversite sınavından alınan puana göre, kısa sürede, aniden alınacak bir karar değildir. Mesleklerle ilgili bilgi sahibi olma, kendi potansiyelinin ve isteklerinin farkında olma erken çocukluk döneminden itibaren başlamalıdır. Çocuğun mesleki gelişim ödevlerini sırası ile yapması aile ve okul işbirliği içinde olacaktır. Okullarda bu görevi profesyonel olarak yürüten okul psikolojik danışmanları ile mutlaka işbirliği yapılmalı, çocuk gelişimsel mesleki rehberlik programlarından faydalanmalıdır. Çocuğun ilgi ve yeteneklerinin ortaya çıkarılmasını sağlayacak aktiviteler için fırsat verilmesi, denemeler yapması için cesaretlendirilmesi, güçlü ve zayıf yönleri hakkında geribildirimler verilmesi, çocuğun kararlarına saygı duyulması gerekir. Çocuk ancak birey ve özerk olarak kabul edilirse, gelecek beklentilerini iletebilirse, imkânlarını ne ölçüde kullanabileceğini bilirse kendini gerçekleştirebilir. Çocuğun erken yaşta kendini tanımaya başlaması, geleceği hakkında düşünmeye başlaması ve geleceği hakkında söz sahibi olduğunu bilmesi çocuğun zamanla öğreneceği ve içselleştireceği durumlardır. Bu sebeple erken çocukluk döneminde bir mesleğe hazırlanma faaliyetleri başlamalıdır.
6. Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin geleceğe hazırlanmaları, kariyerlerini oluşturmaları için dört önemli başlıkla ilgili çalışmalarına ağırlık vermelidirler. Savickas'ın kariyer uyumunu sağlayan merak boyutu için kendini tanıma ve meslekleri keşfetme ile ilgili bilgi alma, araştırma uygulamaları; ilgi boyutu için geleceğe hazırlanma, yönelme ile ilgili bilgi verme, fırsat yaratma; güven boyutu ile ilgili benlik saygısı, özgüven, öz yeterlilik çalışmaları yapma; kontrol boyutu ile ilgili geleceğini kontrol altına alabilme hissiyatı için özerk olma, karar verme davranışları konusunda çalışmalar yapılmalıdır.

7. Üniversite eğitimi sırasında öğrencilere, Kariyer Danışma Merkezleri tarafından duygusal zekânın artırılmasına yönelik programlar düzenlenebilir. Öğrencilerde akademik yönden gelişimin yanında edinilen bilgiyi verimli bir şekilde kullanabilen, özgüveni yüksek, kalabalık gruplarla etkileşime girebilen, lider ruhlu öğrenciler yetiştirmek, öğrencileri cesaretlendirmek için workshop ve ekip çalışmaları düzenlenebilir.
8. Değişen iş dünyasında bilişsel zekâ ile yapılabilen becerilerin dışında yüksek duygusal zekâyâ sahip insanların başarılı oldukları kanısı vardır. Duygusal zekâ yaşam tecrübeleri, fırsatlar, kişiler arası ilişkiler, cesaretli girişimler ile geliştirilebilir bir yetenektir. Bu sebeple büyük şirketler günümüzde duygusal zekânın geliştirilmesine yönelik yaptıkları ekip çalışması, birlik ruhu, empati kurma, inisiyatif kullanma, olumsuz duygularla başetme becerilerini geliştirmeye yönelik çalışanlarına hizmet içi eğitimler vermektedir. Duygusal zekânın geliştirilmesine yönelik çalışmaların, MEB bünyesinde çalışan öğretmenler için de hizmet içi kurslarla yapılması faydalı olacaktır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin projeler ile yapılacak aktiviteler ve görevlerle duygusal zekâ gelişimlerine katkı sağlanabilir. Duygusal zekâ gelişimi çocuk yaşlardan yaşlılığa kadar devam eden uzun bir süreçte geliştirilebilir. Dolayısıyla, bu gelişime en uygun katkı sağlanacak dönem erken çocukluk dönemidir. Eğitimin ailede başlayıp okulla devam ettiği bu süreçte gönüllülerin, sivil toplum kuruluşlarının çocuklarda duygusal zekâ gelişimini destekleyen projeleri yaygınlaştırmaları ve kırsal kesimde yaşayan, dezavantajlı çocuklara ulaşmaları faydalı olacaktır. Değişen iş yaşam koşullarının farkında olan birkaç gönüllünün kırsal bölgelerde yaşayan dezavantajlı çocukların motivasyon, iletişim, teknoloji, liderlik ve girişimcilik yönlerinin geliştirilmesi amacıyla yaptıkları "Motivasyon Otobüsü" projesi gibi projelerin çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması erken çocukluk döneminden itibaren kişisel gelişime katkı sağlayacaktır.
9. Araştırmada kariyer uyumunun ve alt ölçeklerden güven, ilgi, merak boyutunda cinsiyete göre farklılık olmadığı; fakat kontrol boyutu puanının erkeklerin kızlara göre yüksek çıktığı tespit edilmişti. Genel olarak kadın-erkek eşitliği, iş yaşamına dâhil olma konusunda toplumsal cinsiyet eşitliği algısının gençlerin zihnine yerleşmiş olduğunu söyleyebiliriz. Yine kız öğrencilerimize geleceğini kontrol altına alabilme yeteneği, kendi ayakları üzerinde durabilme anlayışının

