



ISSN
2547-989X

Sinop Üniversitesi
Sosyal Bilimler Dergisi

Araştırma Makalesi

Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (1), 570-603

Geliş Tarihi:28.02.2023 Kabul Tarihi:03.05.2023

Yayın: 2023 Yayın Tarihi:31.05.2023

<https://doi.org/10.30561/sinopusd.1258022>

<https://dergipark.org.tr/sinopusd>

RUHSAL ZEKÂNIN KARIYER UYUM YETENEĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Katibe AKYOL**

Abdullah YILMAZ***

Öz

Günümüz iş dünyasında ortaya çıkan değişim ve dönüşümlere adapte olabilmek, artan belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkabilmek, sağlıklı ve doğru kararlar verebilmek ve iyi performans sergilemek için önemli bir psikososyal kaynak olarak görülen kariyer uyum yeteneklerine, ruhsal zekâ düzeylerinin ne ölçüde destek olabileceği bu araştırmanın temel merak konusunu ve problemini oluşturmaktadır. “Ruhsal zekâ kariyer uyum yeteneğini etkilemekte midir?” sorusu temelinde kurgulanan bu çalışmanın amacı, ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Selçuk Üniversitesi Fakülte ve Meslek Yüksek Okullarında görev yapmakta olan 1842 akademisyenden online anket yöntemi aracılığıyla değişkenlere ilişkin ifadeleri cevaplamaları istenmiştir. Geri dönüşü gerçekleşen 540 anket formundan elde edilen veriler SPSS 26.0 ve AMOS 24 programları ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı, kariyer uyum yeteneği alt boyutlarından güven, sorunlarla başa çıkma, kontrol, kaygı ve araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, keşfetme boyutu üzerinde ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca ruhsal zekâ alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının alandaki metodolojik boşluğun doldurulmasına katkı sağlayarak, özellikle ulusal literatürü zenginleştirilmesi ve ileride yapılacak benzer araştırmalara ışık tutması bakımından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zekâ, Ruhsal Zekâ, Kariyer, Kariyer Uyum Yeteneği, Akademisyen.

* Bu çalışma ilk yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Y. Lisans Mezunu, Selçuk Üniversitesi, İşletme Bilim Dalı, katibe.akyol566@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2185-1229>

*** Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, İşletme Bölümü, abduhahyilmaz@selcuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7443-6064>

The Effect of Spiritual Intelligence on Career Adaptability: A Research on Academicians

Abstract

To what extent individuals' psychological intelligence levels can support their career adaptability skills, which are seen as an important psychosocial resource in order to adapt to the changes and transformations emerging in today's business world, to cope with increasing uncertainty and complexity, to make healthy and accurate decisions and to perform well, constitutes the main curiosity and problem of this research. "Does spiritual intelligence affect career adaptability?" which is based on the question of the aim of this study is to determine whether there is an effect of spiritual intelligence on career adaptability. In line with the purpose of the study, 1842 academicians working at Selçuk University Faculties and Vocational Schools were asked to answer the scale statements regarding the variables by using the online questionnaire method. The data obtained from 540 returned questionnaires were analyzed with the SPSS 26.0 and AMOS 24 programs.

According to the results of the analysis, it was found that spiritual intelligence had a positive and significant effect on career adaptability, positive and significant effect on the sub-dimensions of career adaptability, trust, coping with problems, control, anxiety and research, and it had no statistically significant effect on the discovery dimension. In addition, positive and significant effects of psychological intelligence sub-dimensions on career adaptability sub-dimensions were determined. It is thought that the results of the research will contribute to filling the methodological gap in the field, enrich the national literature and shed light on similar studies to be conducted in the future.

Keywords: Intelligence, Spiritual Intelligence, Career, Career Adaptability, Academicians.

Giriş

21. yüzyılda küreselleşme, dijitalleşme ve ekonomik değişimin hızlı temposu, iş ortamını ve işin doğasını değiştirmektedir (Low, Yeves, Latorre & Ramos, 2020, s. 1178). İş dünyasındaki hızlı değişimler nedeniyle mesleki karar verme araştırmaları ve uygulamaları, bireyleri uygun mesleklerle eşleştirmekten ziyade değişikliklere uyum sağlamaya doğru kaydırmıştır (Paradniké & Bandzevičienė, 2016, s. 71-72). Günümüz iş dünyasında artan değişim karşısında, bireyin etkili kariyer kararları verebilmesi ve değişikliklerle başa çıkma yeteneği de giderek önem kazanmaktadır (Schuesslbauer, Volmer & Göritz, 2018, s. 489). Çevresel değişikliklerle başa çıkmak ve yaşam geçişlerini yönetmek için belirli psikolojik, sosyal ve kimlik kaynakları gereklidir. Bu nedenle yeni yapılar ortaya çıkmaktadır. Bu yapılardan biri de kariyer uyum yeteneğidir (Paradniké &

Bandzevičienė, 2016, s. 71-72). Kariyer uyum yeteneği, çalışanların kariyer değişikliklerini ve zorluklarını etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilen ve böylece çalışanların çalışma ortamlarına uyumunu kolaylaştıran psikososyal bir kaynak oluşturmaktadır (Zacher, Ambiel & Noronha, 2015, s. 164).

Öte yandan rasyonel zekâ (IQ) veya duygusal zekâ (EQ) sorunları çözme, farklı şekillerde düşünme yeteneği, insanların artan değişim, belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkması için yetersiz kalabilmektedir (Zappalà, 2021, s. 160). EQ ve IQ dâhil olmak üzere diğer tüm zekâ türleri, ruhsal zekâ ile gelişmekte ve bu zekâ türü, insan hayatını ve etrafındaki her řeyi değiştirme yeteneğinden dolayı en önemli insan zekâsı olarak kabul edilmektedir (Al-Salkhi, 2019, s. 143; Gedela, Sharma & Kang, 2021, s. 250). Ruhsal zekâ, insanları günlük yaşamın ikileminden çıkararak olayları sağlıklı ve anlayışlı bir şekilde görmeye teşvik etmektedir (Gedela, Sharma & Kang, 2021, s. 250). Bununla birlikte ruhsal olarak zeki olan insanlar, örgütleri için sorumlu, üretken ve sağlıklı karar vererek iyi bir performans göstermektedirler (Awais, Malik & Qaisar, 2015, s. 203). Bu anlamda ruhsal zekâ, günümüz iş dünyasının bir ön koşul haline gelmeye başlamıştır (Gedela, Sharma & Kang, 2021, s. 250).

Bu bilgiler ışığında bireylerin günümüz iş dünyasında ortaya çıkan değişim ve dönüşümlere adapte olabilmek, artan belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkabilmek, sağlıklı ve doğru kararlar verebilmek ve iyi performans sergilemek için önemli bir psikososyal kaynak olarak görülen kariyer uyum yeteneklerine, ruhsal zekâ düzeylerinin ne ölçüde destek olabileceği bu araştırmanın temel merak konusunu ve problemini oluşturmaktadır. Dahası, iş rolüne hazırlanmanın, iş ve çalışma koşullarındaki değişimlerin yol açtığı öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olma durumu (Savickas, 1997, s. 254) olarak görülen kariyer uyum yeteneğini, en etkili ve önemli zekâ türleri arasında görülen ruhsal zekânın şekillendirip şekillendiremeyeceği, bu yeteneğe ne doğrultuda katkı sağlayabileceği çalışmanın çıkış noktası olmuştur. Disiplin düzeyi yüksek olan akademisyenlik mesleğinde, sorumluluklarının fazla olması ve bu sorumlulukları yerine getirmenin

birçok fedakârlık gerektirmesi, diğer yandan akademisyenlerin atanma ve yükselme ölçütlerinin sıklıkla değiştirilmesi ile idari ve akademik iş yüklerinin yanı sıra iş-yaşam dengesini kurma zorluğu onları birtakım zorluklarla baş başa bırakması ise bu çalışmanın örnekleminin akademisyenler üzerinde şekillenmesini mantıklı kılmıştır. Bu doğrultuda “Akademisyenlerin ruhsal zekâ düzeyleri kariyer uyum yeteneklerini etkilemekte midir?” sorusu üzerine inşa edilen bu çalışmanın temel amacı, ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmektir.

Ruhsal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki veya etkileşimi literatürde ele alan yalnızca bir araştırmaya (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021) ulaşılmış olması nedeniyle bu çalışma ile söz konusu metodolojik boşluğun doldurulabilmesi yönünde bir adım atılarak özellikle ulusal literatüre katkı sağlanarak, ileride yapılacak benzer araştırmalara ışık tutulması ve iki değişken arasındaki etkileşimin yukarıda açıklanan nedenlerle akademisyenler üzerinde araştırılmasının çalışmayı önemli kılacağı düşünülmektedir.

Çalışmada öncelikle ruhsal zekâ ve kariyer uyum yeteneği kavramları, yapılan önceki araştırmalar ve kuramsal temelleri ile yer bulmuştur. Daha sonra araştırmanın metodolojisi ve bulguları sunulurken; çalışma sonuç, tartışma ve öneriler başlıkları ile sona erdirilmiştir.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Ruhsal Zekâ

Zekânın doğasına ilişkin fikirler binlerce yıldır var olmasına rağmen, zekâ hakkında bildiklerimizin çoğu 19. yüzyılın sonlarında keşfedilmiştir. Zekâ üzerine kavramsal bağlamda farklı tanımlamalar mevcuttur. Örneğin zekâ, bir sorunu çözme, bir veya daha fazla kültürel ortamda değer verilen bir ürün tasarlama becerisidir (Gardner, 1987, s. 25). Wechsler'e (1944, s. 3) göre zekâ, bireyin rasyonel düşünme, amacına uygun hareket etme ve çevresiyle etkili bir şekilde ilgilenme konusundaki toplam veya küresel kapasitesidir. Sternberg'a (1997, s.

1030) göre zekâ ise herhangi bir çevresel bağlama uyum sağlamanın yanı sıra, onu şekillendirmek ve seçmek için gerekli olan zihinsel yetenekleri içermektedir.

