Research Article / **Araştırma Makalesi**

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant Izzet Baysal University Journal of Faculty of Education

*2026, 26(2), 1009 –1026. https://dx.doi.org/*10.17240/aibuefd.2026..- 1826395

Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerini Yordamada Kişilik Özellikleri ve Umudun Rolünün İncelenmesi

Examining the Role of Personality Traits and Hope in Predicting High School Students' Career Adapt-Abilities

Dünya ŞEN-BAZ[1], **Abdulkadir Muhammed Memduh FAKİRULLAHOĞLU**[2], **Burcu AYKAÇ**[3]

Geliş Tarihi (*Received*): 18.11.2025 **Kabul Tarihi (*Accepted*):** 07.06.2026 **Yayın Tarihi (*Published*):** 30.06.2026

Öz: Bu araştırmanın amacı lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordamada kişilik özellikleri ve umudun rolünü incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu 2020-2021 eğitim öğretim yılının 2. döneminde İstanbul ilinin orta gelişmişlik seviyesindeki bir ilçesinde yer alan farklı türdeki liselerde öğrenimine devam eden 1002 (631 kız, 371 erkek) öğrenciden oluşmuştur. Bu çalışmada Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Envanteri, Umut Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma modeli ile yürütülen araştırmada bağımsız örneklemler t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgular, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını, ancak sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmanın sonucuna göre umut ve kişilik özelliklerinin (sorumluluk, deneyime açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge) birlikte kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde yordadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte kariyer uyum yeteneklerinin en önemli yordayıcısının ise umut olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan sonuçlar ilgili alan yazın doğrultusunda tartışılarak öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyum yetenekleri, Umut, Kişilik özellikleri, Lise öğrencileri.

Abstract: The purpose of this study is to examine the roles of personality traits, and hope in predicting career adapt-abilities among high school students. The study group consisted of 1,002 students (631 female, 371 male) attending different types of high schools in a district with a medium level of development in Istanbul during the second semester of the 2020–2021 academic year. The Career Adapt-Abilities Scale, the Big Five Inventory, the Hope Scale, and a Personal Information Form were used in this study. The research, conducted using a correlational research model, utilized independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and hierarchical regression analysis. The findings indicated that students' career adapt-abilities did not differ by gender, but showed a significant difference according to grade level. The results of the study revealed that hope and personality traits (conscientiousness, openness to experience, extraversion, and neuroticism) together significantly predict career adapt-abilities. However, hope was determined to be the most important predictor of career adapt-abilities. The findings were discussed in line with the relevant literature, and recommendations were made.

Keywords: Career adapt-abilities, Hope, Personality traits, High school students.

Atıf/Cite as: Şen-Baz, D., Fakirullahoğlu, A. M. M., & Aykaç, B. (2026). Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordamada kişilik özellikleri ve umudun rolünün incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(2), 1009-1026. DOI: 10.17240/aibuefd.2026..- 1826395.

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuelt

Copyright © Published by Bolu Abant Izzet Baysal University– Bolu

[1] Sorumlu Yazar: Dr. Öğr. Üyesi Dünya Şen-Baz, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, dunya.baz@giresun.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2197-4229

[2] Dr. Abdulkadir Muhammed Memduh Fakirullahoğlu, Millî Eğitim Bakanlığı, abdulkadir_fakirullahoglu@outlook.com, ORCID: 0000-0001-6941-199X

[3] Dr. Öğr. Üyesi Burcu Aykaç, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, burcu.aykac@yeditepe.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5408-9122

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin iş dünyasında meydana getirdiği hızlı değişimler, bireylerin ergenlik yıllarından itibaren kariyer gelişimlerini etkin bir biçimde yapılandırmalarını ve kariyer geleceğine aktif bir biçimde hazırlanmalarını gerekli kılmaktadır (Savickas, 2013). Ergenlik döneminde kariyer gelişim görevlerinin büyük oranda meslek seçimi ve kariyer planlamasına odaklı olması (Savickas, 1999) nedeniyle etkili bir kariyer hazırlığı için bu dönemdeki bireylerden tutarlı kariyer seçenekleri belirleyebilmesi, kariyer seçeneklerini daraltabilmesi, kariyer hedefleri oluşturabilmesi ve uzun vadeli kariyer planları hazırlayabilmesi beklenmektedir (Skorikov, 2007, s. 9). Sözü edilen bu görevlerin başarı ile üstesinden gelinebilmesinde kariyer uyum yeteneklerinin merkezi bir rolü bulunmaktadır (Hirschi, 2009a).

Kariyer uyum yetenekleri, bir bireyin mevcut veya beklenen kariyer gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazır olup olmadığını ve sahip olduğu kaynakları gösteren psikolojik bir yapıdır (Savickas, 2002, s. 156). Kariyer Yapılandırma Kuramının merkezinde yer alan bu yapı, Super'in kariyer olgunluğu kavramına dayalı olarak geliştirilmiştir (Savickas, 2013). Bireylerin iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması ve mesleki gelişim görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamasının (Super ve Jordaan, 1973) yanı sıra kariyer gelişiminde öngörülemeyen olaylarla veya kariyer travmalarıyla nasıl başa çıkabileceğine yönelik bir bakış açısı sunmaktadır (Erdem, 2020, s. 84). Dahası kariyer uyum yeteneklerinin, kariyer hedefleri üzerindeki sınırlamalarla ve beklenmedik durumlarla başa çıkabilmede hazırlıklı olmayı sağlayan bir işlevi bulunmaktadır (Savickas, 2002).

Kariyer uyum yetenekleri ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyer uyum yetenekleri gelişmiş olan bireyler kariyer geleceğine yön vermeye ilgi duyan, geleceği üzerinde kişisel kontrolünü artırmaya yönelik çaba gösteren, gelecekteki benliklerini keşfetmeye meraklı ve kariyer geleceğini şekillendirme konusunda özgüvenli olma eğilimindedirler (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu yönüyle kariyer uyum yetenekleri, bireylerin başarılı bir kariyer gelişimi sürdürmelerine katkı sağlarken aynı zamanda ergenlik dönemindeki olumlu gelişimi destekleyen önemli bir unsur haline gelmektedir (Hirschi, 2009a). Alan yazında yer alan araştırmalarda kariyer uyum yetenekleri ile kişilik özellikleri (Nilforooshan ve Salimi, 2016), umut (Büyükgöze-Kavas, 2014) ve öznel iyi oluş (Kırdök ve Bölükbaşı, 2018) arasındaki ilişkilere vurgu yapılması bu durumun göstergeleri arasında sayılabilir.

Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Ergenlik yıllarında bireyler bir taraftan kişilik gelişimi bağlamında sahip oldukları özellikleri keşfederken diğer taraftan kariyer gelişimleri ile ilişkili keşif davranışlarını sürdürmektedirler. Dolayısıyla bu dönemde kişilik gelişimi ve kariyer gelişimi, keşif davranışları üzerine kurulu olarak iç içe bir şekilde gelişim göstermektedir. Bu dönemde kişilik gelişiminin kariyer davranışlarına yönelik yansımalarını tahmin etmede Beş Faktör Kişilik Modelinden faydalanılabilir. Bu modelde dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk, nevrotizm ve uyumluluk olmak üzere beş farklı kişilik özelliğinden söz edilmektedir. Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde yer alan Kariyer Uyum Modeli kapsamında özellikle dışadönüklük, açıklık, sorumluluk ve duygusal dengenin kariyer uyum yeteneklerinin öncülleri arasında yer aldığının varsayılması (Savickas & Porfeli, 2012) nedeniyle bu araştırmada bu dört kişilik özelliğine odaklanılmıştır.

Dışa dönüklük; sosyallik, girişkenlik, enerji düzeyinin yüksek olması ve pozitif duygulanım ile karakterize edilen bir kişilik özelliğidir (Benet-Martinez & John, 1998). Bu bireyler genellikle daha yüksek özgüvene ve daha geniş sosyal destek ağlarına sahip olmaya eğilimlidirler ve bu özellikler kariyer uyum yeteneklerinin merak ve güven boyutlarını güçlendirmektedir (Savickas & Porfeli, 2012). Ayrıca sosyal ilişkilerde girişkenliklerinin yüksek olması, kariyer belirsizliklerini yönetme ve proaktif davranma eğilimlerini artırmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar dışadönüklük ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerinin bulunduğunu (Rudolph vd., 2017; Zacher, 2014) ve dışadönük bireylerin kariyer keşfi ve yeni fırsatlara yönelme konusunda daha etkin davranabildiklerini göstermiştir (van Vianen vd., 2012).

Öte yandan yeni deneyimlere açık olan bireyler kariyer geleceği hakkında daha meraklı ve özgüvenli olmaları nedeniyle geleceğe yönelik hedefler oluşturma ve kariyerlerini planlama konusunda daha aktif davranmaları olası görülmektedir (Rogers vd., 2008). Bu bireyler yeni deneyimlere daha kolay uyum sağlayabilmeleri sayesinde farklı kariyer seçeneklerini keşfetme ve belirsizlikleri fırsata çevirme konusunda avantajlı görülmektedirler. Yapılan araştırmalar deneyime açıklık eğilimi yüksek olan bireylerin kariyer uyum yetenekleri puanlarının da anlamlı bir biçimde yükseldiğini göstermiştir (Korkmaz & Doğanülkü, 2024; Rudolph vd., 2017). Deneyime açık bireylere benzer şekilde sorumluluk bilinci yüksek olan bireyler de kariyer geleceğini keşfetme konusunda daha meraklı, ilgili ve daha yüksek özgüvene sahip olmaktadırlar (van Vianen vd., 2012). Bunun nedeni sorumluluk bilinci gelişmiş olan bireylerin başarı ihtiyacının ve sebatkârlıklarının yüksek olması ile yakından ilişkilidir (Zacher, 2014). Bu sonuçlarla uyumlu olarak yapılan araştırmalar kariyer uyum yetenekleri ile deneyime açıklık ve sorumluluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin bulunduğunu (Li vd., 2015; Teixeira vd., 2012) ve bu iki kişilik özelliğinin kariyer uyum yeteneklerinin en güçlü yordayıcıları arasında yer aldığını göstermiştir (Storme vd., 2020).

Son olarak nevrotizm, bireyin özgüven düzeyini etkileyebilecek kaygı, bağımlılık ve olumsuz duygulanımla ilişkilendirilen bir kişilik özelliğidir (Vashisht vd., 2021). Nevrotizm eğilimi yüksek olan bireyler, daha fazla kaygı ve kararsızlık hissetmeleri ve karamsarlığa eğimli olmaları nedeniyle kariyer görevleri ve geçişlerle ilişkili zorlukları yönetmekte zorluk yaşayabilmektedir (Nilforoonshan & Salami, 2016). Bu doğrultuda yapılan araştırmalar nevrotizm eğiliminin kariyer uyum yeteneklerini düşürdüğünü göstermiştir (Vashisht vd., 2021; Zacher, 2014). Bunun yanı sıra riskten kaçınma eğilimleri nedeniyle nevrotizme yatkın olan bireylerin yeni kariyer seçeneklerini araştırma ve denemeye daha az istekli olabileceği belirtilmiştir (Rudolph vd., 2017). Dolayısıyla nevrotizm eğiliminin artması durumunda bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin güçlendirilmesi açısından duygusal dengenin önemli bir hale geldiği görülmektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri ve Umut Arasındaki İlişki

Bireylerin kariyerlerini inşa etmelerinde uzmanlaşmaları, kariyer geçişleri için öngörülü olmaları ve bu geçişlerle başarılı bir şekilde başa çıkabilmeleri için umut ve iyimserliklerinin güçlendirilmesi önemli görülmektedir (Santilli vd., 2017). Yapılan araştırmalar kariyer uyum yetenekleri ile umut arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu (Büyükgöze-Kavas, 2014; Öncel, 2014) ve lise öğrencilerinin umut düzeyinin, kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde yordadığını göstermektedir (Wilkins vd., 2014). Buna göre umut düzeyi yüksek olan ergenler, kariyer hedeflerine ulaşmada daha yüksek motivasyon ve okul başarısına sahip olma eğilimindedir ve eğitim planlarından daha yüksek memnuniyetle karakterize edilmektedirler (Kenny vd., 2006). Bunun yanı sıra kariyer uyum yetenekleri daha güçlü olan bireylerin kariyer gelişimlerinde karşı karşıya kalabileceği zorluklarla ve kariyer geçişleriyle başa edebileceklerine yönelik inançlarının arttığı ve bu durumun kariyer geleceğine yönelik umut düzeyini artırdığından söz edilmektedir (Santilli vd., 2014).

