



## Duygusal Zekânın Kariyer Başarısına Etkisinde Çalışan Dayanıklılığının Rolü: Lojistik Sektöründe Bir Alan Araştırması

Hüseyin Çiçeklioğlu<sup>1</sup>

**Öz:** Kariyer belirsizlikleri, kariyer çabaları ve örgütlerin sahip olduğu kıt kaynakların dağıtımı noktasında rekabetin artması gibi günümüz endüstriyel çalışma koşullarında karşılaşılan zorluklar göz önüne alındığında, çalışanlar bu belirsiz ve stresli olayları yönetebilmek adına duygusal, sosyal ve bilişsel yeteneklere ihtiyaç duymaktadırlar. Söz konusu ihtiyaç doğrultusunda, bu çalışmada duygusal zekânın kariyer başarısı üzerindeki etkisinde çalışan dayanıklılığının aracı rolü incelenmiştir. Araştırma kapsamında Mersin limanı ile entegre bir şekilde faaliyet gösteren lojistik sektörü firmalarında çalışan 182 bireyden anket tekniği kullanılarak veri toplanmış, elde edilen verilerin analizinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, duygusal zekânın kariyer başarısını ve çalışan dayanıklılığını doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, çalışan dayanıklılığı tüm duygusal zekâ boyutları ve kariyer başarısı arasında kısmi bir aracı olarak tanımlanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Duygusal Zekâ, Kariyer Başarısı, Çalışan Dayanıklılığı, Lojistik Sektörü

**JEL:** M10, M14

**Geliş** : 22 Kasım 2023  
**Düzeltilme** : 04 Ocak 2024  
**Kabul** : 14 Şubat 2024

**Tür** : Araştırma

## The Role of Employee Resilience in the Impact of Emotional Intelligence on Career Success: A Field Study in the Logistics Sector

**Abstract:** Considering the challenges faced in today's industrial working conditions such as career uncertainties, career efforts, and increased competition in the distribution of scarce resources that organizations have, employees need emotional, social, and cognitive abilities to manage these uncertain and stressful events. In line with this need, this study examines the mediating role of employee resilience in the effect of emotional intelligence on career success. Within the scope of the research, data were collected from 182 individuals working in logistics sector companies operating in an integrated manner with Mersin Port using the survey technique, and structural equation modeling was used with the data obtained. The research findings revealed that emotional intelligence directly affects career success and employee resilience. In addition, employee resilience was identified as a partial mediator between all emotional intelligence dimensions and career success.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Career Success, Employee Resilience, Logistic Sector

**JEL:** M10, M14

**Received** : 22 November 2023  
**Revised** : 04 January 2024  
**Accepted** : 14 February 2024

**Type** : Research

**Cite this article as:** Çiçeklioğlu, H. (2024). Duygusal zekânın kariyer başarısına etkisinde çalışan dayanıklılığının rolü: Lojistik sektöründe bir alan araştırması. *Business and Economics Research Journal*, 15(2), 155-170. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2024.439>

**Copyright:** © 2024 by the authors. This is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY-NC) International License.

<sup>1</sup> Lecturer, PhD., Mersin University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Guidance, Mersin, Türkiye, huseyinciceklioglu@gmail.com

## 1. Giriş

Kariyer belirsizlikleri, kariyer çabalarına yönelik kompleks süreçler ve örgütün sahip olduğu kıt kaynaklara yönelik rekabetin artması gibi günümüz çalışanlarının karşı karşıya kaldığı dinamik sorunlar göz önüne alındığında, işgücünün bu stresli ve belirsiz iş çevrelerinde olayları etkin bir şekilde yönetebilmek adına sosyal, duygusal, bilişsel ve davranışsal becerilere ihtiyaç duyduğu son derece açıktır. Bununla birlikte yaşanan 6 Şubat Kahramanmaraş Depremi, Covid-19 salgını ve diğer ekonomik sorunlar çalışanlarda mali problemler, ücretlerin düşürülmesi, iş güvencesizliği ve sosyal mesafe normları ya da evden çalışma, esnek çalışma ve hibrit çalışma gibi durumlar nedeniyle yalnızlık duygularını arttırarak mevcut süreci daha da zorlaştırmıştır. Bu sebeple, psikososyal yeterliliği zayıf olan çalışanlar kaygı duymakta ve kariyerlerinde başarılı olabilmek adına kendilerini çaresiz hissetmektedirler (Ashforth ve Humphrey, 1995).

Duygusal zekânın gelişmesi ancak bireylerin bilişsel yetenekleriyle duygularını eş zamanlı olarak yönetmesiyle mümkün olmaktadır (Doğan ve Şahin, 2007). Bireylerin kendi duygularını tanıması, yönetmesi ve yine diğer bireylerin de duygularını anlama ve tanıma becerisine sahip olması, meydana gelen olumsuz durumlar karşısında kendisini cesaretlendirebilmesi ve diğer bireylerle ilişkilerinde duygularını doğru yönetebilmesiyle bireysel ve örgütsel başarıya ulaşabilecektir.

Duygusal zekâ, duyguların doğru bir şekilde tanımlanması, bilişsel süreçlere uyumlaştırılması, duyguların anlaşılabilirliği ve çeşitli durumlar üzerindeki etkilerinin net bir şekilde anlaşılabilirliği gibi çeşitli duygusal becerileri içermektedir (Law vd., 2004). Alanyazın incelendiğinde son dönemlerde gerçekleştirilen çok sayıda çalışmanın duyguların iş yaşamındaki rolüne odaklandığı gözlemlenmektedir. İşe alım süreçlerinde entelektüel zekâ ön plana çıkmaktayken, bireylerin işteki başarılarını etkileyen ve yürüten asıl unsur duygusal zekâ olmaktadır (Gül ve Güney, 2019). Ashforth ve Humphrey (1995) iş yaşamıyla duyguların iç içe olduğunu ve bu yüzden de duyguların iş yaşamının yadsınamaz bir unsuru olduğunu, dolayısıyla örgüt içerisinde çalışanların duygu durumlarına son derece önem verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Diğer bir ifade ile çalışanların mutlu olmaları ve hayatta başarı elde edebilmeleri adına entelektüel zekânın yanında duygusal zekâyâ da sahip olmaları ve arzu edilen amaçlar doğrultusunda bunu yönetebilmeleri oldukça önemlidir.

Buna ek olarak Pan ve Zhou (2012) ile Sharma ve Tiwari (2022), kariyer süreçlerinde başarı elde edememenin, düşük işyeri mutluluğu gibi çalışanların örgütlerine yönelik algılarını etkileyen kaynak kayıplarına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanların kariyerlerine yönelik problemlerle başa çıkamamalarının psikolojik gerginliklerle sonuçlandığı, işe yönelik verimlilik ve performansı düşürdüğü, kariyer hedeflerine daha az ulaşılmasına neden olduğu ve sonuç olarak da hayal kırıklığı ve işten ayrılma isteğine yönelik eğilime yol açtığı görülmektedir (Chigeda vd., 2022).

Bu bağlamda, son dönemlerde gerçekleştirilen araştırmacılar (Ackert vd., 2019; Sanchez-Gomez vd., 2021; Tripathy, 2021) duygusal zekânın yüksek kariyer başarısı adına bilişsel zekâ ile eşit seviyelerde hatta daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca Tripathy (2021), takım çalışması, stres yönetimi ve duygusal zekâ gibi sosyal becerilerin kariyer gelişimi ve başarısı adına da kritik öneme sahip olduğunu ifade etmektedir. Ancak, ifade edilen önemine rağmen, duygusal zekânın kariyer başarısı üzerinde yordayıcı bir etkisinin lojistik sektörü çalışanları bağlamında ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Alanyazındaki gri ve niş alanı doldurma potansiyeli olduğu için mevcut çalışma önem arz etmektedir. Diğer yandan yalnızca birkaç çalışma (Liu vd., 2012; Rode vd., 2017; Wang vd., 2016) duygusal zekânın kariyer başarısı gibi uzun vadeli kariyer sonuçları üzerindeki gizil etkisini ele almış ve duygusal zekâ ile kariyer başarısı altında yatan unsuru “mentörlük” ve “sosyal ağ faydaları” olgularına dayandırmıştır.