Ruhsal kelimesi, Latince’de bir sisteme hayat veya canlılık veren anlamına gelen “spiritus” kelimesinden türetilmiştir (Nasel, 2004, s. 17). Ruhsal zekâ, Gardner (1993) tarafından çoklu zekâ kuramına dâhil edildikten sonra birçok araştırmacı tarafından özerk bir insan zekâsı olarak tartışılmıştır (King, 2008, s. 34). Zohar (1997) “ruhsal zekâ” terimini ortaya atarak şu fikri savunmuştur: “Bizi bir bütün yapan, bize bütünlüğümüzü veren zekâdır.” Bu zekâ türü ruhun zekâsıdır, derin benliğin zekâsıdır ve temel soruları sorduğumuz, yanıtlarımızı yeniden çerçevelediğimiz zekâdır (Zohar’dan aktaran Srivastava, 2016, s. 224). Zohar ve Marshall’a (2001) göre ruhsal zekâ, sorunları ele aldığımız ve çözdüğümüz, bilgeliğe bağlı olan benliğin derin kısmında ya da zihinde bulunan zekâdır. Bu zekâ, sadece mevcut değerleri tanımakla kalmaz, aynı zamanda yaratıcı bir şekilde yeni değerlerin keşfini sağlar. Kısaca ruhsal zekâ, hedefe ulaşmayı kolaylaştırmak için problemleri ele aldığımız ve çözdüğümüz, ruhsal bilgi ve yeteneklerin kullanılması olarak tanımlanabilir.

Ruhsal zekâ beş temel boyut veya yetenekten oluşmaktadır (King, 2008, s. 82; King & DeCicco, 2009, s. 69-71; Karadeniz & Aydın, 2016): **Metafizik farkındalık**, anlam, amaç ve diğer varoluşsal veya metafizik sorunları (örneğin, evren, uzay, zaman, ölüm) eleştirel olarak düşünme kapasitesini içermektedir. **Kişisel anlam üretimi**, yaşam amacı yaratma ve ustalaşma kapasitesi dâhil olmak üzere tüm fiziksel ve zihinsel deneyimlerde kişisel anlam ve amaç oluşturma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. **Yüksek bilinç ve farkındalık durumlarına girme**, bilincin normal, uyanık hali sırasında benliğin (örneğin aşkın bir benlik), başkalarının ve fiziksel dünyanın (maddesel olmayan) aşkın boyutlarını algılama kapasitesini içermektedir. **Hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneği**, kişinin kendi kararına bağlı olarak ruhsal bilinç durumlarına (örneğin saf bilinç, kozmik bilinç) girme yeteneğidir. Psikoloji bakış açısıyla yüksek bilinç ve farkındalık durumlarına girme ve hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneği arasındaki ayırım ile

desteklenir. İlki, normal uyanıklık hali sırasında meydana gelmelidir, ikincisi ise bu durumu aşma ve daha yüksek veya ruhsal durumlara girme yeteneğini içermektedir. Son olarak **farkındalık** ise bireylerin sahip olduğu değerlerin farkına varmasıdır ve bu sayede bireyler, yaşananların veya olup bitenlerin hemen farkına varmaktadırlar.

Ruhsal zekâ, bireyin yaşamını anlamlandırma, etik ikilemleri ele alma, varoluşun anlamını araştırma ve varoluşunu başkaları üzerinden tartışabilme biçimine bağlı olarak bireysel olarak değişen önemli bir değişken olarak değerlendirilebilir (Maheshwari, 2015, s. 30). Ruhsal zekâ, zihinde karmaşık bir uyarlanabilir sistem olarak işlev gördüğünden, bu sistemlerin daha iyi araştırılmış ve daha net anlaşılmuş nitelikleri, ruhsal zekânın tanımlayıcı niteliklerini aramak için açık bir alan gibi görünmektedir (Zohar & Marshall, 2004, s. 78). Bu sistemler, Zohar ve Marshall (2004) tarafından on iki ayırt edici özellik olarak belirlenmiştir. Bunlar; öz-farkındalık, kendiliğindenlik, vizyon ve değer odaklı olmak, bütüncülük, şefkat, farklılıkları kutlamak, alan bağımsızlığı, temel sorular sorma, yeniden çerçeveleme, zorlukların yapıcı kullanımı, alçakgönüllülük ve meslek anlayışı şeklindedir.

1.2. Kariyer Uyum Yeteneği

1970’li yıllardan itibaren sıkça kullanılmaya başlanan kariyer kavramının temeli, 1963 yılında Treidman ve O’Hara’nın “bireysel kariyer gelişim teorisi” ile 1966 yılında John Holland tarafından geliştirilen “meslek tercihi teorisi”ne dayanmaktadır (Treidman & O’Hara ile Holland’dan aktaran Tutar, 2020, s. 29-30). Kariyer sözcüğü Latince “carrus”, “savaş veya at arabası” anlamına gelen ve “carrera” “yol” anlamına gelen sözcüklerden türemiş (Online Etymology Dictionary, 2017) ve kişinin yaşamı boyunca (ya da yaşamın belirli bir bölümünde) izlediği yol veya ilerleme anlamına gelmektedir (Gunz & Heslin, 2005, s. 106). Kariyer kavramı Hall’a (1987, s. 302) göre, kişinin yaşamı boyunca işle ilgili faaliyetler ve deneyimlerle ilgili bireysel olarak algılanan davranış ve tutumların dizisidir. Kısaca kariyer, bireylerin hem özel hem de çalışma yaşamları boyunca kazandıkları

deneyimler ve bu deneyimleri davranış ve tutumlar yardımıyla sürekli olarak geliştirmeleri şeklinde tanımlanabilir.

Hızla değişen ekonomik ortam nedeniyle kariyer seçimi ve gelişimindeki değişikliklere esnek bir şekilde yanıt verme ve uyum sağlama yeteneği, çok aranan bir beceri seti haline gelmiştir (Kwon, 2019, s. 4). Bireyler, yaşamın tüm alanlarında hayatta kalmak ve gelişmek için uyum sağlamak zorundadır (Hartung & Cadaret, 2017, s. 15). Hayatta kalmak ve gelişmek için uyum sağlamak ve bunu iş alanında yapmak; kariyer uyumluluğu, kariyer tatmini ve başarı için durumda değişiklikler yapmak, gerekli psikososyal kaynakları bilmek ve kullanmak için özel kapasite gerektirir. Yaşam boyu, yaşam alanı teorisine dayanan kariyer uyumluluğu, kariyer olgunluğu yapısından ortaya çıkmış ve yaklaşık 40 yıl önce ilk kez tanıtıldığından bu yana hem kavramsal hem de pratik olarak gelişmiştir (Hartung & Cadaret, 2017, s. 15,22). Yaşam boyu yaşam-alanı teorisi bölümleri arasında köprü kurmanın ilk adımı, kariyer olgunluğu kavramının yerine “kariyer uyum yeteneği” kavramının kullanılmasıdır. Kariyer uyum yeteneği, iş rolüne hazırlanmanın ve bu role katılmanın öngörülebilir görevleriyle, iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olma durumu olarak tanımlanır (Savickas, 1997, s. 254).

Kariyer yapılandırma teorisi, kariyer uyum yeteneğinin dört küresel boyutunu tanımlar; **kaygı** geleceğe yönelik bir yönelim, yarına hazırlanmanın önemli olduğu duygusu anlamına gelirken, **kontrol**, kendi kendini düzenleme ve sorumluluk alma, geleceğin neler getireceğini ele alma ve sağlam kariyer kararları verme kapasitesidir. **Merak**, çeşitli durum ve rollerin kariyer keşfine yönelik yeteneği ifade eder. Bireyler, sosyal yaşamlarında ve kariyerlerinde yeni ufuklar ve olasılıklar keşfetmeye çalışırlar. **Güven**, bireyin uygun eğitimsel ve mesleki seğimleri yapmak ve uygulamak için gereken bir eylem planını başarılı bir şekilde yürütme yeteneğine ilişkin öz-yeterlik duygularını ifade eder (Dateling, 2021, s. 8; Savickas, 2005, s. 52, 56).

1.3. Ruhsal Zekâ ile Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki

Havenga'ya (2011) göre kariyer uyum yeteneğinin bir birey tarafından başarılı bir şekilde gösterilebilmesi için belirli özelliklerin sergilenmesi gerekir. Bu özellikler, bireylerin mesleki benlik kavramlarını iş rolleriyle sentezlerken, gerçek problem çözme stratejilerini ve başa çıkma davranışlarını şekillendiren farklı tutumlar, inançlar ve yeterlilikler aracılığıyla belirlenir (Stoltz, 2014, s. 43). Aynı şekilde insanlara sorunları çözme ve hedeflere ulaşma olanağı sağlayan, işleyişi ve uyumu öngören ruhsallık, zekânın merkezi bir unsuru olarak kabul edilir (Ahmed Arshad, Mahmood & Akhtar, 2016, s. 66). Sternberg (1996) zekâyı, herhangi bir çevresel bağlama uyum sağlamak, aynı zamanda onu şekillendirmek ve seçmek için gerekli olan zihinsel yetenekler olarak açıklamıştır (Animasahun, 2010, s. 122). Bu bağlamda ruhsal zekâ günlük problem çözmeyi ve hedefe ulaşmayı kolaylaştırmak için ruhsal bilginin uyarlanabilir kullanımı olarak tanımlanmıştır (Emmons, 2000, s. 59). Ruhsal zekâ sadece ruhsallığı tahmin etmekle kalmaz, aynı zamanda bireylerin uyum sağlama yeteneğini de tahmin eder ve ona problemleri çözme ve hedeflere ulaşma konusunda bazı yetenekler sağlar (Ahmedi, Ahghar & Abedi, 2012, s. 392). Aynı zamanda birey, ruhsal zekâsıyla eylemlerini, davranışlarını değerlendirebilir ve hangi yolun daha değerli olduğunu görebilir (Gedela, Sharma & Kang, 2021, s. 250). Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak hem kariyer uyum yeteneğinin hem de ruhsal zekânın problem çözme yeteneklerine sahip olduğu söylenebilir. Bu açıklamalar ışığında araştırmanın temel hipotezi şu şekildedir:

H₁: Ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Bireyler kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmek için güvene ihtiyaç duyarlar. Güven, zorluklarla karşılaşma ve engellerin üstesinden gelme noktasında başarı beklentisini ifade eder (Savickas, 2013, s. 161). Ruhsal zekâ, bireye kişisel öncelikleri ve değerleri göz önünde bulundurarak krizler ve sorunlar karşısında hedeflere ulaşmak için doğru yolu seçmesinde yardımcı olabilir (Nejad, Heidari, Naderi, Pour & Hafezi, 2019, s. 2). Bireylerin kariyer seçimi karmaşık problemlerin

çözülmesini gerektirir (Savickas, 2005, s. 56). Bu noktada ruhsal zekâ, sorunlara çözüm bulmak için gerekli bilgileri kolaylaştırır (Joseph & Sailakshmi, 2011, s. 23). Bir öz-düzenleyici ve işlemsel yeterlilik olarak kariyer uyum yeteneği ise bireylerin mesleki yaşamları boyunca ortaya çıkan karmaşık veya tanıdık olmayan sorunları çözmelerini sağlar (Avram, Burtaverde & Zanfrescu, 2019, s. 871). Kariyer uyum yeteneği öz-düzenleyici kaynakları temsil ettiğinden, yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip çalışanların iyi performans elde etme olasılıkları daha yüksektir (Yang, Guan, Lai, She & Lockwood, 2015, s. 155). Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyum yeteneğinin, bir kişinin öngörülebilir görevleri tamamlama yeteneğinin yanı sıra iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerden kaynaklanan beklenmedik sorunlarla baş etme yeteneği olduğunu savunmaktadırlar (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, s. 245). Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın ikinci ve üçüncü hipotezleri şu şekilde kurulmuştur:

H₂: Ruhsal zekânın güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{2a}: *Metafizik farkındalığın* güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{2b}: *Hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin* güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{2c}: *Kişisel anlam üretiminin* güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{2d}: *Farkındalığın* güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H₃: Ruhsal zekânın sorunlarla başa çıkma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{3a}: *Metafizik farkındalığın* sorunlarla başa çıkma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{3b}: *Hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin* sorunlarla başa çıkma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{3c}: *Kişisel anlam üretiminin* sorunlarla başa çıkma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{3d}: *Farkındalığın* sorunlarla başa çıkma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Kontrol, kendi kendini düzenleme ve sorumluluk alma, geleceğin neler getireceğini ele alma ve sağlam kariyer kararları verme kapasitesidir (Dateling, 2021, s. 8). İyi bir kariyer kararı vermek, yalnızca belirli şekillerde hareket etme motivasyonuna değil, aynı zamanda bunu yapabilme yeteneğine de bağlıdır ve karmaşık bilgi toplama, yorumlama ve bütünleştirme gerektirir (Sagiv & Schwartz, 2004, s. 241). Diğer yandan ruhsal zekâ sadece bir hedefe ulaşma yeteneği değil, aynı zamanda kişinin bu hedeflere nasıl ulaştığıyla da ilgilidir. Ruhsal zekâ hayata yön veren ve bir insanın büyümesiyle, ayrıca yaşamda ilerleme ve yön sahibi olmakla ilgilidir (Kumar & Metha, 2018, s. 284) ve ruhsal zekâ, bireylerin her şeye daha anlamlı veya geniş bir bakış açısına sahip olmalarını sağlayabilir, böylece çalışan bireyler beklenmedik bir durumla karşı karşıya kaldıklarında daha açık fikirli ve karar verme noktasında daha akıllıca davranabilirler (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, s. 246). Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

H₄: Ruhsal zekânın kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{4a}: *Metafizik farkındalığın* kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{4b}: *Hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin* kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{4c}: *Kişisel anlam üretiminin* kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{4d}: *Farkındalığın* kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Bireylerin kariyer seçme ve kariyere hazırlanma gibi sorumlulukları, yeni iş ortamları ve koşullarına uyum sağlama yeteneğini öne çıkarmakta ve kendilerini iş dünyasına hazırlamalarını gerektirmektedir (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, s. 245). Çevreye uyum sağlayabilme ve gelecekte başarısızlığı bir öğrenme biçimi olarak kabul edebilme noktasında ise çalışanların ruhsal zekâları önem arz etmektedir (Noegroho & Wulansari, 2020, s. 114). Ruhsal zekâ, bireyin içsel ve dışsal bütünlüğe tam olarak ulaşmasını sağlayan bilişsel, etik, duygusal ve kişilerarası alanlardaki en üst düzeyde büyümeyi içerir. Dahası ruhsal zekâ, insanların daha istikrarlı

olmalarına, endişe ve kaygı ile daha derinden ilişki kurmalarına yardımcı olur (Hatami, Mahmoudi, Nia, Badrani & Kamboo, 2019, s. 9) ve stres faktörlerine uyumu artırmak için yetenekleri ve ruhsal kaynakları kullanma potansiyelidir (Khodakarami, Bibalan, Soltani, Soltanian & Mohagheghi, 2017, s. 859). Kariyere uygun işler yapmak üretkenliği, iş memnuniyetini, iş başarısını artırır, stres düzeylerini, zihinsel sağlık sorunlarının görülme sıklığını azaltır (Borrelli, Farwana, & Agha, 2017, s. 35). Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın beşinci hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

H₅: Ruhsal zekânın kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{5a}: *Metafizik farkındalığın* kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{5b}: *Hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin* kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{5c}: *Kişisel anlam üretiminin* kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{5d}: *Farkındalığın* kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

Merak, araştırma ve keşfetme dürtüsüdür (Fitzgerald, 1999, s. 70). Merakın temel işlevi, araştırma ve bilgi arama davranışıdır. Kariyer merakı, benlik ve iş dünyası arasındaki uyumun araştırılmasını ve merak edilmesini ifade eder (Savickas, 2005, s. 55). İşin ifade edilmesi en önemli insan faaliyetlerinden biridir ve insanlar zamanlarının dörtte birinden fazlasını iş faaliyetleri yaparak geçirdikleri için iş günlük yaşamlarında özel bir yer ve önem kazanır. Başka bir deyişle bir kişinin kişiliği ve tutumu, mesleki faaliyetlerini nasıl gerçekleştirdiğini etkilemektedir. Bir iş seçerek ve sorumluluklarını kabul ederek, kişinin mesleki görevlerini bağlılıkla yerine getirmesi beklenir (Hariri & Zarinabadi, 2011, s. 80). Zohar ve Marshall (2001) ruhsal zekânın işteki bireysel başarı üzerinde büyük bir etkisi olduğunu iddia etmektedir (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, s. 246). Çoğu araştırmacı, ruhsal zekânın, bireylerin daha fazla bilgi ve anlayış elde etmelerini sağlayan ve yaşamda mükemmelliğe ve ilerlemeye ulaşmak için arka plan sağlayan deneyimli yetenek olduğunu iddia etmektedir (Kulshrestha & Singhal, 2017, s. 3). Birçok konuda literatür taramak ve bilgi toplamaya çalışmak, bireylerin araştırmacı yönünü ve

araştırma sonucunda elde edilen bilgiler ise bireylerin keşfedici yönünü ortaya çıkarmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın altıncı ve yedinci hipotezleri şu şekilde kurulmuştur:

H₆: Ruhsal zekânın keşfetme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{6a}: *Metafizik farkındalığın* keşfetme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{6b}: *Hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin* keşfetme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{6c}: *Kişisel anlam üretiminin* keşfetme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{6d}: *Farkındalığın* keşfetme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H₇: Ruhsal zekânın araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{7a}: *Metafizik farkındalığın* araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{7b}: *Hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin* araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{7c}: *Kişisel anlam üretiminin* araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

H_{7d}: *Farkındalığın* araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

2. Metodoloji

2.1. Araştırmanın Problemi, Amacı ve Önemi

Bireyler kariyerlerini sürdürmeleri konusunda değişen yaşam şartları, fırsatlar ve iş imkânları karşısında uyumlu olmaları gerekmektedir. Söz konusu bu değişiklikler, pozisyon değişimleri, kariyerin başında karşılaşılan fırsatlar doğrultusunda farklı alanlara yönelim şeklinde gerçekleşebilir. Bu noktada ise “kariyer uyum yetenekleri” önem kazanmaktadır (Şahin & Gürbüz, 2022, s. 4). Öte yandan zekâ türleri arasında yer alan IQ veya EQ sorunları çözme, farklı şekillerde düşünme yeteneği, insanların artan değişim, belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkması için yetersiz kalabilmektedir (Zappalà, 2021, s. 160). Bu nedenle, bireyler

ortaya çıkan değişimlere ayak uydurabilmek, sağlıklı kararlar vermek, artan değişim, belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkmak ve iyi performans sergilemek için kariyer uyum yeteneğine ve ruhsal zekâya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bilgiler ışığında bireylerin günümüz iş dünyasında ortaya çıkan değişim ve dönüşümlere adapte olabilmek, artan belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkabilmek, sağlıklı ve doğru kararlar verebilmek ve iyi performans sergilemek için önemli bir psikososyal kaynak olarak görülen kariyer uyum yeteneklerine, ruhsal zekâ düzeylerinin ne ölçüde destek olabileceği bu araştırmanın temel merak konusu ve problemini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda “ruhsal zekâ düzeyi kariyer uyum yeteneğini etkilemekte midir?” sorusu üzerine inşa edilen bu çalışmanın temel amacı, ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Ruhsal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki veya etkileşimi literatürde ele alan yalnızca bir araştırmaya (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021) ulaşılmış olması nedeniyle bu çalışma ile söz konusu metodolojik boşluğun doldurulabilmesi yönünde bir adım atılarak özellikle ulusal literatüre katkı sağlanarak, ileride yapılacak benzer araştırmalara ışık tutulması ve iki değişken arasındaki etkileşimin akademisyenler üzerinde araştırılmasının çalışmayı önemli kılacağı düşünölmektedir.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma ampirik bir araştırmadır; amacı açısından açıklayıcı (ruhsal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasında ilişki-etkiyi araştırmaya yönelik olduğu için), yöntem açısından nicel-tarama (anket yöntemi-soru sorma tekniği gereği nicel verilere dayalı), süre açısından kesitsel (belirli süreli -anket yapılma süresi), analiz birimi açısından birey düzeyinde (akademisyenlere uygulandığı için) tasarlanmıştır.

Bu araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde ruhsal zekâ algısı ve üçüncü bölümde kariyer uyum yeteneğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Çalışmada demografik değişkenler olarak cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, örgütündeki çalışma süresi ve unvan soruları katılımcılara sorulmuştur. İkinci

bölümde çalışanların ruhsal zekâ algılarını ölçmek için King ve DeCicco (2009) tarafından geliştirilmiş ve Karadeniz ve Aydın (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneği, metafizik farkındalık, yüksek bilinç ve farkındalık durumlarına girme, farkındalık ve kişisel anlam üretimi olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert türündedir, "1= Hiçbir zaman 2=Nadiren 3=Bazen 4=Çoğu Zaman 5=Her Zaman" şeklindedir. Ölçekte 23 olumlu, 3 olumsuz ifade bulunmaktadır. Olumsuz ifadeler ters kodlanmıştır. Üçüncü bölümde çalışanların "Kariyer Uyum Yeteneklerini" ölçmek için Savickas ve Profeli (2012) tarafından düzenlenmiş ve Kanten (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 5'li likert türündedir, "1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir. Ölçekte ters kodlanan ifade bulunmamaktadır.

