Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
Vol: 50 Numb: 1 Page: 217-246
https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuefd

Personality Traits As Predictors of Career Adaptability of Young Adults

Feride BACANLI [a] (ORCID ID - 0000-0002-5712-3867)

Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU [b*] (ORCID ID - 0000-0002-3532-8458)

[a] Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara/Türkiye
[b] Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Kayseri/Türkiye

Article Info

DOI: 10.14812/cufej.803614

Research Article

Article history:
Received 01.10.20
Revised 11.01.21
Accepted 28.03.21

Keywords:
Personality traits,
Career adaptability,
Young adults

Abstract

The purpose of this study is to determine whether young adults' personality traits (conscientiousnes, agreeableness, openness to experience, extraversion, neuroticism) and career decision-making status together predict their career adaptability total score and its sub-dimensions; concern, control, curiosity, confidence. A total of 603 university students, 341 (56.6%) female and 261 (43.3%) male, participated in the study. The data of the study were collected by using the Career Adaptability Scale, the Adjective Based Personality Test, and the Personal Information Form. Multiple Linear Regression Analysis and Pearson Correlation analysis were used to analyze the data. The findings of the study showed that young adults' career decision making status and personality traits together predicted career adaptability total score (31%) and its sub-dimensions (Concern; 19%, Control; 29%, Curiosity; 19%, Confidence; 26%). The findings of the study have been discussed based on the relevant literature. The limitations of the study are stated. The implications of the study results for theory, future research and practice are presented.

Genç Yetişkinlerin Kariyer Uyumluluklarının Yordayıcısı Olarak Kişilik Özellikleri

Makale Bilgisi

DOI: 10.14812/cufej.803614

Araştırma Makalesi

Makale Geçmişi:
Geliş 01.10.20
Düzeltme 11.01.21
Kabul 28.03.21

Anahtar Kelimeler:
Kişilik özellikleri
Kariyer uyumluluğu,
Genç yetişkinler

Öz

Bu araştırmanın amacı, genç yetişkinlerin kişilik özellikleri (sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük, duygusal dengesizlik) ve kariyer karar verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunun tümünü, ilgililik, kontrol, merak ve güven boyutlarını yordayıp yordamadığını belirlemektir. Ayrıca genç yetişkinlerin kariyer kararlarına güven düzeyleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişki de incelenmiştir. Çalışmaya 341 (%56.6) kadın ve 261 (%43.3) erkek toplam 603 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın verileri Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri çözümlemek için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, genç yetişkinlerin kariyer kararı verme durumları ile kişilik özelliklerinin birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanını (%31) ve alt ölçeklerini (İlgililik; %19, Kontrol; %29, Merak; %19, Güven; %26) yordadığını göstermiştir. Araştırmanın bulguları, ilgili literatüre dayanılarak tartışılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarının teoriye, gelecek araştırmalara ve pratiğe yönelik doğurguları sunulmuştur.

* **Author:** aysefikriye@erciyes.edu.tr

Introduction

The globalized world of the twenty-first century creates various changes in work and social life. While working in the same workplace for many years was preferred in the last century, shorter terms of career cycles are predicted in this century. Individuals shape their careers with these short cycles in which they present project-based services and skills (Kalleberg, Reynolds & Marsden, 2003). Changes in the work and social life have affected careers and the field of career counseling. In the Career Construction Theory, Savickas (1997, 2002, 2005), the founder of the postmodern approach in the field

of career counseling, argues that career is not something discovered. According to Savickas, individuals structure their careers through the choices they make and by making sense of their professional life and experiences. Hence, career development is specific to each individual and does not need to follow a certain hierarchical order. Career is the stories of professional life created by giving meaning. Individuals apply their self-concepts in their professional roles by structuring their careers. The concept of career adaptability explains how the individual structures their career (Savickas, 1997, 2002, 2005). Career adaptability is a psychosocial structure that shows the individual's readiness to overcome personal traumas with professional development tasks and transitions, while also indicating the resources that the individual uses to cope with them. It covers the attitudes, competencies and behaviors used by individuals to adapt to their work conditions and requirements and explain the attitudes, behaviors and competencies that an individual will use to master developmental tasks, achieve professional transitions and resolve personal traumas (Savickas, 2005).

Savickas (2002, 2005) defined career adaptability resources that individuals refer to while structuring their careers as concern, control, curiosity and confidence. These career adaptability resources are the self-regulating power or capacity that individuals use to cope with change (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Concern refers to a future orientation that includes thinking and planning about an individual's career. It is important for the individual to realize that their present life has improved thanks to the past efforts and that their present experiences and works will shape the future. Thus, the individual thinks about their professional past, plans the future and makes choices accordingly. As the individual's concern gets stronger, the thought of who controls their career arises. Control is the belief that individuals can structure their own career. Believing that they can structure their career allows the individual to show conscientiousness. The main functions of control are decision-making, self-confidence, autonomy and self-control. Believing that they can structure their future, the individuals start to develop curiosity about themselves and their possible options (Savickas, 2002, 2005). Curiosity is an individual's attempt to get to know themselves and explore their professional opportunities. The main function of curiosity is to reveal research and information seeking behaviors and to create a source of information that will enable the individual to make the right choices in the future. An individual's curiosity and research experiences towards career improve confidence (Savickas et al., 2009; Savickas & Porfeli, 2012). Confidence demonstrates the self-efficacy of the individual to overcome the complex problems that arise while structuring their career, to make the right decisions regarding their education or career, and to realize them. Its main function is self-esteem and self-efficacy (Savickas, 2002, 2005).

Savickas (2005) stated that in cases where career adaptability resources are not sufficiently developed, individuals may experience various difficulties in career development and defined various interventions to support the development of these resources. Hirschi (2012) states that one of the goals of career counseling is to improve the counselee's career resources and that career adaptability is an important component of career resources. Therefore, in order to develop career adaptability resources, it is necessary to determine the variables related to and affecting career adaptability. Many research reletad with this requirement have been made in Turkey and other coumteries. In these studies, significant relationships were found between career adaptability resources and career decision-making difficulties (Karacan Özdemir, 2019), perceived career barriers (Sarsıkoğlu & Bacanlı, 2019; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012), and career research behavior (Urbanaviciute, Kairys, Pociute & Liniauskaite, 2014). Relationships between various variables related to personality and career adaptability were also investigated. Career adaptability was found to be related to personality traits such as self-esteem (Cai et al., 2015; Hui, Yuen & Chen, 2018; van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012), self-efficacy (Bacanlı, 2018; Marcionetti & Rossier, 2019), hope (Bacanlı, 2018; Büyükgöze-Kavas, 2016; Wilkins, Santilli, Ferrari, Nota, Tracey & Soresi, 2014), optimism (Karacan Özdemir& Yerin-Güneri 2017), proactive personality (Hou, Wu & Liu, 2014; Jiang, 2017; Öncel, 2014; Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia & Plewa, 2014a) and perfectionism (Eryılmaz & Kara, 2017b). Similarly, the interrelation between career adaptability and five factor personality traits (Aktaş & Şahin, 2019; Eryılmaz & Kara, 2017a; Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori & Dauwalder, 2012; Rusu, Măirean, Hojbotă, Gherasim & Gavriloaiei, 2015; Sartık, 2020; Sverko & Babarovic, 2016; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhaes &

Duarte, 2012; van Vianen et al., 2012) was examined. Negative interrelations were found between the neurotic personality structure and career adaptability (Nilforooshan & Salimi, 2016; Öncel, 2014; Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015). This finding suggests that it is important to examine the interrelation between career adaptability and five factor personality traits. In a clearer way, the interrelation levels between structure of personality traits and the sources of career adaptability can provide information about the roles of personality traits in developing individuals' career adaptability. As a matter of fact, Savickas (2002) states that an individual's personality traits and self-concept affect the process of structuring his/her career. Personality is defined as consistent patterns in an individual's emotions, thoughts and behaviors (John, Robins, & Pervin, 2008). There are many different theoretical views on the definition and measurement of personality. The five-factor personality theory has been one of the frequently used models in personality studies because it offers a structure and a systematic framework in which most personality traits can be classified (McCrae, 2009). The five-factor theory of personality consists of the factors of conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion, and neuroticism. Conscientiousness is defined as the tendency to show self-discipline, to act with a sense of duty and to target success. People with a high level of conscientiousness prefer to act planned rather than showing spontaneous behavior. Individuals with low level of conscientiousness are generally careless people who have difficulty in getting organized, and they have a low sense of mission (Burger, 2006; Costa & McCrea, 1992; Stangor & Walinga, 2018). People with high levels of conscientiousness tend to be reliable, punctual, efficient, and they generally get better grades in school (Back, Schmukle, & Egloff, 2006; Wagerman & Funder,2007). Agreeableness is defined as a tendency to be helpful, reliable, compassionate, and cooperative. Individuals with high agreeableness are people who prefer collaboration to competition, are reliable, friendly and have high social adaptation. Those with low levels of this trait are suspicious, competitive and hostile (Burger, 2006). Openness to experience is defined as attitudes of imagination, intellectual curiosity, flexibility (Costa & McCrae 1992), independent thinking, creativity, discovering innovations (Burger, 2006). Individuals with a high level of openness to experience value art, adventure, unusual ideas, curiosity and different experiences (Stangor & Walinga, 2018). They are also likely to change jobs more often and to try different careers (Schultz & Schultz, 2016). Individuals with low levels of this trait think more traditionally and prefer the way they are used to. Extroversion is characterized by being energetic, optimistic, friendly, social and sociable. Individuals with a high level of extroversion are considered to be those who like to be with people, like to talk and prove themselves in groups. Individuals with low extroversion levels are quiet, distant and shy. Neuroticism has been described as a tendency to experience frequent changes in emotions, getting stressed easily, anger and anxiety. Individuals with a high level of neuroticism may interpret ordinary situations as threatening, and may have trouble thinking clearly, making decisions, and dealing with stress effectively (Burger, 2006, Stangor & Walinga, 2018).

Career adaptability was found to be related to personality traits determined in the five-factor personality theory (Judge et al., 1999; Rossie, et al., 2012; Rusu et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012; Sverko & Babarovic, 2016; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012). Personality traits affect an individual's career development, adaptation to career transitions, career development tasks and coping with career crises. For example, studies on retirement, which is an important career transition, have found that extroverted individuals are more active in their retirement life, and that individuals with low levels of neuroticism have higher satisfaction with their retirement life (Lockenhoff, Terracciano, & Costa, 2009; Robinson, Demetre & Corney, 2010). In another study, neuroticism and openness to experience personality traits were found to be important predictors of career transition (Heppner, Fuller & Multon, 1998). The characteristics that determine the conscientiousness associated with traits such as self-discipline and punctuality often manifest themselves in business life (Burger, 2006). For example, low conscientiousness may negatively affect the achievement of career development tasks, as it will affect the traits of the individual such as attention, care, and punctuality. As agreeableness is prone to collaboration, it can help individuals to cope with career development tasks or career transitions. As individuals who are open to experience value new life events and experiences, this can positively affect their career adaptability by making it easier to cope with crises. Extroverted individuals can find social supports that will make it easier for them to cope with career crises thanks to their social skills. While

individuals with a high level of neuroticism have difficulties in coping with career crises as a result of their challenges in making decisions and coping with stress; individuals with low levels of this trait can tolerate stress and cope with crises and transitions. Information on personality traits that affect career adaptability can help an individual gain the knowledge and skills necessary to make realistic career decisions, cope with career development tasks and career transitions

In this study, it was aimed to examine whether the personality traits of young adults (conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion, neuroticism) and career decision-making status together predicted the whole career adaptability, concern, control, curiosity and confidence dimensions. In this study, it is thought that the results of the relationship levels and relationship patterns of Turkish university students' personality traits and decision-making situations, and their career adaptability, will constitute a basis for intervention services for these variables. For example; For example; it is thought that these results will guide career counselors and future applied research in career counseling interventions aimed at improving career adaptability and career resources. It is expected that the results of this stıudy will help determine other personality traits that career adaptability may be related to. It is also thought that this research will provide results that will contribute to the studies that will improve the career adaptability of young adult students in career development centers of universities.

Method

Study Group

The study group consists of 603 university students, 341 (56.6%) female and 261 (43.3%) male. These students were studying in Erciyes University, Gazi University and Istanbul University Faculty of Letters, Faculty of Education, Faculty of Science, Faculty of Law, Health Sciences and Engineering Faculties in the spring semester of the 2017-2018 academic year and they participated in the research voluntarily. Of these students, 153 (25.4%) were in the freshman, 206 (34.2%) were in the sophomore, 110 (18.2%) were in the junior, and 134 (22.2%) were in the senior. The random sampling method was used in the formation of the study group.

Data Collection Tools

Adjective Based Personality Scale (ABPT)

ABPT was developed by Bacanlı, Ilhan and Aslan (2009), based on the five factor personality theory. The ABPT is a 7-point Likert-type original Turkish scale consisting of 40 adjective pairs. Exploratory factor analysis (EFA) was applied to the data to determine the factor structure of the ABPT. EFA results revealed five independent factors, named as extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience. These five factors explain 52.6% of the variance of ABPT. Cronbach's Alpha internal consistency and test-retest coefficients for the five subscales of the ABPT were respectively extroversion (α = .89, r = .85), agreeableness (α = .87, r = .86) conscientiousness (α = .88, r. = .71) neuroticism (α = .73, r = .85) and openness to experience (α = .80, r = .68). Researchers state that these findings regarding the construct validity and reliability of the ABPT show that this scale is valid and reliable (Bacanlı et al. 2009). Cronbach's Alpha internal consistency coefficients calculated for the reliability of the ABPT in this presented study were: extroversion (α = .86), agreeableness (α = .77), conscientiousness (α = .77), neuroticism (α = .68).) and openness to experience (α = .75).