Yapılan araştırmalar kişilik özelliklerinin ve umudun çeşitli yaş gruplarındaki bireylerin kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde yordadığını göstermektedir. Öte yandan orta ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer uyum yetenekleri ile ilgili yürütülen araştırmaların sınırlı sayıda olduğu (Hirschi, 2009a) gözlenmektedir. Türkiye kültüründe kariyer uyum yetenekleri üzerinde yapılan araştırmaların büyük oranda üniversite öğrencileri örnekleminde (Büyükgöze-Kavas, 2016; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2019; Siyez ve Yusupu, 2015) yoğunlaşması diğer taraftan ergenler ile yürütülen araştırmalara yönelik sınırlı bir ilginin bulunması bu gözlemi desteklemektedir. Bununla birlikte lise döneminde kişilik özelliklerinin ve umudun birlikte kariyer uyum yeteneklerini yordamasına ilişkin yürütülen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmada orta ergenlik döneminde yer alan lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordamada kişilik özellikleri ve umudun rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Kariyer uyum yetenekleri ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluşsan bir yapıyı ifade etse de bu boyutlar birbirinden bağımsız değildir, bireyin bütünsel uyum kapasitesinin bileşenleridir (Savickas & Porfeli, 2012). Alan yazındaki özellikle yordayıcı ve açıklayıcı modellerde kariyer uyum yetenekleri alt boyut bazında değerlendirilmenin yanı sıra bireyin genel uyum kapasitesini yansıtan bir yapı olarak toplam puan üzerinden de incelenmiştir (ör. Bacanlı & Sarsıkoğlu, 2021). Bu bakımdan bireylerin kariyer gelişim sürecine uyum sağlama konusundaki genel psikososyal kapasitesinin bütüncül bir biçimde değerlendirilebilmesi amacıyla bu çalışmada Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin toplam puanı kariyer uyum yeteneklerinin bütüncül bir yapısını temsil edecek şekilde kullanılmıştır.

Ayrıca bu araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin demografik değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Lise ve üniversite düzeyindeki öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri ile ilişkisini inceleyen araştırmalar cinsiyet ve sınıf düzeyi açısından farklılaşan sonuçlar ortaya çıkarmıştır (Negru-Subtirica vd., 2015; Hirschi, 2009b; Hou vd., 2012; Patton & Lokan, 2001). Alan yazında yer alan araştırmalarda demografik değişkenler açısından görüş birliğinin bulunmaması nedeniyle bu araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin, cinsiyet ve sınıf düzeyi açısından farklılaşmasının test edilmesi amaçlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada lise öğrencilerinde dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk, duygusal denge ve umudun kariyer uyum yeteneklerini yordama düzeyinin test edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyet ve sınıf düzeyi açısından farklılaşması ele alınmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıda yer verilen problemlere yanıt aranmıştır.

1- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri cinsiyet ve sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

2- Lise öğrencilerinin kişilik özellikleri (dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve duygusal denge) ve umut düzeyi kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Yapılan araştırmalar kişilik özelliklerinin ve umudun çeşitli yaş gruplarındaki bireylerin kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde yordadığını göstermektedir. Öte yandan orta ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer uyum yetenekleri ile ilgili yürütülen araştırmaların sınırlı sayıda olduğu (Hirschi, 2009a) gözlenmektedir. Türkiye kültüründe kariyer uyum yetenekleri ile ilişkili araştırmaların çoğunlukla üniversite öğrencileri ile yürütüldüğü (Büyükgöze-Kavas, 2016; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2019; Siyez ve Yusupu, 2015) dikkati çekmektedir. Bununla birlikte lise döneminde kişilik özelliklerinin ve umudun birlikte kariyer uyum yeteneklerini yordamasına ilişkin yürütülen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmada orta ergenlik döneminde yer alan lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordamada kişilik özellikleri ve umudun rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, korelasyonel araştırma desenine uygun olarak tasarlanmıştır. Korelasyonel araştırmaların amacı, değişkenler arası ilişkilerin ortaya çıkarılması ve bu ilişkilerin düzeyinin belirlenmesidir (Büyüköztürk vd., 2016). Buna istinaden bu çalışmada kişilik özellikleri ve umut değişkenlerinin lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordayıcı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmaya 2020-2021 eğitim öğretim yılının II. yarıyılında İstanbul ilinin orta gelişmişlik seviyesindeki bir ilçesinde yer alan çeşitli liselerde öğrenimine devam eden 1002 öğrenci katılmıştır.

Öğrencilerin demografik bilgilerine Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1.

Çalışma Grubundaki Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kız	631	63
	Erkek	371	37
Sınıf Düzeyi	9. Sınıf	307	30.6
	10. Sınıf	221	22.1
	11. Sınıf	303	30.2
	12. Sınıf	171	17.1
Lise Türü	Anadolu Lisesi	795	79.3
	Meslek Lisesi	120	12
	İmam-Hatip Lisesi	87	8.7
Anne Eğitim Düzeyi	Okur-yazar değil	45	4.5
	İlkokul	436	43.5
	Ortaokul	219	21.9
	Lise	210	21
	Lisans	82	8.2
	Lisansüstü eğitim	10	1
Baba Eğitim Düzeyi	Okur-yazar değil	6	0.6
	İlkokul	328	32.7
	Ortaokul	224	22.4
	Lise	327	32.6
	Lisans	97	9.7
	Lisansüstü eğitim	20	2

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların büyük bir bölümünü kız (f=631), 9. sınıf (f=307) ve Anadolu Lisesinde (f=795) öğrenimine devam eden öğrenciler oluşturmuştur. Ebeveyn eğitim düzeyi açısından incelendiğinde anne eğitim düzeyinin ilkokul (f=436), baba eğitim düzeyinin ise ilkokul (f=328) ve lise (f=327) olduğunu belirten öğrenciler çoğunlukta yer almıştır. Öğrencilerin yaş ortalaması 16.45 olarak hesaplanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada verilerin elde edilmesinde Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Envanteri, Umut Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu ölçme araçlarına ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

2.3.1.Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından, lise ve üniversite düzeyinde eğitimine devam eden 669 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. Ölçek, 24 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları; ilgi, kontrol, merak ve güvendir. 5'li likert tipinde olan bu ölçek Hiç Güçlü Değil (1) ile Çok Güçlü (5) aralığında derecelendirilmektedir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ilgi için .78, kontrol için .74, merak için .81 ve güven için .81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütününe ilişkin güvenirlik düzeyi ise .91'dir. Bu araştırmada ölçeğin toplam puanına ilişkin Cronbach Alfa düzeyi .90 olarak hesaplanmıştır.