daha fazla zihinlerde yer etmesini sağlamak için bu konuda sosyal sorumluluk projelerine önem verilmeye devam etmek gerekir. Türkiye'de son beş yıldan beri devam eden kadın projeleri (Önce Kadın, Gönül Ağacı, Her kızımız bir Yıldız, Kadın için Erkek, Ekonomiye Kadım Gücü, Hayran olunacak Kadınlar vs.) ile kadının iş yaşamında kendi ayakları üzerinde durması, girişimci olması, lider olması için desteklenen sosyal sorumluluk projelerine devam edilmelidir.

10. Türkiye'de tarım dışı, genç işsizlik oranı %15 olarak belirlenmiştir (TUIK, 2019). Bu konuda son olarak şunu söyleyebiliriz ki; yasa yapıcıların gençlerin istihdam oranlarının arttırılması, üniversite bölüm kontenjanlarının ihtiyaca göre düzenlenmesi, istihdam alanlarına göre gençlerin yetiştirilmesine yönelik politikalar geliştirilmelidir.



KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002), “Duygusal Zekâ ve Liderlik”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 53-68.
- Akıntuğ, Y., C. Birol. (2011). The comparative analysis of high school students towards vocational maturity levels and decision making. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 1-12.
- Aksaraylı, M. & Özgen, I. (2008), “Akademik kariyer gelişiminde duygusal Zekânın rolü üzerine bir araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8 (2), 755-769.
- Atkinson, R.L., R.C. Atkinson and E.R. Hilgard (1995). *Psikolojiye Giriş*, (Çev. Kemal Atalay-Mustafa Atalay-Aysun Yavuz), Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Aslan, Ş. (2009). *Duygusal Zeka ve Dönüşümcü Etkileşimci Liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Azman, I., Yeo, S. ve Mohd Na'eim A. (2009). “Relationship Between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia”, <http://www.ectap.ro/articole/413.pdf>, (14.04.2012).
- Bacanlı, F., Bozgeyikli, H., ve Doğan, H., 2009 İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Yetkinliklerinin Yordayıcılarının İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21.
- Bar-On, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical Manual Multi-Health Systems. Toronto, Canada.
- Bar-on, R. (2005). “The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence”. In P. Fernández-Berrocal and N. Extremera (Guest Editors), Special Issue on Emotional Intelligence, *Psicothema*, 17. (www.eiconsortium.org)
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2008), “Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 49-64.
- Bem, 1974'den aktaran M T Claes, Women, Men and Management Styles, *International Labour Review*, 138 (4) 1999, s.432. (Akt., Edizler, G., 2010. Karizmatik Liderlikte Duygusal Zeka Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Çalışması. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi.).

- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S-A. and Hughes, D. (2011), "The role of career adaptability in skills supply", Wath-upon-Deane, London: *UK Commission for Employment and Skills, Evidence Report*, 35. Main report.
- Bimrose, J., ve Hearne, L. (2012), "Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling", *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Bölükbaşı, A. (2017), "Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü", *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014), "Validation of the Career adapt-abilities scale Turkish form and its relation to hope and optimism", *Australian Journal of Career Development*, 23(10), 125-132. doi: 10.1177/1038416214531931.
- Büyükgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., ve Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students, *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Can, A. & Taylı, A. (2014) Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 321-346.
- Carmeli, A. (2003), "The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes an Examination Among Senior Managers", *Journal of Managerial Psychology*, ss.788-813.
- Carter, D., S., (2015), Emotional Intelligence: A Qualitative Study Of The Development Of Emotional Intelligence Of Community College Students Enrolled In A Leadership Development Program, For the Degree of Doctor of Philosophy, Colorado State University.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Colburn A. Adams, (1997), The Predictive Value Of Emotional Intelligence: Using Emotional Intelligence To Predict Success in and Satisfaction With Romantic And Friendship Relationships And Career, A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology The College of William and Mary in Virginia.
- Côté, S. ve Miners, C. (2006), "Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence and Job Performance", *Administrative Science Quarterly*, vol. 51, no:1, ss.1-28.

- Çakar, U. & Arbak, Y. (2003), “Dönüşümcü liderlik duygusal Zekâ gerektirir mi: yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (29), 83-98.
- Çapan, B. E. ve Korkut Owen, F. (2017), “Ortaöğretim Öğrencilerinin Yönelmeyi Düşündükleri Eğitim Alanları ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığına yönelik bir araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (61), 551-568.
- Deniz, M.E., Özer, E. & Işık, E. (2013), “Duygusal Zekâ özelliği ölçeği kısa formu: geçerlik ve güvenirlik çalışması”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38 (169), 407-419.
- Dikili, A. (2012), “Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 473-484.
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007), “Kurumların başarısında duygusal Zekânın rolü ve önemi”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (1), 209-230.
- Doğan, S. & Şahin, F. (2007), “Duygusal Zekâ: tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 231-252.
- Eagly A.H. ve Johnson B.T. (1990), “Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*”, 108. (Akt., Edizler, G., 2010. Karizmatik Liderlikte Duygusal Zeka Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Çalışması. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi.).
- Erdoğan Zorver, C. (2011), “Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeğinin geliştirilmesi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Erus, S., M. & Zeren, Ş.G. (2017), "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları üzerine bir araştırma" *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7 (3), 657-668.
- Fagbohunge, O. B. (2012), “Locus of Control, Gender and Entrepreneurial Ability”, *British Journal of Arts and Social Sciences*, 11(I): 74-85.
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2018). Career Adaptability and Occupational Engagement of Student Veterans. *Journal of Career Assessment*, 66, 186.
- Ginzberg, E. (1984). Career Development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Careerchoice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Grant J. (1988), “Women As Managers: What They Offer To Organizations, In The Organizational Dynamics”, 16 (3). (Akt., Edizler, G., 2010. Karizmatik

- Liderlikte Duygusal Zeka Boyutuyla Cinsiyet Faktörüne İlişkin Literatürel Çalışması. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi.).
- Guthrie J.P.,Coate J.,Schwoerer C.E. (1998). Career Management Strategies:The Role Of Personelity, Emerald Group Publishing Ltd.
- Gül, G., İnce, M. & Korkmaz Memnun, O. (2014), “Çalışma yaşamında duygusal Zekâ ve bireylerin duygusal zekâ düzeylerini kullanabilme becerileri üzerine bir araştırma”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 30-49.
- Güllüce, A.Ç. ve İşcan Ö. F. (2010), “Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki Üzerine Yapılan Bir Araştırma” (?).
- Hacettepe Üniversitesi Psikometri Uygulama ve Araştırma Merkezi (2014), “Ankara ilindeki lise 4. sınıf öğrencilerinin üniversite ve meslek seçimlerini etkileyen faktörler”, www.hupam.hacettepe.edu.tr/hupamsunum030315.pptx
- Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a callingy. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
- Harackiewicz, J. M., Durik, A. M., Barron, K. E, Linnenbrink, E. A. ve Tauer, J. M. (2008). The role of achievement goals in the development of interest: Reciprocal relations between Achievement Goals, Interest and Performance. *Journal of Educational Psychology*, 100, 105-122.
- Harman, E. (2017). *Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki uygunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan—Systematic approaches* (6th ed.). Boston: Allyn& Bacon.
- Hirschi, A. (2009), Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015), Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903-912.