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

The original CAAS was developed by Savickas and Porfeli (2012) in order to measure career adaptability. Buyukgoze-Kavas (2014) has adapted the scale to high school and university students in Turkey. The original CAAS consists of 24 items and 4 subscales (concern, control, curiosity, confidence). Confirmatory factor analysis (CFA) was applied on the data to determine the appropriateness of the 4-factor structure of the Turkish-adapted CAAS with the data collected from samples of Turkish high school and university students. The CFA results revealed that the Turkish CAAS has a 24-item and 4-factor structure like the original CAAS. The Cronbach Alpha internal consistency coefficient calculated to

determine the reliability of the CAAS was found as .91 for the total score of the scale and .81 (concern), .78 (control), .78 (curiosity) and .82 (confidence) for the subscales. In this presented study, the Cronbach Alpfa internal consistency coefficient of the CAAS was found as α = .89 for the whole scale, α = .85 for concern, α = .77 for control, α = .81 for curiosity, and α = .80 for confidence.

Personal Information Form (PIF)

Developed by the researcher to be used in this study, the PIF includes information such as gender, faculty of education, class level and career decision-making status (decided and undecided) and level of confidence in career decision. The career-making decision status was questioned with two options: "I have made the decision about where to work in my profession after graduation" and "I have not make my decision yet". To measure the level of confidence in career decision, the question "If you have made your career decision, how sure are you about this decision?" was asked. The participants were asked to indicate their answers on a rating scale ranging from 1 (Not sure) to 9 (Completely sure).

Data Collection Process

The data collection set consisting of the Adjective Based Personality Scale, the Career Adapt-Abilities Scale and the Personal Information Form was applied to the students in the class during the data collection day. Data were applied to students who volunteered to participate in the study and collected by the researchers and lecturers of the course. The lecturers of the course were informed by the researchers about how to apply the data set. Before applying the scales, the practitioners informed the students about confidentiality and voluntary participation and gave information about how to answer the scales in the data set. Applications took 40-45 minutes.

Data Analysis

First, the skewness and kurtosis values of each variable were determined to test the assumption of normality of the distribution of the collected data. Then, the linearity assumption was tested by determining the correlation coefficients between variables using the Pearson Correlation Analysis technique. Based on the results of these analyses, Multiple Linear Regression Analysis was applied to the data.

Results

Findings regarding the aims of the research are presented below. The total scores of extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience, career adaptability and subscales of adaptability (concern, control, curiosity, confidence) the correlation coefficient values between them, N, $\bar{X}$ and Ss values are presented in Table 1.

Table 1.
Correlation coefficients between variables, N, $\bar{X}$ and Ss values

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Conscientiousness	1	.42**	.36**	.39**	-.17**	.41**	.31**	.33**	.27**	.42**	.12**
2. Agreeableness		1	.31**	.35**	-.35**	.13**	.002	.14**	.11**	.18**	.03
3. Openness to experience			1	.64**	-.14**	.41**	.21**	.36**	.40**	.35**	.06
4. Extroversion				1	-.13**	.42**	.22**	.43**	.34**	.38**	.08
5. Neuroticism					1	-.21**	-.09**	-.30**	-.11**	-.20**	-.07
6. Career Adaptability						1	.80**	.77**	.84**	.82**	.20**
7. Concern							1	.47**	.56**	.49**	.27**
8. Control								1	.49**	.54**	.16**
9. Curiosity									1	.64**	.07
10. Confidence										1	.11**
11. Decision-making status											1
N	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603
$\bar{X}$	37.21	23.19	42.7	45	25.14	92.8	23	23.32	23.03	23.45	.53
Ss	6.17	7.39	6.32	8.53	6.57	12.93	4.24	.395	4.11	3.74	.50

Skewness	-.38	-.42	-.33	-.16	.11	-.29	-.47	-.45	-.36	-.30	-.14
Kurtosis	-.25	-.04	-.23	-.51	-.19	.04	-.07	-.15	-.12	-.28	-1.48

** $p < .01$

As seen in Table 1, the data regarding the variables show a normal distribution. The skewness and kurtosis values between -1.5 and 1.5 show that the distribution is normal (Tabachnick & Fidell, 2013). Pearson correlation coefficient was calculated to determine the interrelation between variables. Accordingly, career adaptability and conscientiousness (r = .41, p <.01), agreeableness (r = .13, p <.01), openness to experience (r = .41, p <.01), extroversion (r =. .42, p <.01), and decision-making status (r = .20, p <.01) were found to have a significant positive interrelation, while there was a significant negative interrelation between career adaptability and neuroticism (r = -.21, p <.01) while there was a significant negative interrelation between concern subscale and neuroticism (r = -.09, p < .01). Concern subscale and conscientiousness (r = .31, p < .01), openness to experience (r = .21, p < .01) extroversion (r = .22, p < .01), and decision-making status (r = .27, p < .01) were found to have a significant positive interrelation, while there was a significant negative interrelation between concern subscale and neuroticism (r = -.09, p < .01). Control subscale and conscientiousness (r = .33, p < .01), agreeableness (r = .14, p < .01), openness to experience (r = .36, p < .01), extroversion (r = .43, p < .01) and decision-making status (r = .16, p < .01) were found to have a significant positive interrelation, while there was a significant negative interrelation between control subscale and neuroticism (r = -.30, p < .01). Curiosity subscale and conscientiousness (r = .27, p < .01), agreeableness (r = .11, p < .01), openness to experience (r = .40, p < .01), extroversion (r = .34, p < .01) were found to have a significant positive interrelation, while there was a significant negative interrelation between curiosity subscale and neuroticism (r = -.11, p < .01). Confidence subscale and conscientiousness (r = .42, p < .01), agreeableness (r = .18, p < .01), openness to experience (r = .35, p < .01), extroversion (r = .38, p < .01) and decision-making status (r = .11, p < .01) were found to have a significant positive interrelation, while there was a significant negative interrelation between confidence subscale and neuroticism (r = -.20, p < .01).

Findings Regarding the Prediction of Total Scores of CAAS by the Scores of the Dimensions of ABPT and Career Decision-Making Status Together

The results of the multiple linear regression analysis regarding the prediction of the total score of the CAAS by the scores of the conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion and neuroticism, dimesions of ABPT and career decision-making status are presented in Table 2.

Table 2.
The prediction level of the total scores of CAAS by the scores of the dimensions of ABPT and career decision-making status together

Predictive Variables	Total scores of CAAS				
	B	SE	β	t	p
Constant	38.688	5.024		7.701	.000
Conscientiousness	.636	.084	.30	7.540	.000
Agreeableness	.298	.072	.17	4.150	.000
Openness to experience	.363	.093	.18	3.916	.000
Extroversion	.306	.070	.20	4.405	.000
Neuroticism	-.296	.072	-.15	-4.085	.000
Career decision-making status[a]	3.151	.902	.12	3.492	.001

*Not*e. R=.559; R^2 =.312; F=43,839; p <.001
* p <.001
[a] Decided

As seen in Table 2; the scores on the variables of extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience and career decision-making status were regressed together as predictor variables of total scores of CAAS. All predictive variables predicted the total score of CAAS significantly (R=.559; R^2 =.312; F=43,839; p<.001). According to this finding, scores of all dimensions of ABPT and career decision-making status together explain 31% of the total score of CAAS. Conscientiousness (β= .30, t=7.540, p< .001) is the strongest predictor of the career adaptability, which is followed respectively by extroversion (β= .20, t=4.405, p< .001), openness to experience (β= .18, t=3.916, p< .001), agreeableness (β= .17, t=4.150, p< .001), neuroticism (β= -.15, t=-4.085) and career decision-making status (β= .12, t=3.492, p< .05).

Findings Regarding the Prediction of the Scores of CAAS Concern Subscale by the Scores of the Dimensions of ABPT and Career Decision-Making Status Together

The results of the multiple linear regression analysis regarding the prediction of the concern subscale scores of the CAAS by the scores of the conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion and neuroticism, dimesions of ABPT and career decision-making status are presented in Table 3.

Table 3.
The prediction level of the scores of CAAS Concern Subscale by the scores of the dimensions of ABPT and career decision-making status together

Predictive Variables	The Scores of Concern Subscale				
	B	SE	β	t	p
Constant	9.286	1.792		5.180	.000
Conscientiousness	.202	.030	.29	6.720	.000
Agreeableness	.104	.026	.18	4.060	.000
Openness to experience	.045	.033	.07	1.362	.174
Extroversion	.038	.025	.08	1.529	.127
Neuroticism	-.036	.026	-.06	-1.379	.169
Career decision-making status[a]	1.927	.322	.23	5.985	.000

Note. R=.434; R^2 =.189; F=22.434; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Decided

As seen in Table 3; the scores on the variables of extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience and career decision-making status were regressed together as predictor variables of the concern subscale scores of CAAS, and they together predicted the scores of the concern subscale of CAAS significantly (R = .434 R^2 = .189; F = 22.434; p <.001). According to this finding, scores of all dimensions of ABPT and career decision-making status together explain 19% of the concern subscale scores. Conscientiousness (β = .29, t = 6.720, p <.001) is the strongest predictor of the concern subscale, which is followed respectively by career decision-making (= .23, t = 5.985, p <.001) and agreeableness (β =.18, t = 4.060, p <.001). Extroversion (β = .08, t = 1.529, p> .05), openness to experience (= .07, t = 1.362, p> .05), and neuroticism (β = -.06, t = -1.379, p > .05) variables did not significantly predict the concern subscale on their own.

Findings Regarding the Prediction of the Scores of CAAS Control Subscale by the Scores of the Dimensions of ABPT and Career Decision-Making Status Together

The results of the multiple linear regression analysis regarding the prediction of the control subscale scores of the CAAS by the scores of the conscientiousness, agreeableness, openness to experience,

extroversion and neuroticism, dimesions of ABPT and career decision-making status are presented in Table 4.

Table 4.
The prediction level of the scores of CAAS Control Subscale by the scores of the dimensions of ABPT and career decision-making status together

Predictive Variables	The Scores of Control Subscale				
	B	SE	β	t	p
Constant	11.007	1.565		7.035	.000
Conscientiousness	.127	.026	.20	4.840	.000
Agreeableness	.085	.022	.16	3.817	.000
Openness to experience	.068	.029	.11	2.368	.018
Extroversion	.134	.022	.29	6.192	.000
Neuroticism	-.148	.023	-.25	-6.579	.000
Career decision-making status[a]	.783	.281	.10	2.786	.006

Note. R=.541; R^2 =.293; F=39.962; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Decided

As seen in Table 4; the scores on the variables of extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience and career decision-making status were regressed together as predictor variables of the concern subscale scores of CAAS, and they together predicted the scores of the control subscale of CAAS significantly (R = 541; R^2 =.293; F=39.962; p<.001). According to this finding, scores of all dimensions of ABPT and career decision-making status together explain 29% of the control subscale scores. Extroversion (β= .29, t=6.192, p< .001) is the strongest predictor of the concern subscale, which is followed respectively by neuroticism (β= -.25, t=-6.579, p< .001), conscientiousness (β= .20, t=4.840, p< .001) agreeableness (β= .16, t=3.817, p< .001) openness to experience (β= .11, t=2.368, p<.05) career decision-making status (β=.10, t=2.786, p<.05).

Findings Regarding the Prediction of the Scores of CAAS Curiosity Subscale by the Scores of the Dimensions of ABPT and Career Decision-Making Status Together

The results of the multiple linear regression analysis regarding the prediction of the curiosity subscale scores of the CAAS by the scores of the conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion and neuroticism, dimesions of ABPT and career decision-making status are presented in Table 5.

As seen in Table 5; the scores on the variables of extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience and career decision-making status were regressed together as predictor variables of the concern subscale scores of CAAS, and they together predicted the scores of the curiosity subscale of CAAS significantly (R = 541; R^2 =.293; F=39.962; p<.001). According to this finding, scores of all dimensions of ABPT and career decision-making status together explain 19% of the curiosity subscale scores. Openness to experience (β= .28, t=5.713, p< .001) is the strongest predictor of the concern subscale, which is followed respectively by conscientiousness (β= .15, t=3.454, p< .05), extroversion (β= .11, t=2.176, p<.05) and agreeableness (β= .10, t=2.252, p< .05). Neuroticism (β= -.07, t=-1.631, p>.05), and career decision-making status (β= .02, t=.616, p>.05) variables did not significantly predict the concern subscale on their own.