Karşılaşılan stresli durumlara tepki verilmesi, beklenmedik değişimler ve zorlu şartların üstesinden gelinmesi ve uzun dönemli varlıklarını sürdürebilmelerin temelinde örgütlerin dayanıklılıkları yatmaktadır. Dayanıklı örgütler; belirsiz, istikrarsız ve olumsuz şartlara sahip bir iş ortamı ile karşı karşıya kalsalar dahi gelişimlerini sürdürebilir ve faaliyetlerinde ilerleme kaydedebilirler (Lengnick-Hall vd., 2011). Ancak unutulmaması gereken nokta örgütsel dayanıklılık kapasitesini oluşturabilmenin yolu çalışan dayanıklılığını oluşturmaktan geçmektedir (Kuntz vd., 2016). İstikrarsız, sürekli değişkenlik gösteren ve belirsiz bir iş çevresinde çalışmak ve başarılı olmak için çaba sarf etmek her işgören adına zorlayıcı bir durumdur. Bu nedenle çalışanların sorunları çözme, değişim süreçleri ve çatışmalarla başa çıkma, olumsuz ve stresli

durumların üstesinden gelebilme yetenek ve becerilerinin araştırılması noktasında ciddi bir araştırma eğilimi bulunmaktadır (Siu vd., 2009).

Dayanıklılık olgusunun bireyden takıma ve örgütsel düzeylere doğru gelişim gösteren dinamik bir kavram olduğu açıktır (Ma vd., 2018). Psikolojik dayanıklılık kavramına kıyasla çok daha yeni bir araştırma konusu olan çalışan dayanıklılığı kavramının örgütsel nitelikli diğer değişkenlerle kurduğu ilişkiler günümüzde hala tespit edilmeye çalışılmaktadır (Britt vd., 2016).

Gizil değişkenler arasındaki ilişki ve etkilerin araştırılması, bütün disiplinlerde gelecekteki araştırmacılar adına bir temel teşkil etmektedir. Duygusal zekâ, kariyer başarısı ve çalışan dayanıklılığı kavramları da bu kapsamda örgütsel davranış alanyazında incelenmesi gerekli gizil değişkenlerdir. İlgili alanyazın incelendiğinde, değişkenlerin aralarında ilişkilerin ikili (karşılıklı) olarak incelendiği çeşitli çalışmaların yapıldığı tespit edilirken, üç değişken arasında nasıl bir ilişkinin var olduğuna yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeple bu çalışmanın amacı duygusal zekâ ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide çalışan dayanıklılığının aracılık rolünün araştırılmasıdır.

Araştırma kapsamında ilk olarak duygusal zekâ, kariyer başarısı ve çalışan dayanıklılığı kavramları açıklanmakta, sonrasında ise araştırma metodolojisi ve bulguları ortaya konularak, elde edilen araştırma sonuçları yorumlanmakta ve önerilerde bulunmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramı ilk olarak Michael Beldoch tarafından 1964 yılında ele alınmış olsa da duygusal zekâ kavramı üzerine ampirik temelli ilk çalışmalar Mayer ve Salovey (1990) tarafından gerçekleştirilmiştir. Mayer ve Salovey (1990) duygusal zekâyı bireylerin kendisinin ve diğer insanların duygularını izleyebilme, çeşitli duygular arasında ayırım yapabilme, bunları uygun şekilde sınıflandırabilme, duygusal bilgiyi düşünebilme ve davranışlara yön verebilmesi adına kullanabilme yeteneği olarak tanımlamaktadır.

Duygusal-sosyal zekâ modelinin çerçevesini belirleyebilmek adına 1980 yılında Bar-On araştırmalara başlamış, 1985 yılında doktora tezinde duyguların değerlendirilmesi ve sosyal fonksiyonlara yaklaşımını tanımlayabilmek adına "EQ" (Emotional Quotient) kavramını kullanmıştır. Bar-On duygusal zekâyı; bireylerin çevresel baskı ve taleplerle başa çıkabilmesinde kendilerine yardımcı olacak bilişsel nitelikli olmayan beceri, yeterlilik ve yetenek dizini olarak ifade etmektedir (Goleman, 2006).

Bununla birlikte duygusal zekâ kavramının ilk kesin dayanak noktalarından birisi de Payne (1985) tarafından yazılan doktora tezidir (Bastian, 2005). "Duyguların İncelenmesi: Duygusal Zekânın Geliştirilmesi (A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence) adlı doktora tezinde Payne (1985) modern toplumların karşılaştıkları sorunların birçoğunun depresyon, hastalık, bağımlılık, analitik zekâ eksikliği, şiddet, dini çatışmalar ve bunların dışı vurumu olarak savaş durumundan ziyade doğrudan duygulardan bihaber olmalarıyla ilgili olduğunu ifade etmektedir (Armstrong, 2007).

Goleman'ın (1998) "İş Başında Duygusal Zekâ" kitabından sonra duygusal zekanın (EQ) neden bilişsel zekâdan (IQ) daha önemli olduğu konusu davranış bilimcilerin yanı sıra iş dünyasının da ilgisini çeken önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. Lyubomirsky vd. (2005) duyguları yönetebilmenin bireylerin iş performanslarını arttırabilmek adına son derece önemli bir unsur olduğunu ifade etmişler, O'Boyle vd. (2010) ve Rode vd. (2017) ise duygusal zekânın bilişsel zekaya oranla iş performansını belirlemede zihinsel geçerliliği arttırdığını belirtmişlerdir. Diğer yandan Ng ve Sorensen (2009) ise duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların işe bağlılıklarının, verimliliklerinin, performanslarının ve etkinliklerinin daha üst seviyelerde olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte ilgili alanyazın incelendiğinde duygusal zekânın takım performansı (Smith ve Bititci, 2017), yönetsel etkinlik (Aslam vd., 2016), dayanıklılık (Richard, 2020), akademik başarı (Halimi vd., 2020) ve kariyer bağlılığı (Aremu, 2005) kavramları üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir.

Kayıhan ve Arslan (2006) yaptıkları çalışmada duygusal zekâyı “duygusal tanıma”, “duygusal kolaylaştırıcılık” ve “duygusal düzenleme” olarak üç alt boyut şeklinde ele almışlardır. Duygusal tanıma, diğer insanların duygularını ve ruh hallerini anlayıp tanımlayabilmek; duygusal kolaylaştırıcılık, içerisinde bulunmaktan hoşnut olunmayan durumların pozitif yönlerini görerek duygu ve hareketlerine yön verebilmek ve duygusal düzenleme ise bir olay ya da durum karşısında duygularını düzenleyebilme, yönlendirebilme ve dönüştürebilme özelliği olarak ifade edilmektedir.

## 2.2. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, Arthur (2005) tarafından bir bireyin çalışma yaşamının herhangi bir noktasında işine yönelik arzu ettiği sonuçları elde etmesi olarak tanımlanmaktadır. Restubog vd. (2011) ise, çalışan olmanın bir sonucu olarak meydana gelen, gerçekten ulaşılan ya da algılanan başarı olarak ifade etmektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer başarısının boyutlarına ilişkin çeşitli sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda kariyer başarısı; maddi başarı, takdir edilmek, ilişkilerde başarılı olmak ve iş-yaşam dengesini sağlamak üzere dört faktör açısından ele alınmaktayken, bazı araştırmalarda ise sosyal, psikolojik ve maddi kariyer başarısı şeklinde üç faktör açısından ele alınmaktadır (Dries vd., 2008). Bununla birlikte kariyer başarısı kavramına ilişkin en net ayrımın ise “objektif” ve “subjektif” kariyer başarısı (Abele ve Spurk, 2009; Ng vd., 2005; Spurk vd., 2019) şeklinde yapıldığı görülmektedir.

Heslin (2005) ve Arthur vd. (2005) gibi çeşitli araştırmacılar kariyer başarısını doğru bir şekilde tespit edebilmek için hem objektif hem de sübjektif kariyer başarısının birlikte ele alınması gerektiğini, bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşmadığında kariyer başarısının doğru ölçülemeyeceğini ifade etmişlerdir.

Kariyer başarısının sübjektif boyutunu terfiler, hiyerarşik büyüme ve maaş gibi görülebilen ve ölçülebilen (Dries vd., 2009) unsurlar oluştururken, objektif boyutunu ise kariyere yönelik başarı hissi ve diğer tatmin edici duygular (Stumpf ve Tymon, 2012) oluşturmaktadır. Konuya ilişkin yapılan çalışmalar (Abele ve Spurk, 2009; Al-Ghazali, 2020) bireylerin algıladıkları kariyer başarısının çalışan devir hızını azalttığı, öz yeterlilik ve refah düzeyini artırdığını göstermektedir. Bununla birlikte, arzu ettikleri kariyer hedeflerine ulaşamamanın bireylerin psikolojisini ve yeteneklerini kısıtlayan kaygı, ilgisizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi çeşitli olumsuz duyguları ortaya çıkarttığı da görülmektedir. Bu sebeple kariyer başarısının belirleyicilerini tespit edebilmek sosyal bilimler alanında özellikle de davranış bilimleri alanında çalışan araştırmacılar adına önem arz etmektedir.