2.3.2.Beş Faktör Kişilik Envanteri

Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen envanter Sümer ve diğerleri (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Kişiliği tanımlayan 44 sıfattan oluşan bu envanter 5'li likert tipindedir ve Hiç Katılmıyorum (1) ile Tamamen Katılıyorum (5) aralığında derecelendirilmektedir. Envanterin dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık, nevrotizm ve uyumluluk olmak üzere 5 alt boyutu bulunmaktadır. Alt boyutların güvenirliği .64 ile .77 arasında değişim göstermiştir. Korkmaz ve diğerleri (2013) tarafından yapılan araştırmada envanterin ergen örneklemi için yapı geçerliği kanıtlanmıştır. Söz konusu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı dışadönüklük için .90, sorumluluk için .75, deneyime açıklık için .75 ve nevrotizm için .78 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ölçeğin alt boyutları için hesaplanan Cronbach Alfa düzeyleri şu şekildedir; dışadönüklük .79, sorumluluk .76, deneyime açıklık .73 ve nevrotizm .76'dır.

2.3.3.Umut Ölçeği

Snyder ve diğerleri (1991) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Akman ve Korkut (1993) tarafından üniversite öğrencileri örnekleminde gerçekleştirilmiştir. 12 maddeden ve tek boyuttan oluşan ölçek, 4 dolgu maddesi içermektedir. 4'lü likert tipindedir ve Hiç Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (4) aralığında derecelendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan ise 32'dir. Ölçekten alınan puanlardaki artış umut algısının yükselmesine işaret etmektedir. Test tekrar test güvenirliğinde iki uygulama arasındaki korelasyon .66 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ölçeğin lise öğrencileri için geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve ölçeğin 8 maddelik tek boyutlu versiyonu için model uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($x^2/df=6.91$, $p< .001$, CFI=.91, GFI=.96, AGFI=.93, RMSEA=.08). Cronbach Alfa katsayısı bu araştırma kapsamında .76 olarak hesaplanmıştır.

2.3.4.Demografik Bilgi Formu

Öğrencilerin cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, öğrenim gördüğü lisenin türü, anne-baba eğitim düzeyi özelliklerini belirleyebilmek amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli etik kurul izninin alınmasının ardından ölçme araçları Google forma aktarılmıştır. İlgili okul yönetimlerinden izin alınarak araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için bir uygulama takvimi belirlenmiştir. Araştırmanın amacının açıklanmasının ardından araştırmanın bağlantısı öğrencilerle paylaşılmış ve araştırmaya gönüllü bir şekilde katılmayı kabul eden öğrenciler ölçme araçlarını yanıtlamıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında SPSS 22 ve AMOS 22 programı ile bağımsız örneklemler t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizlere geçmeden önce uçdeğer ve normallik varsayımları test edilmiştir. Uçdeğer analizi sonucunda z puanlarının mutlak değeri 3'ten büyük olan 19 veri analiz dışı bırakılmıştır. Ardından Mahalanobis uzaklıkları .99 ($p>.05$) ve .01 ($p<.01$) aralığında hesaplanmış ve bu sonuçlara göre 4 veri analiz dışı bırakılmıştır (Field, 2009). Analizler 979 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Normallik varsayımlarını test etmek için basıklık ve çarpıklık katsayıları ve histogram grafiği incelenmiştir. Değişkenlerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında değişen değerler alması veri dağılımının normal dağılımdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığının göstergesidir (Büyüköztürk vd., 2014). Ardından Levene testi uygulanmış ve varyansların homojen varsayılabileceği belirlenmiştir ($p>0.05$). Bu araştırmada kullanılan Umut Ölçeği'nin lise öğrencileri için geçerliği doğrulayıcı faktör analizi yoluyla test edilmiş ve model uyum iyiliği indekslerinden $x^2/df \leq 3$, CFI $\geq .90$, GFI $\geq .90$,

AGFI ≥ .85 ve RMSEA ≤ .10 olması, modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunun bir göstergesi (Hu & Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003) olarak yorumlanmıştır.

Hiyerarşik regresyon analizi için doğrusallık, eşit varyanslılık, çoklu doğrusal bağlantı, seri korelasyon varsayımları (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2013) test edilmiştir. Çoklu bağlantısallık varsayımlarının karşılanması için iki değişkenli korelasyon katsayılarının .80'den küçük (Field, 2013), VIF değerinin 10'dan küçük ve tolerans (TV) .10'dan yüksek olması gerekmektedir (Hair vd., 2014). Otokorelasyon varsayımında Durbin-Watson test sonucunun 2 civarında olması hataların birbirinden bağımsız olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada Durbin-Watson test sonucu 1.79 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra bağımlı değişken (kariyer uyum yetenekleri) ile bağımsız değişkenler (kişilik özellikleri ve umut) arasındaki ilişkiler doğrusaldır. Değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri, değişkenler arası korelasyon katsayıları, TV, VIF, çarpıklık ve basıklık değerlerine Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Değişkenlerin Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri, Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları, TV, VIF, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	M	SD	Çarpıklık	Basıklık	VIF	TV	1	2	3	4	5	6
1.Kariyer uyum yetenekleri	3.91	.52	-.32	-.01	-	-	-	.40**	.45**	.54**	-.36**	.74**
2. Dışadönük	3.29	.76	-.26	-.36	.80	1.25		-	.31**	.25**	-.22**	.40**
3.Deneyime açıklık	3.65	.58	-.18	-.28	.80	1.25			-	.16**	-.09**	.42**
4. Sorumluluk	3.62	.65	-.20	-.38	.71	1.42				-	-.36**	.50**
5.Duygusal denge	3.04	.80	-.01	-.44	.80	1.25					-	-.32**
6. Umut	2.12	.31	-.41	-.35	.59	1.71						-

Not. **p<0.01

Değişkenlerin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri ve değişkenler arası korelasyon katsayılarına Tablo 2'de yer verilmiştir. Buna göre kariyer uyum yetenekleri ile dışa dönüklük arasında .40 düzeyinde, deneyime açıklık arasında .45 düzeyinde, sorumluk arasında .54 düzeyinde, nevrotizm arasında -.36 düzeyinde ve umut arasında .74 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında yer alması veri dağılımının normal kabul edilebileceğini göstermiştir. Gerekli varsayımların karşılanmasının ardından analizlere geçilmiştir.