Table 5.
The prediction level of the scores of CAAS Curiosity Subscale by the scores of the dimensions of ABPT and career decision-making status together

Predictive Variables	The Scores of Curiosity Subscale				
	B	SE	β	t	p
Constant	8.706	1.740		5.002	.000
Conscientiousness	.101	.029	.15	3.454	.001
Agreeableness	.056	.025	.10	2.252	.025
Openness to experience	.183	.032	.28	5.713	.000
Extroversion	.052	.024	.11	2.176	.030
Neuroticism	-.041	.025	-.07	-1.631	.104
Career decision-making status[a]	.193	.313	.02	.616	.538

Note. R=.432; R^2 =.186; F=22.149; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Decided

Findings Regarding the Prediction of the Scores of CAAS Confidence Subscale by the Scores of the Dimensions of ABPT and Career Decision-Making Status Together

The results of the multiple linear regression analysis regarding the prediction of the confidence subscale scores of the CAAS by the scores of the conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion and neuroticism, dimesions of ABPT and career decision-making status are presented in Table 6.

Table 6.
The prediction level of the scores of CAAS Confidence Subscale by the scores of the dimensions of ABPT and career decision-making status together

Predictive Variables	The Scores of Confidence Subscale				
	B	SE	β	t	p
Constant	9.689	1.523		6.364	.000
Conscientiousness	.206	.026	.34	8.047	.000
Agreeableness	.053	.022	.10	2.417	.016
Openness to experience	.066	.028	.11	2,353	.019
Extroversion	.082	.021	.19	3.885	.000
Neuroticism	-.071	.022	-.12	-3.229	.001
Career decision-making status[a]	.248	.273	.03	.908	.364

Note. R=.511; R^2 =.261; F=34.222; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Decided

As seen in Table 6; the scores on the variables of extroversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience and situations of career decision-making were regressed together as predictor variables of the confidence subscale scores of CAAS, and they together predicted the scores of the concern subscale of CAAS significantly (R=.511; R^2 =.261; F=34.222; p<.001). According to this finding, scores of all dimensions of ABPT and career decision-making status together explain 26% of the confidence subscale scores. Conscientiousness (β = .34, t = 8.047, p <.001) is the strongest predictor of the confidence subscale, which is followed respectively by extroversion (β = .19, t = 3.885, p <.001), neuroticism (β = -.12. t = -3.229, p <.05), openness to experience (β = .11, t = 2.353, p <.05), and

agreeableness (β = .10, t = 2.417, p <.05). Career decision-making status (β = .03, t = 908, p> .05) did not significantly predict the confidence subscale on its own.

Findings Concerning the Examination of the Interrelation between Career Adaptability and the Level of Confidence in Career Decision-Making

The interrelation between the total scores of career adaptability and the level of confidence on the decision (grading scale ranging from 1 to 9) was calculated with the Pearson Correlation coefficient, to determine the interrelation between the total scores of career adaptability by young adults and their level of confidence in career decision-making. As a result of this analysis, a significant positive correlation was found between the level of confidence in the career decisions of young adults and their total scores of career adaptability (r = .317; p <.001).

Discussion & Conclusion

In this study, it was aimed to examine whether the personality traits of young adults (conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion, neuroticism) and their career decision-making status together predicted the whole career adaptability, concern, control, curiosity and confidence dimensions. The findings of the study showed that conscientiousness personality trait and career decision-making status together explained 31% of the variance regarding career adaptability total score. Based on this finding, it can be said that personality traits and career decision-making status play a role in the career adaptability resources that young adults will use in coping with career development tasks, career transitions and the difficulties they may encounter. In other words, the personality traits and career decision-making of young adults affect their career structuring. In this context, it is seen that the role played by personality traits should be taken into account when providing assistance services aimed at improving career adaptability of young adults. In this study, personality traits and career decision-making status together predicted 31% of the total variance regarding the total score of career adaptability. This result supports Savickas' (1997) view that decision-making is a component of career adaptability. It also supports the results of the studies that found that personality traits in teacher candidates explain 16% (Eryılmaz & Kara, 2017a) of the total variance related to career adaptability, and personality traits of university students explain 40% (Aktaş & Şahin, 2019) and 41% (van Vianen et al., 2012) of the total variance related to career adaptability. At the same time, this result supports the results of studies that examine the interrelation between career adaptability and personality traits (Hou, Wu & Liu, 2014; Rossier et al., 2012; Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; Tolentino et al., 2014a; Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia & Restubog, 2014b). In Johnson's (2018) research, which examined career adaptability studies, conscientiousness, extroversion, agreeableness, openness to experience and neuroticism were considered as sources of career adaptability in the literature.

Conscientiousness is the strongest predictor of career adaptability total score. Conscientiousness is defined as being organized, determined and planned, having a high sense of duty, acting with self-discipline and care, and striving for success (Burger, 2006; Costa & McCrea, 1992). These characteristics of conscientiousness may strengthen career adaptability by means of positively affecting the individual's belief in planning, structuring their career, attitudes towards discovering themselves and their career, and self-confidence in the process of career structuring. Teixeira et al. (2012) interpreted the positive interrelation between conscientiousness and career adaptability and concluded that the “desire to succeed” in conscientiousness can predispose individuals to adaptability. This result supports the results of studies (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015, Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) that found that career adaptability is related to conscientiousness. Young adults' extroversion, openness to experience, agreeableness, neuroticism personality traits and career decision making predict their career adaptability. This result supports the results of studies that found career adaptability to be positively related to extroversion (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012), openness to experience (Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012), agreeableness (Teixeira et al., 2012;), and negatively related to neuroticism (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012). It can be said that extroverted individuals who are defined as energetic, optimistic,

friendly and sociable (Burger, 2006) have the ability to find the social resources needed to cope with stress (van Vianen et al., 2012) and this affects their career adaptability by increasing their capacity to cope with uncertainty in career crises and transitions. Openness to experience, imagination, intellectual curiosity, flexibility (Costa & McCrae 1992), independent thinking and creativity are defined as attitudes to discover innovations (Burger, 2006). In this respect, it can be said that openness to experience affects individuals' career adaptability by making them more competent in problem-solving and dealing with crisis situations (Teixeira et al., 2012). Defined as benevolence, reliability, compassion and cooperation (Burger, 2006, Yang et al., 2020) agreeableness may affect the capacity of individuals to cope with career tasks and transitions, especially in terms of cooperation. Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens, and Gibson (1999) state that agreeableness can be associated with cooperation, courtesy and confidence, and individuals with a high level of agreeableness may be more willing to seek help and advice in career planning or decision-making processes, and when planning their careers. In this study, it was found that neuroticism negatively affects career adaptability. It can be said that neuroticism, which is described as frequent changes in emotions and getting stressed easily (Burger, 2006), negatively affects the individual's career adaptability, which requires the ability to cope with stress and to have neuroticism.

The results of this study showed that personality traits and career decision-making status together predicted 19% of the total variance for the concern subscale of career adaptability. Based on this result, it can be said that personality traits and career decision-making status play a role in young adults' future orientations including their career plans. Therefore, according to this result, it can be said that when providing career counseling for young adults about structuring their careers and making plans for the future, their personality traits play an important role. This result supports the research results (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) that found an interrelation between personality traits and concern in the relevant literature. According to the results of this study, conscientiousness, career decision-making and agreeableness predict concern, respectively. Conscientiousness seems to be the strongest predictor of concern. This result supports the results of studies (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015, Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) that found that concern is related to conscientiousness. Defined as being determined and planned, carrying a high sense of duty, acting with self-discipline or care, and striving for success; conscientiousness (Burger, 2006) of young adults is also shown effective in planning their future. Individuals with conscientiousness may be more willing to think about their careers and plan their future through their characteristics such as desire to succeed, sense of duty and self-discipline. In addition, young adults' career decision-making and agreeableness affect their future plans and optimism regarding their career. This result supports the results of the studies (Teixeira et al.,2012) that found a positive interrelation between concern and agreeableness. Concern is the individual realizing the interrelation between their past, present and future and planning the future. Preferring cooperation over competition, being reliable and socially adaptable positively affect agreeable persons when planning their future and also having an optimistic approach to the future. On the other hand, according to this result, it can be said that taking career decisions positively affects the individuals when thinking about and planning their future.

Personality traits and career decision-making status together predicted 29% of the total variance related to the control subscale of career adaptability. Based on this result, it can be said that personality traits and career decision-making status play a role for young adults with conscientiousness for structuring their career, believing that they can structure it. This result of the study supports the results of the research in the relevant literature (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) that found an interrelation between personality traits and control. According to the results of this study, extroversion, neuroticism, conscientiousness, agreeableness and openness to experience and career decision-making status predict control, respectively. It seems that the strongest predictor of control is extroversion. These results show that extroversion, defined as being excited and confident (Costa & McCrea, 1992), influences young adults' belief that they have the power to structure their careers. This result supports the results of studies (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) that found that control is associated with extroversion. It can be said

that the assertive (McCrae & John, 1992) and confident (Costa & McCrea, 1992) nature of extroverts can be effective for them to believe that they can control their careers. As a matter of fact, it has been found that extroverted individuals experience less difficulties in career decision-making (Di Fabio & Saklofske, 2014).

In addition, the results of this study show that young adults' personality traits such as neuroticism, conscientiousness, agreeableness, and openness to experience also affect their beliefs that they can control their careers. This result supports the results of previous studies that found a negative interrelation between career control and neuroticism (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) and a positive interrelation between conscientiousness (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al. 2012), agreeableness (Teixeira et al. 2012) and openness to experience (Teixeira et al. 2012; van Vianen et al., 2012). Control is the belief that an individual can structure their career and control their future. Control requires decision-making, self-confidence, self-discipline, effort and self-control (Savickas et al., 2009; Savickas & Porfeli, 2012). It can be said that neuroticism, which is described as frequent changes in emotions and getting stressed easily (Burger, 2006), negatively affects control, which requires the individual to be determined, self-disciplined and persistent. As a matter of fact, as the level of neuroticism increases, difficulties in making a career decision also increase (Chartrand, Rose, Elliott, Marmarosh & Caldwell, 1993). The sense of duty, effort for success, self-discipline and careful behavior of individuals with strong conscientiousness characteristics positively affect control that requires decision-making, self-confidence, self-discipline, effort and self-control (Savickas et al., 2009; Savickas & Porfeli, 2012). As the agreeable individuals prefer harmoniousness and cooperation and as the individuals who are open to experience are creative, curious and independent thinkers (Burger, 2006; Costa & McCrea, 1992), these traits have a positive effect on their beliefs that they can structure their careers.

The results of this study showed that personality traits and career decision-making together predicted 19% of the total variance regarding the curiosity subscale of career adaptability. Based on this result, it can be said that personality traits affect young adults' behaviors of obtaining information about themselves and the business world, wondering and discovering the harmony between themselves and the business world. In other words; personality traits and career decision-making status play a role in the process of obtaining information about the individual's interests, abilities, values, career prospects, and opportunities. Accordingly, it can be said that personality traits play an important role in the career counseling services provided to support young adults so that they can discover themselves and career possibilities. This result of the study supports the results of the research that found an interrelation between curiosity and personality traits (Rusu et al., 2015; Teixeira et al. 2012; van Vianen et al., 2012). According to the results of this study, personality traits of openness to experience, conscientiousness, extroversion and agreeableness predict curiosity, respectively. It seems that the strongest predictor of curiosity is openness to experience. This result supports the research results (Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) that found an interrelation between curiosity and openness to experience. The fact that individuals who are open to experience are creative, inquisitive and independent thinkers (Burger, 2006; Costa & McCrea, 1992) may make them more prone to research about themselves, the business world, and the harmony between them. In addition to these, young adults' personality traits of conscientiousness, extroversion, and agreeableness also affect their ability to get to know themselves and explore professional opportunities. This result supports the results of the previous studies that found a positive interrelation between curiosity and conscientiousness (Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012), extroversion (Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012) and agreeableness (Teixeira et al., 2012). Curiosity is the initiative to get to know oneself, to explore the business world and professional opportunities, and to discover the harmony between oneself and the business world. Sense of mission and success efforts of individuals with strong conscientiousness; and the sociable, socially connected and active traits of extroverted individuals (Burger, 2006, Costa & McCrea, 1992) may affect these individuals' attempt to explore themselves and the business world while structuring their careers. On the other hand, the fact that agreeable individuals who prefer cooperation to competition and tend to establish harmonious relations in their lives (Burger, 2006) may be effective in attempting to discover

the harmony between themselves and the business world with the desire to work in harmony and balance.

According to the results of this study, personality traits and career decision-making together predict 26% of the total variance related to the confidence subscale of career adaptability. Based on this result, it can be said that personality traits and career decision-making status affect young adults' confidence. To put it more clearly; personality traits affect the self-efficacy of the individuals regarding the ability to overcome career problems and make correct decisions about their career. Accordingly, it can be said that the role of personality traits should not be overlooked in career interventions aimed at increasing the career decision-making competencies of young adults. This result of the study supports the results of the research (Rossier et al.; Rusu et al. 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) that found an interrelation between confidence and personality traits. Accordingly, personality traits of conscientiousness, extroversion, neuroticism, openness to experience and agreeableness predict confidence, respectively. It is seen that the strongest predictor of confidence is conscientiousness. This result supports the research results (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al. 2012; van Vianen et al., 2012) that found an interrelation between confidence and conscientiousness. Sense of mission, success efforts and self-disciplined, determined, planned behavior traits of individuals with a strong conscientiousness (Burger, 2006; Costa & McCrea, 1992) may affect their self-confidence that they will solve career problems and make correct career decisions. In addition to these, personality traits of young adults with extroversion, neuroticism, openness to experience, and agreeableness also affect their self-belief that they can overcome possible career-related barriers and make the right career decisions. This result supports the results of studies that found a positive () interrelation between confidence and extroversion (Rossier et al, 2012; Rusu et al. 2015; Teixeira et al., 2012), openness to experience (Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012),agreeableness (Teixeira et al., 2012), and a negative interrelation between confidence and neuroticism (Rossier et al., 2012; Rusu et al., 2015; Teixeira et al., 2012).Confidence is an individual's self-belief that they can cope with career development tasks, career transitions and crises. The facts that extroverted individuals are assertive and self-confident; individuals who are open to experience are versatile and creative thinking; and agreeable individuals are collaborative (Burger, 2016, Costa & McCrea, 1992) may affect their confidence that they can solve the problems they face while structuring their careers and make the right decisions. On the other hand, it can be said that neuroticism - which is defined as frequent changes in emotions, getting stressed easily, and vulnerability- negatively affects individuals' self-confidence in making career decisions, solving problems and being able to achieve them.

