

# İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

(Araştırma Makalesi)

*The Relationship between Emotional Intelligence and Career Adaptation  
Ability in Business*

Doi: 10.29023/alanyaakademik.697236

**Mehmet Ozan CİNEL**

Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, İİBF  
ozan.cinel@giresun.edu.tr

[Orcid No: 0000-0003-4606-8097](https://orcid.org/0000-0003-4606-8097)

**Ela OĞAN**

Öğr. Gör. Artvin Çoruh Üniversitesi, Arhavi MYO  
elaadiguzel@artvin.edu.tr

[Orcid No: 0000-0001-5491-771X](https://orcid.org/0000-0001-5491-771X)

**Bu makaleye atıfta bulunmak için:** Cinel, M.O., & Oğan, E. (2021). İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki. Alanya Akademik Bakış, 5(1), Sayfa No. 369-391.

## **Anahtar kelimeler:**

Duygusal Zekâ,  
Kariyer Uyum  
Yeteneği, İş  
Hayatında Başarı

Makale Geliş Tarihi:  
02.03.2020  
Kabul Tarihi:  
16.12.2020

## **Keywords:**

Emotional  
Intelligence, Career  
Adaptability, Success  
in Business Life.

## **ÖZET**

Bireylerin sürdürülebilir başarıları için sadece Bilişsel Zekâ (IQ) yeterli olmamakta; Duygusal Zekâ (EQ) ise onu desteklemekte hatta tamamlamaktadır. Diğer bir ifade ile eğer bireyler zihinsel zekâları ile birlikte duygusal zekâlarını da kullanabiliyorlarsa hayatta istedikleri başarıya ulaşabilmektedir. Aynı zamanda çalışan bireylerin bilim ve teknoloji alanında gerçekleşen gelişmelere uyum sağlayabilmeleri, değişimler karşısında yetersiz kalmamaları; sahip oldukları bilgi ve becerilerini kullanabilmeleri kariyer uyum yeteneklerine bağlı olmaktadır. Bu çalışmada duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmış ve Artvin ilinin kıyı kesiminde yer alan Arhavi, Hopa ve Kemalpaşa ilçelerinde bulunan Orman İşletme Müdürlüğü ve bu kuruma bağlı işletme şefliklerinde görev yapan 80 bireye anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ise; çalışanların duygusal zekâ becerileri ve kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ilişkilerin varlığı ortaya çıkarılmıştır.

## **ABSTRACT**

Not only Cognitive Intelligence (IQ) is sufficient for the sustainable success of individuals; Emotional Intelligence (EQ) supports and even complements it. In other words, if individuals can use their emotional intelligence together with their mental intelligence, they can achieve the success they want in life. At the same time, working individuals can adapt to the developments in the field of science and technology, not to be inadequate in the face of changes;

<sup>1</sup>Bu araştırma 27-29 Aralık 2019 tarihlerinde yapılan; 2. Uluslararası 19 Mayıs Yenilikçi Bilimsel Yaklaşımlar Kongresinde tam metin bildiri olarak sunulmuş ve genişletilerek makale haline getirilmiştir.

*their ability to use their knowledge and skills depends on their career adaptability. In this study, the relationship between emotional intelligence and career adaptability was tried to be determined and a questionnaire was applied to the Forest Management Directorate located in Arhavi, Hopa and Kemalpaşa districts located in the coastal part of Artvin and 80 individuals working in the management chiefs of this institution. According to the results of the research; the existence of significant relationships between emotional intelligence skills and career adaptability of employees were revealed.*

## 1. GİRİŞ

Duygusal Zekâ (Emotional Intelligence-EQ) kavramı dünyada her geçen gün önemini artırmakta, hayatın her alanına yansıtılması kaçınılmaz hale gelmektedir. Eğitimde, iş hayatında, sosyal hayatta bireylere duygusal zekâyı kullanma becerileri kazandırılarak duygusal zekâ düzeylerini yükseltme çalışmaları yapılmaktadır. Günümüzde bireylerin hayatta başarıya ulaşmalarında Bilişsel Zekâ'nın (IQ) tek başına bir katkısı olmamaktadır. Dolayısıyla bireyler bilişsel zekâları ile birlikte duygusal zekâlarını da kullanabiliyorlarsa hayatta istedikleri başarıya ulaşabilmektedir. Bu bağlamda EQ, IQ'nun ötesinde hayatın her alanında bireylere, duygularının farkında olmayı, duygularını yönetebilmeyi, içlerindeki gizil enerjiyi kullanarak güçlü olmayı, kişilerarası ilişkilerinde anlayışlı olmayı ve karşısındaki insanları anlamayı öğreterek uzun süreli mutluluğun anahtarını verebilmektedir. Bu nedenle başarılı olmak sadece IQ'ya bağlı değil aynı zamanda EQ'ya da bağlı olmaktadır. Segal (2009), çalışmasında IQ ve EQ'nun sinerjik kaynaklar olduğunu ve biri olmadan diğerinin eksik ve etkisiz olduğunu savunmaktadır. Diğer bir ifade ile EQ olmadan IQ, bir sınavdan yüksek puan almayı sağlayabilirken hayatta ilerleme kaydetmeyi yani sürekli başarıyı sağlamayabilmektedir (Segal, 2009: 15). Dolayısıyla bazı insanların yüksek IQ'ya sahip oldukları halde iş ve sosyal hayatlarında başarılı olamamaları veya bazı insanların normal IQ'ya sahip oldukları halde iş ve sosyal hayatlarında başarılı olabilmeleri duygusal zekânın fark edilmesini sağlamıştır (Merlevede, Patrick ve Bridoux, 2006: 24).

Küreselleşen iş hayatında çalışanların, sahip oldukları yeteneklerini kullanabilmeleri önemli bir konu olarak ortaya çıkmakta dolayısıyla bu konu da insan kaynaklarının geliştirilmesi ile ilintili olmaktadır. Kurum ve kuruluşlardaki insan kaynakları faaliyetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra çalışanların da değişen küresel iş dünyasına uyum sağlayabilmeleri için eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının planlı ve sistematik bir biçimde gerçekleşmesi bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayram, 2010: 58). İş hayatı ile ilgili çevresel faktörler sürekli ve çok hızlı değişim içerisindedir. Bu durum aynı zamanda bireysel rekabet arttığından, çalışanlar sahip oldukları mevcut bilgi ve becerilerinin gelecekteki kariyer planlarını gerçekleştirmek için yeterli olmadığının farkındadırlar (Kaya, 2017: 291).

Kariyer, bireylerin yaşamında bir odak noktasını ifade etmektedir. Birey çalıştığı iş çevresinde diğer bireylerle iletişimde bulunurken ve işbirliği içinde çalışırken mesleğinin sosyal yönüne katkıda bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile kariyer; bireyin kimliğini ve toplumsal statüsünü oluşturmaya destek olurken ihtiyaçlarını karşılayabilecek maddi gücü de onlara sunmaktadır. Böylece mesleği sayesinde sağlayacağı iş tatmini sayesinde ise psikolojik yönüne de katkıda bulunmaktadır. Birey çalışma hayatına katıldığı günden itibaren ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya yönelik başarı kazanmak için çalışmaktadır. Çalışan bireyler için kariyerin sosyo-psikolojik yönü ön planda olmaktadır. Dolayısıyla bireylerin başarısı; yaptığı

işten duydukları memnuniyet sayesinde iş tatmini hissetmelerine ve sahip oldukları bilgi ve yeteneklerini kullanmalarına bağlı olmaktadır (Bayram, 2010: 59).