2.3. Araştırmanın Kapsamı

Disiplin düzeyi yüksek olan akademisyenlik mesleğinde, sorumluluklarının fazla olması ve bu sorumlulukları yerine getirmenin fedakârlık gerektirmesi (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010, s. 131; Pelit, 2019, s. 61), ayrıca akademisyenlerin atanma ve yükselme ölçütlerinin sürekli değiştirilmesi (Yılmaz, 2020, s. 1975-1976) gibi sorunlar birtakım zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu durum akademisyenlerin kaygı ve stres düzeylerini etkilemektedir. Diğer yandan akademisyenler; araştırma ve keşfetmeye meraklı olmaları, kariyer basamaklarında karşılaştıkları stres faktörleri ile birlikte akademik ve idari iş yükleri nedeniyle birtakım zorluklarla baş başa kalmaktadırlar. Bu noktada akademisyenlerin kariyerlerindeki değişimlere ayak uydurabilme, sağlıklı kararlar verebilme, artan belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkma ve iyi performans gösterebilmeleri için ruhsal zekâlarının önemli rol oynayacağı ve bunun da kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi olacağı düşünülmüş ve akademisyenler, bu araştırma kapsamına alınmışlardır. Bu bağlamda Selçuk Üniversitesi'nde 2021 yılında yaklaşık olarak

2800 akademisyenin görev yaptığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla Selçuk Üniversitesi'nde görev yapmakta olan 2800 akademik personel araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu bağlamda ulaşılmak istenen örneklem sayısının yapılan ölçümler sonrasında %95 güvenilirlik düzeyi %5 hata payı dikkate alındığında en az 384 adet olması gerektiği saptanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 129). Çalışmada pandemi şartları ile zaman ve maliyet kısıtlarından ötürü “kolayda örnekleme” yöntemi kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Anket formu 1842 akademik personele online olarak ulaştırılmış ve toplamda 540 anketin geri dönüşü gerçekleşmiş ve veriler, SPSS 26.0 programına girilerek analizleri yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerine ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun; erkek (%61,9), evli (%81,3), 51 ve üzeri yaşlarında (%24,1), eğitim durumlarının doktora (%77,2), üniversitelerinde çalışma sürelerinin 21 yıl ve üzeri (%28,7) ve unvanlarının Dr. Öğr. Üyesi (%20,4) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Öncelikle ölçeklerin yapı geçerliliğinin ortaya konulması için doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Beş boyuttan oluşan ruhsal zekâ ölçeğinin AMOS programı ile yapılan DFA doğrultusunda ideal bir model uyumuna ulaşmak amacıyla istatistiksel olarak anlamsız veya faktör yükleri 0,4'ün altında olan (Tabachnick & Fidell, 2018), ölçeğin; 17., 18., 15., 16., 19., 22. ve 8. ifadeleri sırayla analizlerden çıkarılarak analizler her defasında yenilenmiştir. Geriye kalan toplamda 19 ifade ve dört boyutun oluşturduğu birinci düzey faktör modelinin uyum indeksleri, kurulan “modifikasyon düzeltme yolları”na rağmen istatistiksel sınırnın (Meydan & Şeşen, 2015; Karagöz, 2017) altında kalmıştır (X^2 Uyum Testi=0,00; $X^2/sd=8,784$; RMSEA=0,120; RMR=0,080; GFI=0,818; CFI=0,831; NFI=0,814; TLI=0,793). İkinci olarak dört boyuttan oluşan kariyer uyum yeteneği ölçeğinin AMOS programı ile yapılan DFA doğrultusunda ideal bir model uyumuna ulaşmak amacıyla faktör yükleri 0,4'ün altında olan ölçeğin; 18. ve 7. ifadeleri sırayla

analizlerden çıkarılarak analizler her defasında yenilenmiştir. Geriye kalan toplamda 22 ifade ve dört boyutun oluşturduğu birinci düzey faktör modelinin uyum indeksleri, kurulan “modifikasyon düzeltme yolları”na rağmen istatistiksel sınırın altında kalmıştır (X^2 Uyum Testi=0,00; $X^2/sd=10,652$; RMSEA=0,134; RMR=0,050; GFI=0,746; CFI=0,700; NFI=0,680; TLI=0,646). Bu bulgular bağlamında ruhsal zekâ ile kariyer uyum yeteneği ölçeklerinin orijinal faktör yapılarının Selçuk Üniversitesi akademisyenlerinden toplanan veriler üzerinde doğrulanmadığı anlaşılmıştır.

Sosyal bilim araştırmalarında yaygınlaşan ve kabul gören genel kanı, daha önce farklı araştırmalarla Türkçe’ye uyarlanan ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklere DFA yaparak, yapı ve faktör geçerliliğine dair kanıtların ortaya konulmasıdır. Fakat DFA sonucunda literatürde kabul gören sınır değerlere ulaşılamayarak, yapı ve faktör geçerliliğinin doğrulanamaması durumunda ölçek maddeleri ve faktörleri arasındaki ilişki örüntüsünü keşfetmek için açıklayıcı faktör analizi yapılabilmektedir (Gürbüz & şahin, 2018, s. 317-318). Bu noktadan hareketle yararlanılan ölçekler her ne kadar birçok farklı araştırmada kullanılan, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler olsa da araştırma katılımcıları tarafından ifadelerin farklı anlaşılmış ve değerlendirilmiş olabileceği düşüncesiyle ölçek ifadelerinin katılımcılar tarafından kaç farklı faktörde algılandığıının ve ifadelerin hangi faktörler altında toplandığıının tespiti için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Örneklemeden elde edilen verilerin, açıklayıcı faktör analizi için yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO testi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz & şahin, 2018, s. 319). KMO değeri, ruhsal zekâ ölçeği için 0,835; kariyer uyum yeteneği ölçeği için 0,716 ve Bartlett test değerlerinin 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğu ($p=0,00$) tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler analizi ile faktörlerin yorumlanmasında en kolay ve tercih edilen yöntem olması nedeniyle (Gürbüz & şahin, 2018, s. 321) varimax eksen döndürmesi tekniği tercih edilmiştir.

Katibe AKYOL & Abdullah YILMAZ, Ruhsal Zekânın Kariyer Uyum Yeteneği
Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

Tablo 1: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

| Ölçek | Değişkenler | Açıklanan Varyans | Cronbach's Alpha (α) | CR | AVE |
|-----------------------|---|-------------------|-------------------------------|-------|-------|
| Ruhsal Zekâ | <i>Metafizik Farkındalık</i> | 28,011 | ,911 | 0,968 | 0,627 |
| | <i>Hayatın Ruhsal/Manevi Boyutunu Anlama Yeteneği</i> | 21,704 | ,885 | 0,972 | 0,663 |
| | <i>Kişisel Anlam Üretimi</i> | 8,995 | ,519 | 0,968 | 0,634 |
| | <i>Farkındalık</i> | 8,524 | ,668 | 0,973 | 0,670 |
| | Ruhsal Zekâ | 67,234 | ,892 | 0,976 | 0,576 |
| Kariyer Uyum Yeteneği | <i>Kaygı</i> | 15,528 | ,834 | 0,972 | 0,657 |
| | <i>Kontrol</i> | 11,652 | ,705 | 0,969 | 0,635 |
| | <i>Sorunlarla Başa Çıkma</i> | 11,310 | ,718 | 0,972 | 0,659 |
| | <i>Güven</i> | 10,501 | ,743 | 0,972 | 0,663 |
| | <i>Araştırma</i> | 10,280 | ,747 | 0,972 | 0,663 |
| | <i>Keşfetme</i> | 9,219 | ,709 | 0,974 | 0,676 |
| | Kariyer Uyum Yeteneği | 68,490 | ,837 | 0,961 | 0,557 |

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda öncelikle faktör yükleri sosyal bilimler alanında kabul edilebilir geçerli sınır olan 0,4'ün (Şencan, 2005, s. 390) altında olan ifadeler kontrol edilmiş ve tüm faktör yüklerinin 0,4'ün üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Ruhsal zekâ ölçeği için birden fazla faktör yükü dağılımı ve faktör yükleri arasında 0,1'den az fark olan binişik ifadeler (Büyüköztürk, 2020, s. 135) incelenmiş olup 17., 19., 24., 25., 26., 7. ve 15. ifadeler sırayla analizden çıkarılmıştır. KMO sonucunda, 19 ifadeli ölçeğin dört faktörlü bir yapıda olduğu, faktörlerin toplam varyansın %67,23'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Daha sonra kariyer uyum yeteneği ölçeğinde 10., 22., 12. ve 6. ifadelerin faktör yük değerinin altında kaldığı için sırayla analizden çıkarılmış ve analiz tekrar edilmiştir. KMO testi sonucunda, 20 ifadeli ölçeğin altı faktörlü bir yapıda olduğu, faktörlerin toplam varyansın %68,49'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Analizler sonucunda oluşan yeni faktörlere ifadelerin anlam bütünlüğü, kuramsal alt yapıları ve orijinal ölçek boyutları doğrultusunda isimler verilmiştir. Ruhsal zekâ ölçeği, orijinal ölçekten farklı olarak beş faktör yerine dört faktör altında toplanmış, bu çalışmada “yüksek bilinç ve farkındalık durumlarına girme” faktörü yer almamıştır. Kariyer uyum yeteneği ölçeği ise orijinal ölçekten farklı olarak dört faktör yerine altı faktör altında toplanmış, orijinal ölçekteki “merak” faktörü katılımcılarca iki farklı faktörde algılanmış ve bu faktörlere “araştırma” ve “keşfetme” isimleri verilmiş, yeni oluşan

diğer faktöre ise “sorunlarla başa çıkma” ismi verilmiştir. İlgili faktör yapılarının yapı geçerliliğinin doğrulanması için tekrar DFA yapılmak istenmiştir, ancak analizler için bir örtük/gizil değişkenin en az üç gözlenen değişkenden oluşması şartı bulunmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018; Karagöz, 2017). Ruhsal zekâ ölçeğinin “farkındalık”, kariyer uyum yeteneği ölçeğinin ise “keşfetme” faktörlerinin iki gözlenen değişkenden oluşması nedeniyle DFA tekrar edilememiştir.

Değişkenlere ait güvenilirlik analizi için Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmıştır. Cronbach’s Alpha değeri 0,60’ın altındaki güvenilirlikler “zayıf”, 0,70 aralığında olanlar “kabul edilebilir” ve 0,80’in üzerindeki “iyi” olarak kabul edilir (Sekaran, 2003, s. 311; Kılıç, 2016, s. 48). Bu doğrultuda ruhsal zekâ ölçeğinde güvenilirlik katsayılarının “kişisel anlam üretimi” alt boyutunun 0,50 (zayıf güvenilirlikte), diğer boyutların 0,60’ın (güvenilir) üzerinde olduğu belirlenmiştir. Öte yandan ruhsal zekâ ölçeğinin farkındalık alt boyutuna ait 17. ve 19. ve kişisel anlam üretimi alt boyutlarına ait 24., 25. ve 26. ifadeler ölçeğin güvenilirliğini düşürmesi nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca ilgili ifadeler açıklayıcı faktör analizi esnasında kontrol edilmiş, bu ifadelerin binişik faktör olduğu ve faktör yüklerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Kalan ifadeler üzerinden tekrar güvenilirlik analizi yapılmıştır. Kariyer uyum yeteneği ölçeğinin güvenilirlik katsayılarının 0,60’ın (güvenilir) üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Diğer yandan yapısal geçerlilik ile birlikte yakınsak ve iraksak geçerliliğin test edilmesi amacıyla CR (Composite Reliability) ve AVE (Average Variance Extracted) değerleri hesaplanmıştır. Fornell ve Larcker’a (1981) göre CR değeri 0,6’ın üzerinde; AVE değeri ise 0,50’nin üzerinde olmalıdır. Tablo 1’de yer alan ilgili değerler incelediğinde, genel olarak istatistiksel bakımdan kabul edilebilir aralıkta oldukları görülmektedir. Sonuç olarak, araştırma değişkenlerinin yapısal geçerliliğin yanı sıra genel olarak yakınsak ve iraksak geçerliliği de sağladığı söylenebilir.