In this study, it was also aimed to examine the interrelation between career adaptability levels of young adult university students and their level of confidence in their career decisions. Findings showed that there was a positive and significant interrelation between career adaptability of young adult university students and their level of confidence in their career decision. To put it in a clearer way; as the level of confidence increases in career decisions, so does the career adaptability of young adults. This finding supports the theoretical views (Creed, Fallon & Hood, 2009; Hartung, Porfeli & Wondtrack, 2008; Rottinghaus, Buelow, Matyja & Scheneider, 2011) and previous research findings (Creed, Fallon & Hood, 2009; Guan et al., 2013; Sarsıkoğlu, 2019) suggesting that there is a positive interrelation between career decision-making and career adaptability in the relevant literature and a negative interrelation between not making a career decision or being indecisive. As a matter of fact, Savickas (1997, 2002, 2005) and Savickas and Porfeli (2012) talk about confidence among the sources of career adaptability as being confident in making the right career decision. In addition, they place decision-making among the basic functions of control. Therefore, this finding of the research supports the relevant literature.

Limitations, implications for future theoretical and applied research

This research has some limitations. First, the participants of this research are young adult university students willing to participate in the study. In future studies, it is recommended to use methods such as cluster and proportional sampling in sample design. In future research, it is recommended to work with universities in different cities and with different sample groups. The interrelation between personality

traits and career adaptability can be examined in sample groups of working adults. Secondly, personality traits, whose interrelation with career adaptability were examined in this study, were limited to the personality traits suggested by the five-factor personality theory. In future studies, it is recommended to examine the interrelations between different personality structures and career adaptability.

Despite its limitations, this research primarily provides theoretical contributions to the literature on career adaptability. In addition, this research offers some implications for current career counseling practices, along with theoretical and applied research in the future. The results of this research have contributed to the theoretical views in the relevant literature, as stated while discussing the findings above. The interrelations of career adaptability and dimensions with personality traits (conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extroversion, neuroticism) were examined. The findings of the study support the views of Savickas (1995,1998 2000, 2005), who first put forward the concept of career adaptability, and the researchers who followed him (Rossier et al. 2012; Rusu et al., 2015; Savickas et al., 2012; Sverko & Babarovic, 2016; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012; Zacher, 2014). Similarly, as mentioned above, almost all of the findings of this study support previous research findings that examine the interrelations between career adaptability and personality traits, career decision-making, inability of career decision-making and indecisiveness. To put it more clearly, this study examines the predictive power of personality traits and career decision-making together for career adaptability. The results of the study provide important statistical data and theoretical information for future relational and applied research, the roles of personality traits in career adaptability, and research that will test models to determine the roles or effects of decision-making status.

The results of this research also offer implications for current career counseling practices. Personality traits, making or not making career decisions play a role in career adaptability of young adults. The results of this research can be used in career counseling services to be offered to university students when coping with career development tasks, career transitions or in difficulties they may encounter. The results of this research can be used in planning applied studies aimed at improving career adaptability in career development centers of universities.

Ethical Acceptability of the Research

Since the data of this study were collected before 2020, ethics committee approval is not required. In this study, all rules stated to be followed within the scope of “Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive” were followed. None of the actions stated under the title “Actions Against Scientific Research and Publication Ethics”, which is the second part of the directive, were realized.

Türkçe Sürümü

Giriş

Yirmi birinci yüzyılın küreselleşen dünyası çalışma yaşamında ve sosyal yaşamda değişimler yaratmaktadır. Geçen yüzyılda aynı iş yerinde uzun yıllar çalışmak tercih edilirken bu yüzyılda daha kısa dönemli kariyer döngüleri öngörülmektedir. Bireyler proje temelli hizmet ve beceri sundukları bu kısa döngülerle kariyerlerini şekillendirmektedirler (Kalleberg, Reynolds ve Marsden, 2003). Çalışma dünyasındaki ve sosyal yaşamdaki değişimler kariyerleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanını etkilemiştir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında postmodern yaklaşımın başlatıcısı Savickas (1997, 2002, 2005) Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda kariyerin keşfedilmediğini öne sürer. O'na göre bireyler yaptıkları seçimler yoluyla ve mesleki yaşantı ve deneyimlerini anlamlandırarak kariyerlerini yapılandırırlar. Dolayısıyla kariyer gelişimi bireye özeldir ve belli bir hiyerarşik düzeni takip etmesi gerekmez. Savickas'a göre kariyer, mesleki yaşantıların anlam yüklenerek oluşturulmuş öyküleridir. Bireyler kariyerlerini yapılandırarak benlik kavramlarını mesleki rollerinde uygularlar. Bireyin kariyerini nasıl yapılandırdığını ise kariyer uyumluluğu kavramı açıklar (Savickas, 1997, 2002, 2005). Kariyer uyumluluğu; bireyin mesleki gelişim görevleri, geçişler ile kişisel travmalarının üstesinden gelmeye hazır olduğunu ve bunlarla başa çıkmada kullanacağı kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapıdır. Bireylerin, çalışma koşullarına ve gerektirdiklerine uyum sağlamak için kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışları kapsar. Bireyin gelişim görevlerinde ustalaşmak, mesleki geçişleri başarmak ve kişisel travmaları çözümlemek için kullanacağı tutum, davranış ve yeterlilikleri açıklar (Savickas, 2005).

Savickas (2002, 2005) bireylerin kariyerlerini yapılandırırken başvurdukları kariyer uyumluluk kaynaklarını *ilgililik, kontrol, merak* ve *güven* olarak tanımlamıştır. Bu kariyer uyumluluk kaynakları bireylerin değişimlerle başa çıkmak için kullandığı öz-düzenleme gücü veya kapasitesidir (Savickas, 1997; Savickas ve Porfeli, 2012). *Kariyer ilgisi*, bireyin kariyerine ilişkin düşünmesini ve planlamalarını içeren bir gelecek yönelimini ifade eder. Bireyin, geçmişteki çabaları sayesinde bugünkü yaşamının geliştiğini, bugünkü deneyimleri ve çalışmalarının da geleceğini şekillendireceğini fark etmesi önemlidir. Böylece birey mesleki geçmişini düşünür, geleceği planlar ve seçimler yapar. Bireyin kariyer ilgisi güçlendikçe, kariyerini kimin kontrol ettiği düşüncesi doğar. *Kariyer kontrolü;* bireyin kariyerini yapılandırabileceğine ilişkin inancıdır. Kariyerini yapılandırabileceğine inanması bireyin sorumluluk almasını sağlar. Kariyer kontrolünün temel işlevi karar verme, özgüven, özerklik ve öz-denetimdir. Geleceğini yapılandırabileceğine inanan birey, kendisini ve olası seçeneklerini merak etmeye başlar (Savickas, 2002, 2005). *Kariyer merakı*; bireyin kendisini tanımak ve mesleki fırsatlarını keşfetmek için girişimlerde bulunmasıdır. Kariyer merakının temel işlevi, araştırma ve bilgi arama davranışlarının ortaya çıkması ve ileride bireyin doğru seçimler yapmasını sağlayacak bilgi kaynağını oluşturmaktır. Bireyin kariyere ilişkin merakı ve araştırma deneyimleri, kariyer güvenini geliştirir (Savickas ve diğerleri, 2009; Savickas ve Porfeli, 2012). *Kariyer güveni;* bireyin kariyerini yapılandırırken ortaya çıkan karmaşık problemlerin üstesinden geleceğine, eğitimine ve kariyerine ilişkin doğru kararları verebileceğine ve bunları gerçekleştirebileceğine ilişkin öz-yetkinliğini gösterir. Temel işlevi, benlik saygısı ve öz-yetkinliktir (Savickas, 2002, 2005).

Savickas (2005) kariyer uyumluluğu kaynaklarının yeterince gelişmediği durumlarda bireyin kariyer gelişiminde çeşitli güçlükler yaşayabileceğini belirtmiş ve bu kaynakların gelişimini desteklemek için çeşitli müdahaleler tanımlamıştır. Hirschi (2012) kariyer danışmanlığının hedeflerinden birisinin danışanların kariyer kaynaklarını geliştirmek olduğunu ve kariyer uyumluluğunun da kariyer kaynaklarının önemli bir bileşeni olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, kariyer uyumluluğu kaynaklarını geliştirebilmek için kariyer uyumluluğuyla ilişkili olan ve onu etkileyen değişkenleri belirleyen araştırmalara gereksinim vardır. Bu gereksinimle ilgili Türkiye'de ve diğer ülkelerde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda kariyer uyumluluğu kaynakları ile kariyer karar verme güçlükleri (Karacan Özdemir, 2019), algılanan kariyer engelleri (Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019; Soresi, Nota ve Ferrari, 2012) ve

kariyer araştırma davranışı (Urbanaviciute, Kairys, Pociute, Liniauskaite, 2014) gibi değişkenler arasında ilişkiler olduğu bulunmuştur. Kariyer uyumluluğu ve kişilikle ilgili çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır. Kariyer uyumluluğunun benlik saygısı (Cai ve diğerleri.,2015; Hui, Yuen ve Chen, 2018; van Vianen, Klehe, Koen ve Dries, 2012), öz-yetkinlik (Bacanlı, 2018; Marcionetti ve Rossier, 2019), umut (Bacanlı, 2018; Büyükgöze-Kavas, 2016; Wilkins, Santilli, Ferrari, Nota, Tracey ve Soresi, 2014), iyimserlik (Karacan-Özdemir ve Yerin-Güneri, 2017), proaktif kişilik (Hou, Wu ve Liu, 2014; Jiang, 2017; Öncel, 2014; Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia ve Plewa, 2014a;), mükemmeliyetçilik (Eryılmaz ve Kara; 2017b) gibi kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde kariyer uyumluluğunun beş faktör kişilik özellikleri (Aktaş ve Şahin, 2019; Eryılmaz ve Kara; 2017a; Judge, Higgins, Thoresen, ve Barrick, 1999; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori ve Dauwalder, 2012; Rusu, Măirean, Hojbotă, Gherasim, Gavriloaiei, 2015; Sartık, 2020; Sverko ve Babarovic, 2016; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhaes ve Duarte, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) ile ilişkisi incelenmiştir. Nevrotik kişilik yapısı ve kariyer uyumluluğu arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur (Nilforooshan ve Salimi, 2016; Öncel, 2014; Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri; 2015). Bu bulgu kariyer uyumluluğunun beş faktör kişilik özellikleriyle ilişkilerinin incelenmesinin önemli olduğunu düşündürmektedir. Daha açık bir anlatımla kişilik özelliklerinin kariyer uyumluluğunun kaynaklarıyla ilişki düzeyleri veya ilişki yapısı, bireylerin kariyer uyumluluklarını geliştirmede kişilik özelliklerinin rolleri hakkında bilgiler sunabilir. Nitekim Savickas (2002) bireyin kişilik özelliklerinin ve benlik kavramının kariyerini yapılandırmasını etkilediğini ileri sürmektedir. Kişilik, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarındaki tutarlı kalıplar olarak tanımlanmaktadır (John, Robins, ve Pervin, 2008). Kişiliğin tanımlanması ve ölçülmesi hakkında pek çok farklı kuramsal görüş bulunmaktadır. Beş faktör kişilik kuramı, çoğu kişilik özelliğinin sınıflandırılabileceği bir yapı ve sistematik bir çerçeve sunmasından dolayı kişilik araştırmalarında sık kullanılan modellerden biri olmuştur. (McCrae, 2009). Beş faktör kişilik kuramı sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik faktörlerinden oluşmaktadır. *Sorumluluk*, öz-disiplin gösterme, görev bilinciyle hareket etme ve başarıyı hedefleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Sorumluluk düzeyi yüksek insanlar spontan davranışlardansa planlı davranmayı tercih ederler. Sorumluluk düzeyi düşük bireyler daha zor organize olan, dikkatsiz ve görev bilinci düşük olan kişilerdir (Burger, 2006; Costa ve McCrea, 1992; Stangor ve Walinga, 2018). Sorumluluğu yüksek insanlar güvenilir, dakik, verimli olma eğilimindedir ve genellikle okulda daha iyi notlar alırlar (Back, Schmukle, ve Egloff, 2006; Wagerman ve Funder,2007). *Yumuşak başlılık*, yardımsever, güvenilir, şefkatli, işbirliğine yatkın olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Yumuşak başlılık özelliği yüksek bireyler işbirliğini rekabete tercih eden, güvenilir, arkadaş canlısı ve sosyal uyumu yüksek olan kişilerdir. Bu özelliği düşük düzeyde olanlar kuşkulu, rekabetçi ve kavgacıdırlar (Burger, 2006). *Deneyime açıklık*, hayal gücü, entelektüel merak, esneklik (Costa ve McCrae 1992), bağımsız düşünme, yaratıcılık, yenilikleri keşfetme tutumları (Burger, 2006) olarak tanımlanmaktadır. Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler sanat, macera, alışılmadık fikirler, merak ve farklı deneyimlere değer verirler (Stangor ve Walinga, 2018). Ayrıca daha sık iş değiştirmeleri, farklı kariyerleri denemeleri olasıdır (Schultz ve Schultz, 2016). Bu özelliği düşük olan bireyler daha geleneksel düşünür ve bildikleri yolu tercih ederler. *Dışadönüklük*, enerjik, iyimser, sıcakkanlı, sosyal ve girişken olma özellikleri ile tanımlanmaktadır. Dışadönüklük düzeyi yüksek bireyler insanlarla birlikte olmayı seven, gruplarda konuşmayı ve kendini göstermeyi seven bireyler olarak değerlendirilmektedir. Dışadönüklük özelliği düşük olan bireyler sessiz, utangaç, mesafeli ve çekingendirler. *Duygusal dengesizlik*, duyguların sık değişiklik göstermesi, kolay strese kapılma, öfke, kaygı gibi duyguları deneyimlemeye eğilim olarak açıklanmıştır. Duygusal dengesizlik düzeyi yüksek bireyler sıradan durumları tehdit edici olarak yorumlayabilir, net düşünme, karar verme ve stresle etkili bir şekilde başa çıkma konusunda sorun yaşayabilirler (Burger, 2006, Stangor ve Walinga, 2018).