Bu araştırma kamu kurumlarında görev yapan bireylerin duygusal zekâ becerileri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Son zamanlarda yapılan birçok çalışmada bireylerin, iş hayatlarında gerçek başarıyı yakalamalarının sadece sahip oldukları bilişsel becerilere bağlı olmadığı bununla birlikte duygusal zekâ becerilerine de sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bir anlamda duygusal zekâ, bireyin bilişsel zekâsını en etkili ve verimli biçime nasıl dönüştüreceğinin yolunu göstermektedir. Duygusal Zekâ iş hayatında bireylere, duygularının farkında olmayı, duygularını yönetebilmeyi, içlerindeki gizil enerjiyi kullanarak güçlü olmayı, kişilerarası ilişkilerinde anlayışlı olmayı ve karşısındaki insanları anlamayı öğreterek uzun süreli başarının ve mutluluğun anahtarını verebilmektedir. Bunun yanı sıra yine çalışan bireylerin başarılarının sürekliliği açısından ele alınan bir diğer kavram; kariyer uyum yeteneği ise çalışanların kendilerini, sahip oldukları bilgi, becerilerini gelişen ve değişen iş hayatının şartlarına göre adapte edebilme yeteneğini ifade etmektedir. Dolayısıyla birey her türlü beceriye sahip olabilir ancak gerçek başarı bütün yeteneklerini her koşula uyum sağlayabilmesine bağlı olmaktadır. Her iki kavramın da bilişsel becerileri yönetme ile ilgili olduğu dolayısıyla da çağdaş bilgi toplumu örgütlerinin üzerinde önemle durdukları konular olan duygusal zekâ kavramı ve kariyer uyum yeteneklerinin birbirini destekledikleri düşünülmektedir.

Araştırmanın amacına yönelik sorular ise şu şekildedir:

- Çalışanların duygusal zekâ becerileri ile kariyer uyum yetenekleri arasında ilişki var mıdır?
- Çalışanların duygusal zekânın alt boyutları ile kariyer uyum yetenekleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın temel hipotezi; duygusal zekâ ile kariyer uyum yeteneği arasında ilişki olduğudur. Buna göre oluşturulan hipotezler ise şu şekildedir:

**H1:** Duygusal zekânın kendi duygularını değerlendirme boyutu ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ilişki vardır.

**H2:** Duygusal zekânın başkalarının duygularını değerlendirme boyutu ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ilişki vardır.

**H3:** Duygusal zekânın duyguları kullanma boyutu ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ilişki vardır.

**H4:** Duygusal zekânın duyguları düzenleme boyutu ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ilişki vardır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Yerinde Duygusal Zekâ

Yapılan bazı araştırmalar göstermektedir ki; yüksek duygusal zekâyâ sahip bireylerin düşük duygusal zekâyâ sahip bireylerden daha yüksek kariyer başarıları elde etmekte ve bunun yanı sıra duygusal zekâ becerisi, bireyler arasında güçlü ilişkileri desteklemektedir (Cooper, 1997: 31). Yine yapılan bir araştırma; üst düzey yöneticilerden yüksek performans gösterenler ile ortalama performans gösterenler arasında duygusal zekânın IQ' dan neredeyse %90 daha fazla olduğunu göstermektedir (Rahim, Civelek ve Liang, 2015: 70).

Goleman (2000) “İş Başında Duygusal Zekâ” adlı kitabında duygusal zekâyı: “Kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisi” olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2000: 50). Goleman işyerinde başarının; işi yapmaya yetecek derecede entelektüel ve teknik beceriye sahip olunduğu varsayılırsa bu becerilerin yanı sıra inisiyatif, empati, uyum gösterebilme ve ikna edebilme becerileri gibi kişisel kabiliyetler üzerinde odaklanmanın gerekliliğini vurgulamaktadır (Goleman, 2000: 51). Yine Dünya çapında 200 şirkette yetkinliklerle ilgili yapılan bir araştırmaya göre ise, en başarılı çalışanların, vasat çalışanlara oranla günlük ortalama işlerde %85, en karmaşık işlerde ise %27 daha verimli olduğu bulunmuştur. Bu farkın üçte biri teknik beceri ve bilişsel yeterliklerden, üçte ikisi duygusal yetkinliklerden kaynaklanmaktadır (Baltaş, 2002: 8).

Duygusal zekâ becerileri bazı yazarlar tarafından farklı sınıflandırılışlar dahi temelde kapsadığı yeterlilikler hemen hemen aynı alt boyutlardan oluşmaktadır. Goleman (2005: 36), duygusal zekâ yeterliliklerini tanımladığı *Duygusal Zeka Modelinde* 5 ana duygusal yeterlilik tanımlamaktadır: Özbilinç (kişinin kendi duygularının farkında olabilmesi), duyguları idare edebilme (kişinin kendi duygularını yönetebilmesi), empati (başkalarının duygularını anlama), kişinin kendini motive edebilmesi (kendini harekete geçirme) ve sosyal beceriler (ilişkileri yürütebilme)’ dir.

## 2.2. Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer, bireyin tüm yaşamı boyunca üstlendiği işlerin tümü, hayatı boyunca bireysel ve örgütsel amaçlarını yönlendirirken iş tecrübeleri ve faaliyetleri ile ilgili süreci veya bireyin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, beceri ve deneyim kazanması olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2010: 58). Kariyer uyumu ise, bir çalışanın, faaliyet gösterdiği ya da faaliyet gösterme arzusu içerisinde bulunduğu iş ya da sektör ile kariyer beklentilerinin uyumlu olması ve dolayısıyla da bunun verimlilik ve iş performansına yansımaları ifade etmektedir (Zorver ve Korkut-Owen, 2011: 316). Kariyer uyum yeteneğinin genel olarak, genç bireylerin kariyer gelişimi aşamasında, herhangi bir işe, iş koluna veya iş hayatının değişen koşullarına uyum sağlamaları için; sahip olmaları gereken tutumları, davranışları ve yetkinlikleri temel aldığı düşünülmektedir (Özler, Mercan ve Yeni, 2016). Ancak Savickas (2005), kariyer uyum yeteneğini genel bir açıdan ele almakta ve bireylerin hali hazırda var olan ya da gelecek ile ilgili öngörü oluşturulabilen misyonlara hazır hale gelmeleri ve öngörülmesi mümkün olmayan mesleki şartlarda ortaya çıkan değişikliklerin ya da sıkıntılarını karşısında durulabilmeleri için; bilgi, beceri ve donanım açısından hazırlıklı hale gelme durumunu ifade etmektedir (Kanbur ve Şen, 2017: 122). Diğer bir tanıma göre ise kariyer uyum yeteneği, bireyin kendini ve çevresini keşfederek iş hayatı, sosyal hayat ve diğer rollerini arasında dengeli biçimde yerine getirmesine olanak sağlayan kariyer merkezli bir kavramdır (Savickas ve Porfeli, 2012: 660).

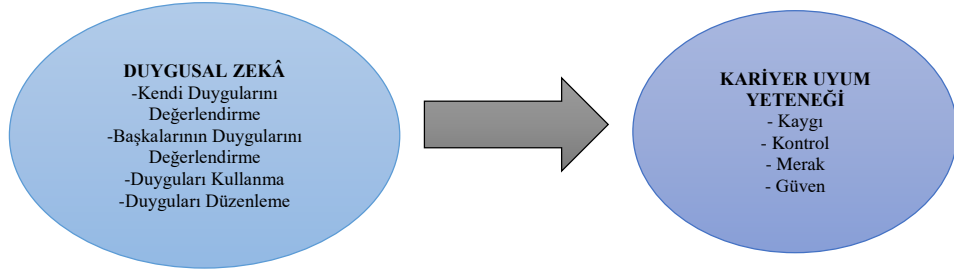
Kariyer uyum yetenekleri; *kaygı, kontrol, merak ve güven* olmak üzere dört boyutta incelenmektedir (Siyez ve Belkis, 2016: 280). Genel anlamıyla kaygı, tehdit altında hissedilen korku ve gerginlik hali olarak ifade edilmektedir (TDK, 2019). Mesleki anlamdaki kaygı ise, bireylerin mesleki geleceklere için yeteneklerinin farkındalığı ve planlanmasına dayanmaktadır. Kontrol, bireyin mesleki geleceği hakkında karar verme ve kendi kendini yönetme yeteneği ile ilgilidir. Diğer bir ifade ile kontrol boyutu, bireyin kariyerinin yapılandırılmasında kendisinin sorumlu olduğunu hissetmesi anlamına gelmektedir (Maggiore, Johnston, Krings, Massoudi ve Rossier, 2013: 438). Merak boyutu, genel olarak

bireyin kendisi, iş dünyası ve birey-iş dünyası arasındaki uygunluğu konusunda ilgili olmayı ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle bireyin kendi ilgi, yetenek, ihtiyaç, değerleri ile iş dünyasının talepleri konusunda meraklı olmasıdır. Merak, bireyin çevreyi araştırma eğilimidir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663). Güven boyutu ise, kariyeriyle ilgili problemlerle karşılaştığında, bu zorlukların üstesinden gelebileceğine ilişkin kendine güven duygusu olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda bireyin alacağı mesleki kararlar ile ilgili kendini yeterli hissetmesi anlamına da gelmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663).