## 2.3. Çalışan Dayanıklılığı

Çalışan dayanıklılığı, bireylerin iş hayatlarında karşılaştıkları zorluk, gelişim ve değişimlerin başarılı bir şekilde üstesinden gelebilmeleri ve dinamik bir özellik gösteren iş çevrelerine hızlı uyum sağlayıp kendilerini geliştirebilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Block ve Kremen, 1996). Kuntz vd. (2016) ise, örgüt içerisindeki zorlu durumlarla karşılaşıldığında içsel ve dışsal kaynakları kendisini geliştirmek ve uyum sağlayabilmek adına kullanan, örgüt tarafından da desteklenen çalışanlara has bir beceri olarak ifade etmektedir.

Bugün örgütlerin pazar odaklı örgütsel politika ve prosedürleri benimsemeleri, benimsedikleri iş stratejilerine göre örgütsel yapılarını değiştirmeleri ve yeni teknolojik gelişmeleri bünyelerine katmaları gerektiğinden, örgüt içerisindeki bireylerin de kariyerlerinde ilerleyebilmek adına benzer değişimlere uyum sağlamaları gerekmektedir (King vd., 2015). Bu sebeple, bireylerin daha yaratıcı ve güçlü kılan karmaşıklıklardan ve zorluklardan sıyrılıp hızlıca toparlanabilme becerisi (Zamuda vd., 2019) olarak algılanan çalışan dayanıklılığı, günümüz endüstriyel şartlarında bütün örgütler adına kritik bir öneme sahip olan psikolojik bir kaynaktır. Hartman vd. (2019) gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışan dayanıklılığının amaç duygusu, olumlu duygular, sosyal destek, öz yeterlilik ve uzmanlık gibi öncüllerin yanı sıra değişimi kabullenme, işe yönelik pozitif tutum, refahın artması ve yüksek performans gibi örgütsel ve bireysel olumlu sonuçlarının olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte Wagnild ve Young (1990) yaptıkları çalışmalarında dayanıklılığı statik özellik gösteren bir davranışsal bileşen olarak değerlendirmişlerdir ancak son dönemde yapılan araştırmalar (Naswall vd., 2019) dayanıklılığı geliştirilebilir dinamik bir beceri olarak ele almışlardır.

Çalışan dayanıklılığı genel olarak baskı ve stresle başa çıkabilme kapasitesini ifade eden diğer dayanıklılık yapılarından farklı bir özellik göstermekte ancak bunlarla ilişkili olan davranışsal bir çerçeveyi yansıtmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışan dayanıklılığı ve psikolojik dayanıklılık birbirleriyle ilişkili ancak iki farklı yapıdadır (Tonkin vd., 2018). Çalışan dayanıklılığı ve psikolojik dayanıklılık arasındaki temel farklardan birisi, psikolojik dayanıklılık bir bireyin zorluklarla başa çıkabilme kapasitesiyle ilgili bir dizi inanç ve eğilimi yansıtmaktayken çalışan dayanıklılığının işyeri davranışlarını ele almasıdır. Bir diğer ifade ile psikolojik dayanıklılık bireylerin içgüdüsel ve zihinsel süreçleri, çalışan dayanıklılığı ise işe ilişkin yaşanan sorunlar karşısında çalışanların sergiledikleri davranışları ifade etmektedir. Diğer yandan örgütlerin sağladığı psikolojik kaynaklar çalışanların örgütlerde dayanıklılık davranışı sergilemesini etkilemektedir (Trigueros vd., 2020). Son olarak da örgütlerde çok kritik ve acil problemler meydana gelmese bile çalışan dayanıklılığı herhangi bir çalışma ortamında geliştirilip hayata geçirilebilir (Kuntz vd., 2016).

### 3. Değişkenler Arası İlişki ve Hipotezler

Alan yazındaki araştırmalar duygusal zekânın çalışan bireylerde dayanıklılık gibi psikolojik kaynaklar oluşturduğunu, stresli, muğlak ve belirsiz durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olduğunu ve bunun da çalışanların kariyer gelişimlerine ve kariyer başarıları elde etmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir (Chen vd., 2021; Mello vd., 2022;). Benzer şekilde Baird ve Kram (1983) ve Priyadarshini (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda kişiler arası yönetim becerileri daha iyi olan, duygusal zekâsı yüksek, politik yaklaşım ve insanlar arası iletişim kurabilme becerileri gelişmiş olan bireylerin örgüt içerisinde ve dışında daha iyi sosyal ağlara sahip olduğunu, bunun da kurumsal kaynaklara erişim ve fazladan kullanma noktasında kolaylığa, lider üye etkileşimini arttırdığına ve bireylerin kariyer başarıları elde etmelerine yol açtığı ifade edilmektedir.

Bununla birlikte duygusal zekânın kariyer başarıları üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulgusuna ulaşan çeşitli araştırmalar (De Haro vd., 2018; Parmentier vd., 2019; Sharma ve Tiwari, 2022; Tagiya vd., 2020; Tiwari, 2022; Wang vd., 2016) bulunmaktadır. Bununla birlikte, duygusal zekânın bu sonuçlar üzerindeki boyut bazlı etkisi de sadece birkaç çalışmada (Ahmad vd., 2017; Fall vd., 2013) yer almaktadır. Dolayısıyla konuya ilişkin araştırmaların sayıca az olması, duygusal zekânın kariyer başarıları üzerindeki boyut bazlı etkisi, araştırma evreninde yer alan çalışanlar arasında, bu sektördeki çalışanların kendilerinin ve diğer insanların duygularını yönetmelerinin bir sonucu olarak kariyer başarılarına ulaşip ulaşmadıklarını tespit etmek önem arz etmektedir. Bu bilgiler ışığında önerilen hipotezler şu şekildedir:

*H<sub>1</sub>: Duygusal zekâ kariyer başarılarını olumlu yönde etkilemektedir.*

*H<sub>1a</sub>: Duygusal tanıma kariyer başarılarını olumlu yönde etkilemektedir.*

*H<sub>1b</sub>: Duygusal kolaylaştırıcılık kariyer başarılarını olumlu yönde etkilemektedir.*

*H<sub>1c</sub>: Duygusal düzenleme kariyer başarılarını olumlu yönde etkilemektedir.*

Duygusal zekâ ve çalışan dayanıklılığına yönelik gerçekleştirilen önceki araştırmalar (Di Fabio ve Kenny, 2015; Fisher vd., 2019; Mohseni Takalu vd., 2021; Richard, 2020; Trigueros vd., 2020) incelendiğinde, duyguları yönetebilmenin çalışanların dayanıklılığını arttırma noktasında önemli roller oynadığı tespit edilmiştir. Di Fabio ve Kenny (2015) duyguları yönetebilmenin, bireylerin iş ve örgütlerdeki sürekli yeniden yapılanma ve yüksek iş talepleri ile başa çıkabilme yeteneklerini geliştirdiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte çeşitli araştırmacılar da (Fisher vd., 2019; Hartmann vd., 2019; King ve Rothstein, 2010) duygusal zekâsı yüksek bireylerin daha güçlü sosyal ağlara, daha bilinçli sosyal farkındalığa, fiziksel ve zihinsel açıdan daha iyi bir refaha sahip olduğunu, istihdam edilebilirlik oranlarının arttığını ve bunun da yoğun iş talepleri ve sık örgütsel değişikliklerle başa çıkabilme kapasitelerini arttırdığını tespit etmiştir. Bu bilgiler ışığında önerilen hipotezler şu şekildedir:

*H<sub>2</sub>: Duygusal zekâ ile çalışan dayanıklılığı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.*

*H<sub>2a</sub>: Duygusal tanıma ile çalışan dayanıklılığı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.*

*H<sub>2b</sub>: Duygusal kolaylaştırıcılık ile çalışan dayanıklılığı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.*



*H<sub>2c</sub>: Duygusal düzenleme ile çalışan dayanıklılığı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.*

*H<sub>3</sub>: Çalışan dayanıklılığı ile kariyer başarısı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.*