Kariyer uyumluluğu beş faktör kişilik kuramında belirlenmiş olan kişilik özellikleriyle ilişkili bulunmuştur (Judge ve diğerleri, 1999; Rossie, ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Savickas ve Porfeli, 2012; Sverko ve Babarovic, 2016; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012). Kişilik özellikleri bireyin kariyer gelişimini, kariyer geçişlerine uyum sağlayabilmesini, kariyer gelişim görevleri ve kariyer krizleriyle başa çıkabilmesini etkiler. Örneğin, önemli bir kariyer geçişi olan emeklilik ile ilgili araştırmalar dışadönük bireylerin emeklilik yaşamlarında daha aktif oldukları, duygusal dengesizlik düzeyi düşük bireylerin emeklilik yaşamından memnuniyetlerinin yüksek olduğu bulunmuştur

(Lockenhoff, Terracciano, ve Costa, 2009; Robinson, Demetre ve Corney, 2010). Bir başka çalışmada duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin kariyer geçişinin önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur (Heppner, Fuller ve Multon, 1998). Öz-disiplin, dakiklik gibi özelliklerle ilişkilendirilen sorumluluğu belirleyen özellikler sıklıkla iş yaşamında kendini göstermektedir (Burger, 2006). Örneğin sorumluluk özelliğinin düşük olması bireyin dikkat, özen, dakiklik gibi özelliklerini etkileyeceğinden kariyer gelişim görevlerinin başarılmasını olumsuz etkileyebilir. Yumuşak başlılığın işbirliğine yatkın olması kariyer gelişim görevleri ya da kariyer geçişleriyle başa çıkmasında yardımcı olabilir. Deneyime açık bireylerin yeni yaşam olaylarına ve tecrübelere değer vermesi krizlerle başa çıkmasını kolaylaştırarak kariyer uyumluluğunu olumlu etkileyebilir. Dışadönük bireyler, sosyal becerileri sayesinde kariyer krizleriyle başa çıkmalarını kolaylaştıracak sosyal destekler bulabilirler. Duygusal dengesizlik düzeyi yüksek bireyler karar vermede ve stresle başa çıkmada yaşadıkları güçlükler neticesinde kariyer krizleriyle başa çıkmada zorlanırken bu özelliği düşük olan bireyler stresi tolere ederek krizlerle ve geçişlerle başa çıkabilirler. Kariyer uyumluluğunu etkileyen kişilik özelliklerine ilişkin bilgiler, bir bireyin gerçekçi kariyer kararları vermesi, kariyer gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleriyle başa çıkabilmesinde gerekli bilgi ve becerileri edinmelerinde yardımcı olabilir.

Bu araştırmada genç yetişkinlerin kişilik özellikleri (sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük, duygusal dengesizlik) ile kariyer kararı verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunun tümünü, ilgililik, kontrol, merak ve güven boyutlarını yordayıp yordamadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada, Türk üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve karar verme durumlarının kariyer uyumluluklarıyla oluşturdukları ilişki düzeylerine ve ilişki örüntülerine ilişkin sonuçların bu değişkenlere yönelik müdahale hizmetlerine dayanaklar oluşturacağı düşünülmektedir. Örneğin; bu sonuçların kariyer uyumluluğunu ve kariyer kaynaklarını geliştirmeye yönelik kariyer danışmanlığı müdahalelerinde kariyer psikolojik danışmanlarına ve gelecek uygulamalı araştırmalara yol göstereceği düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın sonuçlarının kariyer uyumluluğunun ilişkili olabileceği diğer kişilik özelliklerinin belirlenmesine yardımcı olacağı beklenmektedir. Bu araştırmanın üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde genç yetişkin öğrencilerin kariyer uyumluluklarını geliştirmek için yapılacak çalışmalara katkı sağlayacak sonuçlar sunacağı da düşünülmektedir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Çalışma grubu, 341'i (%56.6) kadın ve 261'i (%43.3) erkek 603 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Bu öğrenciler 2017-2018 eğitim öğretim yılı Bahar döneminde Erciyes Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi'nin Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Sağlık Bilimleri ve Mühendislik Fakültelerinde öğrenim görmekteydiler ve araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Bu öğrencilerden 153'ü (%25.4) birinci sınıfta, 206'sı (%34.2) ikinci sınıfta,110'u (%18.2) üçüncü sınıfta ve 134'ü (%22.2) dördüncü sınıfta öğrenim görmekteydiler. Çalışma grubunun oluşturulmasında rastlantısal örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)

SDKT'i Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009) tarafından kuramsal temeli beş faktör kişilik kuramına dayanılarak geliştirilmiştir. SDKT'i 40 sıfat çiftinden oluşan ve 7'li likert tipi özgün Türkçe bir ölçektir. SDKT'nin faktör yapısını belirlemek için verilere açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA sonuçları birbirinden bağımsız beş faktör ortaya koymuştur. Bu faktörlere dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık adları verilmiştir. Bu beş faktör SDKT'ne ait varyansın %52.6'sını açıklamaktadır. SDKT'nin beş alt ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık ve test tekrar test katsayıları sırasıyla dışadönüklük (α = .89, r = .85) yumuşak başlılık (α = .87, r = .86) sorumluluk (α = .88, r = .71) duygusal dengesizlik (α = .73, r = .85) ve deneyime açıklık için (α = .80, r = .68) olarak bulunmuştur. Araştırmacılar SDKT'nin yapı geçerliğine ve güvenirliğine ilişkin bu bulguların bu ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu gösterdiğini belirtmektedirler (Bacanlı vd. 2009). Bu sunulan araştırmada SDKT'nin güvenirliği için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları dışadönüklük için

(α = .86), yumuşak başlılık için (α = .77), sorumluluk için (α = .77), duygusal dengesizlik için (α = .68) ve deneyime açıklık için (α = .75) olarak bulunmuştur.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)

KUYÖ'nün orjinali, Savickas ve Porfeli (2012) tarafından kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Büyükgöze-Kavas (2014) ölçeği Türkiye'deki lise ve üniversite öğrencilerine uyarlamıştır. KUYÖ'nün orjinali 24 madde ve 4 alt ölçekten (ilgililik, kontrol, merak, güven) oluşmaktadır. Türkçe'ye uyarlanan KUYÖ'nün 4 faktörlü yapısının Türk lise ve üniversite öğrencileri örneklemlerinden toplanan verilere uygunluğunu saptamak için verilere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonuçları Türkçe KUYÖ'nün orjinali gibi 24 maddeli ve 4 faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur. KUYÖ'nün güvenirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin toplam puanı için için .91 ve alt ölçekleri için .81 (ilgililik), .78 (kontrol), .78 (merak) ve .82 (güven) olarak bulunmuştur. Bu sunulan araştırmada KUYÖ'nün Cronbach Alpfa iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tümü için α = .89, ilgililik için α = .85, kontrol için α = .77, merak için α = .81 ve güven için α = .80 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Araştırmacı tarafından bu araştırmada kullanılmak üzere geliştirilen KBF, katılımcıların cinsiyet, öğrenim gördükleri fakülte, sınıf düzeyi ile kariyer karar verme durumları (karar verdim ve karar vermedim) ve kariyer kararına güvenme düzeyleri gibi bilgileri içermektedir. Kariyer kararını verme durumu, "mezuniyet sonrası mesleğimle ilgili nerede çalışacağıma kararımı verdim" ve "kararımı vermedim" şeklinde iki seçenekle sorulmuştur. Kariyer kararına güvenme düzeyini ölçmek için "Kariyer kararınızı verdiyseniz bu karardan ne kadar eminsiniz?" sorusu sorulmuştur. Cevaplarını 1'den (Hiç emin değilim) 9'a (Tamamıyla Eminim) uzanan derecelendirme ölçeğinde belirtmeleri istenmiştir.

Veri Toplama Süreci

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu'ndan oluşan veri toplama seti, veri toplama günü sınıfında bulunan öğrencilere uygulanmıştır. Veriler araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencilere uygulanmıştır. Veriler araştırmacılar ve dersin öğretim üyeleri tarafından toplanmıştır. Dersin öğretim üyelerine veri setinin nasıl uygulanacağı hakkında araştırmacılar tarafından bilgi verilmiştir. Ölçekleri uygulamadan önce uygulayıcılar öğrencilere gizililik ve gönüllü katılım hakkında gerekli bilgilendirmeleri yapmışlar ve veri setindeki ölçeklerin nasıl cevaplandırılacağı hakkında bilgi vermişlerdir. Uygulamalar 40-45 dakika sürmüştür.

Veri Analizi

Önce, toplanan verilerin dağılımının normallik varsayımını test etmek için her bir değişkenin çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenmiştir.Sonra Pearson Korelasyon Analizi tekniği ile değişkenler arasındaki ilişki katsayıları belirlenerek doğrusallık varsayımı test edilmiştir. Bu analizler sonuçlarına dayanarak verilere Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırmanın amaçlarına ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur. Dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve kariyer uyumluluğu toplam puanları, arasındaki korelasyon katsayısı değerleri, N, $\overline{X}$ ve Ss değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de görüldüğü gibi, değişkenlere ilişkin veriler normal dağılım göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile 1.5 arasında olması dağılımın normal olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre kariyer uyumluluğu ile sorumluluk (r = .41, p < .01), yumuşak başlılık (r = .13, p < .01), deneyime açıklık (r = .41, p < .01), dışadönüklük (r = .42, p < .01) ve karar durumu ile (r = .20, p < .01) arasında pozitif yönlü, duygusal dengesizlik (r = -.21, p < .01) ile arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. İlgi alt ölçeği ile sorumluluk (r = .31, p < .01), deneyime açıklık (r = .21, p < .01), dışadönüklük (r = .22, p < .01) ve karar durumu ile (r = .27, p < .01) arasında pozitif yönlü, duygusal dengesizlik (r = -.09, p < .01) ile arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Kontrol alt ölçeği ile

sorumluluk (r = .33, p < .01), yumuşak başlılık (r = .14, p < .01), deneyime açıklık (r = .36, p < .01), dışadönüklük (r = .43, p < .01) ve karar durumu ile (r = .16, p < .01) arasında pozitif yönlü, duygusal dengesizlik (r = -.30, p < .01) ile arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Merak alt ölçeği ile sorumluluk (r = .27, p < .01), yumuşak başlılık (r = .11, p < .01), deneyime açıklık (r = .40, p < .01), dışadönüklük (r = .34, p < .01) arasında pozitif yönlü, duygusal dengesizlik (r = -.11, p < .01) ile arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Güven alt ölçeği ile sorumluluk (r = .42, p < .01), yumuşak başlılık (r = .18, p < .01), deneyime açıklık (r = .35, p < .01), dışadönüklük (r = .38, p < .01) ve karar durumu ile (r = .11, p < .01) arasında pozitif yönlü, duygusal dengesizlik (r = -.20, p < .01) ile arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 1.