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma kamu kurumlarında çalışan bireylerin duygusal zekâ ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu açıdan araştırma değişkenler arasındaki ilişkiyi incelediği için ilişkiselsel; bunun yanı sıra bireylerin duygusal zekâ ve kariyer uyum yetenekleri hakkındaki görüşlerine yer verildiği için de betimsel tarama deseni özelliği taşımaktadır. Olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan çalışmalar betimsel çalışmalardır. (Karasar, 2006: 80). Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil 1 yardımıyla gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Artvin ilinin kıyı kesiminde yer alan Arhavi, Hopa ve Kemalpaşa ilçelerinde bulunan Orman İşletme Müdürlüğü ve bu kuruma bağlı işletme şefliklerinde görev yapan bireyler oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir olmasından dolayı bu grup seçilmiştir. Dolayısıyla seçkisiz olmayan bir örneklem yöntemi basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılmıştır (Arlı ve Nazik, 2001: 75). Arhavi Orman İşletme Genel Müdürlüğü ve bu kuruma bağlı işletme şefliklerinde çalışan toplam 96 personel bulunmaktadır (<https://artvinobm.ogm.gov.tr>). Araştırmanın evreninden 0.05 örneklem hata payıyla ve %95 güven aralığında tahmin yapabilmek için uygun örneklem sayısı en az 80 kişi olarak belirlenmiştir (Cohen, Manion ve Morrison, 2000: 184).

#### 3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Teknikleri

Çalışmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği (WLEIS)” ve “Kariyer Uyum Yeteneği Değerlendirme Ölçeği (KUYDÖ)” den elde edilmiştir.

*Kişisel Bilgi Formu:* Çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni hali, eğitim düzeyi, çalıştığı kurum türü, meslekteki deneyimi ve mesleki pozisyonu gibi özelliklerini belirlemeye yönelik çeşitli sorulardan oluşan bir formdur.

*Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği (WLEIS)*: Duygusal zekânın ölçülmesi amacıyla Wong ve Law (2002)'un 16 sorudan oluşan Duygusal Zekâ ölçeği WLEIS (Wong & Law Emotional Intelligence Scale) tercih edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını ve güvenilirlik, geçerlilik çalışmalarını ise Uslu (2019) doktora tezinde yapmıştır. Wong ve Law (2002) duygusal zekâ ölçeği, duygusal zekânın dört boyutunu ölçmek üzere geliştirilmiştir. Bu boyutlar; kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma, duyguları düzenleme olarak belirlenmiştir. Cevaplar Beşli Likert ölçeğidir. WLEIS, bir kişilik ölçeği değil, bir yetenek ölçeğidir ve kişilik boyutlarından bağımsızdır. Sadece duygusal zekâ üzerine odaklanan 16 maddeden oluşmaktadır ve her bir boyutta 4'er soru yer almaktadır.

*Kariyer Uyum Yeteneği Değerlendirme Ölçeği (KUYDÖ)*: Kariyer Uyum Yeteneği ölçeği Savickas ve Porfeli (2012), tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kanten (2012) tarafından yapılmıştır. Aynı zamanda Kanten (2012), tarafından geçerlilik ve güvenilirliği ortaya çıkarılan 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin kaygı, kontrol, merak ve güven olarak adlandırılmış 4 adet alt boyutu bulunmakta ve her boyutta 6'şar soru yer almaktadır.

Anket formundaki WLEIS ve KUYDÖ ölçeklerinde yer alan ifadelerin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5'li Likert tipi ölçek (1 = kesinlikle katılmıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Anket verileri 2019 yılının Aralık ayında yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır.

#### 3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Bu çalışmada elde edilen verilerin analizi için SPSS programından (Statistical Package For Social Science-Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Analiz Programı) yararlanılarak istatistiksel sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanların duygusal zekâ ve kariyer uyum yetenekleri ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. WLEIS'e ve KUYDÖ'ye ait bulguların yorumlanmasında frekans, yüzde dağılımı, ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistik değerlerinden yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak korelasyon analizi uygulanmıştır. Öncelikle verileri tanımlayıcı özellikler ve faktör yapısı ile ilgili analizler ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada kullanılan Wong ve Law'ın (2002) WLEIS ve KUYDÖ Savickas ve Porfeli (2012) ölçeği, güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerdir. Ancak yine de güvenilirlik analizleri yapılarak Cronbach Alfa değeri: WLEIS için; .90 ve KUYDÖ için ise; .95 olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0.70'den yüksek olması ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kayış, 2005). Daha sonra ise ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz anlamlı yeni değişkenler ortaya çıkarmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Büyüköztürk, 2009: 39). Çalışmada faktör analizinin yapı için uygun olup olmadığının testi için kullanılan Bartlett'in Küresellik testi sonuçları anlamlı çıkmış ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi tavsiye edilen değer WLEIS için; .81 ve KUYDÖ için ise; .85 olarak tespit edilmiştir. Faktörlerin tamamı tarafından açıklanan toplam varyans WLEIS için; %68 ve KUYDÖ için ise; %70'dir. Her iki ölçek maddelerinin faktör yapılarının orjinalleri ile aynı boyutlara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği ile ilgili Kolmogorov-Smirnov testine bakılarak normal dağılım sergilediği görülmüştür. Çalışmada duygusal zekânın kariyer uyum yeteneğine olan etkisini ortaya çıkarmak için regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneğinin çalışanların

demografik bazı özelliklere göre farklılaşmış farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için ise bağımsız örneklem T testi ve Anova (One Way) testi uygulanmıştır.

#### 4. BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, bireylerin duygusal zekâ becerileri ve kariyer uyum yetenekleri arasında ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan istatistikî analizler sonucunda elde edilen çeşitli bulgulara ve ilgili yorumlara yer verilmektedir.

##### 4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanlar ile İlgili Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan kamu çalışanları ile ilgili demografik veriler Tablo 1’de görülmektedir.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanlar ile İlgili Demografik Bilgiler**

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	15	18.8
	Erkek	65	81.2
Yaş	22-27	4	5.0
	28-35	6	7.5
	36-42	11	13.8
	43-48	31	38.8
	49 ve üzeri	28	35.0
Eğitim Durumu	İlköğretim	14	17.5
	Lise	38	47.5
	Ön Lisans	8	10.0
	Lisans	14	17.5
	Lisansüstü	6	7.5
Mesleki Deneyim	1-5	10	12.5
	6-10	13	16.2
	11-15	10	12.5
	16-20	10	12.5
	21 ve üzeri	37	46.2
<b>Toplam</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların %81.2’sinin erkek ve %18.8’inin ise kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışanların yaş aralığının %38.8 ile en çok 43-48 arasındayken %35’inin 49 ve üzeri yaşta olduğu; %47.5’inin ise lise, %17.5’inin ilköğretim ve lisans mezunu, %7.5’inin ise lisansüstü mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. Yine tablo 1’deki veriler incelendiğinde çalışanların mesleki deneyimlerinin %46.2 ile en fazla 21 ve üzeri olduğu, %16.2’sinin ise 6 ile 10 yıl arasında olduğu görülmektedir.