- Kalafat, T. (2012), “Kariyer geleceği ölçeği: Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179.
- Kanbur, E. & Şen, S. (2017), “X ve y kuşağı çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri ve kariyer tatmini açısından karşılaştırılması”, *Turkish Studies*, 12 (12), 115-134.
- Kanten, S. (2012), “Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik çalışması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- Kara, A. (2016). Kariyer uyumu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Kara, A. (2019), “Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Karacan-Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017), “The factors contribute to career adaptability of high school students”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198.
- Karakuş, M. (2008), "Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi" *Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Elazığ.
- Kaya, E.Ü. (2017), “Risk alma davranışlarının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi ve bu değişkenle ilişkisi: yükseköğretimde kişisel değişkenler açısından bir bakış”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 55, 289-312.
- Kıvanç Sudak, M. ve Zehir Cemal (2013), “Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Kızıllı, Ş. (2014), “Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki: Balıkesir örneği”, *Yüksek Lisans Tezi*, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Korkut Owen F. Kepir, D.D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz. O. (2012), “Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3),135-151.
- Kuzgun, Y. (2014), *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Nobel Yayınları, Ankara.

- Law, K., Wong, C. ve Song, L. (2004), “The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies”, *The American Psychological Association*, Vol: 89, No: 3, ss.483-496.
- Mammadov, E. & Keser, E. (2016), “Duygusal zekâ ile akademik başarı ilişkisi: Turizm lisans öğrencileri üzerinde bir araştırma”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13 (3), 85-101.
- McCormick, Catherine A., (2000), *A Study of the Job Attitudes (Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Commitment) and Career Adaptability of Members of the Library and Information Science Profession*, Summer Semester, 2000, George Mason University, UMI, UMI Number: 9971881, Page:108-109.
- Mercan, N. (2016), “Psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği ile ilişkine yönelik bir araştırma”, *Global Business Research Congress*, 2, 434-442.
- Mustafayeva, S. (2018), “Duygusal Zekanın İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015), “Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three- wave longitudinal study with adolescents”, *Journal of vocational behavior*, 88, 131-142.
- Negru-Subtirica, O. & Pop, E.I.(2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal Of Vocational Behaviour*, 93, 163-170.
- Niles, S.G.& Harris-Bowlsbey, J. (2013), *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*, (Çev: Fidan Korkut Owen), Ankara: Nobel Yayınları.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259
- Orbach S. (2008). Work is Where We Live: Emotional Literacy And The Psychological Dimensions Of The Various Relationships There. *Emotion, Space and Society*, 1, 14–17.
- Orhan, A. A., & Ültanır, E. (2011), “Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile karar verme stratejileri”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Ufuk University Institute Of Social Sciences, 3(5), 43-55.