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, N, $\bar{X}$ ve Ss değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sorumluluk	1	.42**	.36**	.39**	-.17**	.41**	.31**	.33**	.27**	.42**	.12**
2. Yumuşak başlılık		1	.31**	.35**	-.35**	.13**	.002	.14**	.11**	.18**	.03
3. Deneyime açıklık			1	.64**	-.14**	.41**	.21**	.36**	.40**	.35**	.06
4. Dışadönüklük				1	-.13**	.42**	.22**	.43**	.34**	.38**	.08
5. Duygusal dengesizlik					1	-.21**	-.09**	-.30**	-.11**	-.20**	-.07
6. Kariyer uyumluluğu						1	.80**	.77**	.84**	.82**	.20**
7. İlgi							1	.47**	.56**	.49**	.27**
8. Kontrol								1	.49**	.54**	.16**
9. Merak									1	.64**	.07
10. Güven										1	.11**
11. Karar verme durumu											1
N	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603	603
$\bar{X}$	37.21	23.19	42.7	45	25.14	92.8	23	23.32	23.03	23.45	.53
Ss	6.17	7.39	6.32	8.53	6.57	12.93	4.24	.395	4.11	3.74	.50
Çarpıklık	-.38	-.42	-.33	-.16	.11	-.29	-.47	-.45	-.36	-.30	-.14
Basıklık	-.25	-.04	-.23	-.51	-.19	.04	-.07	-.15	-.12	-.28	-1.48

** p < .01

SDKT'nin Boyutlarına İlişkin Puanların ve Kariyer Kararı Verme Durumlarının Birlikte KUYÖ Toplam Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

SDKT'nin sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik, boyutlarından alınan puanların ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte KUYÖ toplam puanını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

SDKT'nin boyutlarına ait puanların ve kariyer kararı verme durumlarının KUYÖ'den alınan toplam puanı yordama düzeyi

Yordayıcı Değişkenler	Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Toplam Puan				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	38.688	5.024		7.701	.000
Sorumluluk	.636	.084	.30	7.540	.000
Yumuşak başlılık	.298	.072	.17	4.150	.000
Deneyime açıklık	.363	.093	.18	3.916	.000
Dışadönüklük	.306	.070	.20	4.405	.000
Duygusal dengesizlik	-.296	.072	-.15	-4.085	.000
Kariyer karar verme durumu [a]	3.151	.902	.12	3.492	.001

Not. R=.559; R^2 =.312; F=43,839;

[*] *p* <.001
[a] Karar vermiş

Tablo 2'de görüldüğü gibi dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık değişkenlerine ilişkin puanlar ve kariyer kararı verme durumu KUYÖ toplam puanının yordayıcıları olarak regresyona alınmıştır. Regresyona giren tüm yordayıcı değişkenler birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanını anlamlı olarak yordamıştır (R=.559; R^2 =.312; F=43,839; p<.001). Bu bulgu, SDKT'nin tüm boyutlarına ait puanların ve kariyer kararı verme durumunun birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanına ilişkin varyansın %31'ini açıkladığını göstermektedir. Sorumluluk (β= .30, t=7.540, p< .001) kariyer uyumluluğunun en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla dışadönüklük (β= .20, t=4.405, p< .001), deneyime açıklık (β= .18, t=3.916, p< .001), yumuşak başlılık (β= .17, t=4.150, p< .001), duygusal dengesizlik (β= -.15, t=-4.085) ve kariyer kararı verme durumu (β= .12, t=3.492, p< .05) takip etmektedir.

SDKT'nin Boyutlarına İlişkin Puanların ve Kariyer Kararı Verme Durumlarının Birlikte KUYÖ'nün İlgi Alt Ölçeği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

SDKT'nin sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik, boyutlarından alınan puanların ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte KUYÖ'nün ilgililik alt ölçeği puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3.
SDKT'nin boyutlarına ait puanların ve kariyer kararı verme durumlarının KUYÖ'nün ilgililik alt ölçeği puanlarını yordama düzeyi

Yordayıcı Değişkenler	İlgililik Alt Ölçeği Puanları				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	9.286	1.792		5.180	.000
Sorumluluk	.202	.030	.29	6.720	.000
Yumuşak başlılık	.104	.026	.18	4.060	.000
Deneyime açıklık	.045	.033	.07	1.362	.174
Dışadönüklük	.038	.025	.08	1.529	.127
Duygusal dengesizlik	-.036	.026	-.06	-1.379	.169
Kariyer karar verme durumu [a]	1.927	.322	.23	5.985	.000

Not. R=.434; R^2 =.189; F=22.434; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Karar vermiş

Tablo 3'te görüldüğü gibi dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık değişkenlerine ilişkin puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte KUYÖ'nün ilgililik alt ölçeği puanlarının yordayıcı değişkenleri olarak regresyona alınmıştır ve birlikte KUYÖ'nün ilgililik alt ölçeği puanlarını anlamlı olarak yordamıştır (R=.434; R^2 =.189; F=22.434; p<.001). Bu bulguya göre SDKT'nin tüm boyutlarına ait puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte ilgililik alt ölçeği puanlarının % 19'unu açıklamaktadır. Sorumluluk (β= .29, t=6.720, p< .001) ilgililik alt ölçeğinin en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla kariyer kararı verme durumu (β= .23, t=5.985, p< .001) ve yumuşak başlılık (β= .18, t=4.060, p< .001) takip etmektedir. Dışadönüklük (β= .08, t=1.529, p>.05), deneyime açıklık (β= .07, t=1.362, p>.05) ve duygusal dengesizlik (β= -.06, t=-1.379, p>.05) değişkenleri kendi başına ilgililik alt ölçeğini anlamlı olarak yordamamıştır.

SDKT'nin Boyutlarına İlişkin Puanların ve Kariyer Kararı Verme Durumlarının Birlikte KUYÖ'nün Kontrol Alt Ölçeği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

SDKT'nin sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik, boyutlarından alınan puanların ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte KUYÖ'nün kontrol alt ölçeği puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4.
SDKT'nin boyutlarına ait puanların ve kariyer kararı verme durumlarının KUYÖ'nün kontrol alt ölçeği puanlarını yordama düzeyi

Yordayıcı Değişkenler	Kontrol Alt Ölçeği Puanları				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	11.007	1.565		7.035	.000
Sorumluluk	.127	.026	.20	4.840	.000
Yumuşak başlılık	.085	.022	.16	3.817	.000
Deneyime açıklık	.068	.029	.11	2.368	.018
Dışadönüklük	.134	.022	.29	6.192	.000
Duygusal dengesizlik	-.148	.023	-.25	-6.579	.000
Kariyer karar verme durumu [a]	.783	.281	.10	2.786	.006

Not. R=.541; R^2 =.293; F=39.962; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Karar vermiş

Tablo 4'te görüldüğü gibi dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık değişkenlerine ilişkin puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte KUYÖ'nün kontrol alt ölçeği puanlarının yordayıcı değişkenleri olarak regresyona alınmıştır ve birlikte KUYÖ'nün kontrol alt ölçeği puanlarını anlamlı olarak yordamıştır (R=.541; R^2 =.293; F=39.962; p<.001). Bu bulguya göre SDKT'nin tüm boyutlarına ait puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte kontrol alt ölçeği puanlarının % 29'unu açıklamaktadır. Dışadönüklük (β= .29, t=6.192, p< .001) kontrol alt ölçeğinin en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla duygusal dengesizlik (β= -.25, t=-6.579, p< .001), sorumluluk (β= .20, t=4.840, p< .001) yumuşak başlılık (β= .16, t=3.817, p< .001) deneyime açıklık (β= .11, t=2.368, p<.05) ve kariyer kararı verme durumu (β=.10, t=2.786, p<.05) takip etmektedir.

SDKT'nin Boyutlarına İlişkin Puanların ve Kariyer Kararı Verme Durumlarının Birlikte KUYÖ'nün Merak Alt Ölçeği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

SDKT'nin sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik, boyutlarından alınan puanların ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte KUYÖ'nün merak alt ölçeği puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.
SDKT'nin boyutlarına ait puanların ve kariyer kararı verme durumlarının KUYÖ'nün merak alt ölçeği puanlarını yordama düzeyi

Yordayıcı Değişkenler	Merak Alt Ölçeği Puanları				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	8.706	1.740		5.002	.000
Sorumluluk	.101	.029	.15	3.454	.001
Yumuşak başlılık	.056	.025	.10	2.252	.025
Deneyime açıklık	.183	.032	.28	5.713	.000
Dışadönüklük	.052	.024	.11	2.176	.030
Duygusal dengesizlik	-.041	.025	-.07	-1.631	.104
Kariyer karar verme durumu [a]	.193	.313	.02	.616	.538

Not. R=.432; R^2 =.186; F=22.149; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Karar vermiş

Tablo 5'te görüldüğü gibi dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık değişkenlerine ilişkin puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte KUYÖ'nün merak alt ölçeği puanlarının yordayıcı değişkenleri olarak regresyona alınmıştır ve birlikte KUYÖ'nün merak alt ölçeği puanlarını anlamlı olarak yordamıştır (R=.432; R^2 =.186; F=22.149; p<.001). Bu bulguya göre SDKT'nin tüm boyutlarına ait puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte merak alt ölçeği puanlarının % 19'unu açıklamaktadır. Deneyime açıklık (β= .28, t=5.713, p< .001) merak alt ölçeğinin en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla sorumluluk (β= .15, t=3.454, p< .05), dışadönüklük (β= .11, t=2.176, p<.05) ve yumuşak başlılık (β= .10, t=2.252, p< .05) takip etmektedir. Duygusal dengesizlik (β= -.07, t=-1.631, p>.05), ve kariyer kararı verme durumu (β= .02, t=.616, p>.05) değişkenleri kendi başına merak alt ölçeğini anlamlı olarak yordamamıştır.

SDKT'nin Boyutlarına İlişkin Puanların ve Kariyer Kararı Verme Durumlarının Birlikte KUYÖ'nün Güven Alt Ölçeği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulgular

SDKT'nin sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik, boyutlarından alınan puanların ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte KUYÖ'nün güven alt ölçeği puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.
SDKT'nin boyutlarına ait puanların ve kariyer kararı verme durumlarının KUYÖ'nün güven alt ölçeği puanlarını yordama düzeyi

Yordayıcı Değişkenler	Güven Alt Ölçeği Puanları				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	9.689	1.523		6.364	.000
Sorumluluk	.206	.026	.34	8.047	.000
Yumuşak başlılık	.053	.022	.10	2.417	.016
Deneyime açıklık	.066	.028	.11	2,353	.019
Dışadönüklük	.082	.021	.19	3.885	.000
Duygusal dengesizlik	-.071	.022	-.12	-3.229	.001
Kariyer karar verme durumu [a]	.248	.273	.03	.908	.364

Not. R=.511; R^2 =.261; F=34.222; p<.001
[*] *p* <.001
[a] Karar vermiş

Tablo 6'da görüldüğü gibi dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık değişkenlerine ilişkin puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte KUYÖ'nün güven alt ölçeği puanlarının yordayıcı değişkenleri olarak regresyona alınmıştır ve birlikte KUYÖ'nün güven alt ölçeği puanlarını anlamlı olarak yordamıştır (R=.511; R^2 =.261; F=34.222; p<.001). Bu bulguya göre SDKT'nin tüm boyutlarına ait puanlar ve kariyer kararı verme durumu birlikte güven alt ölçeği puanlarının % 26'sını açıklamaktadır. Sorumluluk (β= .34, t=8.047, p< .001) güven alt ölçeğinin en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla dışadönüklük (β= .19, t=3.885, p< .001), duygusal dengesizlik (β= -.12, t=-3.229, p< .05), deneyime açıklık (β= .11, t=2.353, p<.05), yumuşak başlılık (β= .10, t=2.417, p< .05) takip etmektedir. Kariyer kararı verme durumu (β= .03, t=908, p>.05) kendi başına güven alt ölçeğini anlamlı olarak yordamamıştır.

Kariyer Uyumluluğunun Kariyer Kararına Güvenme Düzeyi ile İlişkisinin İncelenmesine İlişkin Bulgular

Genç yetişkinlerin kariyer uyumluluk toplam puanları ile kariyer kararına güvenme düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek için; kariyer uyumluluk toplam puanları ile verilen karara güvenme dereceleri (1'den 9'a uzanan dereceleme ölçeği) arasındaki ilişki Pearson Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Bu analiz sonucunda genç yetişkinlerin verdikleri kariyer kararına güvenme düzeyleri ile

kariyer uyumluluk toplam puanları arasındaki pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ($r = .317$; $p < .001$).

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada genç yetişkinlerin kişilik özellikleri (sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük, duygusal dengesizlik) ile kariyer kararı verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunun tümünü, ilgililik, kontrol, merak ve güven boyutlarını yordayıp yordamadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bulguları, sorumluluk kişilik özelliği ve kariyer kararı vermiş olmanın birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanına ilişkin varyansının % 31'ini açıkladığını göstermiştir. Bu bulguya dayanılarak kişilik özelliklerinin ve kariyer kararını vermiş olmanın genç yetişkinlerin kariyer gelişim görevleriyle, kariyer geçişleriyle ve karşılaşabilecekleri güçlüklerle başa çıkmada kullanacakları kariyer uyumluluğu kaynakları üzerinde rol oynadığı söylenebilir. Bir diğer ifadeyle, genç yetişkinlerin kişilik özellikleri ve kariyer kararını verme durumları onların kariyer uyumluluklarını etkilemektedir. Bu bağlamda, genç yetişkinlerin kariyer uyumluluklarının geliştirilmesini amaçlayan yardım hizmetleri sunulurken kişilik özelliklerinin oynadığı rolün dikkate alınması gerekliliği görülmektedir. Bu araştırmada kişilik özellikleri ve kariyer kararını verme durumu birlikte kariyer uyumluluğunun toplam puanına ilişkin toplam varyansın %31'ini yordamıştır. Bu sonuç Savickas'ın (1997) karar vermenin kariyer uyumluluğunun bir bileşeni olduğu yönündeki görüşünü desteklemektedir. Ayrıca öğretmen adaylarında kişilik özelliklerinin kariyer uyumluluğuna ilişkin toplam varyansın % 16'sını (Eryılmaz ve Kara, 2017a), üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyumluluğuna ilişkin toplam varyansın %40'ını (Aktaş ve Şahin, 2019) ve %41'ini (van Vianen ve diğerleri, 2012) açıkladığını bulan araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Aynı zamanda bu sonuç ilgili literatürdeki kariyer uyumluluğu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen (Hou, Wu ve Liu, 2014; Rossier ve diğerleri, 2012; Rudolph, Lavigne, Zacher, 2017; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; Tolentino ve diğerleri, 2014a; Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, Restubog, 2014b) araştırmaların sonuçlarını destelemektedir. Johnson'ın (2018)kariyer uyumluluğu çalışmalarını incelediği araştırmasında, sorumluluk, dışadönüklük, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin literatürde kariyer uyumluluğunun kaynakları olarak ele alınmıştır.