##### 4.2. Çalışanların Duygusal Zekâ Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının duygusal zekâ değerlendirme ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2. Çalışanların Duygusal Zekâ ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar**

	En düşük puan	En yüksek puan	n	$\chi$	s.s.	
Kendi Değerlendirme	Duygularımı	2.00	5.00	80	4.21	.07

Başkalarının Duygularını Değerlendirme	2.00	4.24	80	4.07	.14
Duyguları Kullanma	2.00	5.00	80	4.04	.07
Duyguları Düzenleme	2.50	5.00	80	3.95	.07
EQ Toplam	2.31	5.00	80	4.07	.06

Tablo 2’deki verilere göre; Duygusal Zekâ alt boyutlarından en yüksek ortalama puan “Kendi Duygularını Değerlendirme” alt boyutundan alınmıştır (ort=4.21). Duygusal zekâ ölçeği ile ilgili en düşük puan ise; “Duyguları Düzenleme” alt boyutundan (ort=3.95) alınmıştır. Duygusal zekâ testi toplam puan değerine bakıldığında ise (toplam ort=4.07) çalışanların yüksek genel ortalama puana sahip oldukları göze çarpmaktadır. Dolayısıyla çalışan bireylerin, genel olarak yüksek duygusal zekâ becerilerine sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, bireylerin genel olarak kendi duygularının ve başkalarının duygularının farkında olduğu; duygularını harekete geçirebildiği ve duygularını kontrol edebildiği şeklinde de yorumlanabilmektedir.

### 4.3. Çalışanların Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeğine Verdikleri Cevaplarla İlgili Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının duygusal zekâ değerlendirme ölçeği ile ilgili görüşleri ise Tablo 3’te görülmektedir.

**Tablo 3. Çalışanların Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeğine Verdikleri Cevaplarla İlgili Betimsel İstatistikler**

EQ	Duygusal Zekâ	%					χ	s.s.
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum		
1	Genellikle duygularımın nedenini bilirim.	1.2	3.8	21.2	32.5	41.2	80	4.08 0.10
2	Duygularımı iyi anlarım.	-	3.8	5.0	51.2	40.0	80	4.27 0.08
3	Ne hissettiğimi gerçekten anlarım.	-	2.5	11.2	40.0	46.2	80	4.30 0.08
4	Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.	-	2.5	13.8	43.8	40.0	80	4.21 0.08
5	Arkadaşlarımın duygularını, onların davranışlarına bakarak anlarım.	-	1.2	35.0	32.5	31.2	80	3.93 0.09
6	Başkalarının duygularını iyi gözlemlerim.	-	5.0	16.2	48.8	30.0	80	4.03 0.09
7	Başkalarının duyguları ve hislerine karşı hassasım.	-	10.0	16.2	47.5	26.2	80	3.90 0.10
8	Çevremdeki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim.	-	3.8	26.2	41.2	28.7	80	4.43 0.50
9	Her zaman kendime hedefler belirlerim ve bunlara ulaşmak için yapabileceğim en iyisini yaparım.	-	2.5	21.2	42.5	33.8	80	4.07 0.09
10	Her zaman kendi kendime kabiliyetli birisi olduğumu söylerim.	2.5	10.0	8.8	50.0	28.8	80	3.92 0.11
11	Kendini motive edebilen biriyim.	-	5.0	16.2	43.8	35.0	80	4.08 0.09
12	Yapabileceğim en iyisini yapmak için her zaman kendimi teşvik ederim.	-	2.5	17.5	47.5	32.5	80	4.10 0.08
13	Öfkemi kontrol edebilirim ve zorluklarla akıllıca baş edebilirim.	3.8	-	23.8	46.2	26.2	80	3.91 0.10
14	Kendi hislerimi kontrol etmede çok yetenekliyim.	1.2	2.5	21.2	47.5	27.5	80	3.97 0.09
15	Çok kızdığımda her zaman çabucak sakinleşirim.	2.5	12.5	12.5	45.0	27.5	80	3.82 0.11
16	Kendi duygularımı kontrol etmede iyiyim.	-	5.0	15.0	45.0	35.0	80	4.10 0.09

Tablo 3’teki verileri incelendiğinde çalışanların duygusal zekâ becerileri ile ilgili görüşleri şu şekildedir:



- Duygusal zekâ becerilerinin “kendi duygularını değerlendirme” alt boyutu ile ilgili olarak “genellikle duygularımın nedenini bilirim” ifadesine %41.2’sinin tamamen katıldığı; “duygularımı iyi anlarım” ifadesine % 51.2’sinin kararsız olduğu; “ne hissettiğimi gerçekten anlarım” ifadesine %46.2’sinin tamamen katıldığı; “mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim” ifadesine %43.8’inin katıldığı görülmektedir.
- Duygusal zekâ becerilerinin “başkalarının duygularını değerlendirme” alt boyutu ile ilgili olarak “arkadaşlarımın duygularını, onların davranışlarına bakarak anlarım” ifadesine %35’inin kararsız olduğu; “başkalarının duygularını iyi gözlemlerim” ifadesine %48.8’inin katıldığı; “başkalarının duyguları ve hislerine karşı hassasım” ifadesine %47.5’inin katıldığı; “çevremdeki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim” ifadesine % 41.2’sinin katıldığı görülmektedir.
- Duygusal zekâ becerilerinin “duyguları kullanma” alt boyutu ile ilgili olarak “her zaman kendime hedefler belirlerim ve bunlara ulaşmak için yapabileceğim en iyisini yaparım” ifadesine %42.5’inin katıldığı; “her zaman kendi kendime kabiliyetli birisi olduğumu söylerim” ifadesine % 50’sinin katıldığı; “kendini motive edebilen biriyim” ifadesine %43.8’inin katıldığı; “yapabileceğim en iyisini yapmak için her zaman kendimi teşvik ederim.” ifadesine %47.5’inin katıldığı görülmektedir.
- Duygusal zekâ becerilerinin “duyguları düzenleme” alt boyutu ile ilgili olarak “Öfkemi kontrol edebilirim ve zorluklarla akıllıca baş edebilirim” ifadesine %46.2’sinin katıldığı; kendi hislerimi kontrol etmede çok yetenekliyim” ifadesine %47.5’inin katıldığı; “çok kızdığımda her zaman çabucak sakinleşirim” ifadesine %45’inin katıldığı; “kendi duygularımı kontrol etmede iyiyim” ifadesine %45’inin katıldığı görülmektedir.

#### 4.4. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar

Araştırmaya katılan çalışanların kariyer uyum yeteneği değerlendirme ölçeği ve alt boyutları ile ilgili aldıkları puanlar Tablo 4’de görülmektedir.

**Tablo 4. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar**

Değişkenler	En puan	düşükEn puan	yüksek n	$\chi$	s.s.
<i>Kaygı</i>	1.67	5.00	80	3.97	.07
<i>Kontrol</i>	1.83	5.00	80	4.25	.06
<i>Merak</i>	2.17	5.00	80	3.97	.07
<i>Güven</i>	1.67	5.00	80	4.21	.07
<i>KUYDÖ Toplam</i>	1.83	5.00	80	4.10	.06

Tablo 4’te görüldüğü gibi Kariyer Uyum Yeteneği alt boyutlarından en yüksek ortalama puan “Kontrol” alt boyutundan alınmıştır (ort=4.25). Kariyer uyum yeteneği ölçeği ile ilgili en düşük puan ise; “Kaygı” ve “Merak” alt boyutlarından (ort=3.97) alınmıştır. Kariyer uyum yeteneği ölçeği toplam puan değerine bakıldığında ise (toplam ort=4.10) çalışanların yüksek genel ortalama puana sahip oldukları göze çarpmaktadır. Dolayısıyla kamu çalışanlarının genel olarak yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip oldukları söylenebilir. Bireylerin kendi kariyerleri ile ilgili olarak; öğrenmeye istekli olduklarını, sorumluluk bilinci ile planlama

yaptıklarını, yeteneklerinin farkında olduklarını ve iş ile ilgili sorunlar olduğunda üstesinden gelmede kendilerine güven duyduklarını söylemek mümkündür.