Duyguları doğru şekilde algılamanın, kullanmanın, yönetmenin ve düzenlemenin bireylerin dayanıklılık gibi düzenleyici psikolojik kaynaklar geliştirmesine yardımcı olduğunu ve stresli ortamlarla daha iyi başa çıktıklarını ifade eden çeşitli araştırmalar (Alhothali ve Al-Dajani, 2022; Sriwidharmanely vd., 2021; Zhai vd., 2022) bulunmaktadır. Bununla birlikte bireylerin olumlu duygular yaşadıklarında, stresli durumlarda olumsuz duygular yaşadıklarına oranla bilişsel ve duygusal yeteneklerini daha etkin kullandıkları ve daha rasyonel kararlar aldıkları belirtilmektedir (Johnson vd., 2021). Bireylerin kariyer gelişimlerini sağlayabilmeleri için kariyer yolundaki zorlukların üstesinden gelebilme yetenekleri hem bireyler hem de örgüt tarafından üzerinde önemle durulması gereken temel bir konu olarak görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde (Fernandez- Diaz vd., 2021; Kırıkkanat, 2022) bireylerin sahip oldukları olumlu duyguların dirençli davranışlar meydana getirdiği ve bunun da yüksek iş mutluluğu, etkinlik, performans ve kariyer başarısı ile sonuçlandığı göstermektedir. Dolayısıyla, duygusal zekâ ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide çalışan dayanıklılığını aracı rolünün olduğu düşünülmektedir. Bu bilgiler ışığında önerilen hipotezler şu şekildedir:

*H<sub>4</sub>: Duygusal zekânın kariyer başarısı üzerindeki etkisinde çalışan dayanıklılığının aracılık rolü bulunmaktadır.*

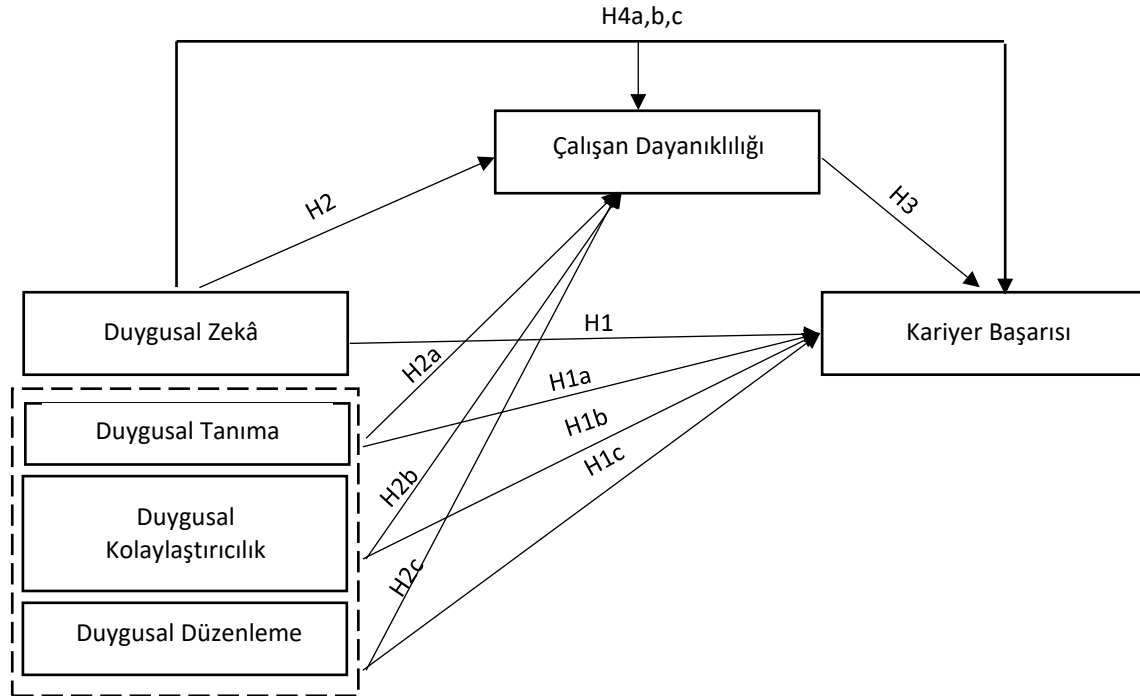
*H<sub>4a</sub>: Duygusal tanıma ve kariyer başarısı ilişkisinde çalışan dayanıklılığının aracılık rolü bulunmaktadır.*

*H<sub>4b</sub>: Duygusal kolaylaştırıcılık ve kariyer başarısı ilişkisinde çalışan dayanıklılığının aracılık rolü bulunmaktadır.*

*H<sub>4c</sub>: Duygusal düzenleme ve kariyer başarısı ilişkisinde çalışan dayanıklılığının aracılık rolü bulunmaktadır.*

Araştırma sorusuna yönelik oluşturulan hipotezler doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'deki gibidir.

**Şekil 1.** Araştırma Modeli



#### 4. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmanın amacı duygusal zekâ ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide çalışan dayanıklılığının aracılık rolünün araştırılmasıdır. Lojistik sektörü göz önünde bulundurulduğunda Mersin Limanı; kapasitesi, coğrafi konumu ve geniş hinterlandının yanı sıra yurtiçi ve yurtdışına olan çok modlu bağlantı kolaylığının sağladığı avantajlarla, yalnız Türkiye'nin değil aynı zamanda Doğu Akdeniz'in de lider limanlarından bir tanesi olma özelliği göstermektedir. Söz konusu bu liman ve bağlantılarına yönelik faaliyet gösteren lojistik firmaları çalışanları ise, hem çalışma şartlarının zorluğu, hem farklı ülkelerden müşteri ve tüketicilerle sürekli iletişim kurmanın getirdiği kültürel farklılıkların derinden hissedilmesi hem de kültürel, ekonomik, politik ve sosyal konjonktürel faktörlerin gerçekleştirilen faaliyetlere direkt etkisi nedeniyle zorlayıcı koşullar altında çalışmaktadırlar. Araştırma kapsamında Mersin limanına bağlı faaliyet gösteren lojistik firmalarında görev yapan yaklaşık 900 bireyden basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak seçilen bireylere anket uygulanmıştır. 04.10.2023 – 29.10.2023 tarihleri arasında ilgili firmalarda çalışan 203 bireyle yüz yüze görüşerek anket dağıtılmış ancak 193 bireyden geri dönüş alınmıştır. Söz konusu anketlerden 11 tanesi eksik doldurulduğu için kapsam dışında bırakılmış, 182 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcı bireylerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin açık uçlu sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise, katılımcı bireylerin duygusal zekâ, kariyer başarısı ve dayanıklılıklarına yönelik algılarına ilişkin ölçek maddeleri yer almaktadır. Araştırma kapsamında uygulanan anket formu ölçeklerinde yer alan ifadelerde beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

- **Duygusal Zekâ Ölçeği:** Lee ve Kwak (2011) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Kayıhan ve Arslan (2016) tarafından yapılmıştır. Duygusal tanıma, duygusal kolaylaştırma ve duygusal düzenleme olmak üzere üç faktörlü yapıda olan ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Lee ve Kwak (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada söz konusu ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,77 olarak, Kayıhan ve Arslan (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise 0,83 olarak hesaplanmıştır.
- **Kariyer Başarısı Ölçeği:** Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilmiş olup, Yüksel (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tek faktörlü yapıda olan ölçek beş maddeden oluşmaktadır. Greenhaus vd. (1990) tarafından gerçekleştirilen çalışmada söz konusu ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak, Yüksel (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise 0,83 olarak hesaplanmıştır.
- **Çalışan Dayanıklılığı Ölçeği:** Hodliffe (2014) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Akduran (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Tek faktörlü yapıda olan ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Hodliffe (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada söz konusu ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak, Akduran (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise 0,92 olarak hesaplanmıştır.

Aynı zamanda araştırmaya yönelik anket formları için veri toplama süreci başlamadan önce Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan etik kurul onayı alınmıştır.