- Orhan-Aydın, A. (2011), “Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyi ile karar verme stratejileri”, *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Özaslan, B.Ö., Beyhan Acar, A. & Acar, A.C. (2009), “Duygusal Zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma”, *Yönetim Dergisi*, 20 (64), 98-111.
- Özdemir, L. (2003), ”Yaratıcı Drama Dersinin Duygusal Zeka Gelişimine Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pehlivan, Ş. (2015), “Duygusal Zekânın satış elemanlarının algıladıkları satış performansına etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Pekkaya M. ve Çolak N. (2013), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi”, *Bülent Ecevit Üniversitesi The Journal of Academic Social Science Studies*, Cilt:6, Sayı:2, 2013, ss. 797-818.
- Savickas, M. L. (1984). Career Maturity: The Construct and its Measurement. *Vocational Guidance Quarterly*. 32. 222–231.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-spacetheory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development : Dispositions, concerns and narratives . In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.),
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown and Associates içinde, *Career Choice and Development* (Fourth Edition) (s. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M.L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. *International Handbook of Career Guidance*. 97-113
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & VanVianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories To Practice* (2nd ed., pp. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E.; Sverko, B. (1995), *Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study*, Jossey-Bass Inc, San Francisco.
- Somuncuoğlu, D. (2005), “Duygusal zeka yeterliliklerinin kuramsal çerçevesi ve eğitimdeki rolü”, *Gazi Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 269-293.
- Sü Eröz, S. (2013). Örgütlerde duygusal Zekâ. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (29), 213-242.
- Şahin İ., Zoraloğlu Y. R., Fırat N. Ş. (2011), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (3), 2011, 429-452.
- Tetik, S. & Açıkgöz, A. (2013), “Duygusal Zekâ düzeyinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi: Meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Özel Sayı, 87-97.
- Tladinyane, R., & van der Merwe, M. (2016). Career Adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *South African Journal Of Human Resource Management*, 14(1), 1-9. doi:10.4102/sajhrm.v14i1.752
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014), “Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism”, *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tunçer, P. (2012), “Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi”, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 203-233.
- <https://www.osym.gov.tr/TR,8789/hakkinda.html>, “Türkiye’de Sınav Sistemi tarihçesi”.<https://www.learning-theories.com/emotional-intelligence-goleman.html>, Emotional Intelligence (Goleman).
- <https://pdfs.semanticscholar.org/5af3/bdbbea824c3980b460b52310c389d87af265.pdf>, Working with Emotional Intelligence, Goleman, D. Weinberger, L. (2002),

“Emotional Intelligence: Its Connection to HRD Theory and Practice”, *Human Resource Development Review*.

<https://www.yok.gov.tr/kurumsal/idari-birimler/egitim-ogretim-dairesi/yeni-ogretmen-yetistirme-lisans-programlari>

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> TÜİK İşsizlik Verileri.

<https://www.bolgegundem.com/dezavantajli-cocuklara-motivasyon-otobusunde-egitim-947279h.htm> Motivasyon Otobüsü

<http://www.mebpersonel.com/haber/atama-bekleyen-ogretmen-sayisi-turkiye-nin-25-yillik-ihitiyaci-kadar-h197362.html> Eğitim Fakültesi Mezun sayısı

<https://statik.iskur.gov.tr/tr/duyurular/ISKUR-IMD-EgitimKitabi.pdf> İşkur Meslek Danışmanlığı

<https://pdfs.semanticscholar.org/5af3/bdbbea824c3980b460b52310c389d87af265.pdf> (Goleman)

http://www.eiconsortium.org/pdf/an_ei_based_theory_of_performance.pdf (Goleman)

<https://www.learning-theories.com/emotional-intelligence-goleman.html> (Goleman)

Yeşiltaş, M., Akdağ, G., Çeken, H. ve Gürlek, M. (2014), “Kariyer uyum yetenekleri turizm sektörüne bağlılığı etkiler mi? Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik bir uygulama”, 15. *Ulusal Kongresi*, 1286-1300.

Yeşilyaprak, B. (2001), *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25, s.140. Gazi Üniversitesi, Mesleki Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.

Yeşilyaprak, B. (2012), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*, Ankara: Pegem Akademi.

Wong, C. ve Law K. (2002), “The Effect of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study”, *The Leadership Quarterly* 13, ss.243-274.

EKLER

EK-1.KARİYER UYUM YETENEĞİ ÖLÇEĞİ

Kişisel Bilgi Formu

Bölümünüz:

Sınıfınız :

Cinsiyetiniz: K ☐ E ☐

- Okuduğunuz bölümü seçmeye ne zaman karar verdiniz?