2.6. Araştırmanın Etik Kurul İzni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 24.05. 2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-74555795-050.01.04-96974

3. BULGULAR

Bu araştırmada öncelikle lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyet ve sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu amaçla yapılan t-testi ve tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 3.

Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyet açısından farklılaşmasının incelenmesi

Cinsiyet	*N*	*M*	*SD*	*t*	*p*
Kız	613	3.89	.52		
Erkek	365	3.93	.51	-1.11	.27

Tablo 3'te görüldüğü üzere lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır (t(978)= -1.11, p>.05). İkinci olarak lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlara Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4.

Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasının İncelenmesi

	Kareler Toplamı	***sd***	**Kareler Ortalaması**	***F***	***p***
Gruplar arası	4.38	3	1.46	5.48	.001**
Gruplar içi	259.24	974	.27		
Toplam	263.61	977			

Not. **p<0.01

Tablo 4'te görüldüğü üzere lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin sınıf düzeyine göre farklılaşması anlamlı bulunmuştur [F(3,974)=5.48, p<.01). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla post hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 9. sınıf (M=3.98, SD=.52) ve 11. sınıf (M=3.82, SD=.52) öğrencileri arasında anlamlı bir farklılaşmanın bulunduğu ve bu farklılaşmanın 9. sınıf öğrencileri lehine olduğu belirlenmiştir. Son olarak kişilik özellikleri (dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk, duygusal denge) ve umudun kariyer uyum yeteneklerini yordama düzeyini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5.
Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayan	*B*	*SE B*	*β*	*R*	R^2	ΔR^2
1	Sabit	1.29	.08				
	Umut	1.23	.04	.74***	.74	.54	
2	Sabit	1.03	.08				
	Umut	1.04	.04	.62***			
	Sorumluluk	.18	.02	.23***	.76	.58	.04
3	Sabit	.68	.09				
	Umut	.90	.04	.54***			
	Sorumluluk	.19	.02	.24***			
	Deneyime açıklık	.17	.02	.19***	.78	.61	.03
4	Sabit	.65	.09				
	Umut	.86	.04	.51***			
	Sorumluluk	.19	.02	.24***			
	Deneyime açıklık	.16	.02	.18***			
	Dışadönüklük	.05	.01	.08***	.79	.62	.005
5	Sabit	.97	.11				
	Umut	.83	.04	.50***			
	Sorumluluk	.17	.02	.21***			
	Deneyime açıklık	.16	.02	.18***			
	Dışadönüklük	.05	.01	.07***			
	Duygusal denge	-.06	.01	-.09***	.79	.63	.01

Not. ***p<.001

Tablo 5'te görüldüğü üzere regresyon analizinin ilk adımında lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin %54'ü (R2=.54. F(1, 976)=1167.61, p< .001) umut düzeyleri (β= .74. t(976)= 34.17 p< .001) tarafından açıklanmıştır. İkinci adımda sorumluluk eklendiğinde (β=.23, t(975)=9.78 p<.001) bu oran %58'e (R2=.58, ΔR2=04, F(2, 975)= 688.27, p< .001) yükselmiştir. Üçüncü adımda deneyime açıklık eklendiğinde (β= .19, t(974)=8.70, p< .001) bu oran %61'e (R2=.61, ΔR2=.03, F(3, 974)=519.28. p< .001) ve dördüncü adımda dışadönüklük eklendiğinde (β=.08, t(973)=3.66, p< .001) bu oran %62'ye (R2=.62, ΔR2=.005, F(4, 973)=397.74, p< .001) yükselmiştir. Son olarak modele duygusal denge eklendiğinde (β=-.09, t(972)=-4.45, p< .001) bu oranın %63'e (R2=.63, ΔR2=.01, F(5, 972)=328.29, p< .001) yükseldiği tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordamada kişilik özellikleri ve umudun rolü incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre sorumluluk, deneyime açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özellikleri ile umut düzeyinin birlikte kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde yordadığı tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneklerinin en önemli yordayıcısının ise umut değişkeni olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ilk olarak lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyet ve sınıf düzeyi açısından farklılaşması test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç alan yazında yer alan bazı araştırmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Alakuş, 2023; Aktaş & Şahin, 2019; Çakır, 2019; Ginevra vd., 2018; Hirschi, 2009b). Öte yandan erkek öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu araştırmalarla (Kahya & Ceylan, 2018; Demirtaş & Bozcan, 2025; Hou vd., 2012) birlikte kız öğrenciler lehine anlamlı araştırma sonuçları da mevcuttur (Härtung vd., 2008; Patton & Lokan, 2001). Bu bulgular, kariyer uyum

yeteneklerinde cinsiyetin tek başına belirleyici olmayabileceğini, sonuçların bağlamsal ve kültürel etkenlere göre değişebildiğini göstermektedir.