#### 5. Araştırma Bulguları

Duygusal zekâ ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide çalışan dayanıklılığının aracı rolünü tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada 182 bireye anket uygulanmıştır. İlk olarak katılımcı bireylerin sosyo-demografik özelliklerini belirleyebilmek adına tanımlayıcı analizler uygulanmıştır. Daha sonra, yordayıcı ve araçların aralarındaki ilişkilerin tespiti adına korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, ölçüm modellerini değerlendirebilmek adına yapısal model altında tüm hipotezler test edilmiş, sırasıyla aracı değişken varken ve aracı değişken yokken bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki standardize edilmiş regresyon ağırlıklarına yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır. Yapılan tanımlayıcı analizlere göre, katılımcıların %57,2'si erkek; %11,5'i 18-25 yaş, %40,1'i 26-35 yaş, %25,2'si 36-45 yaş ve %23,2'si de 46 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %3,8'inin lise, %20,8'inin ön lisans, %50,5'inin lisans ve %24,9'unun da lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Bununla

birlikte, katılımcıların sektörde geçirdikleri süre (kıdem) incelendiğinde ise bireylerin %17,5'inin 0-2 yıl, %44,5'inin 3-5 yıl, %21,9'unun ise 6-10 yıl ve %16,1'inin de 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahip oldukları tespit edilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	%	Yaşınız	Sayı	%
Kadın	78	42,8	18-25 yaş	21	11,5
Erkek	104	57,2	26-35 yaş	73	40,1
Eğitim Durumu	Sayı	%	36-45 yaş	46	25,2
Lise	7	3,8	46 yaş ve üzeri	42	23,2
Ön Lisans	38	20,8	Kıdem Süreleri	Sayı	%
Lisans	92	50,5	0-2 yıl	32	17,5
Lisansüstü	45	24,9	3-5 yıl	81	44,5
			6-10 yıl	40	21,9
			10 yıl ve üzeri	29	16,1

Araştırma kapsamında kullanılan ölçek formlarına ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre araştırma kapsamına dahil edilen tüm değişkenlerin Cronbach alpha değeri sosyal bilimler alanında önerilen 0,7 değerinden yüksektir ve bu da yüksek güvenilirliğe işaret etmektedir. Bununla birlikte, AVE (ortalama açıklanan varyans) ve CR (bileşik güvenilirlik) değerleri incelendiğinde tüm değerlerin 0,5 ve 0,7'nin üzerinde olduğu ve bu noktada iyi bir yakınsak geçerliliğe sahip olduğu ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte çoklu doğrusallık sorununun var olup olmadığının tespiti adına VIF değerlerine bakılmış olup, duygusal zekâ alt boyutları da dâhil olmak üzere bütün bağımsız değişkenlerin 1,128 ile 1.615 arasında değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar herhangi bir çoklu doğrusallık sorununun olmadığını göstermektedir. Ayrıca DFA (doğrulayıcı faktör analizi) gerçekleştirilerek modelin uyum iyiliğine bakılmıştır. DFA sonucunda; duygusal zekâ ölçeği için df (serbestlik derecesi) = 421; ki-kare/df (2/df) = 3,394; PCLOSE (yakın uyum testi) = 0,001 değerleri; kariyer başarısı ölçeği için df (serbestlik derecesi) = 372; ki-kare/df (2/df) = 3,144; PCLOSE (yakın uyum testi) = 0,001 değerleri ve çalışan dayanıklılığı ölçeği için de df (serbestlik derecesi) = 387; ki-kare/df (2/df) = 3,219; PCLOSE (yakın uyum testi) = 0,001 değerleri bulunmuş olup, ölçülen indekslerin değerlerinin kabul edilen aralıklarda olduğu ifade edilebilmektedir.

**Tablo 2.** Güvenirlik ve Geçerlilik

Değişkenler	Cronbach Alpha	AVE	CR
Duygusal Zekâ	0,83	0,743	0,831
Duygusal Tanıma	0,81	0,702	0,844
Duygusal Kolaylaştırıcılık	0,77	0,683	0,782
Duygusal Düzenleme	0,78	0,714	0,804
Kariyer Başarısı	0,81	0,648	0,831
Çalışan Dayanıklılığı	0,79	0,695	0,808

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti adına gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmektedir. Analiz sonuçlarına göre; duygusal zekâyâ ilişkin tüm ölçümlerin kariyer başarısı ve çalışan dayanıklılığı ile pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kariyer başarısı ve çalışan dayanıklılığı arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin duygusal zekâ düzeyleri artış gösterdikçe, iş yaşamında kariyer başarısı ve dayanıklılıklarının arttığı görülmektedir.

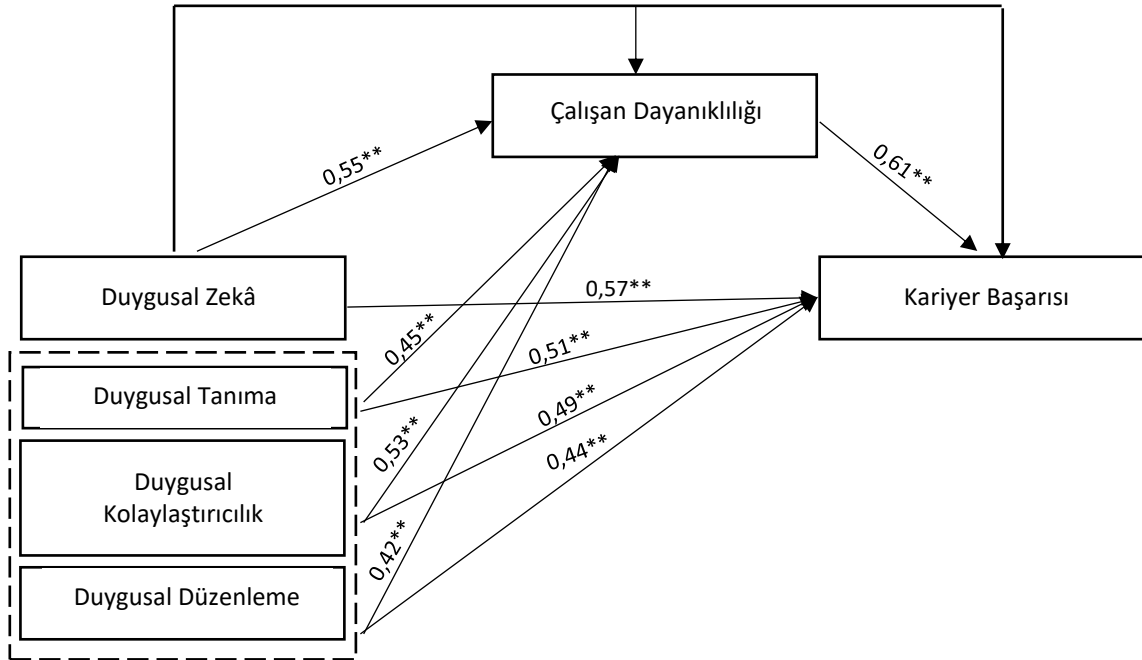


**Tablo 3.** Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5
1. Duygusal Tanıma	1				
2. Duygusal Kolaylaştırıcılık	0,551**	1			
3. Duygusal Düzenleme	0,602**	0,502**	1		
4. Kariyer Başarısı	0,421**	0,388**	0,523**	1	
5. Çalışan Dayanıklılığı	0,519**	0,463**	0,481**	0,621**	1

N=182; \*\*p&lt;0,01

Araştırma kapsamında uyum iyiliği endeksleri arzu edilen sonuçları verdiği için çoklu regresyon analizinin de dahil edildiği, duygusal zekâ ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide çalışan dayanıklılığının aracı etkisi ölçülmüştür. AMOS aracılığıyla yapısal eşitlik modellemesi (SEM) kullanılarak standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları ile yol analizi kullanılarak teste tabii tutulmuştur.

**Şekil 2.** Modele İlişkin Yol

Tablo 4'de aracılık etkisinin olmadığı durumlarda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan etkileri gösterilmektedir. Duygusal zekâ ve tüm boyutları kariyer başarısı üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahiptir.  $H_1$ : Duygusal Zekâ ( $\beta = 0,57$ ;  $p < 0,01$ ),  $H_{1a}$ : Duygusal Tanıma ( $\beta = 0,51$ ;  $p < 0,01$ ),  $H_{1b}$ : Duygusal Kolaylaştırıcılık ( $\beta = 0,49$ ;  $p < 0,01$ ),  $H_{1c}$ : Duygusal Düzenleme ( $\beta = 0,44$ ;  $p < 0,01$ ). Bununla birlikte duygusal zekâ ve tüm boyutlarının çalışan dayanıklılığı üzerinde de pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.  $H_2$ : Duygusal Zekâ ( $\beta = 0,55$ ;  $p < 0,01$ ),  $H_{2a}$ : Duygusal Tanıma ( $\beta = 0,45$ ;  $p < 0,01$ ),  $H_{2b}$ : Duygusal Kolaylaştırıcılık ( $\beta = 0,56$ ;  $p < 0,01$ ),  $H_{2c}$ : Duygusal Düzenleme ( $\beta = 0,42$ ;  $p < 0,01$ ). Aynı zamanda çalışan dayanıklılığının kariyer başarısını olumlu yönde etkilediğini ifade eden Hipotez 3 de kabul edilmiştir ( $\beta = 0,61$ ;  $p < 0,01$ ).