3.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2’de araştırmaya katılan akademisyenlerin ruhsal zekâları ve kariyer uyum yeteneklerine yönelik algılarına dair tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler | X | SS | Min. | Max. | Çarpıklık | Basıklık |
|--|------|------|------|------|-----------|----------|
| Ruhsal Zekâ | 3,90 | 0,54 | 2,00 | 4,95 | -,715 | ,927 |
| Hayatın Ruhsal/Manevi Boyutunu Anlama Yeteneği | 3,94 | 0,74 | 2,00 | 5,00 | -,583 | -,143 |
| Metafizik Farkındalık | 4,00 | 0,74 | 1,63 | 5,00 | -,971 | ,757 |
| Farkındalık | 3,86 | 0,67 | 2,00 | 5,00 | -,649 | ,604 |
| Kişisel Anlam Üretimi | 3,58 | 0,69 | 1,67 | 5,00 | -,259 | -,236 |
| Kariyer Uyum Yeteneği | 4,16 | 0,35 | 3,50 | 4,95 | ,140 | -,704 |
| Kaygı | 3,89 | 0,71 | 1,00 | 5,00 | -,705 | 1,307 |
| Kontrol | 4,22 | 0,50 | 2,50 | 5,00 | -,650 | ,958 |
| Keşfetme | 4,06 | 0,65 | 2,50 | 5,00 | -,218 | -,282 |
| Araştırma | 4,18 | 0,49 | 3,00 | 5,00 | ,165 | -,831 |
| Sorunlarla Başa Çıkma | 4,26 | 0,48 | 3,33 | 5,00 | ,257 | -,1127 |
| Güven | 4,46 | 0,46 | 3,67 | 5,00 | -,238 | -,1371 |

X= Aritmetik Ortalama (Mean); SS= Standart Sapma

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, ruhsal zekâ ortalamasının 3,90 ($X=3,90\pm 0,54$) ve kariyer uyum yeteneği ortalamasının 4,16 ($X=4,16\pm 0,35$) olduğu görülmektedir. 5’li Likert ölçeği bağlamında ilgili değişkenlere ilişkin ortalama değerler, “1,00-2,33” düşük düzey, “2,34-3,66” orta düzey ve “3,67-5,00” yüksek düzey olarak değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan akademisyenlerin ruhsal zekâları ile kariyer uyum yeteneklerinin yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, tümünün -2 ile +2 aralığında dağılım gösterdikleri tespit edilmiş ve bu doğrultuda normal dağılıma sahip olduklarına karar verilmiştir (George & Mallery, 2010).

3.3. Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini tespit edebilmek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya katılan akademisyenlerin ruhsal zekâlarının kariyer uyum yeteneklerini etkileyip etkilemediğini araştırmak için yapılan doğrusal regresyon analizi bulguları, Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Ruhsal Zekânın Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

| Model | Bağımsız Değişkenler* | Model Özeti ve Anova | | | | | Std. Edilmiş Katsayılar | | | |
|--|--------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|-------|------|-------------------------|-------|-------|------|
| | | R | R ² | ΔR ² | F | p | B | β | t | p |
| 1 | Ruhsal Zekâ | ,253 | ,064 | ,063 | 36,94 | ,000 | ,167 | ,253 | 6,08 | ,000 |
| Bağımlı Değişken: Kariyer Uyum Yeteneği | | | | | | | | | | |
| 2 | Ruhsal Zekâ | ,153 | ,023 | ,022 | 12,93 | ,000 | ,131 | ,153 | 3,60 | ,000 |
| 3 | Metafizik Farkında. | ,213 | ,045 | ,038 | 6,35 | ,000 | ,033 | ,053 | 1,04 | ,297 |
| | Ruhsal/Manevi Boy. Anlama Yet. | | | | | | ,137 | ,219 | 4,58 | ,000 |
| | Kişisel Anlam Üret. | | | | | | -,023 | -,034 | -,703 | ,483 |
| | Farkındalık | | | | | | -,035 | -,050 | -,103 | ,302 |
| Bağımlı Değişken: Güven; Durbin Watson=2,194 | | | | | | | | | | |
| 4 | Ruhsal Zekâ | ,242 | ,029 | ,057 | 15,93 | ,000 | ,215 | ,242 | 5,79 | ,000 |
| 5 | Metafizik Farkında. | ,302 | ,091 | ,084 | 13,39 | ,000 | -,010 | -,015 | -,306 | ,760 |
| | Ruhsal/Manevi Boy. Anlama Yet. | | | | | | ,048 | ,074 | 1,59 | ,113 |
| | Kişisel Anlam Üret. | | | | | | ,084 | ,121 | 2,58 | ,010 |
| | Farkındalık | | | | | | ,155 | ,217 | 4,54 | ,000 |
| Bağımlı Değişken: Sorunlarla Başa Çıkma; Durbin Watson=2,514 | | | | | | | | | | |
| 6 | Ruhsal Zekâ | ,170 | ,029 | ,027 | 15,93 | ,000 | ,158 | ,170 | 3,99 | ,000 |
| 7 | Metafizik Farkında. | ,370 | ,137 | ,131 | 21,24 | ,000 | -,057 | -,084 | -,174 | ,082 |
| | Ruhsal/Manevi Boy. Anlama Yet. | | | | | | ,047 | ,069 | 1,51 | ,132 |
| | Kişisel Anlam Üret. | | | | | | -,039 | -,053 | -,116 | ,247 |
| | Farkındalık | | | | | | ,289 | ,384 | 8,26 | ,000 |
| Bağımlı Değişken: Kontrol; Durbin Watson=2,493 | | | | | | | | | | |
| 8 | Ruhsal Zekâ | ,192 | ,037 | ,035 | 20,51 | ,000 | ,252 | ,192 | 4,53 | ,000 |
| 9 | Metafizik Farkında. | ,255 | ,065 | ,058 | 9,33 | ,000 | -,052 | -,054 | -,109 | ,276 |
| | Ruhsal/Manevi Boy. Anlama Yet. | | | | | | ,132 | ,138 | 2,90 | ,004 |
| | Kişisel Anlam Üret. | | | | | | ,067 | ,065 | 1,36 | ,173 |
| | Farkındalık | | | | | | ,178 | ,168 | 3,47 | ,001 |
| Bağımlı Değişken: Kaygı; Durbin Watson=1,855 | | | | | | | | | | |
| 10 | Ruhsal Zekâ | ,040 | ,002 | ,000 | ,871 | ,351 | -,048 | -,040 | -,933 | ,351 |
| 11 | Metafizik Farkında. | ,126 | ,016 | ,009 | 2,16 | ,072 | -,053 | -,061 | -,119 | ,236 |
| | Ruhsal/Manevi Boy. Anlama Yet. | | | | | | ,078 | ,088 | 1,82 | ,069 |
| | Kişisel Anlam Üret. | | | | | | -,097 | -,103 | -,211 | ,036 |
| | Farkındalık | | | | | | ,018 | ,018 | ,365 | ,715 |
| Bağımlı Değişken: Keşfetme; Durbin Watson=1,932 | | | | | | | | | | |
| 12 | Ruhsal Zekâ | ,184 | ,034 | ,032 | 18,82 | ,000 | ,168 | ,184 | 4,34 | ,000 |
| 13 | Metafizik Farkında. | ,264 | ,070 | ,063 | 10,01 | ,000 | -,053 | -,080 | -,160 | ,111 |
| | Ruhsal/Manevi Boy. Anlama Yet. | | | | | | ,105 | ,157 | 3,33 | ,001 |
| | Kişisel Anlam Üret. | | | | | | ,112 | ,156 | 3,27 | ,001 |
| | Farkındalık | | | | | | ,051 | ,069 | 1,43 | ,152 |
| Bağımlı Değişken: Araştırma; Durbin Watson=1,799 | | | | | | | | | | |
| * Çoklu Doğrusalılık Parametreleri: Met. Far. (Tolerance: ,701; VIF: 1,43); R/M. Boy. Anl. Yet. (Tolerance: ,779; VIF: 1,29); Kiş. Anl. Ürt. (Tolerance: ,768; VIF: 1,30); Farkındalık (Tolerance: ,746; VIF: 1,34). | | | | | | | | | | |

Tablo 3'e göre öncelikle bağımsız değişken ruhsal zekânın, bağımlı değişken kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisine dair modelin istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu görülmektedir. Kariyer uyum yeteneğine ilişkin %6,3'lük varyansın ruhsal zekâya bağlı olduğu ve ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi ($\beta=,253$; $p=0,000<0,05$) olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu ışığında H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Daha sonra bağımsız değişken ruhsal zekânın, bağımlı değişken kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları üzerindeki etkileri incelendiğinde ise ikinci modelde, kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan güvene ilişkin %2,2'lik varyansın ruhsal zekâya bağlı olduğu ve ruhsal zekânın güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin ($\beta=,153$; $p=0,000<0,05$) olduğu; dördüncü modelde sorunlarla başa çıkma boyutuna ilişkin %5,7'lik varyansın ruhsal zekâya bağlı olduğu ve ruhsal zekânın sorunlarla başa çıkma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin ($\beta=,242$; $p=0,000<0,05$) olduğu; altıncı modelde kontrol boyutuna ilişkin %2,7'lik varyansın ruhsal zekâya bağlı olduğu ve ruhsal zekânın kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin ($\beta=,170$; $p=0,000<0,05$) olduğu; sekizinci modelde kaygı boyutuna ilişkin %3,5'lik varyansın ruhsal zekâya bağlı olduğu ve ruhsal zekânın kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin ($\beta=,192$; $p=0,000<0,05$) olduğu; onuncu modelde ise ruhsal zekânın keşfetme boyutu üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olmadığı ($\beta=-,040$; $p=0,351>0,05$); on ikinci modelde araştırma boyutuna ilişkin %3,2'lik varyansın ruhsal zekâya bağlı olduğu ve ruhsal zekânın araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin ($\beta=,184$; $p=0,000<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda H_2 , H_3 , H_4 , H_5 ve H_7 hipotezleri kabul edilirken; H_6 hipotezi ise reddedilmiştir.