#### 4.5. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği Değerlendirme Ölçeğine Verdikleri Cevaplarla İlgili Betimsel İstatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının kariyer uyum yeteneği değerlendirme ölçeği ile ilgili görüşleri Tablo 5'te görülmektedir.

**Tablo 5. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği Değerlendirme Ölçeğine Verdikleri Cevaplarla İlgili Betimsel İstatistikler**

Kariyer Uyum Yeteneği	%					n	χ	s.s.
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum			
1 Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	6.2	3.8	17.5	37.5	35.0	80	3.91	0.12
2 Verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	2.5	-	15.0	52.5	30.0	80	4.07	0.09
3 Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	-	2.5	15.0	50.0	32.5	80	4.12	0.08
4 Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	3.8	5.0	27.5	42.5	21.2	80	3.72	0.10
5 Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	-	3.8	18.8	46.2	31.2	80	4.05	0.09
6 Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	-	8.8	18.8	37.5	35.0	80	3.98	0.10
7 Geleceğim hakkında iyimserim.	-	5.0	11.2	46.2	37.5	80	4.16	0.09
8 Kararlarımı kendim veririm.	-	2.5	15.0	43.8	38.8	80	4.18	0.08
9 Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	-	2.5	3.8	45.0	48.8	80	4.40	0.07
10 İnandığım değerleri savunurum.	-	2.5	10.0	46.2	41.2	80	4.26	0.08
11 Kendime güvenirim.	-	2.5	11.2	45.0	41.2	80	4.25	0.08
12 Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	2.5	-	10.0	42.5	45.0	80	4.27	0.09
13 Kariyerim ile ilgili her şeyi araştırıyorum.	2.5	6.2	16.2	46.2	28.8	80	3.92	0.10
14 Kişisel gelişime katkı sağlayacak fırsatları araştırıyorum.	-	7.5	33.8	31.2	27.5	80	3.78	0.10
15 Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	2.5	5.0	12.5	50.0	30.0	80	4.00	0.10
16 Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	-	5.0	13.8	47.5	33.8	80	4.10	0.09
17 Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	2.5	7.5	11.2	41.2	37.5	80	4.03	0.11
18 Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	-	6.2	22.5	38.8	32.5	80	3.97	0.10
19 Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	2.5	-	7.5	56.2	33.8	80	4.18	0.08
20 En iyisini yapmak için dikkat ederim.	2.5	-	7.5	53.8	36.2	80	4.21	0.08
21 Yeni beceriler öğrenebilirim.	-	2.5	13.8	50.0	33.8	80	4.15	0.08
22 Yeteneklerimi geliştirebilirim.	-	2.5	13.8	48.8	35.0	80	4.16	0.08
23 Engellerin üstesinden gelebilirim.	-	3.8	6.2	53.8	36.2	80	4.22	0.08
24 Problemlerimi çözebilirim.	-	2.5	8.8	41.2	47.5	80	4.33	0.08

Tablo 5'teki verileri incelendiğinde çalışanların kariyer uyum yeteneği ile ilgili görüşleri şu şekildedir:

- Kariyer uyum yeteneğinin “kaygı” alt boyutu ile ilgili olarak “geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum” ifadesine %37.5'inin katıldığı; “verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım” ifadesine %52.5'inin katıldığı; “geleceğim için hazırlık yapıyorum” ifadesine %50'sinin katıldığı; “kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda

olduğumun farkındayım” ifadesine %42.5’inin katıldığı; “amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum” ifadesine %46.2’sinin katıldığı; “kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum” ifadesine %37.5’inin katıldığı görülmektedir.

- Kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” alt boyutu ile ilgili olarak “geleceğim hakkında iyimserim” ifadesine %46.2’sinin katıldığı; “kararlarımı kendim veririm” ifadesine %43.8’inin katıldığı; “verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.” ifadesine % 48.8’inin tamamen katıldığı; “kendime güvenirim.” ifadesine % 45’inin katıldığı; “kendim için doğru olan şeyi yaparım” ifadesine %45’inin tamamen katıldığı; “kendim için doğru olan şeyi yaparım” ifadesine %45’inin tamamen katıldığı görülmektedir.
- Kariyer uyum yeteneğinin “merak” alt boyutu ile ilgili olarak “kariyerim ile ilgili her şeyi araştırıyorum” ifadesine %46.2’sinin katıldığı; “kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları araştırıyorum” ifadesine %31.2’sinin katıldığı; “bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum” ifadesine % 50’sinin katıldığı; “bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum” ifadesine %47.5’inin katıldığı; “zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum” ifadesine %41.2’sinin katıldığı; “Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum” ifadesine %38.8’inin katıldığı görülmektedir.
- Kariyer uyum yeteneğinin “güven” alt boyutu ile ilgili olarak “bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm” ifadesine %56.2’sinin katıldığı; “en iyisini yapmak için dikkat ederim” ifadesine %53.8’inin katıldığı; “yeni beceriler öğrenebilirim” ifadesine %50’sinin katıldığı; “yeteneklerimi geliştirebilirim” ifadesine %48.8’inin katıldığı; “Engellerin üstesinden gelebilirim” ifadesine %53.8’inin katıldığı; “problemlerimi çözebilirim.” ifadesine %41.2’sinin katıldığı görülmektedir.

#### 4.6. Çalışanların Duygusal Zekâ Becerilerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin cinsiyete göre karşılaştırılması amacı ile *bağımsız örneklem t-testi* uygulanmış, Duygusal zekâ ortalama (EQ-T); Kendi Duygularını Değerlendirme (EQ-1); Başkalarının Duygularını Değerlendirme (EQ-2); Duyguları Kullanma (EQ-3) ve Duyguları Düzenleme (EQ-4) puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasının yapıldığı analiz sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Çalışanların Duygusal Zekâ Becerilerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması İle İlgili t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	s.s.	t	s.d.	p	$\eta^2$
EQ-T Kadın	15	4.25	.38	1.24	78	.215	1.58
EQ-T Erkek	65	4.03	.65				
EQ-1 Kadın	15	4.58	.47	2.48	78	.015	.37
EQ-1 Erkek	65	4.13	.65				
EQ-2 Kadın	15	4.16	.57	1.37	78	.172	.17
EQ-2 Erkek	65	3.90	.68				
EQ-3 Kadın	15	4.28	.65	1.56	78	.123	.41
EQ-3 Erkek	65	3.99	.65				
EQ-4 Kadın	15	3.98	.60	.20	78	.840	.09
EQ-4 Erkek	65	3.94	.65				

Tablo 6'ya göre, çalışanların duygusal zekâ becerilerini kullanmaları ile ilgili olarak kadın çalışanların değerlendirmesinin ( $\bar{x}=4.25$ ) erkek çalışanlara ( $\bar{x}=4.03$ ) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bu puan farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu bulgu, duygusal zekâ becerileri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Aynı zamanda çalışanların duygusal zekâ becerilerinin cinsiyete göre karşılaştırılması ile ilgili hesaplanan etki büyüklüğünün *EQ-T* ( $\eta^2=1.58$ ); *EQ-1* ( $\eta^2=.37$ ); *EQ-2* ( $\eta^2=.17$ ); *EQ-3* ( $\eta^2=.41$ ); *EQ-4* ( $\eta^2=.09$ )'dur. Buna göre duygusal zekâ puanlarında gözlenen varyansın küçük bir kısmının cinsiyete bağlı olduğu ifade edilebilir.