Duygusal zekâ düzeylerinde meydana gelen bir birimlik artış bireylerin kariyer başarılarında ve dayanıklılık düzeylerinde belirli oranlarda artışa sebebiyet vermektedir. Diğer bir ifadeyle, duygusal zekâ düzeylerinde meydana gelen artışlar bireylerin psikoloji temelli kaynaklar oluşturmalarına, belirsiz, karmaşık ve gergin durumlarla başa çıkmalarına, yoğun örgütsel değişiklik ve iş taleplerine daha iyi cevap verebilmelerine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla da kariyer başarılarında ve dayanıklılıklarında pozitif bir etki yaratmaktadır.

**Tablo 4. Regresyon Analizi**

Hipotez	Bağımsız Değişken > Bağımlı Değişken	Etki	β		Hipotez Sonucu
			SE	t	
H <sub>1</sub>	Duygusal Zekâ > Kariyer Başarısı	0,571	0,069	5,332**	Kabul
H <sub>1a</sub>	Duygusal Tanıma > Kariyer Başarısı	0,513	0,066	5,421**	Kabul
H <sub>1b</sub>	Duygusal Kolaylaştırıcılık > Kariyer Başarısı	0,491	0,073	4,883**	Kabul
H <sub>1c</sub>	Duygusal Düzenleme > Kariyer Başarısı	0,440	0,061	4,297**	Kabul
H <sub>2</sub>	Duygusal Zekâ > Çalışan Dayanıklılığı	0,551	0,082	4,853	Kabul
H <sub>2a</sub>	Duygusal Tanıma > Çalışan Dayanıklılığı	0,459	0,079	5,232**	Kabul
H <sub>2b</sub>	Duygusal Kolaylaştırıcılık > Çalışan Dayanıklılığı	0,561	0,084	5,711**	Kabul
H <sub>2c</sub>	Duygusal Düzenleme > Çalışan Dayanıklılığı	0,422	0,077	4,928**	Kabul
H <sub>3</sub>	Çalışan Dayanıklılığı > Kariyer Başarısı	0,614	0,081	6,683**	Kabul

\*\*p&lt;0,01; \*p&lt;0,05 düzeyinde anlamlı

Son olarak Tablo 5’de hem doğrudan hem de dolaylı olarak standartlaştırılmış ağırlıkları içeren tüm aracılık etkileri gösterilmektedir. Duygusal zekânın kariyer başarısı üzerinde çalışan dayanıklılığının kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekânın kariyer başarısı üzerindeki boyut bazında dolaylı etkisi açısından, H<sub>4c</sub>: duygusal düzenleme en yüksek aracılık etkisine sahiptir ( $\beta = 0,21$ ,  $p < 0,01$ ). Duygusal düzenlemeyi H<sub>4b</sub>: duygusal kolaylaştırıcılık ( $\beta = 0,20$ ,  $p < 0,01$ ) ve H<sub>4a</sub>: duygusal tanıma ( $\beta = 0,19$ ,  $p < 0,01$ ) takip etmektedir.

Kendisinin ve ilişki içerisinde bulunduğu insanların duygularını doğru bir şekilde algılayabilen, yönlendirebilen, yönetebilen ve düzenleyebilen bireyler dayanıklılık gibi psikoloji temelli ciddi destek kaynakları oluşturabilmekte ve hayatın her noktasında olduğu gibi iş hayatında da stresli, karmaşık ve muğlak durumlarla daha iyi başa çıkabilmektedirler. Oluşturulan bu pozitif duygular, dayanıklı davranışlar ve dolayısıyla da kariyer başarısı, işyeri mutluluğu ve tatmin gibi pozitif olgularla ile sonuçlanmaktadır. Bu noktada, çalışan dayanıklılığının duygusal zekânın kariyer başarısı üzerindeki etkisinde aracı rolü oynadığı ifade edilebilir.

**Tablo 5. Aracılık Etkisi**

Hipotez	Bağımsız Değişken > Aracı Değişken > Bağımlı Değişken	İlişki	Etki			Aracılık Türü	Hipotez Sonucu
			SE	t	β		
H <sub>4</sub>	Duygusal Zekâ > Çalışan Dayanıklılığı > Kariyer Başarısı	Direkt	0,422	0,083	4,394	Kısmi Aracılık	Kabul
			Dolaylı	0,247	0,080 3,612**		
H <sub>4a</sub>	Duygusal Tanıma > Çalışan Dayanıklılığı > Kariyer Başarısı	Direkt	0,413	0,071	4,213**	Kısmi Aracılık	Kabul
			Dolaylı	0,187	0,058 2,991**		
H <sub>4b</sub>	Duygusal Kolaylaştırıcılık > Çalışan Dayanıklılığı > Kariyer Başarısı	Direkt	0,379	0,063	3,989**	Kısmi Aracılık	Kabul
			Dolaylı	0,203	0,062 3,008**		
H <sub>4c</sub>	Duygusal Düzenleme > Çalışan Dayanıklılığı > Kariyer Başarısı	Direkt	0,334	0,059	3,775**	Kısmi Aracılık	Kabul
			Dolaylı	0,214	0,071 3,117**		

\*\*p&lt;0,01; \*p&lt;0,05

## 6. Sonuç

Örgütlerin faaliyetlerini devam ettirirken hem yoğun rekabet hem de hızla değişen şartlara ayak uydurabilmelerinde çalışanlara önemli sorumluluklar yüklenmektedir. Rekabetin şiddetini giderek arttırması, teknolojinin hızla değişim ve gelişim göstermesi ile yaşanan sosyal, kültürel, politik ve ekonomik gelişmeler hem örgütleri hem de çalışanları ciddi oranda etkilemektedir. Söz konusu zorlu iş çevrelerinde duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin, uyum sağlama yeteneğine sahip, takım çalışmasına yatkın, sorunlarla baş edebilen ve içerisinde buldukları çevre tarafından sevilen bireyler oldukları takdirde arzu ettikleri kariyer başarısına ulaşma ihtimallerinin yüksek olacağı ifade edilebilir (Judge vd., 1999).

Sürekli değişim gösteren günümüz iş çevrelerinde örgütlerin çalışanlarının kendi kariyer başarılarını nasıl şekillendirdiklerini anlayabilmesi örgütsel başarı adına çok önemlidir. Rothstein vd. (2016) yaptıkları çalışmada, duygusal zekânın istenmeyen olumsuz durumlar, engeller ve başarısızlıklar karşısında bu durumlardan kaçınmak ve pozitif bir tutum sergileyebilmek adına kritik bir özellik olduğunu ifade etmektedir. Bugünün iş dünyasının şartları göz önüne alındığında duygusal zekânın taşıdığı bu öneme rağmen kariyer başarısı üzerindeki rolü özellikle de lojistik sektöründe çok az (Ahmad vd., 2017; Ahmad vd., 2019; Parmentier vd., 2019) ele alınmıştır. Alanyazındaki bu eksiklik noktasında duygusal zekânın kariyer başarısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bununla birlikte duygusal zekânın, çalışanların olumsuz ve muğlak durumlarla baş edebilmeleri adına dirençli davranışlar ortaya koymalarını teşvik ettiği, bu davranışların da çalışanların arzu ettikleri kariyer hedeflerine ulaşmalarına ve dolayısıyla yüksek kariyer başarısı elde etmelerine yol açtığı sonucunu doğuran kavramsal bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Bu sebeple, duygusal zekânın çalışanların kariyer başarısı ve dayanıklılıkları üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Bu çalışmada duygusal zekâ ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide çalışan dayanıklılığının aracılık rolünün araştırılmış olup, bu kapsamda Mersin limanına bağlı faaliyet gösteren lojistik firmalarında görev yapan 182 bireyden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde de bu araştırmayla paralel sonuçların elde edildiği gözlemlenmektedir. Araştırma neticesinde duygusal zekânın çalışan dayanıklılığı üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Armstrong vd. (2011); Bande vd. (2015), Ramos-Diaz vd. (2018), Varshney ve Varshney (2020), Van Damme vd. (2021), Boakye vd. (2022) ve Yu vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda duygusal zekâ boyutları ile çalışan dayanıklılığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Aynı zamanda duygusal zekânın kariyer başarısı üzerinde de doğrudan etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Parmentier vd. (2019), Tagiya vd. (2020), Vashisht vd. (2021), Sharma ve Tiwari (2022) ve Priyadarshini (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda yüksek duygusal zekâyaya sahip bireylerin kariyer hedeflerine bağlı, daha fazla kariyer kararına ve öz yeterliliğe sahip, kariyer sonuçlarına son derece uyumlu oldukları ve bunun da yüksek kariyer başarısına katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma neticesinde çalışan dayanıklılığı ile kariyer başarısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiş olup, benzer sonuçlar Ahmad vd. (2019), Jiang vd. (2020) ve Salisu vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da gözlemlenmektedir.