Öğrencilerin sınıf düzeyi açısından yapılan analizler 11. sınıf öğrencilerine kıyasla 9. sınıf öğrencileri lehine anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu göstermiştir. Diğer bir deyişle alt sınıf kademesindeki öğrencilerin üst sınıf kademesine kıyasla kariyer uyum yeteneklerinin anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş değişkenine göre araştırma sonuçlarının farklılık gösterdiği ve ancak ulaşılan sonuçların bu araştırmanın bulgusu ile tutarlı olmadığı görülmektedir. Alan yazında yer alan bazı çalışmalarda, üst sınıf düzeyindeki lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Negru-Subtirica vd., 2015; Tien vd., 2014). Bununla birlikte pek çok araştırmada kariyer uyum yeteneklerinin yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Alakuş, 2023; Boğatekin, 2024; Çakır, 2019; Ginevra vd., 2018; Karakuzu, 2024). Öte yandan yaşa bağlı artışa yönelik bulgular sunan Parola ve Marcionetti (2021), lise öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerinin üniversite öğrencilerine göre anlamlı derecede yüksek olduğunu rapor etmiştir. Bu araştırmada alt sınıf düzeylerindeki öğrencilerin üst sınıf düzeylerine kıyasla kariyer uyum yeteneklerinin daha yüksek bulunması lise eğitimine yeni başlayan öğrencilerin geleceklerine ilişkin belirsizlik algılarının daha yüksek olması ile ilişkili olabilir ve bu durum onları kariyer planlaması ve uyum süreçlerine daha fazla yöneltmiş olabilir. Bununla birlikte 11. ve 12. sınıflarda üniversite sınavı baskısının artması, performans kaygısı ve belirsizliklerin yoğunlaşması öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini olumsuz yönde etkilemiş olabilir. Bu noktada öğrencilerin deneyimlediği olası zorlukların ve kariyer engellerinin üstesinden gelebilmesinde okul psikolojik danışmanlarının özellikle 11. sınıf düzeyinde kariyer müdahalelerini yoğunlaştırmaları anlamlı olabilir.

İkinci olarak lise öğrencilerinin umut, sorumluluk, deneyime açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerini yordama düzeyi incelenmiştir. Analizin birinci basamağında modele dahil edilen umut değişkeninin varyansa %54 oranında katkıda bulunduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde Korkmaz ve Cenkseven-Önder (2019) lise öğrencilerinde yaşam amaçları ve kariyer uyum yetenekleri arasında umudun aracılık rolünü incelemiş ve yaşam amaçlarından kariyer, beden-duyum amaçları ve umut ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulmuştur. Yine Büyükgöze Kavas (2016) yaptığı çalışmada kariyer uyum yetenekleri ile umut arasında pozitif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Ayrıca Jia ve diğerlerinin (2022) çalışmasında umut kavramının motivasyonel bir güç olarak kariyer gelişimi sürecinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda umudun kariyer gelişiminde önemli bir yapı olan kariyer uyum yeteneklerinin yordayıcısı olduğu söylenebilir. Lise eğitimine devam eden öğrencilerin geleceğe yönelik tutumunun kariyer gelişim süreçlerine katkı sağladığı ve karşılaşabileceği engellerle baş etmesi açısından önemli bir özellik olduğu anlaşılmaktadır.

İkinci adımda modele eklenen sorumluluk ile toplam varyansın %58'e ve üçüncü adımda eklenen deneyime açıklık kişilik özelliği ile %61'e yükseldiği saptanmıştır. Dördüncü adımda modele eklenen dışa dönüklük ile toplam varyansın %62'ye ve son olarak modele dahil edilen nevrotizm özelliği ile %63'e yükseldiği tespit edilmiştir. Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerinin güçlü öncüllerinden olduğu görülebilmektedir. Nitekim lise öğrencileri ile ilgili yapılan sınırlı çalışmalar kariyer uyum yeteneklerinin sorumluluk kişilik özelliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Rossier vd., 2012; Teixeira vd., 2012). Bu sonuçlar lise öğrencilerinde sorumluluk kişilik özelliğinin beraberinde getirdiği planlama, özdenetim ve göreve yönelik olma ve deneyime açıklığın beraberinde getirdiği merak, keşfetme isteği ve belirsizliği tolere edebilme gibi özelliklerin kariyer gelişimi görevleri ile baş etmede uyum kaynaklarını artırdığını göstermektedir. Öte yandan kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin büyük oranda üniversite öğrencileri ile yürütülen araştırmalarda test edildiği dikkati çekmektedir. Bu araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde sorumluluk, deneyime açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerini olumlu yönde etkilediği ortaya

konulmuştur (Aktaş & Şahin, 2019; Korkmaz & Doğanülkü, 2024; Sartık & Ballı, 2020). Dolayısıyla bu sonuçlar bu araştırmanın bulguları ile tutarlılık göstermektedir.

Sonuç olarak yapılan bu çalışmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordamada kişilik özellikleri ve umudun rolü incelenmiş ve kariyer uyum yeteneklerinin en güçlü yordayıcıları arasında sırasıyla umut, sorumluluk ve deneyime açıklığın yer aldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte bu araştırmanın bazı sınırlılıklarından söz edilebilir. Öncelikle araştırmanın örneklem büyüklüğü genel olarak yeterli olsa da farklı eğitim kurumlarından (Ör: Fen Liseleri ve Özel Eğitim Kurumları) veri toplanmamış olması sonuçların genellenebilirliği üzerinde önemli bir sınırlılık yaratmaktadır. Ayrıca çalışmanın kesitsel ve ilişkisel bir tasarıma sahip olması nedensellik çıkarımlarının yapılamaması açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu anlamda lise öğrencilerinde kariyer uyum yeteneklerinin öncülleri olarak umut ve kişilik özelliklerinin rolünün boylamsal çalışmalar ile incelenmesi önerilmektedir. Araştırmanın taşıdığı bir diğer sınırlılık ergenlik dönemindeki kişilik gelişiminin niteliği ile ilgilidir. Kişilik özellikleri nispeten istikrarlı bir yapı gösterse de deneysel kanıtlar kişilik gelişiminin ergenlik yılları boyunca devam eden bir süreç olduğuna işaret etmektedir. Bu nedenle bu araştırmada kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında tespit edilen ilişkiler, lise öğrencilerinin kişilik gelişiminin değişime açık yönleri göz önünde bulundurularak dikkatli bir biçimde yorumlanmalıdır. Ayrıca mevcut araştırma kapsamında kariyer uyum yetenekleri bireysel özellikler bağlamında değerlendirilmiştir. Okul bağlamı ve akran ilişkilerinin incelenmemiş olması da çalışmanın diğer sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda bireysel özelliklerle birlikte okul, akran ve aile bağlamlarının birlikte ele alınması önemli görülmektedir. Son olarak verilerin pandemi döneminde toplanmış olması elde edilen sonuçların genellenebilirliğini sınırlamaktadır.