Öte yandan araştırmaya katılan akademisyenlerin ruhsal zekâ boyutlarına ilişkin algılarının kariyer uyum yeteneklerinin boyutlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle bağımsız değişkenin boyutları arasında olası bir çoklu doğrusal bağıntı sorununun varlığını tespit edebilmek için tolerans ve VIF değerleri incelenmiştir. Tolerance değerinin 0,2'den büyük (Menard, 2002) ve VIF değerinin ise 10'dan

küçük (Kim, 2019) olması durumunda çoklu doğrusal bağıntı sorunu yaşanmamaktadır. Tablo 3'te yer alan ilgili değerler incelendiğinde, ruhsal zekâ boyutları arasında çoklu doğrusal bağıntı sorunu olmadığı belirlenmiştir. Durbin Watson katsayısı ise boyutlar arasında olası bir otokorelasyon sorununu belirlemek amacıyla kullanılmaktadır ve ilgili katsayı, 1,5 ile 2,5 arasında bir değer aldığından böyle bir sorunun varlığından bahsedilememektedir (Kalaycı, 2005). Tablo 3'teki Durbin Watson değerleri incelendiğinde ruhsal zekâ boyutları arasında bir otokorelasyon sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Bu ön koşullar sağlandıktan sonra çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularının değerlendirilmesine geçilmiştir. İlgili bulgular çerçevesinde ruhsal zekâ boyutlarından *hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin* kariyer uyum yeteneği boyutlarından *güven* ($\beta=,219$; $p=0,000<0,05$), *kaygı* ($\beta=,138$; $p=0,004<0,05$) ve *araştırma* ($\beta=,157$; $p=0,001<0,05$) üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin; ruhsal zekâ boyutlarından *kişisel anlam üretiminin* kariyer uyum yeteneği boyutlarından *sorunlarla başa çıkma* ($\beta=,121$; $p=0,010<0,05$) ve *araştırma* ($\beta=,156$; $p=0,001<0,05$) üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin; ruhsal zekâ boyutlarından *farkındalığın* kariyer uyum yeteneği boyutlarından *sorunlarla başa çıkma* ($\beta=,217$; $p=0,000<0,05$), *kontrol* ($\beta=,384$; $p=0,000<0,05$) ve *kaygı* ($\beta=,168$; $p=0,001<0,05$) üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgular ışığında H_{2b}, H_{3c}, H_{3d}, H_{4d}, H_{5b}, H_{5d}, H_{7b} ve H_{7c} hipotezleri kabul edilirken; H_{2a}, H_{2c}, H_{2d}, H_{3a}, H_{3b}, H_{4a}, H_{4b}, H_{4c}, H_{5a}, H_{5c}, H_{6a}, H_{6b}, H_{6c}, H_{6d}, H_{7a} ve H_{7d} hipotezleri ile reddedilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bireyler günlük yaşantılarında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar bireylerin kariyerlerini de etkilemektedir. Bireylerin öngörülemez olaylar karşısında değişen kariyer planlarına, iş sorumluluklarına ve değişen yaşam şartlarına uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle günlük problem çözme ve hedefe ulaşma konusunda kullanılan ruhsal zekâ, bireylerin olaylara yaklaşımları ve problemleri çözmeleri ile kariyerlerini sürdürmeleri konusunda fayda sağlamaktadır. Bu araştırma, ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisinin olup olmadığı

problemi üzerine inşa edilmiştir. Araştırma, “Ruhsal zekâ kariyer uyum yeteneğini etkilemekte midir?” sorusu temelinde kurgulanmış ve bu doğrultuda ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırma; disiplin düzeyi yüksek olan akademisyenlik mesleğinde, sorumluluklarının fazla olması ve bu sorumlulukları yerine getirmenin fedakârlık gerektirdiği, atanma ve yükselme ölçütlerinin sürekli değiştirilmesi gibi sorunlarla karşılaşan akademisyenler üzerine yapılmıştır. Araştırma, görgül bir araştırma olarak tasarlanmış olup, nicel araştırma desenlerinden tarama modeli tercih edilmiş, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler ise SPSS 26.0 ve AMOS 24.0 programları ile analiz edilmiştir.

Ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisini test etmek amacıyla basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda ilk olarak, ruhsal zekânın kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Anas & Hamzah (2020) ve Nurrokhmah & Kuncoro'nun (2021) araştırmaları ile paralellik göstermektedir. Bireylerin kariyer planları, iş sorumlulukları ve değişen yaşam şartları neticesinde bazı problemler baş göstermektedir. Bireyler özel ve iş yaşamlarına devam edebilmek için ortaya çıkan problemleri çözmek zorundadırlar. Bu nedenle bireylerin uyum yeteneğini artırmaya ve tahmin etmeye yarayan ruhsal zekâ problemleri çözme ve hedeflere ulaşma konusunda bazı yetenekler sağlar (Bagherian & Rad, 2020, s. 2; Ahmedî vd., 2012, s. 392). Araştırma sonucuna göre akademisyenlerin hedeflerine ulaşmak ve kariyer uyum yeteneklerini artırmak için ruhsal zekâlarını kullandıkları görölmüştür.

Daha sonra ruhsal zekâ ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan güven üzerindeki etkilerine bakıldığında; ruhsal zekâ ile alt boyutlarından hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneğinin, güven üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Güvenin zorluklarla karşılaşma ve engellerin üstesinden gelmede başarı beklentisini ifade ettiği göz önüne alındığında, kariyer basamaklarında karşılaştıkları stres faktörleri ile birlikte akademik ve idari iş

yükleri nedeniyle birtakım zorluklarla karşılaşarak sağlıklı kararlar verebilme, artan belirsizlik ve karmaşıklık ile başa çıkma ve iyi performans göstererek kariyerlerinde uyum sağlayabilme amacıyla akademisyenlerin güven duygusuna ihtiyaç duydukları söylenebilir.

Ruhsal zekâ ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan sorunlarla başa çıkma üzerindeki etkilerine bakıldığında; ruhsal zekâ ile alt boyutlarından kişisel anlam üretimi ve farkındalık boyutlarının, sorunlarla başa çıkma üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışma koşullarındaki değişikliklerden kaynaklanan beklenmedik sorunlarla baş etme (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, s. 245) bireyleri kariyerlerine uyum sağlama noktasında zorlamaktadır. Sorunlarla başa çıkan bireyler kariyerlerinde ilerleme ve kariyerlerine uyum sağlama konularında avantaj elde etmektedirler. Bu nedenle akademisyenlerin kariyerlerine uyum sağlarken beklenmedik sorunlarla başa çıkmak için ruhsal zekâlarını kullandıkları görülmüştür.

Ruhsal zekâ ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kontrol üzerindeki etkilerine bakıldığında ise; ruhsal zekâ ile alt boyutlarından farkındalığın, kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Kontrol; sorumluluk alma, geleceğin neler getireceğini ele alma ve kariyer kararları verme kapasitesiyle ilgilidir (Kumar & Metha, 2018, s. 284; Dateling, 2021, s. 8). Bireyler kariyer kararları verirken ve kariyerlerinde ilerlerken gelecekte karşılına çıkacak fırsat ya da tehditlerden dolayı sorumluluk altına girmektedirler. Bu nedenle akademisyenlerin, kariyerlerine uyum sağlamak, fırsat ve tehditleri kontrol altında tutmak için ruhsal zekâlarını kullandıkları görülmüştür.

Ruhsal zekâ ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kaygı üzerindeki etkilerine bakıldığında; ruhsal zekâ ile alt boyutlarından hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneği ve farkındalık boyutlarının, kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Kariyer kaygısı, yarına hazırlanmanın önemli olduğu duygusu anlamına gelmektedir (Savickas, 2005, s. 52). Bireyler kendi kariyerini etkileyebileceği için yeni ortamlara ve koşullara uyum

sağlama yetenekleri ve iş dñnyasına girmeden önce kendilerini hazırlamaları gerekmektedir (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, s. 245). Bireylerin kariyerlerinde ilerlerken karşılaştıkları çeşitli sorunlar, kariyerleri açısından bir tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle akademisyenlerin kariyerlerine uyum sağlama konusunda yaşadıkları kaygıyı etkin yñnetme ve kariyerlerinde ilerleme noktasında ruhsal zekâlarını kullandıkları gñrñlmüřtür.

Daha sonra akademisyenlerin ruhsal zekâ ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan keşfetme üzerindeki etkileri incelenmiş ve istatistiksel bakımdan anlamlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Akademisyenlerin bilgi toplamaları, araştırmacı yanlarının olması ve bunun sonucunda bilgiyi keşfetmeleri, bilgileri sayesinde önemli bir problemi çözmeleri ve başarıya ulaşmaları için ruhsal zekâlarını kullanmaları gerektiği dñřñnñlmektedir. Araştırma sonucunda ruhsal zekânın keşfetme değişkenini etkilemesi beklenirken, bu durum gerçekteşmemiştir.

Son olarak akademisyenlerin ruhsal zekâ ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan araştırma üzerindeki etkileri incelenmiş ve ruhsal zekâ ile alt boyutlarından hayatın ruhsal/manevi boyutunu anlama yeteneği ve kişisel anlam üretimi boyutlarının, araştırma üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Ruhsal zekâ, bireylerin daha fazla bilgi ve anlayış elde etmelerini sağlayan ve yaşamda mükemmelliğe ve ilerlemeye ulaşmak için arka plan sağlayan bir yetenektir (Kulshrestha & Singhal, 2017, s. 3). Bu nedenle akademisyenlerin başarılı olabilmek, kariyerlerini sürdürüebilmek ve kariyerlerine uyum sağlamak amacıyla sık sık araştırma yaparken ruhsal zekâlarının da etkili olduğu anlaşılmıştır.

Öneriler

“Ruhsal Zekânın Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu araştırmada yapılan literatür taraması ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde bireylere, yñneticilere, örgütlere ve diğer ilgililere birtakım öneriler sunulabilir:

- Her bireyin günlük yaşantısında veya kariyerlerinde sorunlarla, problemlerle karşılaşmaları doğal bir süreçtir. Ancak bireylerin olaylara yaklaşımları, çözüm üretmeleri için “ruhsal zekâlarını” geliştirmeleri bireylere fayda sağlayacaktır.

- Bu noktada örgütler veya yöneticiler, ruhsal zekâlarını verimli kullanırlarsa bireylerin kariyerleri konusunda uyum sağlamalarına ve kariyerlerinde ilerlemelerine katkı sağlayacaklardır. Bu yönde yapılan iyileştirmeler bireysel ve örgütsel başarıyı da beraberinde getirecektir.