Sorumluluk kişilik özelliği kariyer uyumluluğu toplam puanının en güçlü yordayıcısıdır. Sorumluluk kişilik özelliği düzenli, kararlı ve planlı olmak, görev bilinci yüksek, öz-disiplinli ve itinalı davranmak, başarı için çabalamak olarak tanımlanmaktadır (Burger, 2006; Costa ve McCrea, 1992). Sorumluluğun bu özellikleri, bireyin plan yapma, kariyerini yapılandırma inancı, kendini ve kariyerini keşfetmeye ilişkin davranışları ve kariyerini yapılandırma sürecinde kendine güvenmesini olumlu etkileyerek kariyer uyumluluğunu güçlendiriyor olabilir. Teixeira ve diğerleri (2012) sorumluluk kişilik özelliği ile kariyer uyumluluğu arasındaki olumlu ilişkiyi sorumluluk kişilik özelliğindeki "başarma arzusu"nun bireyleri uyumluluğa yatkın hale getirebileceği şeklinde yorumlamışlardır. Bu sonuç kariyer uyumluluğunun sorumluluk ile ilişkili olduğunu bulan araştırmaların (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015, Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) sonuçlarını desteklemektedir. Genç yetişkinlerin dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ve kariyer kararını vermiş olma onların kariyer uyumluluklarını yordamaktadır. Bu sonuç, kariyer uyumluluğunun dışadönüklük (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen, ve diğerleri, 2012) deneyime açıklık (Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen, ve diğerleri, 2012), yumuşak başlılık (Teixeira ve diğerleri, 2012) ile pozitif yönlü ilişkili ve duygusal dengesizlik (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012) ile negatif yönlü ilişkili bulan araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Enerjik, iyimser, sıcakkanlı ve girişken olarak tanımlanan dışadönük bireylerin (Burger, 2006) stresle başa çıkmak için ihtiyaç duyulan sosyal kaynakları bulma becerisine sahip olmaları (van Vianen ve diğerleri, 2012) kariyer krizleri ve geçişlerindeki belirsizlikle başa çıkma kapasitelerini artırarak kariyer uyumluluğunu etkilediği söylenebilir. Deneyime açıklık, hayal gücü, entelektüel merak, esneklik (Costa ve McCrae 1992), bağımsız düşünme, yaratıcılık, yenilikleri keşfetme tutumları (Burger, 2006) olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle deneyime açıklık özelliğinin problem çözme ve kriz durumlarıyla başa çıkmada daha yetkin olmayı beraberinde getirerek (Teixeira ve diğerleri, 2012) bireylerin kariyer uyumluluklarını etkilediği

söylenebilir. Yardımsever, güvenilir, şefkatli ve işbirlikçi olarak tanımlanan yumuşak başlılık (Burger, 2006, Yang ve diğerleri, 2020) özellikle işbirliği yönüyle kariyer görevleri ve geçişleriyle başa çıkma kapasitesini etkiliyor olabilir. Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens ve Gibson (1999) yumuşak başlılığın işbirliği, nezaket ve güvenle ilişkilendirilebileceğini, yumuşak başlılık kişilik özelliği yüksek olan bireylerin kariyer planlama ve karar verme sürecinde yardım ve tavsiye almada ve kariyerlerini planlamada daha istekli olabileceklerini belirtmektedirler. Bu araştırmada duygusal dengesizlik özelliğinin kariyer uyumluluğunu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Duyguların sık değişiklik göstermesi ve kolay strese kapılma olarak açıklanan (Burger, 2006) duygusal dengesizliğin, bireyin stresle başa çıkma becerisi ve duygusal kararlılık gerektiren kariyer uyumluluğunu olumsuz etkilediği söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları kişilik özellikleri ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunun ilgililik alt ölçeğine ilişkin toplam varyansın %19'unu yordadığını göstermiştir. Bu sonuca dayanarak, kişilik özelliklerinin ve kariyer kararı verme durumlarının genç yetişkinlerin kariyerlerine ilişkin planlarını içeren gelecek yönelimlerinde rol oynadığı söylenebilir. Dolayısıyla bu sonuca göre genç yetişkinlerin kariyerlerini yapılandırma ve geleceğe ilişkin plan yapmalarına ilişkin kariyer danışmanlığı sunulurken onların kişilik özelliklerinin rol oynadığını dikkate almak gerektiği söylenebilir. Bu sonuç, ilgili literatürdeki kişilik özellikleri ile ilgililik arasında ilişki bulan araştırma sonuçlarını (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu, ve diğerleri, 2015; Teixeira, ve diğerleri 2012; van Vianen, ve diğerleri 2012) desteklemektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, sırasıyla sorumluluk, kariyer kararı verme durumu ve yumuşak başlılık ilgililiği yordamaktadır. İlgililiğin en güçlü yordayıcısının sorumluluk olduğu görülmektedir. Bu sonuç ilgililiğin sorumluluk ile ilişkili olduğunu bulan araştırmaların (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015, Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) sonuçlarını desteklemektedir. Kararlı ve planlı olmak, görev bilinci yüksek, öz-disiplinli ve itinalı davranmak, başarı için çabalamakla tanımlanan sorumluluk (Burger, 2006) özelliğinin genç yetişkinlerin geleceklerini planlamalarında etkili olduğunu göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliği olan bireyler başarma arzusu, görev bilinci, öz-disiplin gibi özellikleri yoluyla kariyerlerine ilişkin düşünmek ve geleceklerini planlamak konusunda daha istekli olabilirler. Buna ilaveten genç yetişkinlerin kariyer kararını vermiş olmaları ve yumuşak başlılık kişilik özelliği onların kariyerlerine ilişkin gelecek planları yapmalarını ve iyimserliklerini etkilemektedir. Bu sonuç, ilgililik ile yumuşak başlılık ile pozitif yönlü ilişkili bulan araştırmaların (Teixeira ve diğerleri, 2012) sonuçlarını desteklemektedir. İlgililik bireyin geçmişi, bugünü ve geleceği arasındaki ilişkiyi fark etmesi ve geleceği planlamasıdır. Yumuşak başlılık kişilik özelliğine sahip kişilerin işbirliğini rekabete tercih etme, güvenilir ve sosyal uyumu yüksek olma özellikleri (Burger, 2006) bireylerin geleceklerini planlamalarını ve geleceğe iyimser yaklaşmalarını olumlu etkilemektedir. Diğer yandan bu sonuca göre bireylerin kariyer kararlarını vermiş olmaları onların geleceklerini düşünmelerini, geleceklerini planlamalarını olumlu etkilediği söylenebilir.

Kişilik özellikleri ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunun kontrol alt ölçeğine ilişkin toplam varyansın %29'unu yordamıştır. Bu sonuca dayanarak, kişilik özelliklerinin ve kariyer kararı verme durumlarının genç yetişkinlerin kariyerlerini yapılandırabileceklerine inanarak yapılandırma sorumluluğunu almalarında rol oynadığı söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu, ilgili literatürdeki kişilik özellikleri ile kariyer kontrolü arasında ilişki bulan araştırma sonuçlarını (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) desteklemektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, sırasıyla dışadönüklük, duygusal dengesizlik, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık ve kariyer kararını verme durumu kariyer kontrolünü yordamaktadır. Kariyer kontrolünün en güçlü yordayıcısının dışadönüklük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, heyecanlı ve kendine güvenli olarak tanımlanan dışadönüklülüğün (Costa ve McCrea, 1992) genç yetişkinlerin kariyerlerini yapılandırma gücüne sahip olduklarına inanmalarında etkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuç kariyer kontrolünün dışadönüklük ile ilişkili olduğunu bulan araştırmaların (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) sonuçlarını desteklemektedir. Dışadönüklerin atılgan (McCrae ve John, 1992) ve kendine güvenli (Costa ve McCrea, 1992) yapılarının kariyerlerini kontrol edebileceklerine inanmalarında etkili olabileceği söylenebilir. Nitekim, dışadönük bireylerin kariyer karar verme güçlüklerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Di Fabio ve Saklofske, 2014).

Ayrıca araştırmanın sonuçları genç yetişkinlerin duygusal dengesizlik, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin de onların kariyerlerini kontrol edebileceklerine olan inançlarını etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç, kariyer kontrolü ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönlü (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) ve sorumluluk (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012), yumuşak başlılık (Teixeira ve diğerleri, 2012) ve deneyime açıklık (Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) arasında pozitif yönlü ilişki bulan araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Kariyer kontrolü bireyin kariyerine yapılandırabileceğine, geleceğini kontrol edebileceğine inanmasıdır. Kariyer kontrolü karar verme, özgüven, öz-disiplin, çaba ve öz-denetimi gerektirir (Savickas ve diğerleri, 2009; Savickas ve Porfeli, 2012). Duyguların sık değişiklik göstermesi ve kolay strese kapılma olarak açıklanan duygusal dengesizliğin (Burger, 2006) bireyin kararlı, öz-disiplin ve sebatkar olmasını gerektiren kariyer kontrolünü olumsuz etkilediği söylenebilir. Nitekim, duygusal dengesizlik düzeyi arttıkça kariyer kararı verme güçlükleri artış göstermektedir (Chartrand, Rose, Elliott, Marmarosh ve Caldwell, 1993). Sorumluluk özelliği güçlü olan bireylerin görev bilinci, başarı çabası, öz disiplinli ve itinalı davranışları karar verme, özgüven, öz-disiplin, çaba ve öz-denetimi gerektiren kariyer kontrolünü (Savickas ve diğerleri, 2009; Savickas ve Porfeli, 2012) olumlu etkilemektedir. Yumuşak başlılık özelliğine sahip bireylerin bireylerin uyumlu ve işbirliğini tercih eden kişiler olmaları; deneyime açık bireylerin yaratıcı, meraklı ve bağımsız düşünen kişiler olmalarının (Burger, 2006; Costa ve McCrea, 1992) bu bireylerin kariyerlerini yapılandırabileceklerine olan inançlarını olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları kişilik özellikleri ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunun merak alt ölçeğine ilişkin toplam varyansın %19'unu yordadığını göstermiştir. Bu sonuca dayanarak, kişilik özelliklerinin, genç yetişkinlerin kendileri ve iş dünyası hakkında bilgi edinme, kendisi ve iş dünyası arasındaki uyumu merak etme ve keşfetme davranışlarını etkilediği söylenebilir. Diğer bir ifadeyle kişilik özellikleri ve kariyer kararı verme durumları bireyin ilgileri, yetenekleri, değerleri, kariyer olasılıklarının gereklilikleri ve imkânları hakkında bilgi edinme sürecinde rol oynamaktadır. Buna göre, genç yetişkinlerin kendilerini ve kariyer olasılıklarını keşfetmelerini desteklemek amacıyla yapılan kariyer danışmanlığı hizmetleri sürecinde kişilik özelliklerinin rol oynayabileceğinin dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu kariyer merakı ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulan araştırma sonuçlarını (Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) desteklemektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, sırasıyla deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri kariyer merakını yordamaktadır. Kariyer merakının en güçlü yordayıcısının deneyime açıklık olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kariyer merakı ile deneyime açıklık arasında ilişki bulan araştırma sonuçlarını (Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri 2012) desteklemektedir. Deneyime açık bireylerin yaratıcı, meraklı ve bağımsız düşünen kişiler olmaları (Burger, 2006 ve Costa ve McCrea, 1992) onların kendileri, iş dünyası ve aralarındaki uyumla ilgili araştırmaya daha yatkın olmalarını sağlıyor olabilir. Bunlara ilaveten genç yetişkinlerin sorumluluk, dışadönüklük ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri de onların kendilerini tanımak ve mesleki fırsatlarını keşfetmek için girişimlerde bulunmasını etkilemektedir. Bu sonuç, kariyer merakı ile sorumluluk (Rusu ve diğerleri 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012), dışadönüklük (Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira, ve diğerleri, 2012;) ve yumuşak başlılık (Teixeira ve diğerleri, 2012) arasında pozitif yönlü ilişki bulan araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Kariyer merakı bireyin kendini tanımak, iş dünyasını ve mesleki fırsatları araştırmak ve kendisi ile iş dünyası arasındaki uyumu keşfetmek için girişimlerde bulunmasıdır. Sorumluluk özelliği güçlü olan bireylerin görev bilinci ve başarı çabası; dışadönük bireylerin girişken, sosyal ilişkileri güçlü ve aktif kişiler olması (Burger, 2016, Costa ve McCrea, 1992) onların kariyerlerini yapılandırırken kendilerini ve iş dünyasını keşfetme girişiminde bulunmalarını etkiliyor olabilir. Diğer yandan yumuşak başlı bireylerin işbirliğini rekabete tercih eden ve yaşamlarında uyumlu ilişkiler kurmaya eğilimli kişiler olmaları (Burger, 2006) uyum ve denge içinde çalışmak isteği ile kendileri ve iş dünyası arasındaki uyumu keşfetme girişimlerinde bulunmalarında etkili olabilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre kişilik özellikleri ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunun güven alt ölçeğine ilişkin toplam varyansın %26'sını yordamaktadır. Bu sonuca dayanarak, kişilik özelliklerinin ve kariyer kararı verme durumlarının genç yetişkinlerin kariyer güvenlerini