Ayrıca, duygusal zekâ ve kariyer başarısı ilişkisi arasında açıklayıcı bir bağlantı olarak çalışan dayanıklılığının kısmi aracılık etkisi belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde olumlu duyguları kullanmanın psikolojik kaynakları beslediği ve bunun da bireylerde kişisel gelişim, refah ve sağlık konusunda iyileştirmeler sağladığı ortaya koyulmuştur (Alhothali ve Al-Dajani, 2022; Stanley ve Schutte, 2023).

Araştırma kapsamında yönetici ve uygulayıcılara çeşitli öneriler getirilmektedir. İlk olarak bireylerin duygusal zekâ becerilerini geliştirmesi ve dolayısıyla da kaygı, depresyon ve tükenmişlik gibi davranışları da azaltması (Aranega vd., 2020; Xie, 2020;) sebebiyle bilinçli farkındalık gibi bireyi ve onun psikolojisini temel alan unsurları göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bununla birlikte örgütlerde işe alım esnasında davranışsal mülakat teknikleri kullanarak bireylerin duygusal zekâ, işe uyum özellikleri ve yetenekleri öğrenilmelidir.

Ortaya çıkması muhtemel problemleri azaltabilmek ve örgütsel verimlilik ile performansı arttırabilmek adına örgütlerde çalışan dayanıklılığını arttırma programları uygulanmalı; çalışanlar sorunlarla

başta çıkabilmek, öz yeterlilik ve dayanıklılık gibi psikolojik temelli kaynakları geliştirebilmek adına eğitim ve gelişim programlarına dâhil edilmelidir. Son olarak, örgüt içerisindeki mevcut kariyer geliştirme fırsatları hakkında farkındalık yaratmak, kariyer geliştirme ve danışmanlık hizmetleri sunmak örgütlerin nitelikli bireyleri istihdam etmesine ve elde tutmasına yardımcı olarak işgücü devri kaynaklı finansal maliyetlerin de en aza indirilmesini sağlayacaktır.

Bu araştırmanın sonuçları, yüksek duygusal zekâyâ sahip olan bireylerin uyum sağlama yeteneklerinin daha üst seviyelerde olduğunu, işe ve kariyere yönelik yaşadıkları problemlerden daha hızlı kurtulduklarını ve daha tutarlı olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte, sahip olunan bu yetenekler bireylere duygusal ve psikolojik istikrar sağlayarak içerisinde bulunacakları zorlu durumlarla daha sakin başa çıkmalarına ve kariyer kararları da dâhil olmak üzere daha etkin kararlar almalarına sebebiyet vererek kariyer başarılarına yol açmaktadır. Dolayısıyla, duygusal zekâ dayanıklı olmanın bir ön koşulu görevini görerek kariyer başarısının elde edilmesini sağlamaktadır.

Dolayısıyla, duygusal zekâ ve kariyer başarısı arasındaki etkileşimi açıklayacak alternatif mekanizmaları belirleyebilmek adına daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. İlerleyen dönemlerdeki araştırmalar, çalışanların duygusal zekâ yeteneklerini geliştirebilmelerine yardımcı olabilmeleri adına duygusal zekâ belirleyicileri üzerinde durmalıdırlar. Bununla birlikte değişkenlerin arasındaki nedensellik ilişkilerinin çok daha net bir şekilde ortaya konulabilmesi adına boylamsal bir tasarım kurgulanabilir. Tüm bunlara ek olarak lojistik sektöründe görev yapan bireyler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmanın çıktıları Mersin ilinde faaliyet gösteren lojistik firması çalışanları ile sınırlıdır. Diğer örneklem ve sektörler araştırmaya dâhil edilmediği için araştırma sonuçlarının geniş örneklem kitleleri ve diğer sektör çalışanları açısından bir genelleme iddiası bulunmamaktadır.

## Beyan ve Açıklamalar (Declarations and Disclosures)

**Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors):** Bu çalışmanın yazarı, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu kabul etmektedir.

**Etik Kurul Onayı (Ethical Approval):** Bu çalışmada kullanılan ölçek için Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 26.09.2023 tarih ve 213 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

**Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest):** Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

**Finansal Destek (Funding):** Yazar, çalışmanın hazırlanması ve/veya yayınlanması sürecinde herhangi bir finansal destek almamıştır.

**Yazar Katkı Oranı (Author Contributions):** Yazar; kavramlaştırma ve çalışma dizaynı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması, çalışmanın ilk/taslak halinin yazılması, çalışmanın gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi/düzeltilmesi aşamalarından tek başına sorumlu olduğunu beyan etmektedir.

**İntihal Denetimi (Plagiarism Checking):** Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

## Kaynaklar

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803-824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Ackert, L. F., Deaves, R., Miele, J., & Nguyen, Q. (2019). Are time preference and risk preference associated with cognitive intelligence and emotional intelligence? *Journal of Behavioral Finance*, 21(2), 136-156. <https://doi.org/10.1080/15427560.2019.1663850>
- Ahmad, B., Latif, S., Bilal, A. R., & Hai, M. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(3), 209-231. <https://doi.org/10.1108/apjba-04-2019-0079>
- Ahmad, S. A., Seleim, A., Bontis, N., & Mostapha, N. (2017). Emotional intelligence and career outcomes: Evidence from Lebanese Banks. *Knowledge and Process Management*, 24(3), 161-169. <https://doi.org/10.1002/kpm.1533>

- Akduran, E. (2019). *Çalışan dayanıklılığının işletmelerde verimlilik algısına etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: A serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 993-1013. <https://doi.org/10.1108/lodj-10-2019-0455>
- Alhothali, G. T., & Al-Dajani, H. (2022). Emotions and resilience in Saudi women's digital entrepreneurship during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 14(14), 8794. <https://doi.org/10.3390/su14148794>
- Aranega, Y. A., Del Val Núñez, M. T., & Castaño Sánchez, R. (2020). Mindfulness as an intrapreneurship tool for improving the working environment and self-awareness. *Journal of Business Research*, 115, 186-193. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.022>
- Armstrong, A. R., Galligan, R. F., & Critchley, C. R. (2011). Emotional intelligence and psychological resilience to negative life events. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 331-336. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.025>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(97), 97-125.
- Aslam, U., Ilyas, M., Imran, M. K., & Rahman, U. (2016). Intelligence and its impact on managerial effectiveness and career success (evidence from insurance sector of Pakistan). *Journal of Management Development*, 35(4), 505-516. <https://doi.org/10.1108/jmd-10-2015-0153>
- Baird, L., & Kram, K. (1983). Career dynamics: Managing the superior/subordinate relationship. *Organizational Dynamics*, 11(4), 46-64. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90038-4](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90038-4)
- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela, J. A., & Jaramillo, F. (2015). Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience. *Industrial Marketing Management*, 44, 142-153. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman>
- Bar-On, R. (1997). *Bar-One emotional quotient inventory: Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bastian, V. (2005). *Are the claims for emotional intelligence justified? Emotional intelligence predicts life skills but not as well as personality and cognitive abilities* [Unpublished Doctoral Dissertation]. Department of Psychology University of Adelaide.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Boakye, A. N., Addai, P., Obuobiisa-Darko, T., & Okyere, I. (2022). Resilience and organizational citizenship behavior (OCB): The moderating role of leadership and interpersonal trust. *SEISENSE Business Review*, 2(1), 28-42. <https://doi.org/10.33215/sbr.v2i1.765>
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404.
- Chen, C., Ma, L., Chen, Z., & Wen, P. (2021). Gratitude expression to supervisors and subjective career success of civil servants: Evidence from China. *Public Personnel Management*, 51(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0091026021997853>
- Chigeda, F., Ndfirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22-38. <https://doi.org/10.1002/joe.22172>
- Davitz, J. R., & Beldoch, M. (1964). *The communication of emotional meaning*. McGraw-Hill.
- De Haro, J. M., Castejon, J. L., & Gilar, R. (2018). Personality and salary at early career: The mediating effect of emotional intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 31, 1-19. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42(1), 48-59. <https://doi.org/10.1177/0894845314533420>
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>
- Doğan S., & Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.