#### 4.7. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete göre karşılaştırılması amacı ile *bağımsız örneklem t-testi* uygulanmış, kariyer uyum yetenekleri ortalama ve alt boyutlarının puanlarının cinsiyete göre karşılaştırmasının yapıldığı analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneklerinin (KUY) Cinsiyete Göre Karşılaştırılması İle İlgili t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	s.s.	t	s.d.	p	$\eta^2$
<b>KUY-T Kadın</b>	15	4.50	.36	3.12	78	.002	.56
<b>KUY-T Erkek</b>	65	4.01	.57				
<b>Kaygı Kadın</b>	15	4.24	.57	1.77	78	.080	.21
<b>Kaygı Erkek</b>	65	3.91	.65				
<b>Kontrol Kadın</b>	15	4.75	.28	3.78	78	.000	3.52
<b>Kontrol Erkek</b>	65	4.14	.61				
<b>Merak Kadın</b>	15	4.36	.56	2.76	78	.007	.07
<b>Merak Erkek</b>	65	3.87	.62				
<b>Güven Kadın</b>	15	4.64	.37	3.02	78	.003	.92
<b>Güven Erkek</b>	65	4.11	.65				

Tablo 7'ye göre, çalışanların kariyer uyum yeteneklerini kullanma düzeyleri ile ilgili olarak kadın çalışanların değerlendirmesinin ( $\bar{x}=4.50$ ) erkek çalışanlara ( $\bar{x}=4.01$ ) göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bu puan farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p>0.05$ ). Bu bulgu, kariyer uyum yetenekleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Aynı zamanda çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete göre karşılaştırılması ile ilgili hesaplanan etki büyüklüğünün *Kariyer Uyum Yeteneği Toplam KUY-T* ( $\eta^2=.56$ ); *Kaygı* ( $\eta^2=.21$ ); *Kontrol* ( $\eta^2=3.52$ ); *Merak* ( $\eta^2=.07$ ); *Güven* ( $\eta^2=.92$ )'dur. Buna göre kariyer uyum yetenekleri puanlarında gözlenen varyansın küçük bir kısmının cinsiyete bağlı olduğu ifade edilebilir.

#### 4.8. Çalışanların Duygusal Zekâ Becerilerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması amacı ile ilişkisiz ölçümler için *Anova Testi* uygulanmış ve sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8. Çalışanların Duygusal Zekâ becerilerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması İle İlgili Anova (One Way) Testi Sonuçları**

Duygusal Zekâ	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	1.194	4	.298		
<i>Gruplarıçi</i>	29.307	75	.391	.764	.552
<i>Toplam</i>	30.501	79	-		
<i>Kendi Duygularını Değerlendirme</i>	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	1.855	4	.464		
<i>Gruplarıçi</i>	31.567	75	.421	1.102	.362
<i>Toplam</i>		79	-		
<i>Başkasının Duygularını Değerlendirme</i>	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	1.833	4	.458		
<i>Gruplarıçi</i>	33.554	75	.447	1.024	.400
<i>Toplam</i>	35.387	79	-		
<i>Duyguları Kullanma</i>	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	1.839	4	.460		
<i>Gruplarıçi</i>	32.298	75	.431	1.068	.379
<i>Toplam</i>	34.137	79	-		
<i>Duyguları Düzenleme</i>	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	.587	4	.147		
<i>Gruplarıçi</i>	31.550	75	.421	.349	.844
<i>Toplam</i>	32.137	79	-		

Tablo 8'deki sonuçlara göre, çalışanların yaş grupları ile duygusal zekâ ortalama puanları ve duygusal zekâ alt boyutları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Diğer bir ifade ile çalışanların duygusal zekâ becerileri yaşlarına göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

#### 4.9. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması amacı ile ilişkisiz ölçümler için *Anova Testi* uygulanmış ve sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir. Çalışanların kariyer uyum yeteneği ortalama puanları ve kariyer uyum yeteneği alt boyutları

olan: Kaygı, Kontrol, Merak ve Güvenin çalışanların yaş aralıklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı otaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

**Tablo 9. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması İle İlgili Anova (One Way) Testi Sonuçları**

<b>KUY</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	1.606	4	.402	1.222	.309
<i>Gruplarıçi</i>	24.650	75	.329		
<i>Toplam</i>	26.257	79	-		
<b>Kaygı</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	2.969	4	.742	1.829	.132
<i>Gruplarıçi</i>	30.441	75	.406		
<i>Toplam</i>	33.410	79	-		
<b>Kontrol</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	2.457	4	.614	1.690	.161
<i>Gruplarıçi</i>	27.262	75	.363		
<i>Toplam</i>	29.719	79	-		
<b>Merak</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	1.434	4	.358	.867	.488
<i>Gruplarıçi</i>	30.998	75	.413		
<i>Toplam</i>	32.432	79	-		
<b>Güven</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	1.350	4	.337	.803	.527
<i>Gruplarıçi</i>	31.538	75	.421		
<i>Toplam</i>	32.888	79	-		

Tablo 9'daki sonuçlara göre; çalışanların yaş grupları ile kariyer uyum yetenekleri ortalama puanları ve alt boyutları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir. Diğer bir ifade ile çalışanların kariyer uyum yetenekleri yaşlarına göre anlamlı değişiklikler göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

#### **4.10. Çalışanların Duygusal Zekâ Becerilerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması**

Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin mesleki deneyimlerine göre karşılaştırılması amacı ile ilişkisiz ölçümler için *Anova Testi* uygulanmış ve sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10. Çalışanların Duygusal Zekâ Becerilerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması İle İlgili Anova (One Way) Testi Sonuçları**

Duygusal Zekâ	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	5.387	4	1.347	4.022	.005
<i>Gruplariçi</i>	25.113	75	.335		
<i>Toplam</i>	30.501	79	-		
Kendi Duygularını Değerlendirme	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	4.348	4	1.087	2.804	.032
<i>Gruplariçi</i>	29.074	75	.388		
<i>Toplam</i>	33.422	79	-		
Başkasının Duygularını Değerlendirme	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	2.997	4	.749	1.735	.151
<i>Gruplariçi</i>	32.390	75	.432		
<i>Toplam</i>	35.387	79	-		
Duyguları Kullanma	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	5.922	4	1.481	3.936	.006
<i>Gruplariçi</i>	28.215	75	.376		
<i>Toplam</i>	34.137	79	-		
Duyguları Düzenleme	KT	Sd	KO	F	p
<i>Gruplararası</i>	4.245	4	1.061	2.854	.029
<i>Gruplariçi</i>	27.892	75	.372		
<i>Toplam</i>	32.137	79	-		

Çalışanların duygusal zekâ ortalama puanları ve duygusal zekâ alt boyutları olan: Kendi duygularını değerlendirme, Başkalarının duygularını değerlendirme, Duyguları kullanma ve Duyguları düzenlemenin çalışanların mesleki deneyimlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı otaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Tablo 10'daki sonuçlara göre; çalışanların mesleki deneyimleri ile duygusal zekâ becerileri ortalama puanları ve alt boyutları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Diğer bir ifade ile çalışanların duygusal zekâ becerileri mesleki deneyimlerine göre anlamlı değişiklikler göstermektedir. Analiz sonucuna göre duygusal zekâ alt boyutlarından sadece "*Başkalarının duygularını anlama*" boyutunun çalışanların mesleki deneyimlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p > 0.05$ ).