etkilediği söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle kişilik özellikleri, bireyin kariyer problemlerinin üstesinden gelebileceğine ve kariyeriyle ilgili doğru kararlar verebileceğine ilişkin öz- yetkinliklerini etkilemektedir. Buna göre, genç yetişkinlerin kariyer kararı verme yetkinliklerini artırmayı amaçlayan kariyer müdahalelerinde kişilik özelliklerinin rolünün göz ardı edilmemesi gerektiği söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu kariyer güveni ile kişilik özellikleri arasında ilişki bulan araştırma sonuçlarını (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) desteklemektedir. Buna göre, sırasıyla sorumluluk, dışadönüklük, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri kariyer güvenini yordamaktadır. Kariyer güveninin en güçlü yordayıcısının sorumluluk olduğu görülmektedir. Bu sonuç, kariyer güveni ile sorumluluk arasında ilişki bulan araştırma sonuçlarını (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) desteklemektedir. Sorumluluk özelliği güçlü olan bireylerin görev bilinci ve başarı çabası, özdisiplinli, kararlı ve planlı davranışları (Burger, 2006 ve Costa ve McCrea, 1992) kariyer problemlerini çözeceklerine ve doğru kariyer kararları vereceklerine ilişkin kendilerine olan güvenlerini etkiliyor olabilir. Bunlara ilaveten genç yetişkinlerin dışadönüklük, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri de onların kariyerle ilgili olası engelleri aşabilecekleri ve doğru kariyer kararları verebilecekleri konusunda kendilerine inanmalarını etkilemektedir. Bu sonuç, kariyer güveni ile dışadönüklük (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012), deneyime açıklık (Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012; van Vianen ve diğerleri, 2012) ve yumuşak başlılık arasında pozitif yönlü (Teixeira ve diğerleri, 2012) ve duygusal dengesizlik (Rossier ve diğerleri, 2012; Rusu ve diğerleri, 2015; Teixeira ve diğerleri, 2012) arasında negatif yönlü ilişki bulan araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Kariyer güveni, bireyin kariyer gelişim görevleriyle, kariyer geçişleriyle ve krizleriyle başa çıkabileceğine ilişkin kendine inanmasıdır. Dışadönük bireylerin girişken ve kendine güvenen kişiler olması; deneyime açık bireylerin çok yönlü ve yaratıcı düşünmeleri; yumuşak başlı kişilerin işbirlikçi olmaları (Burger, 2016, Costa ve McCrea, 1992) onların kariyerlerini yapılandırırken karşılaştıkları problemleri çözebileceklerine ve doğru kararlar verebileceklerine ilişkin güvenlerini etkiliyor olabilir. Diğer yandan duygusal dengesizliğin duyguların sık değişiklik göstermesi, kolay strese kapılma ve kırılganlık olarak tanımlanan özellikleri, bireylerin kariyer kararı verme ve problemleri çözebilmelerini ve bunları başarabileceklerine ilişkin kendilerine olan güveni olumsuz etkilediği söylenebilir.

Bu araştırmada ayrıca genç yetişkin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri ile verdikleri kariyer kararlarına güven düzeyleri arasındaki ilişkinin de incelenmesi amaçlanmıştır. Bulgular genç yetişkin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ile verdikleri kariyer kararına güven düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Daha açık bir anlatımla; kariyer kararına güven düzeyi yükseldikçe genç yetişkinlerin kariyer uyumluluk düzeyleri de yükselmektedir. Bu bulgu, ilgili litaretürdeki kariyer kararı verme ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif ve kariyer kararını vermemek veya kararsız olmak arasında negatif ilişki olacağını öne süren teorik görüşleri (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Hartung, Porfeli ve Wondtrack, 2008; Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Scheneider, 2011) ve önceki araştırma bulgularını (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Guan ve diğerleri, 2013; Sarsıkoğlu, 2019) desteklemektedir. Nitekim Savickas (1997, 2002, 2005) ve Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyumluluğunun kaynaklarından kariyer güvenini, doğru kariyer kararı verebileceğine güven duymak olarak ifade etmektedirler. Ayrıca karar vermeye kariyer kontrolünün temel işlevleri arasında yer vermektedirler. Dolayısıyla araştırmanın bu bulgusu ilgili literatürü desteklemektedir.

Sınırlılıklar, gelecek teorik ve uygulamalı araştırmalar için doğurgular

Bu sunulan araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. İlki, bu araştırmanın katılımcıları araştırmaya katılmaya gönüllü genç yetişkin üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Gelecek araştırmalarda örneklem belirlenmesinde küme, oranlı örnekleme gibi metotların kullanılması önerilmektedir. Gelecek araştırmalarda, farklı şehirlerdeki üniversitelerde ve farklı örneklem gruplarıyla çalışılması önerilir. Çalışan yetişkinlerden oluşan örneklem gruplarında kişilik özellikleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişki incelenebilir. İkincisi, bu araştırmada kariyer uyumluluğu ile ilişkisi incelenen kişilik özellikleri beş faktör kişilik kuramının önerdiği kişilik özellikleri ile sınırlı tutulmuştur. Gelecek araştırmalarda farklı kişilik yapıları ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkilerin incelenmesi önerilmektedir.

Bu araştırma sınırlılıklarına rağmen öncelikle kariyer uyumluluğuyla ilgili literatüre teorik katkılar sunmaktadır. Ayrıca bu araştırma mevcut kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına, gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı araştırmalara, yönelik bazı doğurgular sunmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları yukarıda bulgular tartışılırken de belirtildiği gibi öncelikle ilgili literatürdeki teorik görüşlere katkılar getirmiştir. Kariyer uyumluluğunun ve boyutlarının kişilik özellikleri (sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik) ile ilişkileri incelenmiştir. Araştırmanın bulguları öncelikle kariyer uyumluluğu kavramını ortaya koyan Savickas'ın (1995,1998 2000,2005) ve O'nu takip eden araştırmacıların görüşlerini (Rossier ve diğerleri 2012; Rusu ve diğerleri 2015; Savickas ve Porfeli, 2012; Sverko ve Babarovic, 2016; Teixeira ve diğerleri 2012; van Vianen ve diğerleri., 2012; Zacher, 2014) desteklemektedir. Benzer şekilde yine yukarda belirtildiği gibi bu araştırmanın bulgularının hemen hepsi kariyer uyumluluğunun kişilik özellikleri ve kariyer kararını verme, kariyer kararını vermeme ve kararsız olma arasındaki ilişkileri inceleyen önceki araştırma bulgularını desteklemektedir. Daha açık bir anlatımla bu araştırmada kişilik özelliklerinin ve kariyer kararı verme durumlarının birlikte kariyer uyumluluğunu yordama güçleri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları gelecekte yapılacak ilişkisel ve uygulamalı araştırmalara, kariyer uyumluluğunda kişilik özelliklerinin rollerini ve karar verme durumlarının rollerini ya da etkisini belirlemek için model test edecek araştırmalara önemli istatistiksel veriler ve teorik bilgiler sunmaktadır.

Bu araştırmanın sonuçları mevcut kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına da doğurgular sunmaktadır. Kişilik özellikleri ve kariyer kararı verme ya da vermeme durumu, genç yetişkinlerin kariyer uyumluluklarında rol oynamaktadır. Üniversite öğrencilerine kariyer gelişim görevleri, kariyer geçişleri ya da karşılaşabilecekleri güçlüklerle başa çıkmada sunulacak kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde bu araştırmanın sonuçlarından yararlanılabilir. Üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde kariyer uyumluluğunu geliştirmeye yönelik uygulamalı çalışmaların planlanmasında bu araştırmanın sonuçlarından yararlanılabilir.

Araştırmanın Etik İzinleri

Bu araştırmanın verileri 2020 yılı öncesinde toplandığından etik kurul izni gerekmemektedir. 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.

References

Aktaş, E., & Şahin, C. (2019). Üniversitesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği. [Investigation Of The Relationship Between Personality Traits And Career Adaptability Of University Students] Hamarta E. (Ed.), *21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Tam Metin Kitabı* içinde (85-95 ss.).

Bacanlı F. (2018, June 18-20). Hope, Social-Contextual Variables as predictors of Career Adaptability In Turkish Young Adult. Paper Presented At *The Society For Vocational Psychology's 13th Biennial Conference*, Arizona, USA.

Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *7*(2), 261-279.

Back, M., Schmukle, S., & Egloff, B. (2006). Who is late and who is early? Big Five personality factors and punctuality in attending psychological experiments. *Journal of Research in Personality*, 40, 841–848.

Burger, J.M., (2006). *Kişilik.* İstanbul: Kaknüs Yayınları.

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. DOI:10.1177/1038416214531931

Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, *64*(2), 114-125.

Cai, Z., Guan, Y., Li, H. Shi, W., Guo, K., Liu, Y.,…& Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 86-94.

Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment,* 1(1), 66-82.

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, *6*(4), 343-359.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 219-229.

Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment*, *23*(2), 281-293.

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017a). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, *10*(1), 85-100.

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017b). Kariyer Uyumluluğunun Bireysel Yönü: Kişilik Özellikleri ve Duygulanım Açısından İncelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, *7*(4).

Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, *19*(1), 3-20.

Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly,* 57(1), 63-74.

Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *44*(1), 55-74.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, *40*(4), 369-383.

Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2013). Parental emotional warmth and career decision-making difficulties: A model of intellectual-cultural orientation and conscientiousness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *41*(8), 1387-1397.

Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *42*(6), 903-912.

Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, *66*(2), 94-106.

Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 85-97.

John, O. P., Robins, R. W., & Pervin, L. A. (2008). Handbook of personality psychology: Theory and research (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.

Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, *26*(1), 3-30.

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,* 621–652.

Kalleberg, A. L., Reynolds, J., & Marsden, P. V. (2003). Externalizing employment: flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Science Research*, 32(4), 525-552.

Karacan-Özdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance. Advanced online publication*. https://doi.org/10.1007/s10775-019-09389-0

Karacan-Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. Eurasian Journal of Educational Research, 67, 183-198 http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11

Lockenhoff, C., Terracciano, A., & Costa, P. (2009). Five-factor model personality traits and the retirement transition: Longitudinal and cross-sectional associations. *Psychology and Aging*, 24(3), 722–728.

Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S., & Gibson, L. W. (1999). An Investigation Of Career Decidedness In Relation ToBig Five'Personality Constructs And Life Satisfaction. *College Student Journal*, *33*(4).

Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). A longitudinal study of relations among adolescents' self-esteem, general self-efficacy, career adaptability, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 0894845319861691.

McCrae, R. R. (2009*).* The five-factor model of personality traits: Consensus and controversy. In Corr, P.J. & Matthews, G. (Eds.). *The Cambridge handbook of personality psychology* (pp.148-161). New York: Cambridge.

Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 1-10.

Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(1), 13-17.

Robinson, O., Demetre, J., & Corney, R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality and Individual Differences*, 48, 792–797.

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.

Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment, 20*(2), 123-139.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior,* 102, 151-173.

Rusu, A., Măirean, C., Hojbotă, A. M., Gherasim, L. R., & Gavriloaiei, S. I. (2015). Relationships of career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 92-101.

Sarsıkoğlu, A. F., (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: Model önerisi.* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Sarsıkoğlu, A. F., & Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *7*(13), 95-113.

Sartık, H. (2020). *Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259. DOI:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development* (4th Edition) (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Parctice of Career Construction. In Brown, S.D & Lent, R.W. (Eds.). (2005). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(3), 239-250.

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.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Theories of Personality*. Cengage Learning.

Soresi, S., Nota, L. & Ferrai, L. (2012). Career adapt-abilities scale-Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.

Stangor, C., & Walinga, J. (2018). Introduction to Psychology-1st Canadian Edition, B.C.: BCcampus. Erişim adresi https://opentextbc.ca/introductiontopsychology

Šverko, I., & Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 89-103.

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*(3), 680-685.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014a). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 39-48.

Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014b). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 403-412.

Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 433-442.

van Vianen, A. E., 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.

Wagerman, S., & Funder, D. (2007). Acquaintance reports of personality and academic achievement: A case for conscientiousness. *Journal of Research in Personality*, 41, 221–229.

Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338.

Yang, X., Guan, Y., Zhang, Y., She, Z., Buchtel, E. E., Mak, M. C. K., & Hu, H. (2020). A relational model of career adaptability and career prospects: The roles of leader–member exchange and agreeableness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *93*(2), 405-430.

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.