- Fall, L. T., Kelly, S., MacDonald, P., Primm, C., & Holmes, W. (2013). Intercultural communication apprehension and emotional intelligence in higher education. *Business Communication Quarterly*, 76(4), 412-426. <https://doi.org/10.1177/1080569913501861>
- Fernandez-Díaz, J. R., Gutiérrez-Ortega, M., Llamas-Salguero, F., & Canton-Mayo, I. (2021). Creativity and resilience as predictors of career success. *Sustainability*, 13(8), 4489. <https://doi.org/10.3390/su13084489>
- Fisher, D. M., Ragsdale, J. M., & Fisher, E. C. (2019). The importance of definitional and temporal issues in the study of resilience. *Applied Psychology*, 68(4), 583-620. <https://doi.org/10.1111/apps.12162>
- Goleman, D. (1998). The emotional intelligence of leaders. *Leader to Leader*, 10, 20-26.
- Goleman, D. (2006). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* (Çev. B. Seçkin Yüksel), 30. Baskı, Varlık Yayınları.
- Gül, E., & Güney, A. (2019). Duygusal zekâ ve iletişim becerileri arasındaki ilişki. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 141-158.
- Halimi, F., AlShammari, I., & Navarro, C. (2020). Emotional intelligence and academic achievement in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(2), 485-503. <https://doi.org/10.1108/jarhe-11-2019-0286>
- Hartmann, K., Urbano, M. R., Raffaele, C. T., Kreiser, N. L., Williams, T. V., Qualls, L. R., & Elkins, D. E. (2019). Outcomes of an emotion regulation intervention group in young adults with autism spectrum disorder. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 83(3), 259-277. <https://doi.org/10.1521/bumc.2019.83.3.259>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: The roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358-371. <https://doi.org/10.1108/md-06-2019-0848>
- Johnson, L. K., Nadler, R., Carswell, J., & Minda, J. P. (2021). Using the broaden-and-build theory to test a model of mindfulness, affect, and stress. *Mindfulness*, 12(7), 1696-1707. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01633-5>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Kayıhan, Ş. N., & Arslan, S. (2016). Emotional intelligence scale. A study of scale adaptation. *FSM İlimi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 7, 137-145.
- King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2015). Not if but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 782-786. <https://doi.org/10.1002/job.2063>
- King, G. A., & Rothstein, M. G. (2010). Resilience and leadership: The self-management of failure. *Self-Management and Leadership Development*, 361-394. <https://doi.org/10.4337/9781849805551>
- Kirikkanat, B. (2022). The predictors of Turkish youth's career planning: Trait emotional intelligence, cognitive flexibility, and resilience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09538-y>
- Kuntz, J. R., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456-462.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243-255.
- Liu, Y., Liu, J., & Wu, L. (2012). Strategic emotional display: An examination of its interpersonal and career outcomes. *Career Development International*, 17(6), 518-536. <https://doi.org/10.1108/13620431211280114>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Ma, Z., Xiao, L., & Yin, J. (2018). Toward a dynamic model of organizational resilience. *Nankai Business Review International*, 9(3), 246-263.
- Mello, R., Suutari, V., & Dickmann, M. (2022). Taking stock of expatriates' career success after international assignments: A review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100913. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100913>

- Mohseni Takalu, F., Salajeghe, S., Jalalkamali, M., & Mohseni Takalu, M. T. (2021). Using the job-demands-resources (JD-R) model in predicting the resilience of the Melli bank branch employees of Kerman, Iran. *Journal of Ergonomics*, 9(1), 48-62. <https://doi.org/10.30699/jergon.9.1.48>
- Naswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: Development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 353-367. <https://doi.org/10.1108/jmp-02-2018-0102>
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2009). Dispositional affectivity and work-related outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1255-1287. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00481.x>
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2010). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Oyesoji Aremu, A. (2005). Aconfluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(4), 609-618. <https://doi.org/10.1108/13639510510628695>
- Pan, J., & Zhou, W. (2012). Can success lead to happiness? The moderators between career success and happiness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 63-80. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00033.x>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave crosslagged study. *Personality and Individual Differences*, 151, 109446. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Priyadarshini, S. (2022). It's nice to be nice at work: Role of interpersonal skills for career success. *Strategic HR Review*, 21(3), 92-95. <https://doi.org/10.1108/shr-03-2022-0013>
- Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Bordia, S. (2011). Investigating the role of psychological contract breach on career success: Convergent evidence from two longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 428-437. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.006>
- Richard, E. M. (2020). Developing employee resilience: The role of leader-facilitated emotion management. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 387-403. <https://doi.org/10.1177/1523422320949143>
- Rode, J. C., Arthaud-Day, M., Ramaswami, A., & Howes, S. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 77-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017>
- Rothstein, M. G., McLarnon, M. J. W., & King, G. (2016). The role of self-regulation in workplace resiliency. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 416-421. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.32>
- Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M.S., & Aliyu, H. G. (2020). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 279-304. <https://doi.org/10.1108/jee-02-2019-0025>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Sanchez-Gomez, M., Bresó, E., & Giorgi, G. (2021). Could emotional intelligence ability predict salary? A cross-sectional study in a multilocational sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1322. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031322>
- Sharma, S., & Tiwari, V. (2022). Emotional intelligence in the field of business and management: A bibliometric analysis of the last two decades. *Vision: The Journal of Business Perspective*. <https://doi.org/10.1177/09722629221132122>
- Siu, O. L., Hui, C. H., Phillips, D. R., Lin, L., Wong, T. W., & Shi, K. (2009). A study of resiliency among Chinese health care workers: Capacity to cope with workplace stress. *Journal of Research in Personality*, 43(5), 770-776.
- Smith, M., & Bititci, U. S. (2017). The interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 37(9), 1207-1228. <https://doi.org/10.1108/ijopm-06-2015-0313>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>

- Sriwidharmanely, S., Sumiyana, S., Mustakini, J. H., & Nahartyo, E. (2021). Encouraging positive emotions to cope with technostress's adverse effects: Insights into the broaden-and-build theory. *Behaviour & Information Technology*, 41(10), 2201-2214. <https://doi.org/10.1080/0144929x.2021.1955008>
- Stanley, P. J., & Schutte, N. S. (2023). Merging the self-determination theory and the broaden and build theory through the nexus of positive affect: A macro theory of positive functioning. *New Ideas in Psychology*, 68, 100979. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych>
- Stumpf, S. A., & Tymon, W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 345-353. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012>
- Tagiya, M., Sinha, S., & Chakrabarty, A. (2020). Emotional intelligence of mid-level service manager on career success: An exploratory study. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3517672>
- Tonkin, K., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2018). Building employee resilience through wellbeing in organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 107-124.
- Trigueros, R., Padilla, A. M., Aguilar-Parra, J. M., Rocamora, P., Morales-Gazquez, M. J., & López-Liria, R. (2020). The influence of emotional intelligence on resilience, test anxiety, academic stress, and the Mediterranean diet. A study with university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2071. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062071>
- Tripathy, M. (2021). Relevance of soft skills in career success. *MIER Journal of Educational Studies Trends and Practices*, 10(1), 91-102. <https://doi.org/10.52634/mier/2020/v10/i1/1354>
- Van Damme, L., Fortune, C. A., Hoeve, M., Vanderplasschen, W., & Colins, O. F. (2021). The role of personal resilience and interpersonal support in building fulfilling and prosocial lives: Examining the good lives model among young women four years after youth detention. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 66(1), 123-144. <https://doi.org/10.1177/0306624X21994055>
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2020). Workforce agility and its links to emotional intelligence and workforce performance: A study of small entrepreneurial firms in India. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(5), 35-45. <https://doi.org/10.1002/joe.22012>
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2021). Emotional intelligence, personality variables, and career adaptability: A systematic review and meta-analysis. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 27(3). <https://doi.org/10.1177/0972262921989877>
- Wagnild, G., & Young, H. M. (1990). Resilience among older women. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 22(4), 252-255. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1990.tb00224.x>
- Wang, S., Zheng, P., & Cai, X. (2016). Research on influential mechanism of emotional intelligence and career success. *Atlantis Press*. <https://doi.org/10.2991/feb16-16.2016.70>
- Yu, M., Wen, J., Smith, S. M., & Stokes, P. (2022). Building up resilience and being effective leaders in the workplace: A systematic review and synthesis model. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(7), 1098-1117. <https://doi.org/10.1108/lodj-09-2021-0437>
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Xie, C., Li, X., Zeng, Y., & Hu, X. (2020). Mindfulness, emotional intelligence and occupational burnout in intensive care nurses: A mediating effect model. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 535-542. <https://doi.org/10.1111/jonm.13193>
- Zamuda, C. D., Larsen, P. H., Collins, M. T., Bieler, S., Schellenberg, J., & Hees, S. (2019). Monetization methods for evaluating investments in electricity system resilience to extreme weather and climate change. *The Electricity Journal*, 32(9), 106641. <https://doi.org/10.1016/j.tej.2019.106641>
- Zhai, X., Zhu, C. J., & Zhang, M. M. (2022). Mapping promoting factors and mechanisms of resilience for performance improvement: The role of strategic human resource management systems and psychological empowerment. *Applied Psychology*, <https://doi.org/10.1111/apps.12411>