- Akademisyenlerin ruhsal zekâlarını etkili ve verimli bir biçimde kullanmaları veya ruhsal zekâlarını geliştirmek için çaba sarf etmeleri, bilimsel araştırma yöntemlerini kullanarak eğitim düzeyine ve öğrencilerin kariyerlerinin şekillenmesine katkı sağlayacaktır.

- Örgütler açısından olaylara ılımlı yaklaşan ve çözüm üretebilen, bir diğer ifade ile ruhsal zekâları yüksek olan bireylerin örgütlerini daha üst seviyelere çıkarabilme ihtimalleri bulunmaktadır.

Ayrıca ileride yapılacak çalışmalar için araştırmacılara birtakım öneriler sunulabilir:

- Bu çalışma, Konya Selçuk Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerle sınırlandırıldığı için gelecek çalışmalarda farklı üniversite veya kuruluşlarda, daha geniş evrenlerde araştırma yapılmasında fayda görülmektedir.

- Yapılan ulusal literatür taramasında ruhsal zekâ ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanılmamış olmasından dolayı tek bir çalışma sonucunda bireyler, örgütler ve ilgili diğer çevreler için araştırmanın sonuçlarını genellemek doğru olmadığından konunun farklı örneklemeler üzerinde yapılması yararlı olacaktır.

- Farklı devlet veya özel/vakıf üniversitelerinde araştırma yapılması, devlet-özel üniversite karşılaştırması yapılması, eğitim sektörü dışındaki farklı örgütlerde veya daha geniş evrenlerde yapılması; ayrıca ruhsal zekâ ile kariyer uyum yeteneği ilişkisinde liderlik, örgüt kültürü gibi kuramsal temelde ortak noktalarda

buluşabilecek örgütsel davranış değişkenlerinin aracı veya düzenleyici etkisinin incelenmesi, araştırma değişkenlerinin daha derinlemesine mülakat, odak grup görüş gibi nitel veri toplama araçları kullanılarak farklı yöntemlerle incelenmesi faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Ahmed, A., Arshad, M.A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2016). Spiritual intelligence (SQ): A holistic framework for human resource development. *Administrative and Management Public*, 26, 60-77.
- Ahmedi, A., Ahghar, G., & Abedi, M.R. (2012). The relationship between spiritual intelligence and taking responsibility with life quality. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 391-400.
- Al-Salkhi, M.J. (2019). Spiritual intelligence and its relation with psychological stability of a sample of students from the College of Arts and Sciences in the University of Petra. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(3), 142-163.
- Anas, I., & Hamzah, S.R. (2020). Predicting career adaptability of fresh graduates through personal factors. *European Journal of Training and Development*, 46(3/4), 302-316.
- Animasahun, R.A. (2010). Intelligent quotient, emotional intelligence and spiritual intelligence as correlates of prison adjustment among inmates in Nigeria Prisons. *Journal of Social Sciences*, 22(2), 121-128.
- Avram, E., Burtaverde, V., & Zanfrescu, A.Ş. (2019). The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. *Social Psychology of Education*, 22, 867-882.
- Awais, M., Malik, M.S., & Qaisar, A. (2015). A review: the job satisfaction act as mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. *International Review of Management and Marketing*, 5(4), 203-210.
- Bagherian, F., & Rad, G.M. (2020). The effect of spiritual intelligence training on communication ability for nurses. *Modern Care Journal*, 17(1), 1-8.
- Borrelli, M.R., Farwana, R., & Agha, R. (2017). Career building starts in the mind. *IJS Short Reports*, 2(3), 35-40.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni Spss Uygulamaları Ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(8), 79-98.
- Dateling, T.R. (2021). Rina. The Moderating Effect of Cultural Values on Career Adaptability and Work Engagement. *Master Thesis*. South Africa: Johannesburg University.
- Emmons, R.A. (2000). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 57-64.
- Fitzgerald, F.T. (1999). Curiosity. *Annals of internal medicine*, 130(1), 70-72.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gardner, H. (1987). The theory of multiple intelligences. *Springer*, 37, 19-35.

- Gedela, N., Sharma, S., & Kang, T.K. (2021). Impact of spiritual intelligence on perceived stress in joint and nuclear families. *Indian Journal of Positive Psychology*, 12(3), 250-257.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.
- Gunz, H.P., & Heslin, P.A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105-111.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hall. (1987). Careers and socialization. *Journal of Management*, 13(2), 301-321.
- Hariri, N., & Zarinabadi, Z. (2011). Measuring the relationship between spiritual intelligence and job commitment in public University Librarians in Isfahan City. *Journal Of Library Studies and Information Science*, 10, 79-96.
- Hartung, P.J., & Cadaret, M.C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. K. Maree içinde, *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (s. 15-28). Africa: Springer International Publishing.
- Hatami, A., Mahmoudi, R., Nia, D.H., Badrani, M.R., & Kamboo, M.S. (2019). The relationship between spiritual intelligence and resilience with self-efficacy of clinical performance in nurses working in Shoushtar educational hospitals. *Journal of Research in Medical and Dental Science*, 7(3), 8-13.
- Joseph, C., & Sailakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *Journal of Soft Skills*, 4(4), 21-30.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(16), 191-205.
- Karadeniz, A., & Aydın, D. (2016). Ruhsal zekâ özellikleri ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 7(23), 69-93.
- Karagöz, Y. (2017). *SPPS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Khodakarami, B., Bibalan, F. G., Soltani, F., Soltanian, A., & Mohagheghi, H. (2017). Impact of a counseling program on depression, anxiety, stress, and spiritual intelligence in pregnant women. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*, 5(2), 858-866.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's Alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47-48.
- Kim, J.H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(6), 558-569.
- King, D. (2008). Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure. *Degree of Master of Science, Trent University Natural and Social Sciences Program*. Canada.
- King, D.B., & DeCicco, T.L. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *The International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), 68-85.
- Kulshrestha, S., & Singhal, T. K. (2017). Impact of spiritual intelligence on performance and job satisfaction: A study on school teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2), 1-6.
- Kumar, V.V., & Mehta, M. (2011). Gaining Adaptive Orientation through Spiritual and Emotional Intelligence. A.K. Chauhan & S.S. Nathawat içinde, *New Facets of Positivism* (s. 281-301). Delhi, India: Macmillan Publishers.

- Kwon, J.E. (2019). Work Volition and Career Adaptability as Predictors of Employability: Examining a Moderated Mediating Processes. *Sustainability*, 11(24), 1-16.
- Low, J.T.-H., Yeves, J., Latorre, F., & Ramos, J. (2020). Validating the career adapt-ability scale in Mexico and examining the relative importance of career adaptability and employability in career success. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1177-1187.
- Maheshwari, N. (2015). Spiritual intelligence: Occupational commitment. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(2), 29-38.
- Menard, S. (2002). *Applied Logistic Regression Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nasel, D.D. (2004). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A Consideration of Traditional Christianity and New Age/Individualistic Spirituality. *Doctoral dissertation, University of South Australia*.
- Nejad, A.J., Heidari, A., Naderi, F., Pour, S.B., & Haffezi, F. (2019). Effectiveness of spiritual intelligence in resilience and responsibility of students. *International Journal of School Health*, 6(3), 1-7.
- Noegroho, A.D., & Wulansari, A.N. (2020). Religiosity as a moderation of the effect of intellectual and spiritual quotient on employee performance. *Management Analysis Journal*, 9(2), 113-121.
- Nurrokhmah, A.R., & Kuncoro, J. (2021). Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karirpada Mahasiswa Universitas Islam sultan agung semarang. *PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi*, 3, 244-253.
- Odabaşı, F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S., & Mısırlı, A. (2010). Küreselleşen dünyada akademisyen olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127-142.
- Online Etymology Dictionary* (2017). Etymonline: <https://www.etymonline.com/> (Erişim Tarihi: 06.05.2022).
- Paradnikè, K., & Bandzevičienė, R. (2016). Career construction in academic setting: Links between career adaptability and study engagement. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, 18, 71-88.
- Pelit, M. (2019). İş Aile Yaşam Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sakarya.
- Sagiv, L., & Schwartz, S.H. (2004). Values, intelligence and client behavior in career counseling: A field study. *European Journal of Psychology of Education*, 19(3), 237-254.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M.L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. S.D. Brown, & R.W. Lent içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 42-100). Canada: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. (2013). Practice, Career Construction Theory and Practice. S.D. Brown, & R.W. Lent içinde, *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* (s. 147-183). Canada: John Wiley & Sons.
- Schuesslbauer, A.F., Volmer, J., & Görizt, A.S. (2018). The goal paves the way: Inspirational motivation as a predictor of career adaptability. *Journal of Career Development*, 45(5), 489-503.

- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business A Skill Building Approach*. America: John Wiley & Sons.
- Srivastava, P.S. (2016). Spiritual intelligence: An overview. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(3), 224-227.
- Sternberg, R.J. (1997). The concept of intelligence and its role in lifelong learning and success. *American Psychologist*, 52(10), 1030-1037.
- Stoltz, E. (2014). Employability Attributes and Career Adaptability As Predictors of Staff Satisfaction with Retention Factors. *Master of Commerce*,. University of South Africa.
- Şahin, Z., & Gürbüz, S. (2022). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2018). *Using Multivariate Statistics*. New York: Pearson.
- Tutar, H. (2020). *Kariyer Planlaması ve Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Wechsler, D. (1944). Definition of intelligence. <https://pshs.psd202.org/documents/eforsber/1546820228.pdf> (Erişim Tarihi: 01.01.2022).
- Yang, W., Guan, Y., Lai, X., She, Z., & Lockwood, A.J. (2015). Career adaptability and perceived overqualification: Testing a dual-path model among Chinese human resource management professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 154-162.
- Yılmaz, N. (2020). Görelî yoksunluk ve algılanan stres arasındaki ilişkinin incelenmesi: Akademisyenler üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1974-1983.
- Zacher, H., Ambiel, R.A., & Noronha, A.P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173.
- Zappalà, G. (2021). Cultivating spiritual intelligence for a participatory worldview: The contribution of archetypal cosmology. *Journal for the Study of Spirituality*, 11(2), 159-173.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2001). *Spiritual Intelligence : The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual Capital : Wealth We Can Live By*. San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers, Incorporated.