#### 4.11. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneklerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Karşılaştırılması

Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin mesleki deneyimlerine göre karşılaştırılması amacı ile ilişkisiz ölçümler için *Anova Testi* uygulanmış ve sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir. Çalışanların kariyer uyum yeteneği ortalama puanları ve kariyer uyum yeteneği alt boyutları olan: Kaygı, Kontrol, Merak ve Güvenin çalışanların mesleki deneyimlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı otaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

**Tablo 11. Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneklerinin Mesleki Deneyimleri Açısından Karşılaştırılması İle İlgili Anova (One Way) Testi Sonuçları**

<b>KUY</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	5.177	4	1.294	4.605	.002
<i>Gruplariçi</i>	21.079	75	.281		
<i>Toplam</i>	26.257	79	-		
<b>Kaygı</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	7.371	4	1.843	5.308	.001
<i>Gruplariçi</i>	26.039	75	.347		
<i>Toplam</i>	33.410	79	-		
<b>Kontrol</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	5.837	4	1.459	4.583	.002
<i>Gruplariçi</i>	23.882	75	.318		
<i>Toplam</i>	29.719	79	-		
<b>Merak</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	4.575	4	1.144	3.080	.021
<i>Gruplariçi</i>	27.856	75	.371		
<i>Toplam</i>	32.432	79	-		
<b>Güven</b>	<b>KT</b>	<b>Sd</b>	<b>KO</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<i>Gruplararası</i>	5.883	4	1.471	4.085	.005
<i>Gruplariçi</i>	27.004	75	.360		
<i>Toplam</i>	32.887	79	-		

Tablo 11’deki sonuçlara göre; çalışanların mesleki deneyimleri ile kariyer uyum yetenekleri ortalama puanları ve alt boyutları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Diğer bir ifade ile çalışanların kariyer uyum yetenekleri mesleki deneyimlerine göre anlamlı değişiklikler göstermektedir.



#### 4.12. Çalışanların Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Araştırmanın amacına yönelik olarak duygusal zekâ becerileri ve kariyer uyum yeteneği arasında ilişki olup olmadığına yönelik olarak çalışanların duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği değerlendirme ölçekleri ve alt boyutları ile ilgili korelasyon analizi Tablo 12’de sunulmuştur.

**Tablo 12. Duygusal Zekâ Becerileri ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi**

Değişken	Kendi Duygularını Değerlendirme	Başkalarının Duygularını Değerlendirme	Duyguları Kullanma	Duyguları Düzenleme	Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
Kendi Duygularını Değerlendirme	1							
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	.647**	1						
Duyguları Kullanma	.703**	.563**	1					
Duyguları Düzenleme	.572**	.677**	.654**	1				
Kaygı	.592**	.499**	.736**	.571**	1			
Kontrol	.753**	.626**	.734**	.492**	.770**	1		
Merak	.586**	.538**	.661**	.620**	.785**	.652**	1	
Güven	.827**	.626**	.736**	.612**	.769**	.883**	.685**	1

\*\* İlişki 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tailed)

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre: Duygusal Zekâ Becerileri alt boyutlarından olan “Kendi Duygularını Değerlendirme” alt boyutunun, Kariyer Uyum Yeteneği alt boyutu olan “Kaygı” alt boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.592^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Kontrol” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.753^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Merak” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.586^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu ve “Güven” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.827^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre: Duygusal Zekâ Becerileri alt boyutlarından olan “Başkalarının Duygularını Değerlendirme” alt boyutunun, Kariyer Uyum Yeteneği alt boyutu olan “Kaygı” alt boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.499^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Kontrol” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.626^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Merak” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.538^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu ve “Güven” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.626^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre: Duygusal Zekâ Becerileri alt boyutlarından olan “Duyguları Kullanma” alt boyutunun, Kariyer Uyum Yeteneği alt boyutu olan “Kaygı” alt

boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.736^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Kontrol” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.734^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Merak” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.661^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu ve “Güven” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.736^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre: Duygusal Zekâ Becerileri alt boyutlarından olan “*Duyguları Düzenleme*” alt boyutunun, Kariyer Uyum Yeteneği alt boyutu olan “*Kaygı*” alt boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.571^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Kontrol” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.492^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu; “Merak” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.620^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu ve “Güven” boyutu ile 0.01 anlamlılık düzeyi ve pozitif yönde ( $r=.612^{**}$ ,  $p=0.01$ ) ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.13. Çalışanların Duygusal Zekâ Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi

Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin, kariyer uyum yeteneklerine etkisini ortaya çıkarmak amacıyla regresyon analizi uygulanmış ve sonuç Tablo 13’te gösterilmektedir.

**Tablo 13. Duygusal Zekâ Ortalama Puan (EQ\_OP) Değerinin Kariyer Uyum Yeteneği Ortalama Puan Değerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	1.363	.298		4.573	.000
EQ_OP	.673	.072	.725	9.306	.000

$P= .000^*$

$F(1.78)=86.601$

$R= .725^*$

$R^2= .526$

Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin, kariyer uyum yeteneklerine etkisini ortaya çıkarmak amacıyla regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=86.601$ ;  $p=0.000<0.05$ ). Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin belirleyicisi olarak duygusal zekâ becerilerinin açıklayıcılık gücünün olduğu görülmüştür ( $R^2= .526$ ). Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri, kariyer uyum yeteneklerini arttırmaktadır ( $\beta=0.725$ ).

#### 4.14. Çalışanların Duygusal Zekâ Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutlarına Etkisi

Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarına etkisini ortaya çıkarmak amacıyla regresyon analizi uygulanmış ve sonuç Tablo 14’de gösterilmiştir.

**Tablo 14. Duygusal Zekâ Ortalama Puanının Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutlarına Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	.716	.348		2.056	.043
Kaygı	-.162	.142	-.169	-1.136	.260
Kontrol	.359	.173	.354	2.072	.042
Merak	.365	.122	.377	2.992	.004
Güven	.243	.167	.253	1.460	.148

p=.000\*

F(4.75)=24.229

R=.751\*

R<sup>2</sup>=.564

Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin, kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarına etkisini ortaya çıkarmak amacıyla regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=24.229; p=0.000<0.05). Çalışanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarının belirleyicisi olarak duygusal zekâ becerilerinin açıklayıcılık gücünün olduğu görülmüştür (R<sup>2</sup>= .564).

## 5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırma çalışan bireylerin duygusal zekâ becerileri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre duygusal zekâ, kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla araştırmanın hipotezleri kabul görmektedir. İlgili alanyazında da benzer sonuçların bu hipotezleri desteklediği görülmektedir.

Keskin, Yayla ve Aktaş'ın (2020), turizm sektöründe çalışanların duygusal zekâlarının kariyer uyumlarını ne derece etkilediğini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında; çalışanlarının duygusal zekâlarının kariyer uyumlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Tanrıverdi ve arkadaşları (2019), kişilik özellikleri, duygusal zeka, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında; bireylerde duygusal zekanın alt boyutlarını ifade eden dışadönüklük, empati, pozitif duyguların yönetimi gibi bazı olguların yüksek olması durumunda bireylerde geleceğe yönelik kaygı durumunun azaldığını tespit etmişlerdir. Benzer bir çalışmada; Kahya ve Ceylan (2018), üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları bölüm ve sahip oldukları demografik değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında öğrencilerin tercih ettikleri bölümler ile kariyer uyum yeteneklerinin kaygı ve güven alt boyutlarının da farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Ordun ve Akün ise (2018), Y kuşağının çeşitli özelliklerini anlamak için yaptıkları araştırmada; duygusal zekâ ile kişilik özellikleri arasında istatistiki anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Kişilik özelliklerinin duyguların düzenlenmesi ve etkili kullanılması boyutlarında duygusal zekâ ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğindeki kariyer planlaması ve düzenlenmesi özelliği ile ilintili olduğu düşünülebilir. Başka bir çalışmada Özbek ve Boztepe (2017), duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların kariyer beklentilerinin yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır. Özler, Mercan ve Yeni (2016), Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yaptıkları araştırmada; kariyer uyum yeteneği boyutlarından kaygı ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük arasında pozitif, kontrol ile sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, merak ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, güven ile

dışa dönüklük, sorumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Sudak ve Zehir (2013) yaptıkları çalışmalarında, kişilik tipinin boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık ile duygusal zekânın alt boyutları kendi duygularının farkındalığı, başkalarının duygularının farkındalığı, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi arasında yüksek derecede anlamlı sonuçlar elde etmişlerdir. Aksaraylı ve Özgen (2008), kariyer gelişiminde duygusal zekânın rolünü inceledikleri çalışmada; anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Yaylacı (2006) yüksek duygusal zekâyâ işaret eden pozitif kişilerarası ilişkiler ve güçlü sosyal ilişki ağlarının kariyerde başarı ve tatmini de beraberinde getirdiğini söylemektedir. Nelson ve Low (2003), kişilerin duygusal zekâlarının kariyer uyumlarına olumlu yönde etkide bulunduğunu belirterek duygusal zekâ boyutundaki bir birimlik artışın kariyer uyumunu 0.50 birimlik arttırdığını tespit etmişlerdir.