- Ortaokulda karar verdim.
- Liseye başladığımda karar verdim.
- Lise son sınıfta karar verdim.
- Üniversite tercih döneminde karar verdim.

- Bu tercihinizden ne kadar memnunsunuz?

☐ Çok Memnun ☐ Memnun ☐ Kararsız ☐ Az Memnun ☐ Hiç Memnun Değilim

KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her şeyde iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha güçlü olduğu bazı yanları vardır. Aşağıdaki puanlamayı kullanarak belirtilen her bir konuda kendinizi ne kadar güçlü/iyi geliştirdiğinizi belirtiniz.

1= Güçlü değil

2= Az güçlü

3= Güçlü

4= Oldukça güçlü

5= Çok güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Bugünkü seçimlerimin geleceğimi şekillendireceğinin farkına varma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Gelecek için hazırlanma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Yapmam gereken eğitim ve meslekle ilgili seçimlerin farkına varma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Hedeflerime nasıl ulaşacağımı planlama	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Kariyerimle ilgilenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK-2. DUYGUSAL DEĞERLENDİRME FORMU

DUYGUSAL DEĞERLENDİRME FORMU

Bu ölçekte kendinizin ve diğerlerinin duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanma becerinizi içeren maddeler vardır. Aşağıdaki cümlelerin altındaki seçeneklerden sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.

1=Kesinlikle katılmıyorum 2=Kısmen katılıyorum 3=Çok az katılmıyorum
4=Çok az katılıyorum 5=Kısmen katılmıyorum 6=Tamamen katılıyorum

1. Sağduyumun bir ürünü olan olumlu ve olumsuz duygularımın her ikisini de hayatıma yön vermede kullanırım.	1	2	3	4	5	6
2. Olumsuz duygularımla hayatımda ne gibi değişiklikler yapmam gerektiğini ortaya koyarım.	1	2	3	4	5	6
3. Baskı altında sakiniyimdir.	1	2	3	4	5	6
4. Duygularımı her an kendime uygun bir şekilde ifade edebilirim.	1	2	3	4	5	6
5. Kendimi tehdit ve tehlike altında hissettiğim zaman kendime hakim olup ne yapmam gerektiği konusunda kendimi odaklayabilirim.	1	2	3	4	5	6
6. Kendimi tehdit ve tehlike altında hissettiğim zaman büyük ölçüde olumlu duygularla hareket ederim (mizah, eğlence, şaka ve mücadeleci vb.).	1	2	3	4	5	6
7. Neler hissettiğimin farkındayım.	1	2	3	4	5	6
8. Gerçek duygularından haberdar olan insanlar kendi hayatlarını daha kolay yönetirler.	1	2	3	4	5	6
9. Genellikle başka insanların karamsarlıklarını kolayca iyimserliğe çevirebilirim.	1	2	3	4	5	6
10. Bir ilişkiyle ilgili tavsiye isteyenler için uygun birisiyim.	1	2	3	4	5	6
11. Başkalarının duygularına güçlü bir şekilde uyarım.	1	2	3	4	5	6
12. Kendi kişisel amaçlarına ulaşmada başkalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5	6
13. Olumsuz duygularımdan kolayca sıyrılabilirim.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Meşhude ŞENTÜRK

Doğum Yeri : Erdemli

e-mail : meshude@hotmail.com

ÖĞRENİM DURUMU

2015- 2019 : Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.

2013- 2016 : Sistemik Yaklaşım Dayalı Psikoterapi Eğitimi (Weinheim)

2005- 2009 : Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve
Rehberlik Anabilim Dalı, Adana.

1997- 2004 : Seyhan Rotary Anadolu Lisesi

DENEYİM

2014-2019: Adana Sarıçam Şehit Mustafa Sarı İlkokulu- Okul Psikolojik Danışmanı
Sarıçam/Adana

2012-2014: K.K.K.lığı Personel Başkanlığı- Rehberlik ve Danışma Merkezi
Koordinatörü Çankaya/Ankara

2010-2012: 4'üncü Hudut Alay Komutanlığı- Rehberlik ve Danışma Merkezi Subayı
Kızıltepe/Mardin