Extended Abstract

Spiritual intelligence is our moral intelligence and gives us an innate ability to distinguish goodness, beauty, compassion, truth, and right from wrong (Zohar & Marshall, 2004, p. 3-4). It is a type of intelligence that helps the person to think creatively, have a vision, and set or change a rule so that the individual can work much better (Lee & Kusumah, 2020, p. 52). A person can evaluate his actions and behaviors with his spiritual intelligence and see which way is more valuable (Gedela et al., 2021, p. 250). Career, on the other hand, includes the development of an individual's work-related attitudes over time. Individuals try to structure their careers by participating in workplace roles and thereby accumulating professional experience. The career construction theory proposed by Savickas suggests that individuals develop various self-regulatory resources in their career development efforts to adapt themselves to the changing work environment (Kaur & Kaur, 2021, p. 929). Certain psychological, social and identity resources are required to cope with environmental changes and manage life transitions. Therefore, new structures emerge. One of these constructs is

career adaptability (Paradnike & Bandzevičienė, 2016, pp. 71-72). Career adaptability creates a psychosocial resource that can help employees effectively manage their career changes and difficulties, thus facilitating the adaptation of employees to their work environment (Zacher et al., 2015, p. 164). Among the characteristics of academics, a sense of curiosity comes to the fore. Boyer (1990) states that academics perform four actions which are the discovery, integration, application and teaching of knowledge (Gürkan, 2018, p. 441). In addition, academics conduct exploration and scientific research to contribute to the literature (Odabaşı et al., 2010, p. 132). Academicians use their knowledge and skills for community service through activities of discovering and integrating investigative and synthesizing features, and sharing their skills and attitudes with their students through teaching actions (Gürkan, 2018, p. 441). When these features are carried out together, the process to solve an important problem due to the search for information can lead to success (Odabaşı et al., 2010, p. 131). On the other hand, in the academic profession with a high level of discipline, the responsibilities are high and fulfilling these responsibilities requires sacrifice (Odabaşı et al., 2010, p. 131; Pelit, 2019, p.61) and the criteria for the appointment and promotion of academics are constantly changing (Yılmaz, 2020, p. 1975-1976) brings some difficulties. This situation affects the anxiety of academicians. Stressful situations can cause individuals to wear out both psychologically and physiologically and experience various problems (Akyol & Işık, 2018, p. 3). One of the methods of coping with stress is to develop one's "spiritual" self and gain inner wealth. Individuals try to get away from the problem by establishing a plan, learning new skills, getting suggestions and advice, and going elsewhere. With such behaviors, they try to reduce the negative effects of events (Göksel & Tomruk, 2016, p. 322). Thus, when working individuals are faced with an unexpected situation, they can be open-minded and wise in making decisions (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, p. 246). This affects the control status of academicians. Based on this information, it was desired to investigate the spiritual intelligence of academicians because of their curiosity about research and discovery, the stress factors they encounter while raising their careers in business life, the difficulties they face due to heavy workloads, their coping with problems and their approach to solutions. In the face of increasing change in today's business world, the individual's ability to make effective career decisions and cope with changes is increasing (Schuesslbauer et al., 2018, p. 489). A career encompasses the development of an individual's work-related attitudes over time. Individuals need to be adaptable in the face of changing living conditions, opportunities and job opportunities in order to continue their careers. These changes can take place in the form of position changes, and orientation to different areas in line with the opportunities encountered at the beginning of the career. At this point, "career adaptability" gains importance (Şahin & Gürbüz, 2022, p. 4). On the other hand, the ability to solve problems, and think in different ways, IQ or EQ, which is among the intelligence types, is insufficient for people to cope with increasing change, uncertainty and complexity (Zappala, 2021, p. 160). Therefore, individuals need career adaptability and spiritual intelligence to keep up with emerging changes, make healthy decisions, cope with increasing change, uncertainty and complexity, and perform well. Based on this information, the aim of this study is to determine whether spiritual intelligence has an effect on career adaptability. It aimed to investigate whether there is an effect of psychic intelligence on career adaptability through regression analysis between variables. This study is ampirical research, it was designed as explanatory in terms of its purpose, quantitative screening in terms of method, and individual level in terms of cross-sectional analysis unit in terms of time. The data

obtained from 540 questionnaires obtained from the academicians of Selçuk University with the convenience sampling method were analyzed through the SPSS program.

The general opinion, which has become widespread and accepted in social science research, is to provide evidence of construct and factor validity by conducting CFA on scales that have been previously adapted into Turkish through different studies and whose validity has been proven. However, if the CFA does not reach the limits accepted in the literature and the construct and factor validity cannot be confirmed, exploratory factor analysis can be performed to explore the relationship pattern between scale items and factors (Gürbüz & Şahin, 2018, pp. 317-318). From this point of view, although the scales used in the study are scales that have been used in many different studies and whose validity and reliability have been proven, explanatory factor analysis was conducted to determine how many different factors the scale statements were perceived by the participants and under which factors the statements were grouped, considering that the statements may have been understood and evaluated differently by the research participants. As a result of the exploratory factor analysis, it was determined that the factor loadings were above 0,4 by checking the statements whose factor loads were below 0,4, which is the acceptable valid limit in the field of social sciences (Şencan, 2005, p. 390). Since the analysis was repeated and there was more than one factor load in the expression, and overlapping expressions with a difference of less than 0,1 were detected (Büyükoztürk, 2020, p. 135). For the spiritual intelligence scale, the overlapping expressions were examined, and the 17., 19., 24., 25., 26., 7. and 15. expressions were removed in the first analysis. As a result of KMO, it was determined that the 19-item scale had a four-factor structure and the factors explained 67,23% of the total variance. Then, since the 10th, 22nd 12th and 6th statements in the career adaptability scale were below the factor load value, they were excluded from the analysis and the test was repeated. As a result of the KMO test, it was determined that the 20-item scale had a six-factor structure and the factors explained 68,49% of the total variance. It was determined that the “personal meaning production” sub-dimension of the reliability coefficient in Cronbach’s Alpha spiritual intelligence scale had weak reliability, while the other dimensions were reliable. Cronbach’s Alpha reliability coefficients of the career adaptability scale were found to be reliable. On the other hand, Composite Reliability and Average Variance Extracted values were calculated in order to test the convergent and divergent validity along with structural validity. According to Fornell, and Lacker (1981), the CR value is over 0,6; The AVE value should be above 0,50. When the relevant values are examined, it is seen that they are in the statistically acceptable range in general. As a result, it can be said that research variables generally provide convergent and divergent validity as well as structural validity.

After the validity and reliability analyses, linear regression analyses were conducted to reveal the effects between the variables. Linear regression analyses were conducted to test the effect of mental intelligence on career adaptability. As a result of the first analysis, it was concluded that mental intelligence has a positive and significant effect on career adaptability. This result showed parallelism with the studies of Anas & Hamzah (2020) and Nurrokhmah & Kuncoro num (2021). Some problems arise as a result of individuals’ career plans, job responsibilities and changing living conditions. Individuals have to solve the problems that arise in order to continue their private and business lives. For this reason, spiritual intelligence, which helps to increase and predict the adaptability of individuals, provides some abilities in solving problems and reaching goals (Bagherian & Rad, 2020, p. 2; Ahmedi et al., 2012, p. 392). According to the results of the research, it was seen that academicians use their spiritual intelligence to reach their goals and increase their career adaptability. Then,

when the effect of spiritual intelligence on the confidence dimension, which is the career adaptability sub-dimension, was examined, it was determined that it had a positive and significant effect. Confidence refers to the expectation of success in meeting difficulties and overcoming obstacles (Savickas, 2013, p. 161). For this reason, academicians who face difficulties such as fulfilling their responsibilities require sacrifice (Odabaşı et al., 2010, p. 131; Pelit, 2019, p.61), constantly changing the criteria for appointment and promotion (Yılmaz, 2020, p. 1975-1976) they need a sense of trust in order to adapt in their careers. It was also found that the psychological intelligence of the academicians working in the institution had a positive and significant effect on the dimension of coping with problems, which is the career adaptability sub-dimension. Coping with unexpected problems arising from changes in working conditions (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, p. 245) forces individuals to adapt to their careers. Individuals who cope with problems gain advantages in advancing and adapting to their careers. For this reason, it has been seen that academics use their spiritual intelligence to cope with unexpected problems while adapting to their careers. In addition, it was determined that the psychological intelligence of academicians had a positive and significant effect on the control dimension, which is the sub-dimension of career adaptability. Control is about the capacity to take responsibility, address what the future holds, and make career decisions (Kumar & Metha, 2018, p. 284; Dateling, 2021, p. 8). Individuals take responsibility for future opportunities or threats while making career decisions and advancing in their careers. For this reason, it has been seen that academics use my spiritual intelligence to adapt to their careers and to keep opportunities and threats under control. It was found that mental intelligence had a positive and significant effect on the anxiety sub-dimension of career adaptability. Career anxiety means the feeling that it is important to prepare for tomorrow (Savickas, 2005, p. 52). Individuals need to be able to adapt to new environments and conditions and to prepare themselves before entering the business world, as it can affect their careers (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021, p. 245). Various problems that individuals face while advancing in their careers pose a threat to their career advancement. For this reason, it has been seen that academicians use their spiritual intelligence to eliminate their anxiety about adapting to their careers and progress in their careers. Afterward, it was concluded that the mental intelligence of the academicians working in the institution did not have a statistically significant effect on the discovery dimension, which is the career adaptability sub-dimension. It is thought that academics should use their spiritual intelligence to gather information, to have a researcher side, and to discover information as a result, to solve an important problem thanks to their knowledge, and to achieve success. As a result of the research, it was expected that spiritual intelligence would affect the discovery variable, but this did not happen. In addition, it was determined that the psychological intelligence of the academicians working in the institution had a positive and significant effect on the research, which is the career adaptability sub-dimension. Spiritual intelligence is an ability that enables individuals to gain more knowledge and understanding and provides the background to achieve excellence and progress in life (Kulshrestha & Singhal, 2017, p. 3). For this reason, it has been seen that academics use their spiritual intelligence to achieve excellence in life and adapt to their careers. Finally, positive and significant effects of psychological intelligence sub-dimensions on career adaptability sub-dimensions were determined. It was found that the ability to understand the spiritual dimension of life, one of the sub-dimensions of spiritual intelligence, had positive and significant effects on trust, anxiety and research among the sub-dimensions of career adaptability; personal meaning-making, one of the sub-dimensions of spiritual intelligence,

had positive and significant effects on coping with problems and research among the sub-dimensions of career adaptability; and mindfulness, one of the sub-dimensions of spiritual intelligence, had positive and significant effects on coping with problems, control and anxiety among the sub-dimensions of career adaptability.

Since this study is limited to academicians working at Selçuk University, it is aimed to include different university employees in the sample in future research, to compare state and private universities, to conduct research in different institutions outside the education sector or in larger universes, to lead in the relationship between spiritual intelligence and career adaptability, it will be useful to examine the mediating or regulatory effects of organizational behavior variables that can meet on a theoretical basis such as organizational culture.