Dolayısıyla araştırma sonuçlarının da desteklediği gibi, iş hayatında duygusal zekâ becerilerine sahip olmanın; çalışanların kariyer uyum yeteneğini desteklediği söylenebilir. Duygusal zekâ bireylere; duygularının, sahip olduğu yeteneklerin farkında olmayı, bu farkındalık sayesinde planlamalar yapmayı ve ilişkileri düzenlemeyi; kendini motive etmeyi; duygularını, yeteneklerini kontrol etmeyi sağlamaktadır. Kariyer uyum yeteneği ise bireylerin kariyerleri ile ilgili özbilince sahip olmasını; yeteneklerinin farkına vararak kariyer planlaması oluşturmasını; bu konuda kendini motive etmesini; karşılaşılabileceği sorunlar olduğunda kariyeri ile ilgili düzenleme ve kontrol yapabilmeyi ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında duygusal zekâ becerilerinin, bir anlamda kariyer uyum yeteneklerini de kapsadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile duygusal zekâ becerilerine sahip olan bireylerin, genel olarak kariyer uyum yeteneğine de sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Duygusal zekânın, kariyer uyum yeteneğini olumlu yönde etkilediği ortadadır. Gelişen teknolojiler ve değişen iş yaşamları; her alanda insan kaynaklarının sahip olması gereken becerilerin altını çizmektedir. Duygusal zekâ becerilerinin ve kariyer uyum yeteneklerinin kurum ve kuruluşlarda görev yapan bireylere öğretilmesi ve bu becerilerin geliştirilmesi bireylerin kariyerleri ve başarıları açısından son derece önem arz etmektedir. Üzerine vurgu yapılan insan kaynağı becerileri ile ilgili daha çok araştırma yapmak ve her alanda insan kaynağının gelişimine katkı sağlamak gerekmektedir. İlgili alan yazında duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalara pek rastlanmamakla birlikte bu çalışmanın da küçük bir evreni temsil etmesi bakımından araştırmacılara daha büyük evreni temsil eden araştırmalara yönelmeleri önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKSARAYLI, M., & OZGEN, I. (2008). Akademik kariyer gelişiminde duygusal zekânın rolü üzerine bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 755-769.
- ARLI, M., & NAZIK, H. (2001). *Bilimsel Araştırmaya Giriş*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ARTVINOBM, (2019). <https://artvinobm.ogm.gov.tr/ArhaviOIM/Sayfalar/default.aspx>, Erişim Tarihi: 10.10.2019.
- BALTAS, A. (2002). *Duygusal Zekânın İş Hayatındaki Önemi*, Yönetim Eğitim, Danışmanlık, Activeline, İstanbul.
- BAYRAM, C. (2010). *Kariyer Planlama Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

- BUYUKOZTURK, S. (2009). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı.(10. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- COHEN, L., MANION, L., & MORRISON, K. (2000). Research Methods in Education. Routledge Falmer: London and New York.
- COOPER, R. K. (1997). Applying Emotional Intelligence in The Work Place. Training & Development, 51(12), 31-38.
- GOLEMAN, D. (2000). İşbaşında Duygusal Zekâ. İstanbul: Varlık Yayınları.
- GOLEMAN, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- GOLEMAN, D. (2005). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* (çev. B.S.Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- KAHYA, V., & CEYLAN, E. (2018). A Research On The Relationship Between The Section of University Students And Career Adaptability. *PressAcademia Procedia (PAP)*,(7), 217-222.
- KANBUR, E., & SEN, S. (2017). X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(12), 115-134.
- KANTEN, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. Dergisi*, (16), 191-205.
- KARASAR, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- KAYA, E. U. (2017). Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış. *International Journal of Social Science*, (55), 289-312.
- KAYIS, A. (2005) “Güvenilirlik Analizi”, içinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KESKIN, E., YAYLA, O., & AKTAS, F. (2020). Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler: Turizm Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.
- MAGGIORI, C., JOHNSTON, C. S., KRINGS, F., MASSOUDI, K., & ROSSIER, J. (2013). The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (3), 437-449.
- MERCAN, N. (2016). Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Global Business Research Congress (GBRC)*, May 26-27, 2016, İstanbul, Turkey, 434-442.
- MERLEVEDE, E., PATRICK, V.R., & BRIDOUX D. (2006). 7 Adımda Duygusal Zekâ. (çev. T. Kırca). Omega Yayınları. İstanbul. Saban, A. (2005). Çoklu Zekâ Teorisi ve Eğitim. Nobel Yayıncılık. Ankara.

- NELSON, D. B., & LOW, G. R. (2003). *Emotional Intelligence: Achieving Academic and Career Excellence*. New Jersey: Prentice Hall.
- ORDUN, G., & AKUN, F. A. (2018). "Kişilik ve Duygusal Zekâ: Y Kuşağıyla İlgili Bir Araştırma", *R&S – Research Studies Anatolia Journal*, Vol:1, Issue:2; pp: 376-384.
- OZBEK, A., & BOZTEPE, Z. (2017). Duygusal Zekânın İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık Ve Kariyer İlişkisi: İlkokul Öğretmenleri Sağlık Ve Sosyal Yardım Sandığı. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 183-196.
- OZLER, D. E., MERCAN, N., & YENİ, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. "İŞ, GÜÇ" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4), 145-162.
- RAHİM, A.M., CIVELEK, I., & LIANG, H.F. (2015). A Model of Department Chairs' Social Intelligence and Faculty Members' Turnover Intention. *Intelligence*, 53, 65–71.
- SAVICKAS, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- SAVICKAS, M.L., & PORFELI, E.J (2012). "The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp. 661-673.
- SEGAL, J. (2009). *Duygusal Zekânızı Yükseltmek*. (Çev: P.S. Öztürk). Kilim Matbaası. İstanbul.
- SIYES, D. M., & BELKIS, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- SUDAK. K. M., & ZEHİR. C., Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt: 11, Sayı: 22, Ss. 141-165, 2013*
- TANRIVERDI, H., YILMAZ, A., PALA, B., & ERCAN, F. Z. (2019). Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği Ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul Üniversitesinde Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Tourism, Economics and Business Sciences (IJTEBS) E-ISSN: 2602-4411*, 3(1), 41-56.
- TDK (2019). Türk Dil Kurumu, [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr). Erişim Tarihi: 04.10.2019.
- USLU, E. (2019). Doğrudan Pazarlama Çalışanlarında Duygusal Zekâ, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi: Ankara İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği. Yayınlanmış Doktora Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kırıkkale.
- WONG, C., & LAW, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study, *The Leadership Quarterly* 13, 243-274.
- YAYLACI O. G. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*, Hayat Yayınları: 236, Yönetim Dizisi: 65, İstanbul.

ZORVER, C., & KORKUT-OWEN, F. (2011). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Sözlü Bildiri, Ege Üniversitesi, İzmir.