Kaynakça/Reference

Akman, Y., & Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 9,* 193-202.

Aktaş, E., & Şahin, C. (2019). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi örneği. In E. Hamarta (Ed.), *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi tam metin kitabı* (pp. 86–95). Türk PDR Derneği Yayınları.

Alakuş, A. (2023). *Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkide analitik düşünmenin aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.

Bacanlı, F., & Sarsıkoğlu, A. F. (2021). Genç yetişkinlerin kariyer uyumluluklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 50*(1), 217-246. https://doi.org/10.14812/cufej.803614

Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 729-750. https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.729

Boğatekin, H. (2024). *Üstün yetenekli öğrenciler ve normal gelişim gösteren öğrencilerin kişilik tipleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development, 23*(3), 125-132. https://doi.org/10.1177/1038416214531931

Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly, 64*, 114-125. https://doi.org/10.1002/cdq.12045

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2014). *Sosyal bilimler için istatistik* (15 bs.). Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (21. bs.). Pegem Akademi.

Çakır, B. (2019). *Lise öğrencilerinde bilişsel çarpıtmaların kariyer geleceği algısına etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

Demirtaş, H., & Bozcan, E. Ü. (2025). Lise dönemindeki öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Positivity & Well-Being, 3*(1), 41-62. https://doi.org/10.61518/ijpw-77

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: Book plus code for E version of text* (Vol. 896). Sage.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.

Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence, 62,* 1-8. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson.

Härtung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly, 57*(1), 63-74. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x

Hirschi, A. (2009a). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002

Hirschi, A. (2009b). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context. age. and career adaptability. *Journal of Career Development, 36*(3), 228–245. https://doi.org/10.1177/0894845309345844

Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 686–691. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Jia, Y., Hou, Z. J., & Shen, J. (2022). Adolescents' future time perspective and career construction: Career adaptability as mediator and hope as moderator. *Journal of Career Development, 49*(1), 202-217. https://doi.org/10.1177/0894845320926579

Kahya, V., & Ceylan, E. (2018). Üniversite öğrencilerinin bölümleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Press Academia Procedia, 7*, 217– 222. https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.884

Karakuzu, Ü. (2024). *Kariyer uyumunu yordamada kariyer kaygısı ve kariyer yapılandırmanın rolü: 11. sınıf ve 12. Sınıf örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Kenny, M. E., Blustein, D. L., Haase, R. F., Jackson, J., & Perry, J. C. (2006). Setting the stage: Career development and the student engagement process. *Journal of Counseling Psychology, 53*, 272–279. https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.2.272

Kırdök, O., & Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies, 6*(5), 47-54. https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3010

Korkmaz, M., Somer, O., & Güngör, D. (2013). Ergen örneklemde beş faktör kişilik envanteri'nin cinsiyetlere göre ortalama ve kovaryans yapılarıyla ölçme eşdeğerliği. *Eğitim ve Bilim, 38*(170), 121-134.

Korkmaz, O., & Doğanülkü, H. A. (2024). Investigation of the mediator role of career adapt-abilities in the relationship between big five factor personality traits and career distress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 14*(74), 440-458. https://doi.org/10.17066/tpdrd.1403744_11

Korkmaz, O., & Önder, F. C. (2019). The relation between life goals and career adapt-abilities: An Investigation of the mediating role of hope. *Education and Science, 44*(200), 59-76. https://doi.org/10.15390/EB.2019.8380

Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang. Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *The Journal of Vocational Behavior, 89*, 39-45. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006

Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti. E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longidutinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 131-142. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004

Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 1-10. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010

Öncel, L. (2014). Career Adapt-Abilities Scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 13–17. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006

Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). The predictive role of happiness. social support. and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development, 46*(2), 1-14. https://doi.org/10.1177/0894845319840437

Parola, A., & Marcionetti, J. (2021). Career decision-making difficulties and life satisfaction: the role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development, 49*(4), 1-15. https://doi.org/10.1177/0894845321995571

Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donal Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*(1/2), 31–48. https://doi.org/10.1023/a:1016964629452

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 132–142. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 734–743. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in İtalian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development, 44*(1), 62-76. https://doi.org/10.1177/0894845316633793

Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 67–74. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011

Sartık, H., & Koca-Ballı, A. İ. K. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4*(1), 68-86.

Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly, 47*(4), 326–336. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x

Savickas, M. L. (2002). Career construction: E developmental theory. In D. Brown and associates (Eds), *Career choice and development* (pp. 149-205). Jossey Bass.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Schermelleh-Engel, K. & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online,* 8(2), 23–74.

Siyez, D. M., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17*(1), 78-88. https://doi: 10.4026/1303-2860.2015.0270.x

Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 70*(1), 8–24. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.007

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60,* 570-585.

Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences, 160,* 109936. https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109936

Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. In T. Rothengatter & R. D. Huguenin (Eds.), *Traffic and transport psychology* (pp. 215-227). Elsevier.

Super, D. E., & Jordaan, J. J. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling, 1*(1), 3-16. https://doi.org/10.1080/03069887308259333

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. ed.). Pearson Education Limited.

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80,* 680–685. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007.

Tien, H. L. S., Lin, S. H., Hsieh, P. J., & Jin, S. R. (2014). The career adapt-abilities scale in Macau: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 84*(3), 259-265. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.005

van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale–Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 716-724. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002

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), 1-13. https://doi.org/10.1177/0972262921989877

Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 85,* 329- 338. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21–30. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

The rapid transformation created by globalization and technological advancements in the business world necessitates that individuals consciously and systematically structure their career development from an early age (Savickas, 2013). Adolescence represents a critical stage for career development, during which individuals are expected to identify consistent career options, narrow down alternatives, and create long-term career plans (Savickas, 1999; Skorikov, 2007). Career adapt-abilities, developed within the framework of Career Construction Theory, plays a central role in completing these developmental tasks, as it reflects an individual's readiness and psychological resources to cope with both planned processes and unpredictable situations in career development (Hirschi, 2009; Savickas, 2002, 2013). Career adapt-abilities consists of dimensions such as concern, control, curiosity, and confidence, which support individuals in directing their careers, structuring their futures (Sarvikas & Porfeli, 2012), and coping with uncertainties (Erdem, 2020; Sarvikas, 2002). These capacities are also considered important resources that support the positive development of adolescents (Hirschi, 2009).

During adolescence, individuals explore both their personality traits and career orientations, making personality development and career development intertwined processes. The Five-Factor Personality Model provides a robust framework for understanding career-related behaviors, and within the Career Adaptability Model, traits such as extraversion, openness to experience, conscientiousness, and neuroticism have been identified as antecedents of career adapt-abilities (Savickas & Porfeli, 2012). Hope has also been recognized as a critical psychological resource, positively related to career adapt-abilities and predictive of higher adaptability levels among adolescents (Büyükgöze-Kavas, 2014; Öncel, 2014; Santilli et al., 2017; Wilkins et al., 2014). Despite this evidence, studies examining the combined effects of personality traits and hope on career adapt-abilities are limited, particularly in adolescence (Hirschi, 2009). In Türkiye, most research on career adapt-abilities has focused on university students, leaving high school populations underrepresented. Furthermore, the role of demographic factors such as gender and grade level in shaping career adapt-abilities remains inconclusive (Hirschi, 2009b; Hou et al., 2012; Negru-Subtirica et al., 2015; Patton & Lokan, 2001).

Literature review reveals that personality traits and hope significantly predict career adapt-abilities across different age groups (Büyükgöze-Kavas, 2016; Hirschi, 2009a; Öztemel & Yıldız-Akyol, 2019; Siyez & Yusupu, 2015). However, research focusing on high school students is limited, and no studies have examined the combined predictive role of personality traits and hope in career adapt-abilities. To address this gap, the present study aims to examine whether personality traits and hope significantly predict career adapt-abilities among high school students. Additionally, the study investigates whether career adapt-abilities differs by gender and grade level. Within this framework, the following research questions were addressed: (1) Do high school students' career adapt-abilities differ significantly by gender and grade level? (2) Do personality traits (extraversion, openness to experience, conscientiousness, and neuroticism) and hope significantly predict their career adapt-abilities?

2. METHOD

A correlational research design is used to examine relationships among variables (Büyüköztürk et al., 2016). Within this framework, the predictive role of personality traits and hope on the career adapt-abilities of high school students was investigated. A total of 1,002 students participated in this study, which was conducted during the second semester of the 2020-2021 academic year at various high schools in a district of Istanbul Province characterized by a medium level of socioeconomic development. The majority of the participants were female (f=631), in the 9th grade (f=307), and attending an Anatolian High School (f=795). The mean age of the students was calculated to be 16.45. The Career Adapt-Abilities Scale, the Five-Factor Personality Inventory, the Hope Scale, and a Personal Information Form were used

to collect data. Ethical committee approval was obtained for the research, and the necessary approvals were secured from the relevant school administrations.

Data were analyzed using SPSS 22 and AMOS 22 software. Independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and hierarchical regression analysis were applied in the analyses. Before the analyses, outliers in the dataset, normality, homogeneity of variance, and other basic assumptions were checked.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

This study investigated the role of personality traits and hope in predicting career adapt-abilities among high school students. The first step in the study was to test how high school students' career adapt-abilities differed based on gender and grade level. The results indicate that there was no significant difference in career adapt-abilities among high school students by gender (t(978= -1.11,p>.05). This result is consistent with some studies (Alakuş, 2023; Aktaş & Şahin, 2019; Çakır, 2019; Ginevra et al., 2018; Hirschi, 2009b), while some studies also report higher adapt-abilities in male students (Kahya & Ceylan, 2018; Demirtaş & Bozcan, 2025; Hou et al., 2012), and others favor female students (Härtung et al., 2008; Patton & Lokan, 2001). This indicates that gender alone does not determine career adapt-abilities, and outcomes depend on contextual and cultural factors.

On the other hand, students' career adapt-abilities showed a significant difference by grade level [F(3,974)=5.48, p<.01]; 9th-grade students (M = 3.98, SD = 0.52) exhibited higher adapt-abilities than 11th-grade students (M = 3.82, SD = 0.52). The literature contains conflicting findings on this variable; some studies report higher adapt-abilities in upper grades (Negru-Subtirica et al., 2015; Tien et al., 2014), while others have found no significant difference in grade or age (Alakuş, 2023; Boğatekin, 2024; Çakır, 2019; Ginevra et al., 2018; Karakuzu, 2024). The higher adapt-abilities shown by lower-grade students in this study can be explained by the fact that new high school students have a greater perception of uncertainty about the future and are more inclined towards career planning. In upper grades, exam pressure and anxiety can negatively impact adaptation; therefore, career guidance interventions are important in 11th-grade.

This study also investigated the role of personality traits and hope in predicting career adapt-abilities among high school students. Analyses revealed that hope emerged as the strongest predictor, explaining 54% (R^2 = .54, β = .74, $p < .001$) of the variance on its own. Adding conscientiousness increased the explained variance to 58% (ΔR^2 = .04, β = .23, $p < .001$), then to 61% with openness to experience (ΔR^2 = .03, β = .19, $p < .001$) and to 62% with extraversion (ΔR^2 = .005, β = .08, $p < .001$). Finally, when neuroticism was added, the total variance reached 63% (ΔR^2 = .01, β = -.09, $p < .001$). Similar studies among high school students (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012) and university students (Aktaş & Şahin, 2019; Korkmaz & Doğanülkü, 2024; Sartık & Ballı, 2020) revealed that conscientiousness, openness to experience, extraversion, and emotional stability support students' career adapt-abilities. It can also be seen that while many studies have been found in university student samples, research among high school students remains limited.

In conclusion, the strong predictive role of personality traits and hope in career adapt-abilities underlines the need for interventions that strengthen students' psychosocial resources, particularly through school counseling and career guidance services. Enhancing these traits can support high school students' planning, self-regulation, and abilities to cope with uncertainty, thereby facilitating their career adaptation processes.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 24.05. 2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-74555795-050.01.04-96974

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Yazar 1: Yazarın araştırmaya katkı oranı: %50 Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, raporlaştırma.

Yazar 2: Yazarın araştırmaya katkı oranı: %30 Verilerin toplanması, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, raporlaştırma.

Yazar 3: Yazarın araştırmaya katkı oranı: %20 Araştırmanın tasarlanması, raporlaştırma.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.